

WS16/17
HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

14
Entgeltgleichheit zwischen
Frauen und Männern –
Ein deutsch-japanischer
Vergleich

40
„Gender Skripts“ in den
Dingen – Lehrveranstaltung
„Technik und Geschlecht im
20. Jahrhundert“

52
20 Jahre Kinderfreizeiten
an der Bergischen
Universität Wuppertal

magazIn



Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

IMPRESSUM
WINTERSEMESTER 2016/2017

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, SOPHIE CHARLOTT EBERT

EDITORIAL

03

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

die aktuelle Ausgabe steht im Zeichen der Internationalisierung – und hier insbesondere der Kooperation der Bergischen Universität mit der Ochanomizu Frauenuniversität in Japan. Verschiedene Beiträge widmen sich dem diesjährigen *Internationalen Summer Program* in Tokio, an dem Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros und der Genderforschung der Bergischen Universität Wuppertal teilgenommen haben.

Wie schon das Titelbild (ein japanisches Brautpaar am Tag der Hochzeit) vermuten lässt, geht es bei den Artikeln um Gender in Japan sowie um einen deutsch-japanischen Vergleich der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, die in Japan noch höher ausfällt als in Deutschland.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden Ergebnisse der Genderforschung aus verschiedenen Disziplinen. Und nicht zuletzt wird auf ein ganz besonderes Fest eingegangen: das Gleichstellungsbüro feierte das 20-jährige Jubiläum der Kinderfreizeiten an der Bergischen Universität Wuppertal, die bereits mehrfach ausgezeichnet wurden.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

magazIn

03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

04 PROF. DR. ASTRID MESSERSCHMIDT – *Differenzen offen halten – Gleichheit beanspruchen*

08 NICOLE GAWLIK – *Ein Studium in der Chemie – unüblich für eine Frau?*

10 GENDER IN JAPAN AND THE GLOBALIZING WORLD – *Internationales Summer Program 2016 der Ochanomizu University in Tokio*

12 LEHREN IN JAPAN – *EINE BESONDERE ERFAHRUNG!*

14 ENTGELTUNGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN – *Ein deutsch-japanischer Vergleich*

18 DIE UNIVERSITÄT IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN LEBENSRAUM UND ARBEITSSTÄTTE – *Podiumsdiskussion anlässlich des Langen Abends der Erziehungswissenschaft am 20. Juli 2016*

20 „MANCESSIONS“ UND FISKALPOLITIK – *Die geschlechtsspezifischen Effekte von expansiver Wirtschaftspolitik*

24 ZEHNTER GLEICHSTELLUNGSPREIS DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL VERLIEHEN

28 MINISTERIN INFORMIERT SICH ÜBER GLEICHSTELLUNG

30 RÜCKBLICK ZUR VERANSTALTUNGSREIHE „AUFGETISCHT! – NEUES AUS DER GENDERFORSCHUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL“

31 DER „COOLING OUT“-EFFEKT IN SOZIO-MATHEMATISCHEN NETZWERKEN

33 FRÜHKINDLICHE MEHRSPRACHIGKEIT – *Transnationale Familien in Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien*

35 LUPUS IN FABULA: GESCHLECHTERROLLEN IN DER ANTIKEN FABEL

36 GIRLS' DAY 2016 – „GIRLS FORSCHEN“ – *Einblicke in das Berufsleben einer Forscherin*

38 HOCHSCHULSYSTEME UND WISSENSCHAFTSKULTUREN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH: CHINA UND DEUTSCHLAND – *Eine Gesprächsrunde mit Frau Prof. Yehong Zhang und Herrn Prof. Roy Sommer*

40 „GENDER SKRIPTS“ IN DEN DINGEN – *Ein Bericht zur Lehrveranstaltung „Technik und Geschlecht im 20. Jahrhundert“ in der Sammlung Schriefers (Historisches Seminar/IZWT, SoSe 2016)*

44 MUT ZU MIN-T ODER PROBEHANDELN IM SCHONRAUM

48 MACH'S MARIE! – *Technik und Talent, 22. November 2016, Campus Freudenberg*

50 ATTRAKTIVITÄT DER PROMOTIONSTIPENDIEN ERHÖHT/SONDERFONDS FÜR DOKTORANDINNEN FORTGEFÜHRT

52 20 JAHRE KINDERFREIZEITEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

54 UNSERE GEWINNERINNEN DES BALLONWETTBEWERBS

55 REGELMÄSSIGE ELTERN-KIND-TREFFEN

56 VÄTERZEIT – *Sebastian Hümbert-Schnurr mit seiner einjährigen Tochter Annemie Lotta*

58 FAMILIENBÜRO

58 STILL- UND WICKELRÄUME – ELTERN-KIND-LERNRAUM

59 KINDERFREIZEITEN 2017

DIFFERENZEN OFFEN HALTEN – GLEICHHEIT BEANSPRUCHEN

04

Zwischen Quote und der (Un-)vereinbarkeit von Familie und Beruf bewegen sich häufig die Vermutungen, wenn ich sage, dass meine Lehr- und Forschungsschwerpunkte in der Erziehungswissenschaft sich auf „Geschlecht und Diversität“ beziehen. Das hat auch damit zu tun, dass beide Stichworte mit Alltagserfahrungen verbunden sind, zu denen alle etwas zu sagen haben. Während beim Thema *Geschlecht* die oben ange-deuteten Vereinbarkeitsfragen auftauchen, wird Diversität häufig mit kultureller Vielfalt und national-kulturellen Abgrenzungen assoziiert. In beiden Feldern sind in letzter Zeit abwehrende Äußerungen gegen zu viel Verschiedenheit aufgetaucht, die zum Glück nicht unwidersprochen bleiben.

Für Erziehungswissenschaft und Bildungsarbeit ist die Auseinander- setzung mit Geschlechterverhältnissen enorm wichtig. Geschlechtliche Zuordnungen beeinflussen Bildungsprozesse und sind in jedem Sozia- lisationsprozess von besonderem Gewicht, weil sie verkörpert werden. Zugleich stehen Geschlechterverhältnisse in Wechselwirkungen mit anderen sozialen Unterscheidungen, wie bspw. nationale und kultu- relle Zuordnungen oder Klassenverhältnisse. Die erziehungswissen- schaftliche Frauen- und Geschlechterforschung hat wesentlich dazu beigetragen, den Anspruch auf Gleichberechtigung im Zugang zu Bil- dung zu artikulieren und historisch zu rekonstruieren. Das Plädoyer für Gleichheit wird dabei mit dem Recht auf Differenz in Beziehung gesetzt.

Geschlechterdifferenz wird offen gehalten für eigensinnige Positionen in Auseinanderset- zung mit der gesellschaftlich dominierenden zweigeschlechtlichen Ordnung. Das macht die Geschlechterforschung besonders aufregend und anstößig. Denn hier geht es um verinner- lichte Muster von Normalität, die für viele Sicherheit bieten und, die für viele andere aus- grenzende und bedrohliche Wirkungen haben, weil ihre Lebensform darin keinen Platz hat. Deshalb setzt sich die erziehungswissen- schaftliche Geschlechterforschung damit aus- einander, wie die Räume von Weiblichkeit und Männlichkeit erweitert werden können und welche Bedeutung den Bildungsinstitutionen dabei zukommt.

In der Erziehungswissenschaft hat sich insbe- sondere durch die Frauen- und Geschlechter- forschung eine breite Auseinandersetzung mit Differenz und Gleichheit entwickelt. Das hat dazu beigetragen, die Vorstellungen von Bildung zu verändern und die Geschichte der Pädagogik von unten zu erzählen, also aus der Perspektive derer, die Bildungsangebote nut- zen und die sich nicht immer davon angespro- chen fühlen. Die Geschlechterdifferenz und der Anspruch auf Gleichberechtigung regen dazu an, machtvoll Normalitäten in Frage zu stellen.



Prof. Dr. Astrid Messerschmidt

Differenz, Diversität und Diskriminierung sind zu zentralen Themen für die Pädagogik als Wissenschaft und Praxis geworden. Was ich daran besonders schätze, ist die Möglichkeit, gesellschaftskritisch an diese Fragen heranzugehen, und dafür sehe ich hier in Wuppertal gute Vor- aussetzungen.

Im Sommersemester 2016 habe ich an der Bergischen Universität Wuppertal angefangen und war davor als Gastprofessorin am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt. Mit diesem Ort verbinde ich auch meinen Weg in die Wissen- schaft, der nicht gradlinig gewesen ist. Nach einem FH-Studium war ich mehrere Jahre beim Dachverband der Evangelischen Erwachsenen- bildung tätig. Irgendwann ist mir klargeworden, dass ich noch weiter studieren will und konnte das glücklicherweise mit der Berufstätigkeit verbinden. Nach einem Magisterstudium der Pädagogik, Germanistik und Politikwissenschaft habe ich dann die Gelegenheit bekommen, als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Lehre und Forschung in den Fachge- bieten der Allgemeinen Pädagogik und der Erwachsenenbildung zu arbei- ten. Schwerpunkte waren dabei die politische Bildung und das Verhältnis von Differenz und Gleichheit. Viele Zufälle und glückliche Begegnungen haben mir Wege an die Universitäten Flensburg und Wien eröffnet, um danach als Professorin an die Pädagogische Hochschule Karlsruhe zu

gehen. Mit dem dortigen Schwerpunkt der sogenannten „interkulturellen Bildung“ konnte ich mich nie ganz abfinden und habe das Feld erweitert, um Fragen migrationsgesellschaftlicher Zusammenhänge zu bearbeiten. Das bietet den Vorteil, die gegenwärtige soziale und globale Wirklichkeit nicht vorwiegend unter dem Gesichtspunkt von „Kultur“ zu betrachten und sich nicht gegenseitig auf kulturelle Identitäten festzulegen, was meistens in die Sackgasse national-kultureller Eigenschaften führt und wenig mit dem zu tun hat, was die meisten tagtäglich beschäftigt. Das Thema *Migration* hat mich nicht mehr losgelassen. Es ist verwandt mit der Geschlechterthematik, denn auf beiden Feldern geht es um die Möglichkeit und den Anspruch, gleichberechtigt und verschieden zu sein. In den letzten Jahren werden zu *Migration* und *Geschlecht* aufgeregt und manchmal auch aggressive gesellschaftliche Debatten geführt. Teile der Bevölkerungen in Deutschland und Europa befürchten, sich in der Welt nicht mehr auszukennen, wenn vieles von dem, was bisher

06

als normal galt, in Frage gestellt wird. Andere stellen diese Fragen schon lange und sind froh, dass sich einiges bewegt hat, seitdem nach viel Abwehr und Verweigerung endlich akzeptiert wird, dass wir ein Einwanderungsland sind und dass auch Regenbogenfamilien anerkannt werden wollen und dass es vielfältige geschlechtliche und sexuelle Lebensformen gibt.

In der Frauen- und Geschlechterforschung hat sich seit den 1990er Jahren viel verändert. Wer für Frauenrechte und Gleichheit und für die Sichtbarkeit der Frauengeschichte in den Sozial- und Kulturwissenschaften eingetreten ist, konnte sich lange ziemlich sicher sein, auf der richtigen Seite zu stehen. Auf dieser Seite aber ist es ungemütlicher geworden, als nicht mehr nur die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, sondern jene unter den Frauen selbst auf die Tagesordnung der Frauen- und Geschlechterforschung gesetzt worden sind. Die Kategorie „Frau“ gerät ins Wanken und stellt sich als eine vielfach in sich gebrochene dar, weil mehrere Herrschaftsachsen durch sie hindurchlaufen. Wer argumentiert aus welchem gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Zusammenhang? Wie

sind Geschlechter in einem Geflecht von Herrschafts- und Dominanzbeziehungen verortet? Geschlechterpositionen sind als relationale in einem Beziehungsgeflecht unterschiedlicher Identifizierungskategorien erkennbar zu machen. Da Geschlecht immer noch eine der wirkmächtigsten Unterscheidungskategorien darstellt, liegt in einer identitäts- und identifizierungskritischen Aufklärung über die soziale Konstitution von Weiblichkeit und Männlichkeit ein Schlüssel für die Analyse und Kritik von Ausgrenzungs- und Abwertungspraktiken. Durch eine kritische Männerforschung kommt in den letzten Jahren die Vielfalt männlicher Lebensformen in den Blick, deren Anerkennung sich als besonders mühsam herausstellt. Männlichkeitsideale zu verändern, ist besonders riskant, da sie mit Prestige und Macht verbunden sind und ihre Pluralisierung auch bedeutet, beides zu relativieren.

Der zeitgeschichtliche Kontext, in dem Normalität und Identität thematisiert werden, ist mir in meiner Arbeit besonders wichtig. Meine Forschungsarbeiten zu Geschlecht, Migration und Diversität gehen den Nachwirkungen rassistischer und antisemitischer Gemeinschaftsvorstellungen nach, die auf den Nationalismus des 19. Jahrhunderts und auf den Nationalsozialismus des 20. Jahrhunderts zurückzuführen sind. Wie unabgeschlossen diese Vergangenheiten sind, zeigt sich immer dann, wenn auch heute noch gesellschaftliche Zugehörigkeitsgrenzen an der Abstammung festgemacht werden. Aggressive Formen der Verteidigung

nationaler Gemeinschaftskonzepte sind aktuell in Deutschland und Europa zu beobachten. Bedürfnisse nach einem übersichtlichen und vertrauten gemeinschaftlichen Innenraum kommen derzeit in der Abwehr von Migration zum Ausdruck, die sich nicht gegen die Verhältnisse richtet, aufgrund derer Menschen fliehen oder sich zur Auswanderung entschließen, sondern gegen die Geflüchteten und Migrierten selbst. Dabei spielt die Geschlechterkategorie eine erhebliche Rolle. Im Zusammenhang von Migration werden Geschlechterverhältnisse immer dann zum Thema, wenn es darum geht, ein nationales Selbstbild aufgeklärter Fortschrittlichkeit zu behaupten. Kontrastiert wird diesem emanzipierten Selbstbild das Fremdbild der muslimischen Frau als Ausdruck kultureller Rückständigkeit und religiöser Unterdrückung bzw. des muslimischen Mannes als Frauenfeind oder als aggressiver Junge. Im Kontext der Migrationsgesellschaft ist die Geschlechterforschung auf neue Weise herausgefordert, sich geschlechterpolitisch zu positionieren und sich gegen die migrationsfeindliche Instrumentalisierung von geschlechterbezogenen Emanzipationsanliegen zu wenden. 🌸

PORTRAIT: NICOLE GAWLIK, Studentin im BACHELOR OF SCIENCE CHEMIE – FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN

EIN STUDIUM IN DER CHEMIE – UNÜBLICH FÜR EINE FRAU?



Das Experimentieren fasziniert Nicole Gawlik schon seit ihrer Kindheit.

Ich studiere Chemie – unüblich für eine Frau? Bis jetzt gab es auch nur vier Nobelpreisträgerinnen in der Chemie. Aber ich habe das Gefühl, dass sich in der heutigen Zeit mehr und mehr Frauen in den Naturwissenschaften durchsetzen. Ich fühle mich wohl in meinem Studiengang und werde von meinen Kommilitonen und Kommilitoninnen unterstützt.

Dass ich Chemie studieren möchte, habe ich mir schon ziemlich früh überlegt. Als ich die berühmte „Elefantenzahnpasta“ kennengelernt habe, konnte mich einfach nichts mehr von dem Studiengang abhalten. Die Tatsache, dass beim Zusammenschütten von kleinen Mengen an Flüssigkeiten so viel Schaum entsteht, hat mich als Fünftklässlerin total fasziniert. Einen Chemiebaukasten hatte ich als Kind zwar nicht, experimentieren ließ es sich aber auch mit den Dingen, die Mama in der Küche hatte – zum Beispiel habe ich Salzkristalle gezüchtet oder mit Stärkelösung herumgematscht.

Als ich dann im Leistungskurs merkte, dass Chemie nicht nur bunt und witzig ist, sondern auch viel Theorie beinhaltet, musste ich erst einmal schlucken. Aber bei acht Schülern und Schülerinnen im Kurs blieb genügend Zeit, um Nylonfäden zu ziehen oder Silikonformen zu gießen. Und diese praktischen Versuche sind das Interessante an diesem Fach. Vor allem Zuhause helfen mir meine bisher erlangten Chemiekenntnisse – zum Beispiel weiß ich, dass ich den Kalk aus dem Wasserkocher mit Essig gelöst bekomme, oder sich Klebereste vom Panzerband mit Speiseöl entfernen lassen.

Ich muss zugeben, dass das Chemiestudium für mich nicht immer einfach ist. Viele Nachmittage sitze ich an meinem Schreibtisch und verzweifle. Aber mit meinen Freunden, die mir helfen, wo sie können und den Lehrenden, bei denen man immer anknöpfen kann, wenn Fragen auftauchen, ist alles zu schaffen. Spaß macht es auf jeden Fall.



Chemiestudentin Nicole Gawlik

Neben dem Studium turne ich – und das schon seit dem Kindergarten. Zurzeit absolviere ich einen Lehrgang zur Trainerin für Fitness und Gesundheit. Zwischendurch beim Sport abschalten zu können, ist mir sehr wichtig, und auch wenn manchmal die Zeit knapp ist, brauche ich diese Ablenkung.

Seitdem ich im Gleichstellungsbüro arbeite, gibt es zwischen den Kursen immer ein paar Stunden Abwechslung, in denen ich etwas machen kann, was gar nichts mit meinem Fach zu tun hat. Ich bin sehr dankbar, im Team des Gleichstellungsbüros mitzuwirken und freue mich weiterhin auf gute Zusammenarbeit. 🍀

GENDER IN JAPAN AND THE GLOBALIZING WORLD

Internationales Summer Program 2016 der Ochanomizu University in Tokio

Im Juli dieses Jahres fand erneut das vierzehntägige internationale Summer Program der Ochanomizu University in Tokio statt. Auch in diesem Jahr besuchten wieder vier Wuppertaler Studierende die drei unterschiedlichen Sommerkurse.

Das Thema *Gender* wurde erstmals mit dem Titel *Gender in Japan and the Globalizing World* zum Schwerpunkt einer eigenen Seminarreihe, die aus wissenschaftlichen Vorträgen und sich daran anschließenden Diskussionen bestand. Ziel war es, verschiedene Aspekte aktueller Gender-Probleme in ihrer Dynamik zu vermitteln. Die Konstitution heutiger Gesellschaften im Zusammenhang mit der historischen und strukturellen Position der Geschlechter stand dabei im Mittelpunkt – fokussiert nicht nur auf Japan sondern auch auf den Rest der Welt.

Ergänzt wurden die Veranstaltungen durch eine dreiteilige von Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität Wuppertal gehaltene Einführungsvorlesung zum Thema *Gender Studies* und einen Samstag-Workshop, der sich mit unterschiedlichen Aspekten der Karriere von Frauen in der Wissenschaft beschäftigte.

Ein Blick in die Inhalte der Seminarreihe zeigt die Vielfältigkeit der behandelten Gender-Themen:

Anfangs wurde die *Reproduktionsmedizin im Zusammenhang mit dem Geschlecht* diskutiert. Auf der ganzen Welt leiden viele Paare unter Fruchtbarkeitsproblemen. Die Reproduktionsmedizin kann unfruchtbaren Menschen helfen. Während der Behandlungen haben Frauen jedoch physisch und psychologisch immer die Hauptlast zu tragen, auch

10

wenn es der Mann ist, der die gesundheitliche Beeinträchtigung hat. Besonders kritisch wurde das Einfrieren von Eizellen diskutiert, deren Kosten einige große namhafte Konzerne für ihre Mitarbeiterinnen übernehmen, damit diese zu einem späteren Zeitpunkt Kinder bekommen können und sich vorerst auf ihre Karriere konzentrieren.

Der *Arbeitsmarkt, soziale Absicherung und Gender-Fragen* wurden im zweiten Seminar behandelt. Dabei standen zunächst das japanische Beschäftigungssystem, der Arbeitsmarkt und sich daraus ergebende geschlechtsspezifische Unterschiede bei Beschäftigung und Einkommen im Fokus. Vor allem die Gründe und Gegenmaßnahmen für die Entgeltungleichheit zwischen Mann und Frau wurden hitzig diskutiert, spannend waren dabei die Vergleiche der unterschiedlichsten Ländern, die durch die vielen internationalen Studierenden erst möglich wurden. Abgerundet wurde die Thematik durch die Abhandlung der sozialen Absicherung in Japan, wie beispielsweise staatliche Renten, Krankenversicherung und Langzeitpflege-Versicherung.

Die *veränderten männlichen Rollenbilder in der japanischen Jugend* waren Thema eines weiteren Seminars. Die Veränderung von japanischen jungen Männern und deren Rollenbildern in Zusammenhang mit der jüngsten sozioökonomischen Transformation in Japan stand im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Mehr und mehr junge Menschen gehen in Japan einer nicht-regulären Beschäftigung nach, sie können sich nicht mehr auf das Nachkriegsfamilienmodell mit dem Mann als Ernährer verlassen. Hypothetisch wurden die verschiedenen Arten neu entstehender Männlichkeit präsentiert: *soshokukei-danshi*, *otaku* und *neto-uyo* oder *neopetit/neo-nationalist* sowie *ikumen*. Diskutiert wurde über die Auswirkungen, die diese Rollenbilder auf Japans Zukunft haben könnten.

Das vierte Seminar beschäftigte sich mit der Schwerpunktsetzung *Geschlecht und Gesetz*. Ein Überblick zu den verschiedenen Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit der japanischen Gesetzgebung wurde gegeben. Obwohl Frauen in Japan nach der Hochzeit ihren Mädchennamen als Familiennamen übernehmen könnten, entscheiden sich nur 10% dazu, den Namen des Ehemannes nicht anzunehmen. Die Konsequenzen, die das für die Gesellschaft haben könnte, wurden besprochen und Vergleiche mit anderen Ländern angestellt.

Den Abschluss der Reihe bildete ein Seminar zur *Rolle der Frau während des 2. Weltkrieges*. Hierbei wurde vor allem die Wichtigkeit und Stärke ebendieser Frauen herausgestellt. Den Abschluss bildete eine Diskussion über die Beteiligung von Frauen im Militärdienst.

Gerade die unterschiedlichen Themenschwerpunkte der verschiedenen Veranstaltungen haben die Komplexität von Gleichstellung sehr gut verdeutlicht und einen interessanten Einblick in die vielseitigen Aspekte dieses Themas gegeben. Den Teilnehmenden wurde bewusst, wie weitreichend die Folgen und Auswirkungen von Gender in der Gesellschaft sind. Ungerechtigkeiten, Stereotype und Rollenbilder wurden aufgedeckt und analysiert. Gemeinsam wurde in zum Teil hitzigen, aber immer fruchtbaren Diskussionen nach Maßnahmen und Lösungsansätzen zu den spezifischen Problemen gesucht.



Einige TeilnehmerInnen des Summer Programs probierten am Nachmittag traditionelle japanische Yukatas an – eine leichtere Variante des Kimonos, die häufig zu Sommerfesten und besonderen Anlässen getragen wird.

Die Studierenden kamen aus den unterschiedlichsten Ländern – Italien, Russland, Korea, Thailand, Pakistan, Indien, Nepal, Vietnam, Japan usw. – was interessante Vergleiche ermöglichte. Durch das Gegenüberstellen verschiedener länderspezifischer Problemstellungen konnte der Blick für Gleichstellung geschärft werden und die Lösungsansätze wurden mit der Zeit immer kreativer. In relativ kurzer Zeit wurden Studierende, die vorher zum Teil noch nie mit dem Thema in Berührung gekommen sind, für die Gleichstellung der Geschlechter sensibilisiert.

Nebenbei bot die Ochanomizu University auch in diesem Jahr wieder eine Vielzahl an Aktivitäten an, um die japanische Kultur kennenzulernen und den Austausch mit den japanischen Studierenden zu fördern. Wir hoffen, die Zusammenarbeit mit der Ochanomizu University weiterhin intensiv fortführen und gegebenenfalls ausbauen zu können. Dafür wurden wichtige Weichen gestellt. 🌸

LEHREN IN JAPAN – EINE BESONDERE ERFAHRUNG!



(v.l.n.r.): Jennifer Dahmen, Dr. Anita Thaler, Prof. Leo Aoi Hosoya (verantwortliche Organisatorin des Summer Programs), Natascha Compes, Mami Takayanagi und Miyoko Aiba (Mitarbeiterinnen von Prof. Hosoya).

Gemeinsam mit meinen Kolleginnen Natascha Compes (BUW) und Anita Thaler (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Graz) hatte ich die Möglichkeit, zum diesjährigen Summer Program der Ochanomizu University beizutragen.

Neben einer dreiteiligen Vorlesung zur Einführung in die Gender Studies waren wir zusätzlich für die Planung und Durchführung eines Workshops verantwortlich, der für die 70 teilnehmenden internationalen Studierenden verpflichtend war.

Eine Herausforderung der besonderen Art! Trafen wir hier nicht nur auf junge Menschen aus unterschiedlichen Ländern mit sehr verschiedenen Englisch-Sprachkenntnissen, sondern auch aus vielfältigen Studienfachrichtungen.



Teilnehmerinnen des Summer Programs präsentieren die Ergebnisse ihrer Gruppenarbeit.

Es mussten Workshopthemen gefunden werden, die einen leichten Zugang zur Thematik darstellen und im vorhandenen Zeitfenster bearbeitbar waren. Aufgeteilt in drei Gruppen beschäftigten sich die Studierenden mit unterschiedlichen Aspekten zum Thema *Wissenskarrieren von Frauen* und präsentierten ihre Arbeitsergebnisse anschließend im Plenum vor ihren Mitstudierenden.

Den Aufenthalt in Tokio nutzten wir zudem noch für ein Treffen mit der Leiterin des Instituts für Gender Studies, Professorin Masako Ishii-Kuntz, zur Auslotung weiterer Kooperationsmöglichkeiten zwischen Ochanomizu Universität und der Bergischen Universität.

Dies war mein zweiter Besuch an der Ochanomizu University und in Tokio, nach einem zweiwöchigen Aufenthalt im Jahr 2014. Und wieder bin ich begeistert nach Deutschland zurückgekehrt. Das Land, die Menschen und ihre Kultur üben einen besonderen Reiz aus. 🇯🇵

Die TeilnehmerInnen des Summer Programs in der Gruppenarbeitsphase.



ENTGELTUNGSGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

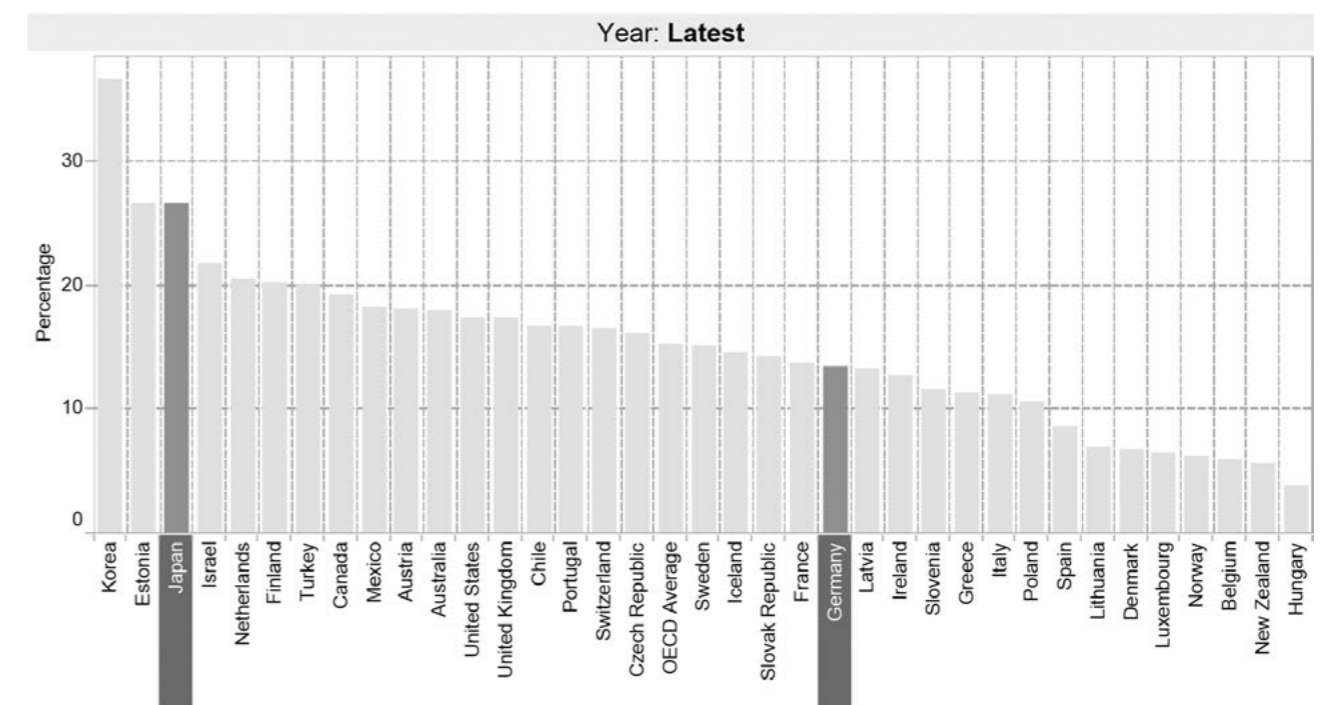
Ein deutsch-japanischer Vergleich

Auch heute noch verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen. Weibliche und männliche Lebensläufe unterscheiden sich – sie dient und er verdient. Doch ist das wirklich so? Was bedingt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern? Ein Vergleich der Situation in Deutschland und Japan sucht nach Ursachen und gibt Erklärungsversuche.

Zunächst soll ein Blick auf die Historie der japanischen Beschäftigungspraxis ein tieferes Verständnis ermöglichen und Hintergrundinformationen zu der Thematik liefern. Nach dem zweiten Weltkrieg war die Bevölkerung in Japan hungrig und die Löhne zu niedrig – es fehlte an Kapital und Hilfsmitteln. Das hatte schwere und langanhaltende Streiks zur Folge, die für Arbeitgeber und -nehmer negative Auswirkungen mit sich brachten. So kam es in den späten 1950er Jahren zu einer Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Produktivität des Landes sollte mit dem Ziel, die entstehenden Gewinne zu teilen, gesteigert werden. Selbst wenn neue Technologien eingeführt werden sollten, gewährte man den Arbeitnehmern lebenslange Arbeitsplatzsicherheit. Dies wird bis heute noch praktiziert. Auch wenn diese japanische Beschäftigungspraxis oft in Frage gestellt und als veraltet betrachtet wird, erhielt sie in den 1980er Jahren viel Aufmerksamkeit in den westlichen Ländern aufgrund des hohen Produktivitätswachstums.

Insbesondere machten aber auch das besondere Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis und die hohe Motivation der Mitarbeitenden auf sich aufmerksam. Charakteristisch für die japanische Beschäftigungspraxis waren und sind teilweise immer noch die *firmenbasierten Gewerkschaften*, Lohn, dessen Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet, und Langzeitbeschäftigungsverhältnisse. Seit 1995 steigt aber auch die Zahl der Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen. Diese Veränderung tritt allerdings nur allmählich und bis zu einem gewissen Grad ein, da es sich als schwierig gestaltete, langjährig Mitarbeitende zu entlassen.

Lange Zeit galt der Mann in Japan als der Alleinernährer der Familie. Dies ging so weit, dass die Gesellschaft bis zur Verabschiedung des *Gesetzes zur Gleichstellung der Beschäftigungsmöglichkeiten* im Jahr 1985 von Frauen erwartete, ihre Arbeit mit Beginn einer Eheschließung zu beenden und sich auf die Kindererziehung zu konzentrieren. Tatsächlich wurde nach 1985 nur eine geringe Anzahl von Frauen auf



Lohngefälle zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern

Quelle: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm> [04.08.2016]

gleicher Basis wie Männer beschäftigt. Trotz vieler Gesetzesänderungen ist die Profession *Hausfrau* immer noch ein Teil des japanischen Beschäftigungssystems. Lange Arbeitszeiten, Überstunden und Standortwechsel erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verstärken die Rollenzuweisungen des Mannes als Ernährer und der Frau als Betreuerin und Pflegerin. Für Japan hat dies ein großes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zur Folge (vgl. Nagase: 2016).

Die Abbildung zeigt die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die in Vollzeit arbeiten. Genauer kann nachvollzogen werden, wie viel mehr Männer in Prozent im Vergleich zu Frauen verdienen. Korea, Estland und Japan stechen durch ihre großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern heraus.

Betrachtet man die Situation in Japan genauer, so muss man feststellen, dass es verschiedene Datensätze zur Entgeltungleichheit gibt. Laut der OECD verdienen vollzeitbeschäftigte Männer in Japan 26,59% mehr als Frauen. Nach Angaben der japanischen Regierung verdienen Vollzeitarbeiterinnen im Durchschnitt immer noch etwa 30% weniger als Männer (vgl. Nohara: 2015). Beides bestätigt, dass Entgeltgleichheit in Japan noch nicht existiert.

Die Situation in Deutschland scheint auf den ersten Blick weniger prekär. Laut OECD ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern mit 13,38% relativ gering. Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass diese Aufstellung nur die Daten von Vollzeit-Mitarbeitenden umfasst. In Deutschland arbeiten viele Frauen in Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungen. Nach den Zahlen des statistischen Bundesamtes verdienten Frauen im Jahr 2015 21% weniger als Männer. Umgerechnet in Tage bedeutet dies, dass Frauen 77 Tage des Jahres 2015 ohne Bezahlung gearbeitet haben (vgl. BPW Deutschland: 2016).

Aber was beeinflusst dieses große Lohngefälle? In Bezug auf die Entgeltungleichheit scheint alles miteinander verbunden zu sein. Von einer breiten Palette von Faktoren, die bei der Entstehung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beteiligt sind, haben viele Studien in Deutschland gezeigt, dass drei Faktoren besonders einflussreich sind.

Zum einen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen, aber vor allem auch in höheren Positionen, Frauen. Diese fortbestehende horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes hat einen direkten Einfluss auf die statistisch messbare Entgeltlücke.

Außerdem unterbrechen Frauen ihre Karriere oder reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger und länger aus familiären Gründen als Männer (vgl. BPW Deutschland: 2016). 45% der sozialversicherungspflichtigen Frauen arbeiten in Teilzeitbeschäftigung: Nach einer familiärbedingten Unterbrechung der beruflichen Laufbahn nehmen viele Frauen eine Tätigkeit in Teilzeit oder einen Minijob an (vgl. BfFSFuJ: 2016). 3,4 Millionen Frauen sind in Deutschland in Mini-Jobs beschäftigt. Die typische weibliche

Biografie ist durch geschlechterspezifische Übergangs- und (Wieder-)Einstiegshemmnisse gekennzeichnet. Dies führt auch zu Lohneinbußen und einer geringeren Einkommensentwicklung im Lebenslauf.

Des Weiteren zeichnen sich individuelle und kollektive Lohnverhandlungen durch Asymmetrien und Interessenkonstellationen aus, die für die Durchsetzung gleicher Löhne für gleiche Arbeit von Männern und Frauen ungünstige Bedingungen schaffen. Unter diesen Umständen können die Überwindung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die traditionell schlechtere Bewertung sogenannter Frauenberufe nicht nachhaltig gelingen. Zum Beispiel arbeiten Frauen häufig im Sozial- oder Dienstleistungssektor, wo die Bezahlung niedriger ist als in technischen Bereichen (vgl. BPW Deutschland: 2016).

Die geschlechtsspezifische Entgeltlücke basiert in Japan vor allem auf Bildung, Arbeitserfahrung und dem Dienstalter. Mit niedrigerem Bildungsniveau vergrößert sich das Lohngefälle sogar noch. Mit steigender Berufserfahrung erhöht sich auch der Lohn. Aufgrund von Kindererziehung und Pflegetätigkeiten innerhalb der Familie haben Frauen jedoch oft weniger Erfahrung. Dementsprechend sind ihre Löhne niedriger und sie werden nicht in gleichem Maße gefördert wie ihre männlichen Kollegen.

Für Hochschulabsolventinnen ist es heutzutage möglich, eine gut bezahlte Stelle zu finden. Obwohl sich die Denkweise vieler junger Frauen ändert, und sich mehr und mehr von ihnen Karriere und Kinder wünschen, neigen einige dieser erfolgreichen Frauen dazu, ihre Tätigkeit nach der Geburt nicht fortzuführen. Von 2005 bis 2009 haben 44% der Frauen ihren Job während der Schwangerschaft aufgegeben und sogar 24% quittierten ihre Stelle bereits vorher. Dies zeigt, dass es immer noch tradierte Rollenbilder und Erwartungsdruck innerhalb der japanischen Gesellschaft gibt – viele sehen den Mann nach wie vor als Ernährer und die Frau als Pflgende (vgl Nagase: 2016).

Als Hauptgrund für das große geschlechtsspezifische Lohngefälle können in Japan also die noch immer präsenten Geschlechterstereotypen und manifestierten Familienrollenbilder gesehen werden. Viele Frauen

Eine japanische Braut am Tag ihrer Hochzeit.



geben mit der Geburt ihre Stelle auf und finden oft nicht zurück auf den Arbeitsmarkt. Arbeiten Frauen nach familiär bedingten Pausen wieder, so landen die meisten von ihnen in der Regel in relativ gering bezahlter nichtregulärer Beschäftigung. Nach wie vor tendieren Männer in Japan dazu, sich nicht oder nur wenig im Haushalt oder an der Erziehung zu beteiligen. Aufgrund der Unternehmenskultur in Japan sind lange Arbeitszeiten weit verbreitet.

Analysiert und vergleicht man die Gründe der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Japan und Deutschland, so sind Ähnlichkeiten, aber auch einige Unterschiede auszumachen. Zunächst einmal gibt es in beiden Ländern ein signifikant hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Wobei das Entgeltgefälle in Japan mit 26-30%, im Vergleich zu Deutschland mit 13-21%, höher ist.

In Japan als auch in Deutschland bestimmen Ausbildung, Berufserfahrung, berufliche Segregation und die Gesetzgebung das Lohngefälle. Frauen haben generell schlechtere Karrierechancen als Männer: Sie sind nicht nur in Führungspositionen unterrepräsentiert sondern auch in bestimmten Berufen und Branchen. Die fortbestehende horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes hat einen direkten Einfluss auf die statistisch messbare Entgeltlücke. Abgesehen davon liegt der signifikante Unterschied zwischen den beiden Ländern darin, dass die großen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Japan in erster Linie auf Geschlechterstereotypen und manifestierte Familienrollenbilder in der japanischen Gesellschaft zurückzuführen sind. Immer noch neigen zu viele Frauen dazu, ihre Berufslaufbahn zu unterbrechen und oft auch nach der Schwangerschaft nicht weiterzuführen.



Mehr und mehr junge japanische Frauen denken um – sie wollen Karriere und Kinder.

Letztlich sollte in beiden Ländern das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert werden. Aber wirksame Verbesserungen sind nur möglich, wenn die Regierung eine eindeutige Haltung annimmt. Solange es von dieser Seite keine Unterstützung gibt, bleibt der Wunsch nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit eben nur ein Wunsch und die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern wird sich nicht verringern. 🌸

Quellen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BfFSFuJ). 2016. Lohngerechtigkeit - denn gleich ist mehr! URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=880%html> [07.08.2016]

Business and Professional Women - Germany e.V. 2016. Equal Pay Day. URL: <http://www.equalpay.wiki/Hauptseite> [05.08.2016]

Nagase, Nobuko. 2016. Labor Practice, Social Protection and Gender Issues. Ochanomizu Summer Program 2016 July 19th.

Nohara, Yoshiaki. 2015. A Pay Gap Persists as Even More Japanese Women Join the Workforce. Women are taking jobs in low paying, labor-intensive sectors. URL: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-11-19/pay-gap-persists-as-even-more-japanese-women-join-the-workforce> [08.08.2016]

OECD. 2016. Gender wage gap: Full-time employees. URL: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm> [04.08.2016]

DIE UNIVERSITÄT IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN LEBENSRAUM UND ARBEITSSTÄTTE

Podiumsdiskussion anlässlich des Langen Abends der Erziehungswissenschaft am 20. Juli 2016

18

RUNDE 1: AN DER UNI ARBEITEN – AN DER UNI LEBEN

Mein Name ist Matina Schürhoff. Zum ersten Mal sitze ich bei einer Podiumsdiskussion der BUW auf dieser Seite des Tisches – als Sprecherin, nicht im Plenum als ZuhörerIn.

Ich habe die Einladung, meine Sicht der Universität im Spannungsfeld zwischen Lebensraum und Arbeitsstätte darzustellen, angenommen, da ich wahrnehme, dass dies eine Gelegenheit für mich und meine Berufsgruppe ist, die Arbeit der Hochschulsekretärin hier an der BUW sichtbar zu machen.

Bis vor kurzem wurden wir Sekretärinnen der Gruppe der „Nicht-Wissenschaftlerinnen“ zugeordnet, heute lautet die Bezeichnung „Mitarbeiter und -innen aus Technik und Verwaltung“. So werden wir – endlich – nicht mehr wahrgenommen als das, was wir nicht sind, sondern werden einer Berufsgruppe zugeordnet.

An meinem jetzigen Arbeitsplatz hier in der Erziehungswissenschaft, an der Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft/Theorie der Bildung, erfahre ich Anerkennung und Wertschätzung meiner Tätigkeit durch meine Vorgesetzte, spüre die Zugehörigkeit im Team, bekomme persönliche Kontakte zu Studierenden, lerne spannende junge Frauen kennen. Ich nutze Gelegenheiten wie Gastvorträge, Kolloquien etc., um mich persönlich weiterzuentwickeln. Auseinandersetzungen der Professur mit Themen zu Erziehung, Bildung, Geschlecht, Sexualität fordern und fördern mein Denken, beeinflussen und bereichern mein Leben, mein berufliches und mein privates. So wird meine Tätigkeit am Arbeitsplatz für mich auch zu einem, – meinem Lebensraum. Ich bringe mein Leben in die Arbeit ein. Ich kann mir gar nicht vorstellen, es draußen zu lassen.

Es geht mir eine Situation durch den Kopf: eine wissenschaftliche Kollegin sagt vor ein paar Tagen zu mir: „Ich dachte, ich sei zum Denken hier, zurzeit erledige ich nur Verwaltungskram.“ Ich habe versäumt zu antworten: „Ich bin doch auch zum Denken hier, halt für Verwaltungsarbeit – mit all seiner Komplexität!“

2. BIOGRAPHIE

Ich arbeite mehr als 10 Jahre als Sekretärin an der BUW, habe den Wandel des Berufsbildes persönlich erlebt, eine Berufsgruppe, die in der Regel im Hintergrund agiert, ohne die aber – meiner Meinung und Erfahrung nach der wissenschaftliche Betrieb undenkbar wäre.

Ich will versuchen, die Kolleginnen aus den Hochschulsekretariaten und mich einen Augenblick in den Mittelpunkt zu rücken, um „mein Spannungsfeld“ zu verdeutlichen.

Vor vielen Jahren waren wir Hochschulsekretärinnen spezialisierte Schreibkräfte, doch ich sehe, dass wir heute Expertinnen der akademischen Verwaltungsarbeit geworden sind. Unser Tätigkeitsfeld hat sich, nicht zuletzt durch die technische Informatisierung der Kommunikation und der Verwaltung, stark verändert.



Matina Schürhoff als eine der Sprecherinnen bei der Podiumsdiskussion

Aus der sogenannten „Tippse“ ist eine kompetente Mitarbeiterin geworden, die für einen reibungslosen und vor allem kontinuierlichen Geschäftsablauf in ihrer Professur/ihrer Team sorgt. Wir Hochschulsekretärinnen müssen parallel mehrere Aufgaben meistern, Organisationsfähigkeit und Urteilskraft besitzen, eigenverantwortlich entscheiden, wissenschaftliche Texte zum Teil auch in Fremdsprachen Korrektur lesen, Studierende beraten, Präsentationen erstellen, die Homepage pflegen, Personalangelegenheiten bearbeiten und meist erhebliche Dritt- und Hochschulmittel verwalten. Diese Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie persönliche Kompetenzen.

Wir Kolleginnen aus den Hochschulsekretariaten wünschen uns, dass unsere Arbeit als Assistentinnen im Wissenschaftsbetrieb endlich neu definiert und entsprechend unserer Aufgaben und Verantwortung im TV-L höher eingruppiert wird, dass berufliche Wertschätzung sich auch in der Bezahlung widerspiegelt. Die real anfallenden Arbeitszeiten müssen bezahlt werden, die Aufstockung durch Hilfskräfte, wie an Hochschulen üblich, verhindern eine Einkommensverbesserung der Sekretärinnen, die nur in Teilzeit eingestellt werden. Verdi geht davon aus, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten langfristig abwandern werden. Die schlechte Bezahlung

und fehlende Ganztagsstellen könnten einen Personalmangel auslösen. „Sekretärinnen sind oft die einzige Kontinuität an Lehrstühlen. Sie wissen über alles Bescheid“ (Meyeringh, verdi). Deshalb zieht Frau Hillebrand-Knopff (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte BUW) folgende Bilanz: „Die Prekarisierung von weiblicher Berufstätigkeit ist nun auch an den Hochschulen angekommen.“

Wir Sekretärinnen an der BUW sind die größte Arbeitseinheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung. 2014 haben wir ein Netzwerk gegründet, deren Sprecherin ich mit einer weiteren Kollegin bin. Wir werden unterstützt vom Gleichstellungsbüro und vom MTV Personalrat. Parallel zur Gründung des Netzwerkes organisierte das Gleichstellungsbüro die Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“. Diese Ausstellung und die Wortbeiträge machten den Wandel des Berufsbildes der Hochschulsekretariate sehr deutlich und betonten die Rolle der Sekretärinnen für das gute Funktionieren einer Universität.

Unser Netzwerk ist ein Zusammenschluss mit dem Ziel, sich gegenseitig zu unterstützen, eine Willkommenskultur für Neubeschäftigte zu schaffen und in einem dialogorientierten Verfahren an der Gestaltung einer sich ständig veränderten Arbeitswelt mitzuwirken. Wir treffen uns derzeit auf privater Ebene zum Informations- und Erfahrungsaustausch auf kurzem Dienstweg, zur Begleitung neuer Kollegen und Kolleginnen, zum offenen Gespräch, bieten Unterstützung bei den vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen in den Sekretariaten, bei der Optimierung der universitären verwaltungstechnischen Abläufe und bei universitätsinternen Fragen. Gemeinsam möchten wir das Bewusstsein unseres Berufsbildes stärken.

Mittlerweile bietet das Dez. 4 für Fort- und Weiterbildung regelmäßig Veranstaltungen für Kollegen und Kolleginnen aus den Sekretariaten an, die Kolleginnen nutzen den Austausch mit der Verwaltung oder zentralen Einrichtungen, der Bibliothek usw. Im Anschluss gibt es Gelegenheit zur Diskussion, wie wir weiter unser immer größer werdendes Arbeitsfeld aktiv gestalten und optimieren können.

Ich danke Ihnen, dass ich heute gesehen und angehört wurde und freue mich auf Ihre Unterstützung, dass meine Kolleginnen und ich aus den Hochschulsekretariaten – auch finanziell – die Wertschätzung und Anerkennung erhalten, die uns zusteht. 🌸

„MANSESSIONS“ UND FISKALPOLITIK

Die geschlechtsspezifischen Effekte von expansiver Wirtschaftspolitik

Im wirtschaftlichen Aufschwung werden Arbeitsplätze geschaffen, im Abschwung bzw. in der Rezession sinkt die Beschäftigung. Diese Regel beschreibt die Realität recht gut. Im Verlauf eines Konjunkturzyklus entwickeln sich Arbeitsmärkte jedoch mit einer weitaus vielfältigeren Dynamik als die einfache Regel nahelegt.

20

Auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt hat ein Phänomen für Aufmerksamkeit gesorgt, für das kreative Journalisten die Bezeichnung „Mancessions“ erfunden haben. Dahinter versteckt sich die empirische Regularität, dass Rezessionen in erster Linie mit einem Beschäftigungsrückgang für Männer verbunden sind. Natürlich sind auch Frauen betroffen, doch in relativen Größen – also in Prozent – ist der Beschäftigungsrückgang in Rezessionen für Männer deutlich stärker als für Frauen.

So ist während der letzten Rezession in den USA im Rahmen der Finanzmarktkrise die Beschäftigung von Männern um 4,8% eingebrochen, während der Beschäftigungsrückgang für Frauen nur 1,4% betrug (Zeitraum zwischen dem dritten Quartal 2007 und dem ersten Quartal 2009). Der Grund für Mancessions liegt auf der Hand: Männer selektieren sich oft in diejenigen Industrien, die besonders starken zyklischen Schwankungen ausgesetzt sind; bestes Beispiel ist die Baubranche. Ein Blick auf Schlagzeilen aus bekannten amerikanischen Tageszeitungen (*New York Times*, *Los Angeles Times* oder *The Atlantic*) dokumentiert das breite mediale Interesse: „It’s not just a recession. It’s a Mancession!“, „The Man-Cession of 2008-09: It’s big, but it’s not great“, oder „Recession hits male workers more“. Neben den Medien hat sich mittlerweile auch die Politik dem Thema angenommen. So hat der US-amerikanische Ökonom Mark Perry von der University of Michigan dem „Means and Ways Committee“ – das ist ein bedeutender Ausschuss des Repräsentantenhauses der Vereinigten Staaten – über Mancessions berichtet.

ist zu lesen, dass das Programm nicht nur eine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung erzielen soll, sondern insbesondere für diejenigen Personen positive Auswirkungen haben soll, die besonders von der Rezession betroffen waren. Und wenn es nun mal Mancessions gibt, sollten dies doch – wörtlich genommen – in erster Linie Männer sein? In der Wissenschaft sind die geschlechtsspezifischen Effekte der Fiskalpolitik bisher nicht ausreichend untersucht. Mit unserem Artikel schließen wir diese Lücke.

Zunächst verwenden wir statistische Verfahren, insbesondere Zeitreihenmodelle, um empirisch zu quantifizieren, wie fiskalische Impulse auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Männern und Frauen wirken. Ein Anstieg in dieser Verhältniszahl bedeutet offensichtlich, dass der stimulierende Impuls die Beschäftigung von Frauen prozentual stärker wachsen lässt als die von Männern, und umgekehrt. Bei den wirtschaftspolitischen Impulsen untersuchen wir sowohl die in der makroökonomischen Literatur typischerweise betrachteten Staatsausgaben- und Besteuerungspolitiken (sogenannte „Schocks“), aber auch kombinierte fiskalpolitische „Pakete“, die allgemein die Eigenschaft haben, das primäre Staatsdefizit zu erhöhen aber gleichzeitig die Beschäftigung erhöhen.

Unsere empirischen Schätzungen zeigen, dass expansive Fiskalpolitik zu einem überproportional starken Anstieg in der Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern führt. Die quantitativen Effekte sind beträchtlich: Ein „repräsentativer“ expansiver fiskalischer Schock in der Höhe von 1% des Bruttoinlandsprodukts führt zu einem Plus von 250.000 Jobs (nach einem Jahr), wovon 156.000 (also 62%) auf Frauen entfallen und die restlichen 38% auf Männer. Vor dem Hintergrund der Mancessions ist das ein wichtiges Ergebnis, denn dort ist die Beschäftigungsdynamik genau umgekehrt. So vernichtet ein rezessiver Konjunkturschock der gleichen Größenordnung nach einem Jahr ca. 770.000 Jobs, wovon aber mehr als die Hälfte (64%) auf Männer entfallen.

Auch in der Wissenschaft ist die Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktentwicklungen über den Konjunkturzyklus zu einem großen Thema geworden. Zusammen mit weiteren Autoren (Christian Bredemeier von der Universität zu Köln und Roland Winkler von der Technischen Universität Dortmund) trage ich zu dieser jungen Literatur bei. In unserer aktuellen Studie mit dem Titel „Man-cessions, Fiscal Policy, and the Gender Composition of Employment“ stellen wir eine naheliegende Frage: Wenn Mancessions bedeutende Phänomene des US-Arbeitsmarktes sind, wie wirkt die in Rezessionen implementierte antizyklische Wirtschaftspolitik auf die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsdynamiken? Oder anders formuliert: Wie unterschiedlich wirken fiskalpolitische Impulse auf die Beschäftigung von Männern und Frauen? Unsere Fragestellung ist klar durch die Politik motiviert. Dies zeigt ein Blick auf die Präambel des „American Recovery and Reinvestment Act“ aus dem Jahr 2009 – dem größten amerikanischen Konjunkturprogramm während der vergangenen „großen Rezession“ von 2007-2009. Dort

Zusammengefasst zeigt unsere empirische Analyse also: Expansive Fiskalpolitik trägt zwar erfolgreich dazu bei, die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung zu stabilisieren. Die Verteilung der Beschäftigung auf die Geschlechter wird durch die Fiskalpolitik aber sogar noch weiter destabilisiert. Denn Rezessionen sind Mancesions, während die Beschäftigungszuwächse durch antizyklische Fiskalpolitik überproportional stark Frauen zugutekommen.

Im zweiten Teil unserer Forschungsarbeit schlagen wir eine theoretische Erklärung für diese geschlechtsspezifischen Beschäftigungsreaktionen auf wirtschaftspolitische Maßnahmen vor. Wir zeigen, dass der überproportional starke Anstieg in der Beschäftigung von Frauen durch einen sogenannten „Pink-collar job boom“ erklärt werden kann. Effekte auf Ebene der Industrien sind für die Auswirkungen des „durchschnittlichen“ fiskalischen Impulses dagegen vergleichsweise unwichtig. Entscheidend sind also Berufe, nicht Industrien. Die bisherige Literatur hat verschiedene Berufsgruppen prägnanter Weise am Dresscode der Berufsbekleidung unterschieden: „blue-collar“ steht für „blauer Kragen“ und damit für tendenziell praktische und körperlich intensive Arbeitsfelder, während mit „white-collar“ Büro- oder Geschäftskleidung gemeint ist.

Wir zeigen nun, dass die von uns untersuchten fiskalpolitischen Impulse vor allem zu zusätzlichen Jobs (bzw. deren Nicht-Vernichtung) in denjenigen Berufsgruppen führen, die wir in Anlehnung an die herrschende Terminologie mit Augenzwinkern als „pink-collar“ bezeichnen. Nämlich in solchen Berufsgruppen, in denen der Anteil von Frauen besonders hoch ist – konkret sind dies vor allem die vielfältigen Berufe im Bereich des Service-Sektors. Doch was ist der ökonomische Grund, weshalb Fiskalpolitik zu „Pink-collar job booms“ führt?

Unsere Theorie zur Erklärung von Pink-collar job booms basiert im Wesentlichen auf der unterschiedlichen Substituierbarkeit von „pink-collar“ (typischerweise Frauen) und „blue-collar“ (typischerweise Männer) Arbeit mit Kapital. Während Arbeitsleistungen im Bereich von „blue-collar“ in der kurzen Frist recht einfach durch Kapital ersetzt werden können, ist dies bei vielen „pink-collar“ Berufen nicht so einfach möglich – zumindest nicht als Reaktion auf kurzfristige Nachfrageänderungen. Zwei Beispiele illustrieren dies: Ein typischer „blue-collar“ Beruf sind Truckfahrer (94% Männer). Ein positiver Nachfrageimpuls durch die Fiskalpolitik führt nicht notwendigerweise dazu, dass kurzfristig weitere Truckfahrer eingestellt werden, sondern der Nachfrageanstieg z.B. durch eine intensivere Nutzung des

23

vorhandenen Sachkapitals bedient werden kann: So könnte der Truck mit mehr Ladung beladen oder sprichwörtlich schneller gefahren werden. Dagegen erfordern viele Tätigkeiten im Bereich der „pink-collar“ Berufe direkte menschliche Interaktion, die schwerlich durch Kapital zu ersetzen ist. In unseren Daten ist z.B. der Frauenanteil in der Berufsgruppe der „Sekretariatstätigkeiten“ am höchsten (98% Frauen). Ein durch die Fiskalpolitik induzierter Nachfrageanstieg nach diesen Dienstleistungen kann in der kurzen Frist nicht durch Kapital abgedeckt werden. Buchstäblich steigt der Output in diesem Berufsfeld nicht mit der Anzahl der verfügbaren Computer, sondern nur, wenn dieses zusätzliche Sachkapital auch mit Menschen (= Beschäftigung) kombiniert wird. Ähnliche Beispiele lassen sich für andere „pink-collar“ Berufe anführen, wie z.B. im Bereich der Pflege oder der Bildung und Erziehung.

In unserer Theorie, die wir im Rahmen eines makroökonomischen Modells aufstellen, ergibt sich nun folgende Kausalität: Der fiskalische Impuls führt zu einem Anstieg in der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Da sich durch die temporäre wirtschaftspolitische Maßnahme das Faktorpreisverhältnis zwischen Arbeit und Kapital zulasten von Arbeit entwickelt, wollen Firmen den temporären Nachfrageanstieg

besonders durch eine Ausweitung bzw. eine intensivere Nutzung des Kapitalstocks bedienen. Wenn Firmen jedoch kapitalintensiver produzieren möchten, führt dies dazu, dass der Beschäftigungsanstieg bei den „blue-collar“ Berufen weniger stark ausgeprägt ist als bei den „pink-collar“ Berufen. Der Grund hierfür wurde bereits erläutert: Während „blue-collar“ Berufe in der kurzen Frist recht einfach durch Kapital substituiert werden können, ist dies bei „pink-collar“ Berufen nicht so einfach möglich. Die Folge ist ein stärkerer Anstieg in den „pink-collar“ Jobs im Vergleich zu den „blue-collar“ Jobs – also ein „Pink-collar job boom“. Das heißt natürlich nicht, dass die „blue-collar“ Beschäftigung zurückgeht, sondern lediglich, dass die „pink-collar“ Beschäftigung (noch) mehr steigt. Und da der Anteil von Frauen bei den „pink-collar“ Jobs größer ist als der von Männern, erklärt unsere Theorie die Ausgangsbeobachtung, nämlich dass fiskalische Impulse zu einem überproportional starken Anstieg in der Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern führen.

Ist das nun gut oder schlecht? Gesamtwirtschaftlich wünschenswert oder problematisch? An diesen und ähnlichen Fragen arbeite ich gemeinsam mit meinen Koautoren in laufender Forschung. 🍀

ZEHNTER GLEICHSTELLUNGSPREIS DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL VERLIEHEN

Das Interdisziplinäre Zentrum für Wissenschafts- und Technikforschung (IZWT) ist Träger des 10. 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. Den Preis nahmen der Geschäftsführende Leiter des IZWT, Prof. Dr. Volker Remmert, und die Stellvertretende Leiterin, Prof. Dr. Heike Weber, im Rahmen einer Senatssitzung entgegen.

„Dem Preisträger ist es ein vorrangiges Anliegen, der gendertheoretisch fundierten Reflexion über Wissens- und Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und Technik eine zentrale Position zu verschaffen“, sagte Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein in ihrer Laudatio.

Die Beiträge des IZWT zur Gleichstellung reichen von strukturellen Maßnahmen, wie der Etablierung einer genderbezogenen Professur und der Selbstverpflichtung zur Berücksichtigung von Genderfragen in Forschung und Lehre, bis zu innovativen Vernetzungsprojekten, wie dem Angebot von Workshops für den Wissenschaftsnachwuchs zum Thema *Geschlechtergeschichte*.

„Die Bergische Universität hat sich dafür entschieden, einen Leistungsmarker im Genderforschungsbereich der Technik- und Wissenschaftsgeschichte zu setzen, was strategisch gesehen einen wichtigen Vorsprung im Wettbewerb um die besten Ideen, Konzepte und Köpfe bedeuten könnte“, so Christel Hornstein.

Am IZWT – 2005 als Interdisziplinäres Forschungszentrum der Bergischen Universität gegründet – wurde 2013 eine Juniorprofessur für historische Wissenschafts- und Technikforschung und Geschlechtergeschichte eingerichtet und mit Dr. Heike Weber besetzt. Im Oktober 2014 wurde Heike Weber schließlich zur Professorin für Technik- und Umweltgeschichte unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten berufen.

Insgesamt hat das IZWT in den letzten Jahren im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten stark auf die Förderung von Frauen gesetzt, deren Anteil liegt derzeit im IZWT bei über 50 Prozent. Auch im Bereich der Lehre werden dort zahlreiche Veranstaltungen zu genderbezogenen Themen angeboten.

„Das Preisgeld soll dazu dienen, die historische und sozialwissenschaftliche Forschung zu Geschlecht und Arbeit über einen Workshop (mit Publikation) voranzubringen und so auch den Standort Wuppertal als Ort der historischen Forschung zu Gender, Wissenschaft und Technik weiter zu stärken“, betonte Christel Hornstein.

www.izwt.uni-wuppertal.de
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de

Liebe Preisträger,
 liebe Senatsmitglieder und Gäste,

anlässlich unseres 10-jährigen Jubiläums ist es mir eine ganz besondere Ehre und Freude, mit einer kleinen Laudatio die Verleihung des Gleichstellungspreises einzuleiten. Er geht in diesem Jahr an das Interdisziplinäre Zentrum für Wissenschafts- und Technikforschung (IZWT), vertreten durch seinen geschäftsführenden Leiter Prof. Dr. Volker Remmert und die stellvertretende Leiterin Prof. Dr. Heike Weber. Beide begrüße ich ganz herzlich und erlaube mir noch die Bemerkung, dass es nicht ganz einfach war, das umfassende Leistungsspektrum auf ein senatsverträgliches Zeitzniveau zu reduzieren.

Also hier das Ergebnis meiner Bemühungen: Die Beiträge des IZWT zu Gleichstellung und dem Ziel, mehr Gendergerechtigkeit im universitären Alltag und in der Forschung zu verwirklichen, erstrecken sich auf unterschiedliche Felder und umfassen strukturelle Maßnahmen (u. a. Etablierung einer genderbezogenen Professur; Bestückung der Bibliothek mit Literatur zu Gender- und Wissenschafts-/Technikforschung; Selbstverpflichtung zur Berücksichtigung von Genderfragen in Forschung und Lehre) ebenso wie innovative Vernetzungsprojekte (z. B. Workshop für den Nachwuchs auf dem Feld von Geschlechtergeschichte).

Verleihung des Gleichstellungspreises 2015 (v.l.n.r.): Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, die Stellvertretende Leiterin des IZWT, Prof. Dr. Heike Weber, der Geschäftsführende Leiter, Prof. Dr. Volker Remmert, und Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch.



Das Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro soll dazu dienen, die historische und sozialwissenschaftliche Forschung zu Geschlecht und Arbeit über einen Workshop (mit Publikation) voranzubringen und so auch den Standort Wuppertal als Ort der historischen Forschung zu Gender, Wissenschaft und Technik weiter zu stärken.

Das IZWT ist 2005 als zentrale Einrichtung der BUW gegründet worden mit dem Ziel, neue Forschungsperspektiven in Zusammenarbeit mit den Fachdisziplinen zu eröffnen, wobei der Fokus auf der Analyse der Entwicklung und Struktur von Wissenschaft und Technik liegt. Im Sommer 2012 ist es im Rahmen von Bleibeverhandlungen (Remmert) gelungen, die Zusage des Rektorats zur Einrichtung einer Juniorprofessur für historische Wissenschafts- und Technikforschung und Geschlechtergeschichte zu erwirken. Seit April 2013 forscht und lehrt Heike Weber als Juniorprofessorin für historische Wissenschafts- und Technikforschung und Geschlechtergeschichte am IZWT und seit Oktober 2014 ist sie im Rahmen von Rufabwehrverhandlungen dauerhaft als Professorin (W 2) für Technik- und Umweltgeschichte unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten an unserer Universität tätig. Diese Maßnahme erfolgte auf Initiative des IZWT und hat bewirkt, dass erstmalig eine Dauerprofessur mit einer Genderteildennominierung besetzt werden konnte.

Das IZWT hat jedoch mit der Berufung von Frau Weber nicht nur Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in akademischen Spitzenpositionen ergriffen, sondern in den letzten Jahren auch im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten stark auf die Förderung von Frauen gesetzt, deren Anteil derzeit weit über 50% liegt. Mit der Einstellung von Mathis Nolte ist es gelungen, die übliche Rubrizierung von Gender als „Frauenfrage“ und Angelegenheit der Forscherinnen zu durchbrechen: Er promoviert zu Prothetik und Geschlecht seit dem späten 19. Jahrhundert und wird die Genderforschung im Interdisziplinären Zentrum stärken.

Im Bereich der Lehre sind beispielsweise die Veranstaltungen von Dr. Vanessa Cirkel-Bartelt zu nennen, in denen wiederholt genderbezogene Themen bearbeitet werden. Heike Weber bietet inzwischen jedes Semester eine gendertheoretisch ausgerichtete Lehrveranstaltung an. Der von ihr ausgerichtete Vorlesungszyklus zu Technik- und Umweltgeschichte trägt Gender nicht dezidiert im Titel, geht aber auf die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswelten von Männern und Frauen ein. Des Weiteren wurde im SS 2014 eine Ringvorlesung zu „Geschlecht als Perspektive: Wissenschafts- und Technikforschung im Umbruch?“ durchgeführt; diese brachte einschlägige Forscherinnen im Feld von Gender und Mobilitäts-, Umwelt-, Physik- und Technikgeschichte als Vortragende an die BUW.

Parallel zu diesen Lehrangeboten hat das IZWT aus Eigenmitteln die Bibliotheksbestände um wichtige Literaturtitel zu Gender aus den einschlägigen Bereichen ergänzt. Insgesamt wurden rund einhundert Buchtitel angeschafft.

In dem skizzierten Engagement spiegelt sich die Tatsache, dass es dem Preisträger ein vorrangiges Anliegen ist, der gendertheoretisch fundierten Reflexion über Wissens- und Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und Technik eine zentrale Position zu verschaffen. Auf Basis dieser Überzeugung wurde im Dezember 2013 eine entsprechende Satzungsänderung beschlossen, die die bisherigen Kernbereiche *Wissenschaftsgeschichte* und *Wissenschaftsphilosophie* sowohl durch die *Wissenschaftssoziologie* erweitert als auch explizit eine *kritische Reflexion von Gender in Wissenschaft und Technik* in sein Spektrum aufnimmt.

Mit dieser Satzungsänderung ist zudem die Selbstverpflichtung verbunden, in Zukunft pro Semester eine genderbezogene Lehrveranstaltung anzubieten und in den Kolloquien ebenfalls stets mindestens einen die Genderdimension reflektierenden Vortrag zu integrieren sowie insgesamt bei den Veranstaltungen neben dem Thema Gender auch Sprecherinnen stärker zu berücksichtigen. So wurden z.B. im WS 2015/16 vier der insgesamt sechs Vorträge im IZWT-Kolloquium von Forscherinnen gehalten.

26

DR. CHRISTEL HORNSTEIN – Laudatio zur Verleihung des Zehnten Gleichstellungspreises der Bergischen Universität Wuppertal

Langfristig wird darauf abgezielt, interdisziplinäre Lehre zwischen den Bereichen Technikgeschichte und Ingenieurwissenschaften abzuhalten und dabei die fundamentale Rolle von Gender bei Technikgestaltung und Techniknutzung zu thematisieren. Dazu fand im WS 2015/16 ein erstes Seminar zur „Geschichte der Elektromobilität“ statt, gemeinsam von Heike Weber und Benedikt Schmüling (Arbeitsgebiet Elektromobilität, Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik) getragen. Geplant ist, an solche interdisziplinären Veranstaltungen eine „Gender Lecture“ anzudocken, die sich über die Jahre hinweg als universitätsübergreifende Einrichtung entwickeln soll.

Im Bereich der Forschung und Nachwuchsförderung wird vor allem Heike Weber das satzungsgemäße Ziel des IZWT der kritischen Reflexion von Gender in Wissenschaft und Technik verfolgen. Im Oktober 2014 fand hierzu der Nachwuchsworkshop „Gender in der Medizin-, Wissenschafts- und Technikgeschichte“ statt, der in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für die Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik e.V. (DGGMNT) veranstaltet wurde. Er bot zudem Gelegenheit zur Vernetzung mit etablierten Genderforscherinnen und -forschern und zur Klärung anstehender Karriereschritte und Veröffentlichungsstrategien.

Mit dem Preisgeld möchte das IZWT seine Aktivitäten in Forschung und Nachwuchsförderung intensivieren und so auch die Sichtbarkeit der BUW als Standort für Geschlechtergeschichte erhöhen. Konkret ist für 2017 geplant, unter Federführung von Heike Weber einen europäisch ausgerichteten Workshop zum Thema „Arbeit, Gender, Raum“ zu veranstalten, der in einer englischsprachigen Publikation münden soll. Dieser Workshop entwickelt Forschungsansätze von ihr weiter mit dem Ziel, klassische Genderansätze der Arbeiter/innen- und Technikgeschichte mit Perspektiven der Gender Studies sowie aktuellen Forschungen zur Care-Arbeit bzw. Care-Ökonomie zusammenzubringen.

Die Bergische Universität hat sich dafür entschieden, einen Leistungsmarker im Genderforschungsbereich der Technik- und Wissenschaftsgeschichte zu setzen, was strategisch gesehen einen wichtigen Vorsprung im Wettbewerb um die besten Ideen, Konzepte und Köpfe bedeuten könnte. Nutzen wir ihn!

In diesem Sinne wünsche ich dem IZWT und seinen Mitgliedern weiterhin viel Erfolg. 🍀

MINISTERIN INFORMIERT SICH ÜBER GLEICHSTELLUNG



NRW-Wissenschaftsministerin zu Gast an der Bergischen Universität: In der Design-Sammlung Schriefers wurden Diversity-Projekte und aktuelle Gleichstellungsaktivitäten vorgestellt.

Bei ihrem Besuch im August dieses Jahres hat sich NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze auch über verschiedene Diversity-Projekte und aktuelle Gleichstellungsarbeiten informiert.

Dabei haben Prof. Dr. Cornelia Gräsel (Prorektorin für Internationales und Diversität) und Dr. Christel Hornstein (Gleichstellungsbeauftragte) gemeinsam betont, dass es in Wuppertal sehr gut gelungen sei, Gleichstellung und Diversität miteinander zu verbinden. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten trage insbesondere eine klare Rollenabgrenzung und Ressourcenzuweisung dazu bei, ein mögliches Spannungsverhältnis aufzulösen.

Vorgelegt wurden zwei neue Projekte, die das breite Portfolio an Gleichstellungsmaßnahmen ergänzen: Das Teamcoaching für Studentinnen in MINT-Fächern unterstützt dabei, wissenschaftliche Berufsperspektiven auszuloten und eine stimmige Entscheidung zu treffen. Die Veranstaltung

„Aufgetischt – Neues aus der Genderforschung an der Bergischen Universität“ ist eine Art Mittagsvorlesung und Teil eines Aktionsplans, der im Rahmen des von der EU-geförderten Projektes „GenderTime“ entwickelt wurde. Sie richtet sich an Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Nachwuchswissenschaftler und ermöglicht eine Diskussion über aktuelle genderbezogene Forschungsfragen sowie Vernetzungsmöglichkeiten beim Mittagslunch.

Darüber hinaus wurden zwei Genderprojekte mit Diversitybezug kurz vorgestellt. So bieten z.B. die mehrfach ausgezeichneten Kinderfreizeiten in den Schulferien noch flexiblere Betreuungszeiten an, um das Familienmanagement der studierenden und beschäftigten Eltern zu erleichtern. Eine wichtige Neuerung ist die noch auf Einzelfälle beschränkte Möglichkeit, im Rahmen der Inklusion Kindern mit Behinderung die Teilnahme zu ermöglichen. Hierfür soll ein ganzheitliches Betreuungskonzept entwickelt werden.

Die *SommerUni* für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft gibt ein weiteres Beispiel dafür, wie sich unter dem Vorzeichen einer immer jünger werdenden Schülerinnenkohorte Organisation und Betreuungsansatz verändern. Mit der Einführung eines Kleingruppenkonzeptes wird der Einstieg in das universitäre Seminar- und Veranstaltungssystem erleichtert. Es sieht vor, dass die in kleine Gruppen eingeteilten Schülerinnen durch fest zugeordnete Tutorinnenteams begleitet werden. Diese stehen als persönliche Guides in der gesamten Veranstaltungswoche zur Verfügung. Die Auswertungstutorien in Kleingruppen bieten die Möglichkeit zum direkten, persönlichen Feedback, deren Ergebnisse in einer anschließenden Plenumsveranstaltung allen Teilnehmerinnen präsentiert werden.

In diesem Jahr wurde erstmalig ein neues Format ausprobiert: Das sog. *Meet & Eat*, ein tägliches Treffen in der Mensa als Kontakt- und Gesprächsangebot mit Tutorinnen, der Koordinatorin der *SommerUni* und den MINT-Fachschaften. Die Feedbackrunde und Evaluation haben bestätigt, dass die zielgruppenorientierte Weiterentwicklung des didaktischen Konzeptes gut angekommen ist. 🍷

RÜCKBLICK ZUR VERANSTALTUNGSREIHE „AUFGETISCHT! – NEUES AUS DER GENDERFORSCHUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL“

30

Ein gemeinsamer Mittagsimbiss mit interessierten Kolleginnen und Kollegen und dabei wissenschaftlichen Vorträgen lauschen? Genau diese Idee wurde im Sommersemester 2016 durch „Aufgetischt!“ realisiert.

Im zweiwöchigen Abstand präsentierten insgesamt
7 WissenschaftlerInnen der Bergischen Universität ihre
aktuellen genderbezogenen Forschungsinhalte.

Getränke und ein kleiner Imbiss wurden jeweils über das EU-Projekt GenderTime gesponsert.

Neben der Erhöhung der Sichtbarkeit von Genderforschung an unserer
Universität diente die Veranstaltungsreihe auch dem Austausch und der
Vernetzung mit Kolleginnen, Kollegen und Studierenden.

Im Folgenden werden drei der Vorträge durch Kurzbeiträge näher vorgestellt.

DER „COOLING OUT“-EFFEKT IN SOZIO- MATHEMATISCHEN NETZWERKEN

In seinem Buch „Über die Anlage zur Mathematik“ von 1900 schreibt der Psychiater und Wissenschaftspublizist Paul Julius Möbius: „Hat ein Weib mathematisches Talent, so ist es ebenso, als ob sie einen Bart hätte.“ [S. 25, Möbius, 1907] Dass diese zunächst recht vage Beschreibung des Zusammenhangs von vermeintlich männlichen Attributen und Talent für Mathematik auf einem stark geschlechter-normierenden Bild von Frauen basierte, wird in weiteren Ausführungen deutlich. Hier schreibt Möbius, dass „ein mathematisches Weib wider die Natur sei, in gewissem Sinne ein Zwitter. [...] Nur durch Abweichung von der Art, durch krankhafte Veränderungen kann das Weib andere Talente, als die zur Geliebten und Mutter befähigenden erwerben.“ [S. 85, Möbius, 1900]

FRAUEN IN DER MATHEMATIK – HEUTE NOCH EIN THEMA?

Dass gewisse Stigmata für Frauen in der Mathematik bis heute bestehen, sollen einige exemplarische, erschreckend ähnliche Kommentare zu dem Artikel „Fields-Medaille: Höchster Mathematik-Preis geht erstmals an eine Frau“ (Spiegel online – Wissenschaft, 12.08.2014) illustrieren. Hier schrieb etwa „wrobel2“ am 13.08.2018: „Na die Dame geht schon mehr als Mann durch, als als Frau.“, ein mittlerweile gelöschter Beitrag lautete: „Bei ihrem jetzigen Aussehen könnte ich mir aber gut vorstellen, dass sie nicht mehr lange dem weiblichen Geschlecht zugeordnet sein wird. Na ja, wem es gefällt.“

WAS IST DER „COOLING OUT“-EFFEKT?

Dass sich gerade die Reproduktion derartig unsachlicher Vorurteile in eine Diskriminierungsstrategie von Frauen in der Wissenschaft einordnen lässt, wird in dem Artikel „Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das ‚akademische Frauensterben‘ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft“ im Jahr 2015 von Heike Kahlert beschrieben. Sie bezieht sich hier auf eine so genannte „Cooling-out-Funktion, das Auskühlen und Ausgekühlt-Werden von Organisationsmitgliedern auf verschiedenen Karrierestufen“ [(Kahlert, 2015, S. 63) nach (Clark, 1959)] und erklärt: „Cooling out kann hart und deutlich erfolgen, aber auch weich und eher verdeckt geschehen.“ [Kahlert, 2015, S. 64]

EINE ANNÄHERUNG – FALLSTUDIE HEL(ENE) BRAUN

Diese Unterscheidung von harten und weichen Diskriminierungsfaktoren skizzieren wir im Folgenden an einem Beispiel aus der Mathematikgeschichte. Als Fallstudie dient uns zur Grundlage hierfür die Autobiographie „Hel Braun, Eine Frau und die Mathematik, 1933-1940“. Die Mathematikerin Helene Braun studierte 1933 bis 1936 in Frankfurt und Marburg Mathematik, promovierte 1937 im Fach Zahlentheorie bei Carl Ludwig Siegel und war nach ihrer Habilitation 1940 zunächst als Dozentin an der Universität in Göttingen tätig. In ihrer Biographie schreibt sie über frauenrechtliche Ambitionen: „Mich hat das nie auf die Barrikaden getrieben, irgendwie habe ich wohl gar keinen Kampfgeist. [...]“ [Braun/Koecher, 1990, S. 41]. Wir betrachten exemplarisch zwei

Beschreibungen bezüglich ihres sozio-mathematischen Netzwerkes, welche hingegen verdeutlichen, dass sowohl direkte als auch subtile Faktoren Einfluss auf ihre besondere Position als Frau in der Mathematik hatten:

- › „Ich selbst hatte es in dieser Beziehung besser, im Krieg brauchte man die Frauen für Männerberufe und ich konnte mich 1940/41 habilitieren.“ [Braun/Koecher, 1990, S. 4] Bei diesem Zitat geht Braun eindeutig auf die Organisationsstruktur der Universitäten ihrer Zeit ein. Beispielsweise in [Marggraf, 2001] wird detailliert beschrieben, dass spätestens ab 1938 Wissenschaftlerinnen in Deutschland tatsächlich verhältnismäßig gute Habilitations- und Karriereöglichkeiten hatten (siehe auch [Annuß et. al., 2015]).
- › „Aber wie kommt ein Frauenzimmer zur Mathematik? Noch dazu, wenn einem in der Schulzeit Malen und Geschichte – also eher weibliche Gebiete – näher liegen.“ [Braun/Koecher, 1990, S. 2] Hier hebt Braun indirekt ihr eigenes Bewusstsein für weibliche und implizit nicht-weibliche Gebiete hervor. Eine derartige soziale Kategorisierung spiegelt eine subtile geschlechter-normierende Gesellschaftskultur wider, welche in aktueller Literatur sehr kontrovers und unterschiedlich diskutiert sowie kritisiert wird (siehe etwa [Voss, 2011] oder auch [Quaiser-Pohl, C. et al., 2005]).

Literatur

[Annuß et al., 2015] Evelyn Annuß, Gabriele Jähnert, Sabine Kalff, Regine Othmer. *feministische Studien – Nationalsozialismus und Geschlecht: Räume – Selbstzeugnisse – Erinnerungen*, November 2015, Heft 2

[Braun/Koecher, 1990] Max Koecher. *Hel Braun: Eine Frau und die Mathematik 1933-1940*, Springer, 1990

[Clark, 1959] Burton R. Clark. *The "Cooling Out" Function in Higher Education*. In: *The American Journal of Sociology*, LXV, 1, (1959)

[Kahlert, 2015] Heike Kahlert. *Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft*. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* (2015), 37. Jahrgang, 3/2015

[Marggraf, 2001] Stefanie Marggraf. *Eine Ausnahmeuniversität? Habilitationen und Karrierewege von Wissenschaftlerinnen an der Friedrich-Wilhelms-Universität vor 1945*. In: *Habilitationen und Karrierewege an der FWU (2001)*, Bulletin Texte 23, S. 32-47

[Möbius, 1900] bzw. [Möbius, 1907] Paul J. Möbius. *Über die Anlagen zur Mathematik*, Teubner, 1. Aufl. 1900, 2. Aufl. 1907

[Quaiser-Pohl, C. et al., 2007] Claudia Quaiser-Pohl, Kirsten Jordan, Sylvia Fitting. *Warum Frauen glauben, sie könnten nicht einparken – und Männer ihnen Recht geben*, dtv München, Verlag C.H. Beck, 2007

[Voss, 2011] Heinz.-J. Voss. *Geschlecht, Wider die Natürlichkeit*, 3. Auflage, Schmetterling, theorie.org, 2011

FRÜHKINDLICHE MEHRSPRACHIGKEIT

Transnationale Familien in Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien

33

Mein Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung zur Genderforschung beschäftigte sich vornehmlich mit der frühkindlichen Mehrsprachigkeit bei transnationalen Familien in Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien. Transnationale Familien (vgl. Fischer 2016) bestehen aus bikulturellen Partnerschaften, bei denen ein Teil der Familienmitglieder einen Migrationshintergrund hat, im aufnehmenden Land lebt und meistens eine weitere Sprache in die Familie bringt, die mit den Kindern – zusammen mit der Sprache des aufnehmenden Landes – gesprochen wird. Das Konzept von Gender als Chancengleichheit aller Individuen in einer Gesellschaft trifft somit auf die an dieser Stelle relevanten transnationalen Familien in vollem Umfang zu. Es gab und gibt nach wie vor viele Vorurteile in Bezug auf die frühkindliche Mehrsprachigkeit in unserer Gesellschaft. Beispielsweise wird oftmals behauptet, dass bilinguale Kinder ihre beiden Muttersprachen

nicht richtig können (vgl. Tracy 2016) und daher ihre Sprachen ständig mischen. Des Weiteren wurde angenommen, dass die Kinder eine Sprache immer etwas besser beherrschen würden (die sogenannte dominante Sprache). Demnach würden mehrsprachige Kinder unter einer Art Halbsprachigkeit leiden, weil sie im Vergleich zu einsprachig aufwachsenden Kindern zu wenig sprachlichen Input aus einer einzelnen Sprache bekämen. Vor diesem Hintergrund wird oft von Ärzten und Sprachtherapeuten abgeraten, Kinder mit mehr als einer Sprache im kindlichen Alter zu konfrontieren.

Die Wuppertaler Bilinguismusgruppe (WuBiG) begleitet seit über zehn Jahren durch Langzeitstudien bereits 49 transnationale Familien in Deutschland und den romanischen Ländern, bei denen die Kinder bilingual oder trilingual aufwachsen (vgl. Müller et al. 2015). Die Forschergruppe hat die sprachlichen Biographien dieser Familien beobachtet und hierbei festgestellt, dass vor allem die Mütter die Familienmitglieder mit Migrationshintergrund sind. Diese Beobachtung unterstützt die bereits festgestellte Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer emigrieren (vgl. Meier-Braun 2016, Liakova 2016). Ferner wurde das Ergebnis herausgearbeitet, dass weder die Anzahl an zu erwerbenden Sprachen, noch die Sprachkombination zu einem unvollständigen Erwerb der Muttersprachen führt.

Darüber hinaus sind die WuBiG-Forscherinnen der Frage nachgegangen, inwiefern bilinguale Kinder eine sprachliche Unausgeglichenheit aufweisen und fanden heraus, dass aus 23 untersuchten bilingualen Kindern 75% ihre Muttersprachen genauso gut beherrschen. Betrachtet man die restlichen 25% etwas genauer, erkennt man, dass die starke Sprache weder der Sprache der Mutter noch des Vaters entspricht, vielmehr scheint die starke Sprache die Sprache des Landes zu sein, in dem das bilinguale Kind aufwächst (die sogenannte Umgebungssprache, vgl. Müller et al 2015). Die Forscherinnen fanden zusätzlich, mithilfe der Studie von Akoda (2009) heraus, dass sich die positive Einstellung der Väter zur Mehrsprachigkeit bei gemischten Ehepaaren positiv auf

die mehrsprachige Entwicklung ihrer Kinder auswirkt. Die Wuppertaler Bilinguismusgruppe konnte also einige in der Gesellschaft auftretende Vorurteile bezüglich der frühkindlichen Mehrsprachigkeit aufräumen und im Gegensatz dazu die Vorteile der Mehrsprachigkeit in den Vordergrund stellen. 🌸

34

Literatur

Akoda, M. 2009. Rahmenbedingungen für Kinder in gemischtsprachigen Familien: eine Fragebogenstudie. Unveröffentlichte Magisterarbeit, Bergische Universität Wuppertal.

Fischer, V. 2016. Migration und Familie. In K.-H. Meier-Braun & R. Weber (Hrsg.), Deutschland – Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen. Kohlhammer: Stuttgart. 2. Auflage

Liakova, M. 2016. Migration und Gender. In K.-H. Meier-Braun & R. Weber (Hrsg.), Deutschland – Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen. Kohlhammer: Stuttgart. 2. Auflage

Meier-Braun, K.-H. 2016. Einleitung: Deutschland Einwanderungsland. In K.-H. Meier-Braun & R. Weber (Hrsg.), Deutschland – Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen. Kohlhammer: Stuttgart. 2. Auflage

Müller, N., L. Arnaus Gil, N. Eichler, J. Geveler, M. Hager, V. Jansen, M. Patuto, V. Repetto & A. Schmeißer. 2015. Code-switching: Französisch, Italienisch, Spanisch. Eine Einführung. Narr Studienbücher, Tübingen: Narr.

LUPUS IN FABULA: GESCHLECHTERROLLEN IN DER ANTIKEN FABEL

Im Rahmen der Ringvorlesung „Aufgetischt! Neues aus der Genderforschung an der Bergischen Universität“ hielt ich am 05.07.2016 einen Vortrag zum Thema „Lupus in fabula: Geschlechterrollen in der antiken Fabel“. Das interdisziplinäre Konzept der Vortragsreihe bot mir die Möglichkeit, mein Habilitationsprojekt, das in der klassischen Philologie angesiedelt ist, einem breiteren Publikum vorzustellen und aus der anschließenden Diskussion wertvolle Anregungen für meine weitere Arbeit zu beziehen. In einem ersten Block skizzierte ich kurz mein Projekt mit dem Arbeitstitel „Geschlechterrollen in der antiken Fabel“. Unter Fabeln sind frei erfundene Erzähltexte in Prosa oder Versen zu verstehen, die eine „Wahrheit“ enthalten, sei es eine allgemeine Moral oder eine auf einen speziellen Fall zu beziehende Lehre; die auftretenden Figuren sind meistens Tiere mit menschlichen Eigenschaften, aber auch Menschen, Götter, Pflanzen und sogar leblose Gegenstände. In meiner Habilitationsarbeit untersuche ich insbesondere die Versfabeln der lateinischen Dichter Phaedrus (ca. 1. Hälfte 1. Jh. n. Chr.) und Avian (4./5. Jh. n. Chr.) und des griechischen Dichters Babrios (ca. 2. Jh. n. Chr.) unter der Fragestellung, inwieweit und mit welcher Intention die Kategorie „Geschlecht“ bewusst eingesetzt wird, etwa durch die Einführung von Akteurinnen und Akteuren in den Rollen der Mutter / des Vaters, der Ehefrau / des Ehemannes, der Geliebten oder des Hausherrn, und inwiefern sich eher unbewusst wirkende Geschlechterstereotype aufdecken lassen. Hierbei ist u. a. zu fragen, ob in den Tierfabeln das grammatikalische

Geschlecht eines Tieres zugleich ein bestimmtes natürliches Geschlecht evozieren soll, wie dies etwa in den Märchen der Gebrüder Grimm der Fall ist; so sind dort z. B. die sieben Raben nicht nur grammatikalisch, sondern auch in Hinblick auf ihr natürliches Geschlecht männlich. Im zweiten Block meines Vortrags zeigte ich anhand zweier Tierfabeln des Phaedrus die konkrete Anwendung meines Forschungsansatzes. In der Fabel 4,17, in der sich die Ziegenböcke bei Jupiter beschwerten, dass die Ziegenweibchen nun auch einen Bart bekommen haben und die gleiche „Würde“ wie sie selbst besitzen, ist der Aspekt der Geschlechterrolle in Beziehung zum Gegensatz zwischen äußerem Schein und innerem Wert gesetzt; in der Fabel 3,15, in der ein Lamm im Gespräch mit einem Schäferhund seine biologische Mutter abwertend auf die reproduktive Funktion reduziert und seine fürsorgliche Nährmutter als die eigentliche Mutter darstellt, wird die Mutterrolle diskutiert. Dies lässt sich u. a. vor dem Hintergrund zeitgenössischer Diskurse sehen, in denen über die Bedeutung des Stillens der eigenen Kinder, also über die Zusammengehörigkeit von physischer Mutterschaft und liebevoller Fürsorge für das eigene Kind, reflektiert wurde. 🌸

GIRLS' DAY 2016 – „GIRLS FORSCHEN“

Einblicke in das Berufsleben einer Forscherin

Am 28.04.2016 fand der 16. Girls' Day weltweit statt. Seit 2001 wird dieser Tag einmal jährlich angeboten. Der Girls' Day ist ein Zukunftstag für neugierige Mädchen. An diesem Tag können sie einen wichtigen Schritt in Richtung Berufsfindung machen. Der Tag dient dazu, den Mädchen Berufe zu zeigen, in denen Frauen selten vertreten sind. Der Mädchenzukunftstag ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen in allen Bundesländern.

Auch in diesem Jahr hat das Lehr- und Forschungsgebiet Computersimulation für Brandschutz und Fußgängerverkehr im Rahmen des Girls' Day 17 Schülerinnen am Campus Haspel empfangen. Begleitet wurden sie dabei von Leonie Rommeswinkel und Anna Tscherniewski, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die dieses Event organisiert haben.

BEGRÜSSUNG

Voll freudiger Erwartung begann der Tag für die Schülerinnen um 9 Uhr im Hörsaal 35. Verglichen mit den gewohnten Klassenräumen empfanden sie den verhältnismäßig kleinen Hörsaal schon als riesig. Zunächst saßen die Schülerinnen bunt verstreut und jede für sich in allen Reihen des Hörsaals. Nach einer kleinen Vorstellungsrunde lockerte sich die Stimmung jedoch schnell und alle fanden sich in den ersten zwei Reihen des Hörsaals zusammen um das Kommende besser verfolgen zu können.

DATEN UND FAKTEN

Mit Hilfe eines Ratespiels wurden den Mädchen die Daten und Fakten der Universität näher gebracht. Die Schülerinnen sollten erst in Zahlen nennen wie viele Schüler/innen und Lehrer/innen es in ihren eigenen Schulen gibt und anschließend raten, wie viele Studierende und Angestellte es an der Bergischen Universität gibt. Von der Größe der Zahlen waren

37

mit der Programmiersprache *Python* mittels „WinPython“ versuchen durften. Nach einer kurzen Einführung in *Python* und das Tool „Turtle“ war es das Ziel jeder Schülerin alleine an einem Computer den Namen *GIRLS DAY* zu schreiben. Dazu gab es eine Vorlage, bei der ein paar Buchstaben ergänzend programmiert werden mussten. Die meisten fanden sich schnell zurecht und schafften es, bis zum Ende der Stunde als Zusatzaufgabe auch noch ihren Namen zu schreiben. Einige waren dabei sogar so fit, dass sie noch eine Blume, einen Smiley o.ä. programmierten. Die Mädchen mit den schönsten Kreationen erhielten als kleine Belohnung und Erinnerung an der Tag ein Schlüsselband mit dem Logo vom *Girls' Day*.

MITTAGESSEN IN DER UNI-MENSA

Zur Stärkung wurden die Schülerinnen in die Mensa eingeladen. Auch wenn viele Schülerinnen in ihrer Schule eine Mensa haben, waren sie begeistert, dass eigens für sie zwei große Tische reserviert wurden und sie mit den Studierenden und Professoren/innen zusammen essen durften. Neben dem guten Essen konnte die Mittagspause dazu genutzt werden, viele interessante Gespräche zu führen und einiges über die beruflichen Ziele und Wünsche der Mädchen zu erfahren.

EXPERIMENTE UND PRÄSENTE

Nach dem Mittagessen ging es in einem Seminarraum weiter. Dort wurden den Schülerinnen die Aufgaben einer Forscherin noch einmal näher gebracht. Zunächst wurden ihnen anhand einer Präsentation aktuelle Experimente des Lehrstuhls in Kooperation mit dem Forschungszentrum in Jülich gezeigt. Dort konnten sie auch sehen, wofür man in der Praxis die eben kennengelernte Programmiersprache *Python* gebrauchen kann. Anschließend durften die Schülerinnen selbst kleine Experimente durchführen.

Als Abschluss des Tages erhielt jedes Mädchen eine Stofftasche der Bergischen Universität Wuppertal mit kleinen Präsenten der Gleichstellungsbeauftragten und eine Urkunde als Teilnahmebestätigung des *Girls' Days*.

Alles in allem war es ein sehr schöner und erfolgreicher Tag. 🌸

viele überwältigt. Noch interessanter war es jedoch für die Schülerinnen zu hören, wie hoch die Frauenanteile unter den Studierenden, wissenschaftlich Beschäftigten, Professuren und anderen Angestellten der Uni sind. Viele von ihnen hätten nie gedacht, dass es so viele Frauen in diesen Berufen gibt und waren davon sehr begeistert.

CAMPUSFÜHRUNG

Im Anschluss an die Einführung in die Daten und Fakten der Uni ging es zu einer Campusführung, um einen eigenen Eindruck vom Uni-Leben zu erhalten. Die größeren Anlaufpunkte waren die Bibliothek, die Mensa, die große Versuchshalle in Gebäude HF und zum Abschluss der Arbeitsplatz eines Professors und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Forscherin. In diesem Fall öffnete Dipl.-Math. Techn. Verena Ziemer ihre Türen und zeigte den Schülerinnen ihren Arbeitsplatz und das Projekt an dem sie aktuell arbeitet. Die Schülerinnen stellten sich interessiert in einem Halbkreis um den Schreibtisch herum und stellten viele Fragen.

ERSTE EIGENE PROGRAMMIERVERSUCHE

Als nächstes ging es in den Computerraum, in dem sich die Schülerinnen im Programmieren

HOCHSCHULSYSTEME UND WISSENSCHAFTSKULTUREN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH: CHINA UND DEUTSCHLAND

Eine Gesprächsrunde mit Frau Prof. Yehong Zhang und Herrn Prof. Roy Sommer

Hochschulsysteme im internationalen Vergleich ist das Thema einer neuen Veranstaltungsreihe, die vom Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) organisiert wird. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der BUW stellen dabei die Wissenschaftskulturen und Hochschulsysteme vor, von denen sie geprägt wurden.

38

Den Anfang machte die Literaturwissenschaftlerin Prof. Yehong Zhang aus China, die als Humboldt-Stipendiatin ein Jahr lang am Zentrum für Erzählforschung (ZEF) in Wuppertal zu Gast war; sie gewährte Einblicke in die „chinesische Innovationsgesellschaft“ und zeichnete im Dialog mit DoktorandInnen der Bergischen Universität und Prof. Roy Sommer, dem Direktor des ZGS, ein Bild vom Leben und Forschen an ihrer Heimatuniversität, der Tsinghua Universität in Peking.

In einem einleitenden Vortrag von Julian Hanebeck, dem Geschäftsführer des ZGS, wurden zum einen die Entwicklung des Bildungssystems in China skizziert und zum anderen wichtige Akteure der chinesischen Forschungslandschaft vorgestellt.¹ Diese Entwicklung lässt sich anhand von einigen Zahlen verdeutlichen. Die wachsenden Ausgaben für Forschung und Entwicklung (bis zum Jahr 2020 sollen in China 2,5% des Bruttoinlandsproduktes für Forschung und Entwicklung aufgewendet werden) und die stetig steigenden Studierendenzahlen

(8.665 Master-Abschlüsse im Jahr 1981 stehen 560.000 Master-Abschlüsse im Jahr 2014 gegenüber) sollen China, ehemals oft die „Werkbank der Welt“ genannt, als Standort für Hochtechnologie-Produkte etablieren. Zu den wichtigen Akteuren, die für die Steuerung dieser Entwicklung mitverantwortlich sind, gehören unter anderem die *National Social Science Foundation* (NSSF) sowie die *National Natural Science Foundation of China* (NSFC), die am ehesten mit der deutschen DFG vergleichbar ist und auch mit ihr kooperiert. Das Leuchtturmprojekt der intensiven Kooperation von NSCF und der DFG ist das im Jahr 2000 gegründete Chinesisch-Deutsche Zentrum für Wissenschaftsförderung. Neben den Universitäten gehören auch die *Chinese Academy of Sciences* (CAS) sowie die *Chinese Academy of Social Sciences* (CASS), eine wichtige akademische Forschungsorganisation im Bereich der Geisteswissenschaften, zu den Einrichtungen, die die Bereiche Forschung und Entwicklung in China in den letzten Jahren geprägt haben.

Frau Prof. Yehong Zhang unterrichtet und forscht an einer der prestigereichsten Universitäten in China: die Tsinghua Universität gehört zu der sogenannten C9-Liga, dem chinesischen Äquivalent zur amerikanischen Ivy-League. Im Gespräch betonte Frau Zhang, dass das Motto der Universität, „Selbstdisziplin

und Sozialengagement“, nicht nur für sie persönlich große Wichtigkeit habe. Neben der wissenschaftlichen Exzellenz werde von WissenschaftlerInnen der Tsinghua Universität erwartet, dass sie mit ihrer Arbeit zum Wohle der Allgemeinheit beitragen. Das bedeute aber nicht, so Frau Zhang in ihrer Antwort auf die Frage einer Doktorandin, dass an chinesischen Universitäten mehr gearbeitet werde als in Deutschland. Ihr Eindruck sei vielmehr, dass der Weg in die Wissenschaft sowohl in China als auch in Deutschland große Einsatzbereitschaft erfordere. Unterschiede in der Arbeitsleistung deutscher ProfessorInnen der Bergischen Universität und chinesischer ProfessorInnen an der Tsinghua Universität könne sie nicht erkennen.

Unterschiede, die zu kulturellen Missverständnissen führen können, gebe es aber sehr wohl: „In Deutschland erfordert das Leben an der Universität von Studierenden ein höheres Maß an Selbstorganisation als in China. Das führt dazu, dass manche chinesische Studierende in ihren Auslandssemestern leicht überfordert sind – auch weil individuelle Ansprechpartner fehlen, die konkrete Hinweise geben und Anforderungen benennen. Umgekehrt stellen deutsche Studierende in China fest, dass die Universitäten Bedingungen schaffen, unter denen auf forschungsferne Tätigkeiten weitgehend verzichtet werden kann und der Campus in der Regel gar nicht verlassen werden muss. Arbeit, Sport, Freizeit, das alles befindet sich an einem Platz. Es ist für alles gesorgt.“ Der Wohnraum für Studierende auf dem Campus der Tsinghua Universität sehe zum Beispiel keine Möglichkeit zum Kochen vor. Das hänge mit der Überzeugung zusammen, dass es Studierenden ermöglicht werden solle, ihre Zeit ganz dem Studium, der wissenschaftlichen Arbeit und diversen Freizeitaktivitäten zu widmen. Eine Doktorandin berichtete in diesem Zusammenhang von ihrer Erfahrung, dass deutsche Studierende in China, die das von ihren Heimatuniversitäten



Frau Prof. Yehong Zhang (Mitte) mit DoktorandInnen und Herrn Prof. Roy Sommer (dritter v. r.).

anders kennen, sich dadurch einerseits entlastet, andererseits etwas beengt fühlten. Trotz dieser kulturellen Unterschiede betonte Frau Zhang, dass die fachlichen Anforderungen nahezu identisch seien und die vielfältigen Kooperationen zwischen deutschen und chinesischen WissenschaftlerInnen ihrer Erfahrung nach reibungslos verlaufen. Die Forschungsfreiheit sei ein selbstverständlicher Teil chinesischer und deutscher Wissenschaftskultur.

Die von Prof. Sommer moderierte Diskussion war geprägt von den Erfahrungen und Fragen der DoktorandInnen, von denen einige bereits in China waren oder sogar Chinesisch sprechen bzw. lernen. Themenschwerpunkte waren Möglichkeiten, in China zu promovieren, der Einfluss des Konfuzianismus und Taoismus auf das heutige China oder die Frage auf welche Weise Wissenschaft und individuelle Forscherbiographien von unterschiedlichen Wissenschaftssystemen und Fachkulturen profitieren können.

Zu den Zielen der Veranstaltungsreihe gehört, ein Forum für die Diskussion von Fragen zu dieser Art zu schaffen, und so das deutsche Hochschulsystem und seine Wissenschaftskulturen aus internationaler sowie internationale Wissenschaftskulturen aus deutscher Perspektive zu beleuchten. Wir möchten Frau Zhang herzlich für die Bereitschaft danken, sich an diesem dialogischen Format zu beteiligen. 🌸

¹ Die Zahlen, die im Folgenden zitiert werden, stammen aus dem Länderbericht über China, der auf den Seiten der „Kooperation International“ zu finden ist, einer Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.kooperation-international.de/bulf/china/laenderbericht.html

„GENDER SKRIPTS“ IN DEN DINGEN

Ein Bericht zur Lehrveranstaltung „Technik und Geschlecht im 20. Jahrhundert“ in der Sammlung Schriefers (Historisches Seminar/IZWT, SoSe 2016)

Ein Semester lang haben wir uns in dem Seminar „Technik und Geschlecht im 20. Jahrhundert“ sowohl mit wichtigen technischen Neuerungen als auch mit den Auswirkungen dieser Technologien auf das Familienleben und speziell den Alltag von Frauen beschäftigt.

Frauen und Technik: Das mag womöglich zuerst befremdlich klingen, denkt man doch im Zusammenhang mit Technik oft zuerst an das männliche Geschlecht. Wir haben uns für dieses Seminar entschieden, weil es sich nicht klassisch in die übrigen Angebote für Geschichte der Universität einreihen lässt. Dabei hat uns interessiert, wie das Bild einer „männlichen“ Technik entstand, obwohl Frauen immer auch Technik genutzt haben und inzwischen auch als Ingenieurinnen und Technikgestalterinnen weit verbreitet sind. Getroffen haben wir uns dazu in der Design-Sammlung Schriefers: Im Schauraum in I.13.47 sind zahlreiche Objekte ausgestellt; insgesamt beherbergt die Studien- und Forschungssammlung mehr als 5.000 Artefakte vor allem aus den Bereichen *Büro*, *Haushalt* und *Interior-Design*, welche Modelle einer gelungenen industriellen Formgebung widerspiegeln. Gesammelt von Werner Schriefers, hat dieser die Objekte der Universität Wuppertal gestiftet. Die Schausammlung als „Lehrort“ zu nutzen – von Vorteil war dabei die überraschend kleine Anzahl von teilnehmenden Studierenden – , ermöglichte es uns, einige der behandelten Geräte im Original zu studieren und danach zu fragen, inwieweit überlieferte Dinge als materielle Quellen in der Geschichtsschreibung hinzugezogen werden können. Unsere Schwerpunkte lagen dabei auf *Haushalts-* und *Medientechniken*.

Um uns Dingen als historische Quelle und als Träger von geschlechtsspezifischen Konnotationen zu nähern, war es zum Einstieg in das Seminar unsere Aufgabe, Gegenstände aus unserem Alltag zu suchen, die mit einem so genannten *Gender-Skript* belegt sind. Unter einem solchen *Gender-Skript* versteht die Technikforschung Einlassungen in das materielle Design der Dinge, welche geschlechtsspezifische Nutzungen nahelegen. Ein klassisches Beispiel der Forschung sind Rasierapparate: Nutzten einst Männer und Frauen dieselbe Technik, so stellte etwa Philips sehr früh eine Männer- und eine Frauen-Produktreihe her, die jeweils nicht nur andere Rasiertechniken nutzen, sondern deren Gehäuse stark maskulin bzw. feminin gestaltet wurden. Ein von uns mitgebrachter Gegenstand war eine moderne Armbanduhr mit der Bezeichnung „Boyfriend“: Eine große, robuste Uhr mit wenig Schmuckelementen und mehreren technischen Funktionen, die die Bedienung komplexer machen

sollen als bei einer „typischen“ Frauenuhr. Die für Frauen entworfene Uhr soll den Anschein erwecken, als trüge man die Uhr seines „Boyfriends“, woher sie auch ihre Bezeichnung bekommt; zugleich mag die Bezeichnung suggerieren, als stets am Körper getragene Technik sei die Uhr ein enger „Boyfriend“.

Im Laufe des Seminars ist uns immer mehr bewusst geworden, wie stark einerseits Technik und Geschlecht in der Vergangenheit zusammenhängen. Während es für uns normal geworden ist, dass Frauen auch technische Fächer studieren oder in Vollzeit arbeiten, war dies über lange Zeit im 20. Jahrhunderts nicht der Fall. Andererseits ist hierzu bisher noch recht wenig geforscht worden und es sind überwiegend Historikerinnen, welche die Wechselwirkungen von Technik und Geschlecht unter die Lupe genommen haben. Männlichkeit(en), deren Untersuchung inzwischen in die allgemeine Geschichtswissenschaft Einzug gehalten hat (z.B. mit Jürgen Martschukat), wurden in der Technikgeschichte bisher erstaunlich wenig thematisiert, und das trotz der dominanten männlichen Konnotation von Technik. Wie sich die Forschung in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, haben wir auch durch einen Gastvortrag von Elsbeth Bösl (Universität der Bundeswehr München) kennengelernt, die zu Technik, Geschlecht und Disability arbeitet.

Mit einigen der zentralen Autorinnen aus dem Bereich der Forschung zu Technik und Geschlecht haben wir uns später auch näher auseinandergesetzt, darunter etwa Ruth Schwartz Cowan, Ruth Oldenziel, Karin Hausen, Martina Heßler sowie den Arbeiten unsere Dozentin Heike Weber. Mit dem schnell zum Klassiker avancierten Buch „More Work for Mother“ gab Ruth Schwartz Cowan 1984 einen Überblick über die Veränderung des Alltags der Frau im Zuge der Haushaltstechnisierung: Harte körperliche Arbeiten wie z.B. das Waschen wurden durch technische Errungenschaften vereinfacht, was häufig aber zur Folge hatte, dass die Anforderungen an die Qualität und Quantität der Arbeit anstiegen: Höhere Hygieneansprüche beispielsweise führten zu wesentlich mehr Waschgängen. Ruth Oldenziel wiederum hat gezeigt, dass das Stereotyp von „Man the Maker, Women the Consumer“ (so auch der Titel ihres entsprechenden Aufsatzes von 2001) nicht mit der historischen Entwicklung übereinstimmt: Frauen haben im Alltag nicht bloß passiv Technik „konsumiert“, welche Männer als Ingenieure entwickelten. Vielmehr nahmen Frauen bereits am Anfang des 20. Jahrhunderts – etwa über Hausfrauenvereinigungen oder auch unmittelbar als Architektinnen – Anteil an der Technikgestaltung.

Ein Beispiel ist die Küche: So steht hinter der so genannten Frankfurter Küche – dem Urtyp der Einbauküche – nicht nur Ernst May, der sie in den 1920er Jahren für die Wohnbauten im „Neuen Frankfurt“ initiierte, sondern auch Margarete Schütte-Lihotzky, welche die konkrete Küchengestaltung entwarf und ausarbeitete. Ruth Oldenziel und andere haben darauf hingewiesen, dass vor allem bei Küchen des sozialen Wohnungsbaus der Zwischen- und dann auch der Nachkriegszeit Hausfrauenorganisationen großen Anteil an den konkreten Ausführungen hatten. Bei der Exkursion

ins *Kolkmannhaus* bekamen wir die Möglichkeit, ein Exemplar der – ansonsten deutschlandweit nur noch selten vorhandenen! – Frankfurter Küche zu untersuchen, das von Gerda Breuer 2002 angeschafft wurde. Grundprinzip dieses Küchendesigns war es, alle Handgriffe für die Hausarbeit der Frau in einem Raum zu optimieren. Grundlage dazu war der so genannte Taylorismus, der es sich zum Ziel gesetzt hatte, die Arbeitsabläufe zu rationalisieren, im Falle der Küche also z. B. die Arbeitswege der Hausfrau – zwischen Spüle, Herd, Vorrat, Mülleimer etc. – kurz zu halten. Das integrierte ausklappbare Bügelbrett wurde beispielsweise bei der hiesigen Küche direkt neben dem Herd angesetzt; wurde mit dem noch weiterhin anzutreffenden Kohle-Bügeleisen gebügelt, entstand

Frankfurter Küche aus einem Einfamilien-Reihenhaus, Siedlung Römerstadt, Am Forum, Nordlagentyp (Römerstadt Typ D), Frankfurt a. M., Baujahr 1927/28. Die Küche wurde ausgebaut, restauriert, in der originalen Farbe ockergelb lackiert und in einem rekonstruierten Gehäuse mit den originalen Massen des Küchenraumes eingerichtet. © Franz J. Much, 1996, Archiv Stuttgarter Gesellschaft für Kunst und Denkmalpflege, Stuttgart.



KATHARINA FELDMANN/ANJA HAEFS – „Gender Skripts“ in den Dingen – Ein Bericht zur Lehrveranstaltung „Technik und Geschlecht im 20. Jahrhundert“ in der Sammlung Schriefers (Historisches Seminar/IZWT, SoSe 2016)

dann kein Weg zwischen Bügelbrett und Herd. Wir haben bemerkt, dass die hiesige Küche (von 1927/28) wie vermutlich viele andere vom Prototyp abweicht, die Frankfurter Küche also trotz ihrer hochgradigen Standardisierung dem jeweiligen Raum angepasst wurde. So befindet sich die Spüle vis-a-vis vom Herd in einem U-förmigen Grundriss. Am Objekt konnten wir das vorher Besprochene besser nachvollziehen: Einerseits wurden uns die Verbesserungen für die Hausarbeit deutlich, andererseits aber auch problematische Punkte wie beispielsweise der von Zeitgenossen bemängelte Fakt, dass die Schütten, die für die Vorratshaltung dienten, kaum gegen Schädlingsbefall schützten. Darüber hinaus konnten wir eigene Kritik anbringen, wie etwa die geringe Arbeitshöhe, die uns nicht ergonomisch schien.

Im Seminar beschäftigte uns zum einen die materielle Kultur, zum anderen aber auch deren sozial- und kulturgeschichtlichen Kontexte. So haben wir bei der Behandlung von Haushalts- und Mediengeräten der Nachkriegszeit bemerkt, wie stark die Technikverbreitung an Hierarchien von Macht, Status und Gelderwerb geknüpft war. Der Mann als Hauptverdiener bewirkte Kaufentscheidungen, bei denen die Haushalte zunächst Radio oder Fernsehgerät und erst später Waschmaschinen zur Erleichterung der Hausarbeit anschafften.

Dabei darf man allerdings nicht außer Acht lassen, dass das Radio in der Vergangenheit einen ganz anderen Stellenwert als heute hatte. Radiohören dient inzwischen meist der Hintergrundbeschallung und gilt als Nebenbeschäftigung; es prägte damals jedoch den gemeinsam vor dem Radiogerät verbrachten

43

Familienabend. Die Sammlung Schriefers enthält auch einige typische Radios aus dieser Zeit. Sie wurden als „wohnliches“ Möbelstück gestaltet, was auch geschlechtsspezifische Nutzungsänderungen mit sich brachte: Hatten sich in den 1920er Jahren zunächst vorwiegend männliche Bastler ein eigenes Radio zusammengebaut, so vermarkteten die Hersteller der „Gehäuseradios“ diese nun auch für Frauen. Auch wie sich die spätere Musik- und HiFi-Hörkultur entwickelte, lässt sich an der Sammlung Schriefers nachverfolgen. Unter anderem fanden wir dort das Phonogerät *Braun Sk-4* vor, das liebevoll „Schneewittchensarg“ genannt und aufgrund seines innovativen Designs wegweisend für folgende Musikgeräte wurde.

Insgesamt lässt sich sagen, dass sich unsere Sichtweise auf Geschlecht in Bezug auf Technik im Laufe des Seminars verändert hat. Unser Blick auf technische Geräte hat sich gewandelt, denn wie viele Menschen denken an ein mögliches Gender-Skript, wenn sie technische Gegenstände oder Artefakte anschauen? Wenn wir heute unsere Großeltern besuchen, fällt uns auf, dass die Küchengeräte vergangener Zeiten ein weißes Gehäuse haben, die Unterhaltungsgeräte dagegen ein braunes: Die Farbgebung macht eine geschlechtliche Zuordnung der häuslichen Bereiche deutlich sichtbar. Einerseits haben wir in der Lehrveranstaltung gesehen, inwiefern die Produzenten über die Gestaltung von Technik versuchen, die spätere Nutzung und Wirkung von Technik zu beeinflussen und dass Geschlecht dabei eine wichtige Größe ist. Andererseits haben wir gelernt, dass die technischen Artefakte nicht immer auch so gewirkt haben, wie Produzenten es anvisierten: So ist beispielsweise das Handy heutzutage der Begleiter von nahezu jedem und jeder, obwohl es ursprünglich nur für den reisenden Geschäftsmann entwickelt worden war und erst die SMS-Kultur der Jugendlichen den Herstellern das Potential neuer Kommunikationsformen verdeutlichte. Und durch die fortschreitende Emanzipation der Frau und manch feministische Bewegung hat sich Technik im Allgemeinen davon entfernt, vorwiegend für Männer entwickelt zu werden. 🌸

DIPL.-PÄD. URSULA SKRABURSKI-SÜSSELBECK, WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN IM PROJEKT „GENDER IN MINT“,
PROJEKTKOORDINATORIN DER SOMMERUNI

MUT ZU MIN-T ODER PROBEHANDELN IM SCHONRAUM

44

Es gibt berufliche Angebote, die sind besonders reizvoll. Die Chance, die *SommerUni* als wissenschaftliche Koordinatorin zu übernehmen, ist für mich solch ein Angebot gewesen. Warum? Vielleicht insbesondere deshalb, weil ich die Veranstaltungsziele teile, mich das Arbeitsspektrum meiner Tätigkeit erfüllt und die politische Dimension mir wertvoll

Die Teilnehmerinnen der SommerUni experimentierten rund um die Farbe Blau und versuchten mit Licht Bilder zu drucken.



ist. Planen, konzipieren, umsetzen, koordinieren, organisieren, gemeinsam lernen und anleiten, Prozesse moderieren, führen, informieren und beraten – die Palette ist weit und abwechslungsreich und mit den Tutorinnen der *SommerUni* steht mir bei meinen Aufgaben ein tolles Team zur Seite. Ich möchte mich kurz vorstellen: Mein Name ist Ursula Skraburski, ich bin Diplom-Pädagogin mit Zusatzqualifikationen in Beratung und Öffentlichkeitsarbeit, Mutter von zwei Söhnen und seit meinem Studienabschluss Ende der 90er Jahre, in den Bereichen *Projektmanagement, Training, Konzeption* und *Beratung* tätig. Seit etwas mehr als drei Jahren bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin der Bergischen Universität Wuppertal. Zunächst habe ich zwei Jahre im Zentrum für Weiterbildung gearbeitet und eine spannende Zeit beim Aufbau des Zertifikatskurses *Integral Innovation* erlebt. Seit dem Spätsommer 2015 betreue ich die *SommerUni* und habe gerade meine erste *SommerUni* koordiniert.

Ein Ziel der SommerUni ist es, Schülerinnen für MINT (= Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften) zu begeistern.

Im Rahmen dieses jährlich stattfindenden Veranstaltungsprogramms soll ihnen ein erster Einblick in die Studieninhalte und Studienbedingungen an der Bergischen Universität ermöglicht werden unter dem Motto „Informieren,



Das Organisationsteam der SommerUni (v.l.n.r.): Projektkoordinatorin Dipl.-Päd. Ursula Skraburski-Süsselbeck und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein

Entdecken, Ausprobieren, Forschen“. Denn viele naturwissenschaftliche und technische Fächer hatten über lange Jahre und Jahrzehnte eine deutlich geringere Studienbeteiligung von Frauen als von Männern.

Ein weiteres Ziel der SommerUni ist es daher, im Rahmen der Nachwuchsgewinnung dazu beizutragen, dieses Missverhältnis sukzessive zu verändern.

In Zeiten von MINT-Klassen und MINT-Schulen, in denen zum zweiten Mal in Folge mehr Frauen als Männer an deutschen Hochschulen ein Studium aufgenommen haben und schon viel erreicht zu sein scheint, verliert man schnell aus dem Blick, dass bis weit in die Mitte des vorherigen Jahrhunderts der Besuch einer Hochschule fast ausschließlich Männern vorbehalten war.

Allgemein lässt sich feststellen, dass die geschlechtsstereotypische Studien- und Berufswahl (Frauen: *sprachlich, pädagogisch, sozial, kulturell, gesundheitlich* und Männer: *technisch, naturwissenschaftlich*) noch nicht überwunden ist, wenn auch traditionelle Muster immer weiter aufbrechen. Für den Bereich des Bachelorstudiums und in den MIN-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften) hat vielfach schon eine zahlenmäßige Angleichung stattgefunden. Wünschenswert wäre künftig daher ein noch stärkerer Zuwachs an Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, den T-Fächern und mehr Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in den Professionen.

Die „*SommerUni* – Studieren auf Probe für Mädchen und junge Frauen in Natur- und Technikwissenschaften“ des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität Wuppertal wird im kommenden Jahr zum zwanzigsten Mal ausgerichtet, insofern ist sie mit ihren Inhalten und Abläufen vielen Mitarbeitenden vertraut. Doch in der Hochschule gibt es naturgemäß eine Vielzahl von Wechseln und Neuzugängen, so dass ich die Veranstaltung an dieser Stelle kurz in ihren Grundzügen skizzieren und die Neuerungen des Jahres 2016 darstellen möchte.

Mit der *SommerUni* macht die Bergische Universität Schülerinnen ab Klasse 10 und Abiturientinnen ein, wie ich finde, sehr hilfreiches und umfangreiches Studienorientierungsangebot: Ohne Vorfestlegung in verschiedenste mathematisch, naturwissenschaftlich und technische Studienfächer hineinschnuppern zu können und dies nicht allein, sondern gemeinsam mit anderen jungen Frauen, die ähnliche Studien- und Berufsinteressen haben, während des regulären Studienbetriebs das Uni-Leben kennenzulernen – das alles ist aus meiner

Sicht zweckdienlich für den Prozess der Studien- und Berufsfindung. Auch in diesem Jahr konnten sich die Teilnehmerinnen wieder online ihren individuellen Stundenplan zusammenstellen und dabei aus 70 fachspezifischen und allgemeinen Veranstaltungen, die die Serviceeinrichtungen unserer Hochschule zum Programm beisteuern, wählen. 103 Teilnehmerinnen nahmen an der *SommerUni* 2016 teil, im Jahr zuvor waren es 84 und 2014 waren es 77 Schülerinnen. Die Schülerinnen können sich und die eigenen Interessen ausprobieren und ohne Scheu die eigenen Talente entdecken und erproben und für eine begrenzte Zeit in die Rolle einer Studentin schlüpfen. Wiederholt wurde uns im Rahmen der Abschlussveranstaltung der *SommerUni* berichtet, dass sich die fachlichen Interessen und Neigungen, mit denen eine Schülerin in die *SommerUni* gestartet war, im Rahmen der Veranstaltung veränderten und sich neue, ungeahnte Studienoptionen herauskristallisierten.

Weitere Eckdaten: Die *SommerUni* findet als einwöchig, monoedukative Kompaktveranstaltung stets zwei Wochen vor den NRW-Sommerferien statt. Wichtiges Element: Tutoriell begleitet werden die Schülerinnen von Studentinnen der MINT-Fächer, die im Unidschungel eine Art Lotsenfunktion übernehmen. Vier Tage lang finden die *SommerUni*-Kurse an (allen Standorten) der Universität statt, was organisatorisch vielfach eine große Herausforderung für die Schülerinnen bedeutet. Am fünften und letzten Tag der *SommerUni* stehen externe Betriebsbesichtigungen auf dem Programm (langjährige Kooperationspartner sind hierbei u.a. Bayer, Ford, Lanxess, Vorwerk, Delphi, Coroplast, Witte Automotive, VDI und die Stadt Wuppertal), um einen ersten Blick in künftige Arbeits- und Berufsfelder zu ermöglichen und das Programm inhaltlich abzurunden.

46

Neuerungen 2016: In den vergangenen Jahren war zu beobachten, dass die Teilnehmerinnen der *SommerUni* jünger werden. Insbesondere bei den 16-jährigen Teilnehmerinnen war ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. 2011 waren es nur 4,7%, im Jahr 2015 gehörten bereits 36,7% dieser Altersgruppe an (2016: 31,2%). Auch in diesem Jahr hat sich der Trend der „Verjüngung“ fortgesetzt: Zwei Drittel der teilnehmenden Schülerinnen besuchten die Klasse 10 und die Jahrgangsstufe 11, die meisten Teilnehmerinnen waren somit zwischen 15 und 17 Jahren alt. Um der veränderten Altersstruktur der Veranstaltungsteilnehmerinnen Rechnung zu tragen und um den (zunehmend hochschulunerfahrenen) Schülerinnen den Einstieg in das universitäre Seminar- und Veranstaltungssystem zu erleichtern und ein niederschwelliges Feed-back zu ermöglichen, haben wir in diesem Jahr spezielle Einführungs- und Auswertungstutorien entwickelt. In Kooperation mit dem Qualifizierungsprogramm GuStaW (Dezernat 6) wurde zunächst das neue Tutorinnen-Team methodisch-didaktisch geschult (Einstiegssituationen im Lehr- und Lernbetrieb, Selbstpräsentation, Leitung von Kleingruppen).

Viele spannende Experimente brachten den Teilnehmerinnen der SommerUni die chemikalischen Grundlagen von Bränden und Explosionen näher.



Anschließend wurden die neuen Veranstaltungen in Zweiertteams geplant, konzipiert und durchgeführt. Damit verbundene Ziele waren, den Schülerinnen das Ankommen an der Hochschule zu erleichtern, das Kennenlernen untereinander in Kleingruppen à 20 Personen intensiver zu ermöglichen und erste Informationen zum Studium an der Bergischen Universität zu vermitteln. Das Veranstaltungs-Feed-back in Kleingruppen am letzten Unitag der *SommerUni* wurde ebenfalls neu eingeführt. Hierbei haben die Schülerinnen ihre Absicht geäußert, im kommenden Jahr wieder zu kommen, um das Veranstaltungsspektrum weiter auszuschöpfen. Von „wir konnten die Dozierenden alles fragen“, über „wir haben uns wie echte Studentinnen gefühlt“ bis hin zu „alle waren so offen und freundlich“ haben wir im Rahmen der *SommerUni*-Abschlussveranstaltung ausschließlich positives Feed-back erhalten. Darüber hinaus haben wir auch das Angebot *Meet & Eat* aufgelegt und erprobt, das den Teilnehmerinnen einen regelmäßigen Treffpunkt in der Mittagszeit anbot und von Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der MINT-Fachschaften flankiert wurde. Ferner wurde das Programmportfolio der *SommerUni* im Sommer 2016 um die Angebote des Hochschulsportes („Sport am Mittag“) und des Hochschulsozialwerkes (Information zu BAföG und dem Wohnen im Wohnheim) erweitert. Die Teilnehmerinnen der *SommerUni* des Vorjahres hatten sich gewünscht, auch das Uni-Privatleben noch besser kennen zu lernen. Den Prozess der teaminternen wissenschaftlichen Fortbildung wollen wir im kommenden Jahr weiter fortsetzen und uns dann verstärkt mit dem Thema *Qualitätssicherung* befassen. Das Anmeldeprogramm für die *SommerUni* wurde



Das Tutorinnen-Team der *SommerUni* 2016.

2016 übrigens überarbeitet und programmieretechnisch aktualisiert und hat seine Feuertaufe bestens bestanden. Für das kommende Jahr ist die Überarbeitung der Infomaterialien und der Homepage geplant, wozu bereits erste Vorarbeiten erfolgten.

Abschließend noch eine Bitte: Es wäre eine wunderbare Ergänzung des Veranstaltungsspektrums im *SommerUni*-Jubiläumsjahr, wenn einige der für das kommende Jahr zu planenden Seminare, Übungen, Vorlesungen oder Workshops auch die (technische) Entwicklung der vergangenen beiden Jahrzehnte in den Blick nehmen könnten. **Schon einmal vorab zum Vormerken:** Die *SommerUni* des Jahres 2017 findet vom 03. bis 07. Juli statt und wir freuen uns schon jetzt auf Ihre Beiträge! 🍀

MACH´S MARIE!

Technik und Talent, 22. November 2016, Campus Freudenberg

Ein besonderes Highlight erwartet Schülerinnen ab der 9. Klasse am 22. November auf dem Campus der Bergischen Universität Wuppertal. Zusammen mit KURS 21 e.V. hat das Bergische Schul-Technikum mit „Mach´s Marie! Technik und Talent“ den ersten Mädchenkongress für die Region entwickelt.

Einen Tag lang können Mädchen an verschiedenen Workshops teilnehmen oder mit Frauen aus Führungspositionen diskutieren. Selbstverständlich sind Schülerinnen aus Remscheid und Solingen auch herzlich eingeladen.

Das Projekt zdi-Zentrum BeST wird seit 2008 von der Bergischen Universität Wuppertal getragen und finanziell vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie von der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Engagierten Unternehmen im Bergischen Städtedreieck gibt dem Bergischen Schul-Technikum die Möglichkeit, im Rahmen des Projektes Nachwuchskräfte zu akquirieren und es ergänzt bereits existierende Aktivitäten, um junge Menschen frühzeitig für naturwissenschaftlich-technische Bildung und Berufe zu interessieren. Die Teilnahme an allen Kursen des Bergischen Schul-Technikums ist für die Schülerinnen und Schüler freiwillig und kostenfrei.

Anmeldungen und weitere Informationen auf: www.zdi-best.de

EINLADUNG/GRUSSWORT

Wir laden dich ganz herzlich zu „Mach´s Marie! Technik und Talent“ am 22. November 2016 auf den Campus Freudenberg (Gebäude FMM) der Bergischen Universität Wuppertal ein. Dieser erste Mädchenkongress in unserer Region ist in Zusammenarbeit von Bergischem Schul-Technikum zdi-Zentrum BeST und KURS21 e.V. entstanden. Teilnehmen können Mädchen aus den Jahrgangsstufen 9 bis 11 aller Schulformen.

Durch das Engagement und die Unterstützung von schon etablierten und angehenden weiblichen Führungskräften bietet der Tag ein vielseitiges und aktives Programm für Mädchen, die Lust aufs Ausprobieren

48

und Selbermachen haben. Bei „Mach´s Marie! Technik und Talent“ entdeckst du deinen Spaß am Umgang mit modernen Technologien und am eigenen handwerklichen Geschick. Außerdem erwarten dich professionelle Trainings zur Unterstützung deines persönlichen Karrierewegs. Unternehmerinnen, Ingenieurinnen und Handwerkerinnen berichten, was sie zu dem gemacht hat, was sie heute sind. Experimentiere, programmiere, schraube und finde heraus, was du morgen willst. Deine beiden Workshops kannst du bei der Anmeldung selbst auswählen!

Außerdem kannst du bei der Tombola zum Abschluss der Veranstaltung einen von drei richtig tollen Karrierestarts gewinnen. Rinke Connect stiftet die „Entwicklung einer persönlichen Karrierestrategie“. Einjähriges technisches Praktikum in den Osterferien 2017 wird von der K. A. Schmersal GmbH & Co. KG und der Gebr. Becker GmbH in Wuppertal zur Verfügung gestellt. Wir freuen uns mit dir auf einen spannenden Tag und bedanken uns bei allen Dozentinnen und Impulsgeberinnen von „Mach´s Marie!“.

Deshalb ran an die **ANMELDUNG**: Bis spätestens **11. November 2016!** Mädchen aus der Region den Start!

WORKSHOP 1: STARTERKIT FÜR MÄDCHEN – ZUKUNFT FÜR EINSTEIGERINNEN

Deine Berufs- und Lebensplanung steht als große Herausforderung vor dir. Einerseits bietet sich eine unüberschaubare Vielfalt an Möglichkeiten und Freiheiten zur Gestaltung deiner Zukunft, andererseits erlebst du schwierige Situationen, in denen du zum Beispiel mit ungleichen Chancen in der Berufswelt konfrontiert wirst. Du hast viele Fragen. Das Starterkit kann dich erlebnis- und aktionsreich zu den Antworten führen. Über sechs interessante Spielstationen zu Bewerbung und Lebensweise, Liebe, Sexualität und Freundschaft kannst du lernen, dich auszutauschen und wichtiges Wissen für die Zukunft zu sammeln.

Martina Völker, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal/Mitglied des Vorstands der LAG Mädchenarbeit in NRW e.V.

WORKSHOP 2: WEBSITES NICHT NUR NUTZEN, SONDERN SELBST GESTALTEN

Jeden Tag besuchst du viele Internetseiten. Die Nutzung des World Wide Web ist inzwischen völlig selbstverständlich geworden. Aber die Sprache, mit der die meisten Internetseiten programmiert werden, kennen nur wenige User: **HTML**. Mit dieser Seitenbeschreibungssprache kann man dem Browser sagen, wie eine Internetseite aussehen soll. **HTML** ist gar nicht schwer zu verstehen. Sie folgt, wie jede Sprache, einer bestimmten Grammatik mit verschiedenen Vokabeln. Wir gestalten mit dir in **HTML** eine eigene kleine Homepage und du erlernst so den Umgang mit der Sprache des Internets.

Janina Hoffmann, B.A./Maïke Buscher, B.A., Fakultät für Design und Kunst, Bergische Universität Wuppertal

WORKSHOP 3: PROGRAMMIERE EIN SPIEL NACH DEINEN WÜNSCHEN

Scratch ist eine visuelle Programmiersprache mit eigener Entwicklungsumgebung. Diese Umgebung ermöglicht dir durch das einfache Grundkonzept erste Einblicke in die Computerprogrammierung. Mit Hilfe von farbigen Bausteinen, die wie Puzzleteile zusammengesetzt werden, hast du die Möglichkeit, Spiele, Simulationen oder Animationen zu erstellen. So kannst du mit viel kreativer Freiheit dein eigenes Computerspiel gestalten. Hierzu werden dir ein paar grundlegende Programmierfunktionen gezeigt, die du zuerst in einem vorgegebenen Projekt realisieren wirst, um dann später das Gelernte in dein eigenes Projekt umzusetzen. Dabei bleibt dir überlassen, wie bunt und aktionsreich du dein Spiel gestalten möchtest.

Dipl.-Logistikerin Kathrin Kalischewski, M.Sc., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Elektrotechnik und Theoretische Nachrichtentechnik, Bergische Universität Wuppertal

WORKSHOP 4: MUT ZUR STÄRKE UND ZUR EIGENEN MEINUNG

Nicht immer wird dir der Weg zu deinen persönlichen Zielen leicht gemacht. Deshalb ist es wichtig, deinen eigenen Standort zu bestimmen, selbst zu wissen, was du willst, was dich wirklich interessiert und was dir Freude macht. In diesem ganz praktischen Training lernst du mit allen Sinnen und durch direktes Erleben, auf deine innere Stimme zu hören und dich wenn nötig von der Meinung anderer abzugrenzen. Du wirst deine Stärke entdecken und erfahren, wie du sie weiterentwickeln kannst.

Dipl.-Sozialpädagogin Bettina Gallagherc, Outdoor-Trainerin, Ropes Course-Trainerin und lizenziertes aHead Master Gallagher EVolution, Wuppertal, Business – Outdoor – Health Care

WORKSHOP 5: HANDWERKSMEISTERIN – EINE GUTE PERSPEKTIVE

Wie fühlt sich der Berufsalltag einer Sanitär- und Heizungsbaumeisterin an? Gibt es überhaupt den typischen Berufsalltag im Handwerk? Wer passt ins Handwerk? Welche Bildungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven bietet die Branche? In diesem Workshop erfährst du von einem der ältesten Berufsfelder der Welt und lernst ursprüngliche sowie moderne Techniken der Rohrverlegung kennen, schneidest selbst Gewinde und schaffst Pressverbindungen. Neben einer Materialkunde vom Metall- bis zum Kunststoffrohr wird dir die Entwicklung der letzten zwanzig Jahre im Sanitär- und Heizungsbau vermittelt.

Irmgard Presia, Sanitär- und Heizungsbaumeisterin, Irmgard Presia Sanitär, Wuppertal

ATTRAKTIVITÄT DER PROMOTIONSSTIPENDIEN ERHÖHT / SONDERFONDS FÜR DOKTORANDINNEN FORTGEFÜHRT

51

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat für die Zukunft von Forschung eine grundlegende Bedeutung.

Deshalb wurde beschlossen, die hausinterne Graduiertenförderung attraktiver zu gestalten.

Ab dem 01.02.2017 wird bei Neuansträgen der monatliche Stipendiansatz von bisher 1.000 Euro auf 1.200 Euro angehoben. Damit soll die Qualität der Anträge erhöht und ein Anreiz geschaffen werden, sich an der Bergischen Universität um ein Promotionsstipendium zu bewerben. Dabei kann es sich um ein Grundstipendium (Regelförderdauer: zwei Jahre) oder um ein Abschlussstipendium (Regelförderdauer: bis zu einem Jahr) handeln. Darüber hinaus wird ein Kinderzuschlag von 150 Euro gewährt, wenn die Stipendiatin bzw. der Stipendiat mindestens ein Kind zu unterhalten hat.

Die nächste Ausschreibungsfrist endet am 15. November 2016. Für bereits bewilligte Stipendien ist die Aufstockung nicht vorgesehen.

Die Universität hat es sich zur Aufgabe gemacht, gemäß Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Punkt 9.2.) verstärkt Promotionsstipendien für Frauen im Rahmen der Graduiertenförderung bereitzustellen und Beratungsmöglichkeiten zu schaffen. Es wird darauf hingewirkt, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern die Bewerberinnen die erforderliche Qualifikation/Förderungswürdigkeit aufweisen. Hierbei handelt es sich um einen integrierten Förderansatz, der seit 2007 um einen Sonderfonds für Frauen erweitert wurde und auch in diesem Jahr fortgeführt wird.

Demnach stehen insbesondere für Doktorandinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern weitere Mittel zur Verfügung mit dem Ziel, den Frauenanteil an Promotionen zu erhöhen und somit die Exzellenzförderung ausgewogener zu gestalten. 🌸

Weitere Informationen erhalten Sie unter
<http://www.forschung.uni-wuppertal.de/nachwuchsfoerderung/graduiertenfoerderung/promotionsfoerderung-der-buw.html>

20 JAHRE KINDERFREIZEITEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

52



Der Ballonwettbewerb bereitete Jung und Alt Freude.

Das Uni-Gleichstellungsbüro feierte am 02.09.2016 das 20-jährige Jubiläum der Kinderfreizeiten an der Bergischen Universität Wuppertal.

Nach Grußworten und Festvortrag folgten ein buntes Programm aus Musik, Ballonwettbewerb, Spiel, Spaß und Bewegung für die Kinder sowie ein kleiner Rundgang durch das Uni-Arboretum für die Erwachsenen.

Seit 1996 bietet das Gleichstellungsbüro der Bergischen Uni in den Schulferien zur Unterstützung der besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf Kinderfreizeiten für Grundschul Kinder von Studierenden und Uni-Beschäftigten an.

„Die Diskrepanz zwischen dem jährlichen Urlaubsanspruch berufstätiger Eltern und den unterrichtsfreien Zeiten schulpflichtiger Kinder war Anlass, das Projekt ins Leben zu rufen“, erzählt Gabriele Hillebrand-Knopff, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Bergischen Uni. Aus der eigenen und der Betroffenheit vieler Beschäftigten heraus entwickelte sie daher das Projekt „Kinderfreizeiten in der Uni“ in enger Zusammenarbeit mit dem Team des Gleichstellungsbüros, mit dem Hochschulsport, der Stadt Wuppertal und dem Verein für Kanusport.

Als erste Hochschule bundesweit startete das Projekt in den Sommerferien 1996 für Schulkinder im Alter von 6 bis 12 Jahren als Vormittagsbetreuung. Im Laufe der Jahre wurde die Betreuungszeit weiter ausgebaut

und bietet heute in den Oster-, Sommer- und Herbstferien auch Vollzeitbetreuung an. Studierende – überwiegend der pädagogischen und sportwissenschaftlichen Fachrichtungen – betreuen die Kinder auf Honorarbasis und sammeln zudem Praxiserfahrung.

Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW finanzierte 1997 eine Dokumentation, die vielen Hochschulen bundesweit als Leitfaden diente, dieses Projekt auch an anderen Standorten in die Tat umzusetzen. 1998 wurde das Wuppertaler Modell vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Wettbewerbs „Initiative gefragt! Frauen gefragt!“ ausgewählt und in Bonn geehrt.

Die Bergische Universität gehörte 2005 zu den familienfreundlichsten Unternehmen in Wuppertal. Mit ihrem Modell „Kinderfreizeiten in der Uni“ wurde sie im Rahmen eines Wettbewerbs für mehr Familienfreundlichkeit am Standort mit dem Innovationspreis für eine besonders innovative Idee prämiert. Die Stadt Wuppertal und die Wirtschaftsjuvenoren hatten den Preis neben anderen Auszeichnungen ausgeschrieben. Damit wollten die Initiatoren auf die zunehmende wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Familie und

Christoph Spengler, Leiter von UNI Chor und Orchester, sang mit den kleinen (und großen) Gästen.



„Apito Fiasko“ begrüßten die Gäste mit schwungvollen Rhythmen.

Beruf“ aufmerksam machen und innovative Ansätze aus der Praxis von kleineren, mittleren und größeren Unternehmen vorstellen. Die Schirmherrschaft übernahm der damalige Oberbürgermeister Peter Jung.

„Für die Bergische Universität wurde nicht zuletzt durch den Innovationspreis die Familienorientierung als Profilelement weiterentwickelt, das im Hinblick auf die Positionierung im Wettbewerb um Studierende, gutes Personal, wissenschaftlichen Nachwuchs und junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Bedeutung ist“, so Gabriele Hillebrand-Knopff. 🍀



GLEICHSTELLUNGSBÜRO

UNSERE GEWINNERINNEN DES BALLONWETTBEWERBS

Anlässlich unserer Feier zum 20-jährigen Kinderfreizeiten-Jubiläum an der Bergischen Universität veranstalteten wir einen Ballonwettbewerb. Das sind unsere GewinnerInnen:

1. *Jessica Katsteins* Ballon flog 265 km bis nach Haverlah.
2. 182 km bis nach Trendelburg flog *Max Duzias* Ballon.
3. *Miriam Simons* Ballon flog 70 km bis nach Arnsberg.
4. 54 km bis nach Menden flog *Ulla Sparrers* Ballon.

Wir gratulieren unseren GewinnerInnen ganz herzlich. 🌸



FAMILIENBÜRO

REGELMÄSSIGE ELTERN-KIND-TREFFEN

Die „Eltern-Kind-Treffen“ von studierenden, promovierenden und beschäftigten 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
→ WORK LIFE BALANCE

KONTAKT

Familienbüro der
Bergischen Universität Wuppertal
Maria Gierth, M.A.
Telefon 0202 439 5041
E-Mail familienbuero@uni-wuppertal.de

55

Während die Kleinen spielen, können sich ihre Eltern beim Eltern-Kind-Treffen austauschen.



VÄTERZEIT

Sebastian Hümbert-Schnurr mit seiner einjährigen Tochter Annemie Lotta

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.

NAME UND ALTER

Sebastian Hümbert-Schnurr, 30 Jahre

FAMILIENSTAND

verheiratet

NAME UND ALTER DER KINDER

Annemie Lotta, 1 Jahr alt

WIE GUT GELINGT IHNEN DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE?

Als Doktorand kann ich mir meine Zeit in Rücksprache mit meinem Doktorvater recht flexibel einteilen und wenn es brennt, auch kurzfristig mal umdisponieren. Das sorgt dafür, dass sich Uni und Familie organisatorisch gut vereinbaren lassen. Kräftenmäßig stößt man allerdings doch schon mal an seine Grenzen. Für meine Frau als Studentin ist es ungleich schwieriger Studium und Familie zu vereinbaren.

WELCHE PROBLEMFELDER ERGEBEN SICH? IN WELCHEN BEREICHEN KLAPPT ES GUT?

Ich denke, für mich ist der wesentliche Punkt die Frage nach der Zeiteinteilung. Diese gelingt in meiner AG sehr gut.

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERLEICHTERT?

Als Doktorand mit halber Stelle ist man zeitlich recht flexibel und hat auch insgesamt mehr Zeit für die Familie als mit einer Vollzeitstelle. (Finanziell ist es unter Umständen etwas schwieriger.)

ZU WELCHER FAKULTÄT GEHÖREN SIE?

Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften

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

Wir versuchen die Erziehungsaufgaben so gut es geht zu teilen. Im Grunde machen wir beide alles. Da meine Frau aber mehr Zeit mit unserer Tochter verbringt und ich an vier von fünf Tagen im Büro bin, kann sie manches einfach besser. Manche Handgriffe und Abläufe fallen ihr dadurch leichter als mir. Dafür habe ich, wenn ich vom Büro nach Hause komme, noch etwas mehr Energie zum „Verspielen“.

57

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERSCHWERT?

In meinem Fall nicht. Von Studierenden mit Kind weiß ich jedoch, dass sie zum Beispiel Probleme bekommen, wenn sie eine Anwesenheitspflicht nicht einhalten können, weil sie in der Zeit ihr Kind betreuen müssen.

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

Wir nehmen sehr gerne an den Eltern-Kind-Treffen des Familienbüros teil. Es tut einfach gut, sich mit anderen Eltern in ähnlichen Situationen auszutauschen, die man als Studierender/Promovierender eher noch nicht so häufig im Freundeskreis findet.

HABEN SIE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE HINSICHTLICH DER VEREINBARKEIT?

Ich finde es schade, dass es keine Uni-KiTa gibt. Der sogenannte „Hochschulkindergarten“ ist nicht Studierenden und Beschäftigten der Uni vorbehalten, sodass es für diese so gut wie unmöglich ist, dort einen Platz zu bekommen. Eine richtige Uni-KiTa wie an anderen Hochschulstandorten wäre der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie enorm zuträglich.



Sebastian Hümbert-Schnurr mit seiner einjährigen Tochter Annemie Lotta

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

Ich finde die wenigen Wickelmöglichkeiten in den älteren Uni-Gebäuden nicht sehr angenehm, weil ich sie nicht immer sauber vorgefunden habe. Deshalb gehen wir zum Wickeln nur noch ins Mensagebäude. Schade ist auch, dass das Familienbüro derzeit über keinen eigenen Wickelraum verfügt. 🌿



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

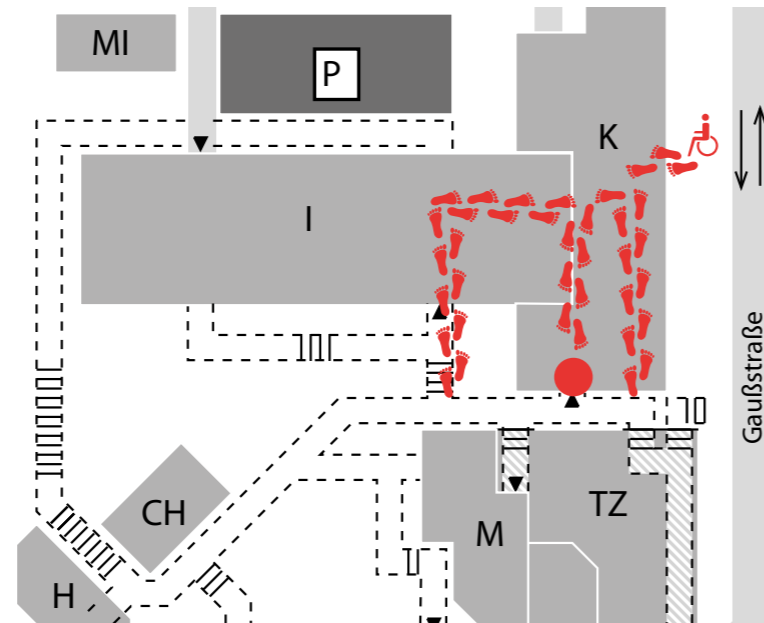
Maria Gierth, M.A.

E-Mail familienbuero@uni-wuppertal.de

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.

58

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. 🌸



Kinderfreizeit in den Sommerferien 2016

KINDERFREIZEITEN 2017

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 2017

10.04. - 13.04.2017

Rund um die Uni

Betreuung 8:00 Uhr bis 12:15 Uhr: EUR 35,- | Frühstück inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr: EUR 50,- | Frühstück + Mittagessen inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 16:15 Uhr: EUR 70,- | bei ausreichender Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

SOMMER 2017

17.07. - 21.07.2017

Kanufreizeit*

Kanufreizeit*

Betreuung 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr: EUR 50,- | Frühstück inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 13:45 Uhr: EUR 65,- | Frühstück + Mittagessen inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 16:15 Uhr: EUR 80,- | bei ausreichender Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

*Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

21.08. - 25.08.2017

Rund um die Uni

Betreuung 8:00 Uhr bis 12:15 Uhr: EUR 40,- | Frühstück inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr: EUR 55,- | Frühstück + Mittagessen inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 16:15 Uhr: EUR 75,- | bei ausreichender Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

HERBST 2017

23.10. - 27.10.2017

Rund um die Uni

Betreuung 8:00 Uhr bis 12:15 Uhr: EUR 40,- | Frühstück inkl.

Betreuung 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr: EUR 55,- | Frühstück + Mittagessen inkl.

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 08, 12, 16, 17, 44, 46, 55, 57</i>
<i>Pressestelle</i>	<i>Seite 05</i>
<i>Privat</i>	<i>Seite 09</i>
<i>Há Long</i>	<i>Seite 11</i>
<i>Jennifer Dahmen</i>	<i>Seite 13</i>
<i>Gertrud Oelerich</i>	<i>Seite 19</i>
<i>Sebastian Jarych</i>	<i>Seite 25</i>
<i>Katja Bischof</i>	<i>Seite 28</i>
<i>Julian Hanebeck</i>	<i>Seite 39</i>
<i>Franz J. Much</i>	<i>Seite 42</i>
<i>Denise Habberger</i>	<i>Seite 45, 47</i>
<i>Friederike von Heyden/Maren Wagner</i>	<i>Seite 52, 53</i>
<i>Valérie Detlefsen-Lemelle</i>	<i>Seite 59</i>

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES SOMMERSEMESTERS 2017

tdc 

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

