

36

Von der *Frommen Helene*,
Frauenbelangen und Koch-
rezepten – Zur Geschichte
des magazIn


40

Gleichstellung an der
Bergischen
Universität Wuppertal

62

Zwölfter Gleichstellungs-
preis geht an das
zdi-Zentrum Bergisches
Schul-Technikum

2018

JÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL 

magazIn

20

1998
2018

Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

magazin

03 EDITORIAL

04 GRUSSWORTE ZUM 20-JÄHRIGEN MAGAZIN JUBILÄUM

- | | | |
|---|---------------------------|-------------------------------|
| 04 UNIV.-PROF. DR. DR. H.C. LAMBERT T. KOCH | 16 JUTTA DALHOFF | 28 GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF |
| 06 DR. ROLAND KISCHKEL | 18 PROF. PHD KEIKO TAKANO | 30 PROF. HERIBERT BIRNBACH |
| 08 ISABEL PFEIFFER-POENSGEN | 20 PROF. PHD PER JENSEN | 32 DIPL. DES. MAIKE HEIMBACH |
| 10 ANDREAS MUCKE | 22 DR. ANJA VERVOORTS | 34 JESSICA SCHOLZ |
| 12 DR. H. C. JOSEF BEUTELMANN | 24 ANNELENE GÄCKLE | |
| 14 DR. BRIGITTE MÜHLENBRUCH | 26 DAVID BRABENDER | |

36 VON DER FROMMEN HELENE, FRAUENBELANGEN UND KOCHREZEPTEN – *Zur Geschichte des magazins*

- 40 GLEICHSTELLUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL
- 42 ZUM ABSCHIED GRÜNKOHL – *Nach 41 Jahren an der Uni ging Gabriele Hillebrand-Knopff in den Ruhestand*
- 44 EINE FÜR ALLE UND ALLE FÜR EINE
- 45 ALLER ANFANG ...

48 DIE NEUE GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION HAT SICH KONSTITUIERT

50 20 JAHRE MAGAZIN

52 ANTRITTSBESUCH – *Ministerin Pfeiffer-Poensgen zu Gast an der Bergischen Universität*

53 PROFESSORINNENPROGRAMM III – *Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder*

zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

55 NEUES VON BUKOF UND LAKOF

56 DER OCHADAI-INDEX – *Eine Checkliste für Hochschulen zur Schaffung eines besseren Arbeitsumfeldes für Frauen*

58 FÄCHERBEZOGENE GLEICHSTELLUNGSQUOTEN BEI NEUBERUFUNGEN VON PROFESSUREN

60 ARBEITSPAKET ZUR GLEICHSTELLUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT JETZT ONLINE ABRUFBAR

61 GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN

62 ZWÖLFTER GLEICHSTELLUNGSPREIS GEHT AN DAS ZDI-ZENTRUM BERGISCHES SCHUL-TECHNIKUM

66 MÄDCHENPOWER! TECHNIK UND TALENT – *3. Mädchenkongress am Campus Freudenberg*

68 SOMMERUNI – *Schülerinnen wagen den Sprung von der Schule ins natur- oder technikwissenschaftliche Studium*

72 GIRLS' DAY 2018

74 ZEHN JAHRE ITP-PROGRAMM – *Feier zum Jubiläum*

75 INTERNATIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT – *Workshop „Upcoming Academics and Women's Careers in*

Academia – Results and Examples from European Research“ an der Ochanomizu University in Tokio

78 GENDER IN JAPAN – *Zwei Wochen an der Ochanomizu University Tokio*

80 EXPORT DER PHILOSOPHISCHEN GESCHLECHTERFORSCHUNG NACH JAPAN – *Einladung einer*

Geschlechterforscherin von der Bergischen Universität Wuppertal an Universitäten in Tokio und Kunitachi

82 VON WESEN, DIE NOCH NICHT GANZ SIND – *Professorin Dr. Claudia Machold und das junge Wissensgebiet der Kindheitsforschung*

86 NEUE SITUATIONEN, NEUE THEMEN, NEUE MÖGLICHKEITEN; DAS MACHT FILMISCHES ERZÄHLEN AUS – *Die Regisseurin und*

Professorin für Design Audiovisueller Medien in Praxis, Theorie und Vermittlung, Erica von Moeller, erreicht mit dem Medium Film vor allem eines: Menschen.

92 VÄTERZEIT – *Karsten Steinbach-Settele mit seinem Töchterchen Merle*

94 DREI JAHRE FAMILIENBÜRO – *Eine kurze Bilanz*

96 NEUAUFLAGE: BROSCHÜRE & CHECKLISTE

97 KIDSBOXEN

98 STILL- UND WICKELRÄUME

97 ELTERN-KIND-TREFFEN

98 FAMILIENBÜRO

98 ELTERN-KIND-LERNRAUM

99 KINDERFREIZEITEN 2019

IMPRESSUM JAHRESAUSGABE 2018

REDAKTION

Dr. Christel Hornstein
Sophie Charlott Ebert, M.Ed.
VERANTWORTLICH I.S.D.P.
Sophie Charlott Ebert, M.Ed.

ANSCHRIFT

Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42119 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, M.Ed.
DRUCK & AUFLAGE
Druckerei Hans Hitzegrad
GmbH & Co. KG, Auflage: 2.000

DR. CHRISTEL HORNSTEIN, SOPHIE CHARLOTT EBERT, KERSTIN BARGEL

EDITORIAL

03

Mit dieser Ausgabe feiern wir das 20-jährige Jubiläum unseres mehrfach ausgezeichneten Gleichstellungsmagazins und laden die Leserinnen und Leser zu einer Zeitreise ein. Die Geschichte des magazins ist auch die Geschichte der Gleichstellung unserer Universität, die wir auf 1916 Seiten zu Papier gebracht und mit 1399 Bildern veranschaulicht haben.

Eröffnet wird die „Festschrift“ mit einem bunten Reigen an Grußworten, die unterteilt sind in einführende Worte von Rektor und Kanzler, Gratulationsadressen der NRW-Ministerin für Kultur und Wissenschaft, des Oberbürgermeisters der Stadt Wuppertal und des Hochschulratsvorsitzenden und abschließend inhaltliche Beiträge verschiedenster Personen. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei den Autorinnen und Autoren der Grußworte bedanken, die mit ihrer Stimme der Ausgabe ein besonderes Gewicht gegeben haben.

Wir wünschen viel Spaß bei der diesmal doch deutlich umfangreicheren Lektüre.

UNIV.-PROF. DR. DR. H.C. LAMBERT T. KOCH, REKTOR DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Grußwort und Glückwunsch des Rektors

05



Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch

Liebe Leserinnen (und Leser)!

1948 kämpfte die Abgeordnete und Juristin Elisabeth Selbert im Übergangsparlament des Nachkriegsbonn gegen heftige Widerstände für die Aufnahme des Satzes „*Männer und Frauen sind gleichberechtigt*“ in das Grundgesetz der späteren Bundesrepublik Deutschland. Das Vorhaben gelang – und legte den Grundstein für eine mittlerweile 70-jährige gesellschaftspolitische Auseinandersetzung zum Thema Gleichberechtigung. In dem ARD-Film „*Sternstunde ihres Lebens*“ wird der engagierte Kampf der Elisabeth Selbert in spannender und zugleich informativer Weise erzählt. Das Besondere dabei ist nicht nur, dass die Geschichte teils vor Wuppertaler Kulisse stattfindet, sondern vor allem auch, dass mit Erica von Moeller eine Professorin der Bergischen Universität Regie führte.

An diesen bemerkenswerten Zusammenhang zu erinnern, erscheint mir passend, wenn es heute darum geht, dem magazIn zu seinem 20. Geburtstag zu gratulieren. Auch dieses bereits mehrfach ausgezeichnete Print-Medium unserer Hochschule leistet seit nunmehr zwei Jahrzehnten wertvolle Arbeit für gleichstellungspolitische Anliegen. Ohne Zweifel hat es – großartig gemanagt von seinen Herausgeberinnen – keinen geringen Anteil daran, dass Geschlechtergerechtigkeit an der Bergischen Universität Wuppertal wesentlich mehr ist als eine Worthülse oder ein reiner Modebegriff. Das zeigt beispielsweise der Blick in die Hörsäle. Der Studentinnen- und Absolventinnenanteil der Bergischen Universität liegt auf einem stabilen Niveau von über 50%, und 29% der Professuren sind von Frauen besetzt.

Um diese Entwicklung fortzuschreiben, ist der Einsatz für Themen wie „*Frauen in der Wissenschaft*“, „*Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung*“, „*Frauen in MINT*“, „*Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie*“, „*Internationale Gleichstellungsarbeit*“ oder auch „*gendersensible Sprache*“ weiterhin eine wichtige Querschnittsaufgabe. Denn noch sind Frauen gerade in der Wissenschaft im Durchschnitt

unterrepräsentiert. Es macht also Sinn, daran zu arbeiten, dies zu ändern und damit für alle Beteiligten Chancen und Potentiale freizusetzen.

Dabei gilt es, bereits in der Schule und im Studium anzusetzen. Zudem sind die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit der Aufgaben im privaten und beruflichen Kontext weiter zu flexibilisieren. Hierzu können wir alle beitragen. Auch die Beforschung neuer Ideen und Konzepte, die auf dieses Ziel einzahlen, lohnt sich. Und: Die für solche Belange engagierten Frauen und Männer freuen sich, wenn über ihre Arbeit berichtet wird.

In diesem Sinne nochmals ganz herzlichen Glückwunsch an die Macherinnen des magazIns! 🌸

Lambert T. Koch
Rektor der Bergischen Universität Wuppertal

DR. ROLAND KISCHKE, KANZLER DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

magazIn – Der jährliche Blick auf die Gleichstellung an der Bergischen Universität



Dr. Roland Kischkel

Die Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den Errungenschaften, die in Staaten wie der Bundesrepublik mit einer gewissen Selbstverständlichkeit normative Geltung haben, die aber dennoch erst durch genaue Beobachtung und Beschreibung Gestalt annehmen. In der Universität von heute in einem Land wie der Bundesrepublik wird man es kaum erleben, dass Gleichstellung als Norm schlechthin in Zweifel gezogen wird. Und dennoch führt die Diskussion der Fragen, woran man denn nun Gleichstellung messen und wie man sie im Sozialgefüge der Universität tatsächlich herstellen kann, nicht selten in einen Meinungsstreit: Sind Frauen in der akademischen Lebenswelt strukturell benachteiligt? Und wenn ja, wodurch? Was genau trägt dazu bei, dass die Professorenschaft zu drei Vierteln aus Männern und zu einem Viertel aus Frauen besteht, wo doch unter den Studierenden mittlerweile mehr als die Hälfte aus Frauen besteht? Gibt es für Frauen adäquate Aufstiegschancen in den administrativen und technischen Serviceeinrichtungen? Liegen in der Sprache oder in unserem diskursiven Handeln Gründe für mangelnde Gleichstellung und deswegen womöglich auch große Potenziale für mehr Gleichstellung?

Zu all diesen und vielen weiteren Fragen gibt es unterschiedliche Meinungen und nach meiner Überzeugung zumeist auch keine einfachen Antworten. Dass das so ist, liegt vor allem in der Sache selbst: Es kommt in der Gleichstellung von Frau und Mann gar nicht sehr darauf an, sie in ihrer abstrakten Richtigkeit zu verfechten, sondern mehr darauf, sie immer wieder von neuem zu beobachten, zu verstehen und so zu vermitteln, dass für konkrete Sachverhalte nachvollziehbar wird, ob in ihnen Gleichstellung verwirklicht ist oder nicht. Dafür kann es hilfreich sein, wahrgenommene Gleichstellungsdefizite in den Vordergrund zu stellen und Abhilfe zu verlangen oder auch besondere Erfolge und Glücksfälle so zu schildern, dass man auf sie leicht neidisch wird und sie zum Vorbild werden.

Das Beschreiben, Verstehen und Darstellen von Dingen, an denen Gleichstellung als erreichtes oder als verfehltes Ziel erkennbar wird, ist das Geschäft des *magazIn* seit zwanzig Jahren. Das *magazIn* und seine Autorinnen und Autoren machen sich dadurch verdient, dass sie über ihre Beobachtungen zur Gleichstellung an der Bergischen Universität berichten, zur gelungenen wie zur verfehlten. Und wie es einem guten Magazin ansteht, geschieht dies mal *erzählend*, in subjektiver Perspektive, und mal *zählend*, mit

Blick auf Strukturen und Prozesse. Entscheidend ist, dass die Geschichten genau sind, interessant geschrieben und passend bebildert, so dass sie ihre mit Nachrichten und Informationen schon ganz gut versorgte Leserschaft erreichen. Und Hauptsache, das Nachdenken und das Schreiben über den Gegenstand Gleichstellung geht weiter – und regt uns alle zu weiteren Aktivitäten an. Denn erreicht ist sie ja wohl noch nicht. 🍀

Roland Kischkel

Kanzler der Bergischen Universität Wuppertal

**ISABEL PFEIFFER-POENSGEN,
MINISTERIN FÜR KULTUR UND WISSENSCHAFT
DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN**

08



Isabel Pfeiffer-Poensgen

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist ein Wert, der unsere Gesellschaft prägt. Die tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit in allen Lebensbereichen ist eine Aufgabe, der wir uns täglich neu stellen müssen. Auch im Wissenschafts- und Hochschulsystem gibt es in dieser Hinsicht noch viel zu tun, ganz augenscheinlich zeigt sich dies im Vergleich der bereits seit langem bestehenden Parität der Geschlechter in der Studierendenschaft und dem immer noch viel zu geringen Anteil von Frauen mit Professuren. Die Gleichstellungsakteurinnen an den Hochschulen setzen sich, oft gemeinsam mit Hochschulleitungen, mit Nachdruck für mehr Chancengleichheit ein. Chancengleichheit ist dabei nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der Qualität und des umsichtigen Einsatzes von

Ressourcen. Noch immer stellt – insbesondere für Wissenschaftlerinnen – die Elternschaft ein Karrierehindernis in der Wissenschaft dar. Familie und eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn besser miteinander zu vereinbaren, ist eine wichtige Herausforderung, bei der ich die Hochschulen in den nächsten Jahren unterstützen möchte. Den Herausgeberinnen des Gleichstellungsmagazins der Universität Wuppertal gratuliere ich zum 20-jährigen Jubiläum ganz herzlich. Ihr Magazin ist ein hervorragender Appell für mehr Chancengleichheit an unseren Hochschulen. 🌸

*Isabel Pfeiffer-Poensgen
Ministerin für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen*

ANDREAS MUCKE, OBERBÜRGERMEISTER DER STADT WUPPERTAL

Potenziale von Frauen nutzen!

10



Andreas Mücke

Frauen bekommen weniger Gehalt, arbeiten häufiger in Teilzeit, landen seltener in Führungspositionen – an dieser Situation hat sich leider seit Jahren nicht viel geändert. Gleichzeitig werden an der Bergischen Universität Wuppertal viele weibliche Führungskräfte von morgen ausgebildet, die ihr Potenzial entfalten möchten.

Bei der Stadtverwaltung liegt der Frauenanteil in der Führungsebene zurzeit erst zwischen 35 und 36%. Damit lassen wir Potenziale ungenutzt und vergeben eine Chance, dem demografischen Wandel zu begegnen.

Deshalb hat sich der Verwaltungsvorstand der Stadtverwaltung entschieden, den Frauenanteil vorrangig in der ersten Führungsebene nach dem Verwaltungsvorstand bis 2021 auf 50% zu erhöhen. Hierzu wurde das Konzept „Frauen in Führung“ entwickelt. Es ist Teil der Personal- und Organisationsentwicklung und beleuchtet die Maßnahmen, die für die Gewinnung und Bindung von weiblichen Führungskräften bei der Stadtverwaltung ergriffen werden.

Wir werden über die Fortbildung „Mein Führungspotenzial erkennen“ Frauen für Führung motivieren und ein geplantes Mentoring-Programm auflegen. Damit wird Frauen ermöglicht, sich

Erfahrungswissen von einem geschulten Mentor oder einer geschulten Mentorin anzueignen. Die Möglichkeit von „Führen in Teilzeit“ wird weiter vorangetrieben. Hierbei ist die Besetzung von Führungspositionen mit Führungstandems oder mit reduzierter Stundenzahl möglich. Um im Auswahlverfahren nicht herkömmlichen Stereotypen zu verfallen, wird dieses Thema Inhalt einer neuen Schulung sein.

Wir möchten unsere Verwaltung zukunftsicher aufstellen, indem die Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. Damit möchten wir auch Vorbild für andere Unternehmen sein. Sie sehen: Gleichstellungsarbeit ist nach wie vor wichtig! 🌱

Andreas Mücke

Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal

**DR. H. C. JOSEF BEUTELMANN,
VORSITZENDER DES HOCHSCHULRATES DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL**

Gleichstellung und Chancengleichheit – Grundvoraussetzungen für eine zukunftsfähige Forschung, Lehre und Wissenschaft



Dr. h. c. Josef Beutelmann

Im Namen des gesamten Hochschulrates gratuliere ich dem Redaktionsteam und allen MacherInnen ganz herzlich zum 20-jährigen Jubiläum des magazIn. In der Erstausgabe ist der Anspruch formuliert, „*unterhaltsam und selbstironisch*“ zu zeigen, was hinter den Kulissen im Bereich der Gleichstellung an unserer Universität geschieht. Diesen Anspruch haben Sie vorbildlich erfüllt: Seit zwei Jahrzehnten berichten Sie zu allen Facetten des Themas in professioneller Weise – intelligent, informativ und interessant.

Gerade in dieser Zeit ist rund um dieses zentrale gesellschaftspolitische Anliegen eine Vielzahl von Gesetzen auf den Weg gebracht worden. Und niemand wird es heute ernsthaft in Zweifel

ziehen, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ein konstitutives Merkmal einer funktionierenden Demokratie ist und zur positiven Fortentwicklung unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt beigetragen hat. Das gleiche gilt für den Wissenschaftsbetrieb. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung an der Bergischen Universität ist aber nicht nur ein gesetzlicher Auftrag, sondern ein Anliegen, das in die Gesamtstrategie der Universität eingebunden ist und als Leitungsaufgabe wahrgenommen wird. Die gute und vielfältige Tradition der Gleichstellung der vergangenen 20 Jahre hat sich ausgezahlt: So hat z. B. die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Gleichstellungsstandards an der Bergischen Universität als vorbildlich eingestuft. Dabei spielt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt gewiss eine besondere Rolle. Zudem findet Gleichstellungsarbeit auf vielen Ebenen der Universität statt. Ein gutes Beispiel dafür sind die vielfältigen Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, die zu Recht immer wieder Schwerpunktthemen im magazIn waren.

Gleichstellung und Chancengleichheit sind Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit der Bergischen Universität. Bei allen Erfolgen

bleibt viel zu tun, um etablierte Konzepte fortzuführen und durch weitere innovative Ansätze zu ergänzen. Das magazIn wird dies sichtbar machen und mit seiner Berichterstattung die Bewusstseinsbildung aller Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit der Geschlechter erhöhen. Dafür wünsche ich Ihnen das Allerbeste. Der Hochschulrat wird Ihre Arbeit weiter mit Sympathie und Unterstützung begleiten. 🌸

*Josef Beutelmann
Vorsitzender des Hochschulrates der
Bergischen Universität Wuppertal*

DR. BRIGITTE MÜHLENBRUCH, HONORARY PRESIDENT EUROPEAN PLATFORM OF WOMEN SCIENTISTS EPWS, BRÜSSEL

Gleichstellung ist kein anzustrebendes Ziel – sie ist ein Grundrecht



Dr. Brigitte Mühlenbruch

„Gleichstellung ist kein anzustrebendes Ziel – sie ist ein Grundrecht“, aber wir haben uns daran gewöhnt, selbst gewisse Grundrechte immer wieder einfordern zu müssen. Dabei helfen, bestärken und motivieren uns alle seriösen Informations- und Kommunikationsorgane, die Einblicke und Anregungen vermitteln in die vielfältigen Aktionen örtlicher, regionaler, nationaler und europäischer Gleichstellungspolitik, ihre Desiderate und ihre Erfolge. Die Jubiläumsmagazin ist ein solches Medium; und deshalb komme ich mit Vergnügen und Respekt der Bitte um ein Grußwort zum 20-jährigen Jubiläum des Gleichstellungsmagazins der Bergischen Universität Wuppertal nach. Ich gehöre zu denen, die nahezu jede Ausgabe in Händen halten durften, ja, die bereits die Vorläuferin bzw. Mutter des Magazins, die gar nicht so fromme Helene, stets genussvoll gelesen haben. Ich bewundere die Herausgeberinnen, denen es gelungen ist, seit 1990 mit nur einer kurzen Unterbrechung dieses Journal mit vielfältigen, anspruchsvollen und aktuellen Informationen zu bestücken.

Mich beschäftigen zwei Fragen: Sind die aufwendige und ästhetisch schön gedruckte Form sowie die regelmäßige Information noch notwendig und zeitgemäß?

Ohne die allgemeine Digitalisierung auch nur irgendwie in Frage stellen zu wollen, halte ich es für kulturell äußerst wertvoll, dass in unserer schnelllebigen und hektischen Zeit mit Fake News und alternativen Fakten, wo jeder und jede sagen darf, was er oder sie möchte, ohne auf evtl. Konsequenzen zu achten, es immer weniger als unzeitgemäß gilt, auch gern mit auf ansprechendem Papier Gedrucktem faktenbasiert informiert zu werden. Was zu Zeiten der Helene die einzige Möglichkeit war, sollte uns heute als besonders erhaltenswert gelten.

Der Blick auf die laufenden Verhandlungen um die Ausgestaltung des neuen europäischen Forschungsrahmenprogramms „Horizon Europe“, mit dem der gesamte Forschungs- und Innovationskreislauf auf europäischer Ebene weiterhin unterstützt und Bürgerinnen und Bürger ungleich viel stärker eingebunden werden sollen, um den positiven Nutzen von Forschung und Innovation noch deutlicher zu kommunizieren, zeigt uns einmal mehr, eine ausreichende Berücksichtigung der berechtigten

Ansprüche von Wissenschaftlerinnen muss wiederum eingefordert werden. Ohne Gender Equality durch individuelle Maßnahmen und strukturellen Wandel, ohne konsequente Berücksichtigung der Gender Dimension in Forschungsinhalt und -methoden, wird eine stärkere Einbindung von Bürgerinnen und damit ein verbesserter Zusammenhalt unserer Gesellschaft nicht möglich sein. Das wiederum bedarf ständiger Information für und mit allen Beteiligten auf allen Ebenen.

Herzlichen Glückwunsch Ihnen allen und weiter so! 🍀

Brigitte Mühlenbruch
Honorary President European Platform
of Women Scientists EPWS, Brüssel

JUTTA DALHOFF, LEITERIN DES KOMPETENZ- ZENTRUMS FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG (CEWS), GESIS KÖLN

Schrägsein als gleichstellungspolitisches Profil



Jutta Dalhoff

Optisches Schrägsein als Erkennungszeichen ist mein erster Gedanke in Bezug auf das Magazin der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität Wuppertal. Das Re-Design im Jahre 2009 war eine gute Marketingidee, die dieser regelmäßigen Publikation einen hohen Wiedererkennungswert gegeben hat. Das äußerliche Schrägsein steht für mich aber vor allem synonym für den Inhalt, der zum einen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschule widerspiegelt, zum anderen konstruktiv-kritisch im Sinne von *querdenken* die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Christel Hornstein seit 20 Jahren begleitet.

Herzlichen Glückwunsch zu diesem Jubiläum! Unser CEWSjournal ist etwas jünger und wird im Winter 2020/21 sein 20-jähriges Erscheinen feiern, wir blicken also gemeinsam auf zwei Jahrzehnte Gleichstellungsarbeit im Wissenschaftsbetrieb zurück. Mein Berufsleben ist seit 1984 auch mit dem Thema *Frauenpolitik* verbunden, die Frage, was Gleichstellung für mich bedeutet, stellt sich daher als Längsschnittbetrachtung dar.

Historikerin und Feministin zu sein ermöglicht es, die gesellschaftlichen Zeitläufe im angemessenen Verhältnis zu sehen, insofern bin ich

mit den frauenpolitischen „Errungenschaften“ der letzten dreißig Jahre – der Hälfte meines Lebens – zufrieden, manchmal sogar positiv überrascht. Im Vergleich zur Generation unserer Mütter haben sich die Lebensgestaltungsmöglichkeiten für Frauen grundgesetzlich, familienrechtlich, bildungs- und gesellschaftspolitisch maßgeblich erweitert und viele von uns haben diese Möglichkeiten genutzt. Die des Feminismus unverdächtige deutsche Bundesregierung ließ zum diesjährigen Weltfrauentag allerdings offiziell verlautbaren: „In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. An der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung arbeiten wir noch.“ Ein fortgesetztes gleichstellungspolitisches Engagement ist aus der Gesamtsicht des Weltwirtschaftsforums dringend notwendig, gemäß dessen aktuellen *Global Gender Gap Report* vergrößert sich die Kluft zwischen den Geschlechtern nach zehn Jahren des langsamen Fortschritts seit 2017 wieder. Die Verschlechterung bezieht sich insbesondere auf die Bereiche wirtschaftliche Beteiligung und politische Mitwirkung. Der Bericht kommt u. a. zu dem Ergebnis, dass unabhängig von der Qualifikation der berufstätigen Frauen generell mehr Männer Führungspositionen innehaben, das gilt auch für Deutschland mit seinem Platz 12 (!) auf diesem Index.

Die erschreckende Rolle rückwärts in Sachen Emanzipation und Geschlechterrollenzementierung wird vor allem bei „Influencern“ in Internet-Blogs, in massenwirksamen Musikvideos und der massiv hellblau-rosa Produktentwicklung der Spielzeugindustrie überdeutlich. Die Botschaft ist: Mädchen und Frauen sollen gefällig, rollenkonform, allzeitgestylt, konsumorientiert und unterwürfig sein, um sich in unserer Gesellschaft an der „richtigen“ Stelle einordnen zu können.

Für Schrägsein wurden und werden Frauen nicht gemocht. Aber Vorsicht, ohne konsequentes individuelles Umsetzen der vorhandenen Lebensgestaltungsmöglichkeiten auch gegen den herrschenden Zeitgeist an bleiben die frauendiskriminierenden Gender Gaps in den relevanten Lebensbereichen nicht nur erhalten, sondern werden sich wieder vergrößern. Es geht um die geschlechtergerechte Verteilung von knappen Ressourcen, Gefallsucht rechnet sich am Ende nicht ... 🍷

Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS Köln

PROF. PHD KEIKO TAKANO, PROFESSOR OF CHEMISTRY, OCHANOMIZU UNIVERSITY IN TOKIO, JAPAN



Prof. PhD Keiko Takano

Congratulations for the 20th anniversary for the gender equality magazine of Bergische Universität Wuppertal (BUW). We, BUW and Ochanomizu University (Ocha-U) in Tokyo have been important partner for the student exchange and collaboration for research and education among the faculty members. I visited Wuppertal in January of 2004 for the first time for the joint-thesis defense of Ms. Tina Erica Odaka as a supervisor at Ocha-U. She was the first Ocha-U student who studied at BUW and got a joint PhD from the two universities, BUW and Ocha-U. Shortly thereafter, we got a five-years fund named as "International Training Program (ITP)" from Japan Society for the Promotion of Science (JSPS) for student exchange for one semester, which allows us to send students with math and science majors from Ocha-U to BUW. After the five-years financial support from JSPS, we have been running the program

Herzlichen Glückwunsch zum 20. Jubiläum des magazIns, der Zeitschrift des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität Wuppertal (BUW). Wir, die BUW und die Frauenuniversität Ochanomizu (Ocha-U) in Tokio, pflegen beim Studierendenaustausch und bei der Zusammenarbeit der Mitglieder der Fakultät in Forschung und Lehre eine enge Partnerschaft. Ich kam zum ersten Mal im Januar 2004 als Dissertationsleiterin der Ocha-U, zur Verteidigung der gemeinsamen Doktorarbeit von Frau Tina Erica Odaka, nach Wuppertal. Sie war die erste Studentin der Ocha-U, die auch an der BUW studierte und einen gemeinsamen Dokortitel von beiden Universitäten, der BUW und Ocha-U, erhielt. Kurz darauf gewährte uns die *Japanese Society for the Promotion of Science (JSPS)* eine finanzielle Beihilfe, für eine Dauer von fünf Jahren, das sogenannte „*International Training Program (ITP)*“ für den Studierendenaustausch über einen Zeitraum von einem Semester. So können wir Studierende der Fachrichtungen Mathematik und Wissenschaft von der Ocha-U zur BUW schicken. Nach fünf Jahren der finanziellen Unterstützung durch die JSPS haben wir das Programm mithilfe eines Zuschusses von der *japanischen Student Services Organization (JASSO)* weitergeführt.

with a support from *Japan Student Services Organization (JASSO)*. The reason why I recommend female students going abroad to study comes from my personal experience. I had ten-months stay for research in the USA by myself in my thirties, leaving my husband and two children, a boy and a girl, in Japan. To be honest, it was difficult especially for women to stay abroad if they have children, while it was nothing special for male researchers. In my case, I was lucky enough to stay abroad because my family understood my wish to have an experience for research after getting a PhD as a same way as male researchers. It is out of question that coming into contact with a different culture and values in youth is a great experience for women as well as men. As mentioned above, it is quite difficult for females in their late twenties or thirties to get a chance to stay abroad because of the female-specific life course such as bearing and raising of children. Therefore, I have been encouraging female students to go abroad to study or to do research when they are students in their twenties.

Our project title of the JSPS ITP was as follows: "Fostering of Advanced Female Scientists at Ochanomizu University – Be the Next Marie Curie!" Though we have to wait for the final answer to the question whether we could foster the next Marie Curie, we believe the students who had a chance to stay abroad for several months have been working actively in their companies with the international perspective.

Gender equality for me means that chances in work and research are given without any gender limitation. Our project mentioned above offers a good opportunity for young female students to study abroad and to develop an ability to think globally. I hope that it contributes to the realization of not only the global society but also gender-equal society. 🌸

19

Der Grund, warum ich weiblichen Studierenden ein Auslandssemester empfehle, liegt in meinen persönlichen Erfahrungen. Ich selbst forschte zehn Monate lang in den USA, als ich etwa dreißig war, und ließ meinen Mann, meinen Sohn und meine Tochter in Japan. Ehrlich gesagt, war ein Auslandsaufenthalt gerade für Frauen mit Kindern schwierig, während das Studium in einem anderen Land für männliche Wissenschaftler geradezu als Selbstverständlichkeit angesehen wurde. Ich persönlich hatte Glück, denn meine Familie verstand meinen Wunsch, nach meiner Dissertation ähnlich wie meine männlichen Kollegen die Erfahrung machen zu dürfen, im Ausland wissenschaftlich tätig zu sein. Eigentlich kommt es für eine Frau nicht infrage, in ihren Jugendjahren in ähnlicher Weise mit einer fremden Kultur und deren fremden Werte in Berührung zu kommen wie ein Mann. Wie oben bereits erwähnt, erhalten Frauen mit Ende 20 bis Ende 30 nur selten die Chance, ins Ausland zu gehen, da das Familienleben und insbesondere die Versorgung der Kinder vorgehen. Daher empfehle ich weiblichen Studierenden, schon mit Anfang oder Mitte 20 im Ausland zu studieren oder forschen.

Unser Projekttitle des JSPS ITP lautete: „*Förderung von fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen an der Frauenuniversität Ochanomizu – werden Sie die nächste Marie Curie!*“. Obwohl wir die Frage, ob die nächste Marie Curie gefunden ist, jetzt noch nicht endgültig beantworten können, leisten Studierende, die mehrere Monate im Ausland verbringen dürfen, unserer Ansicht nach einen aktiven Beitrag dazu, in ihren Unternehmen eine internationale Perspektive zu schaffen.

Für mich bedeutet Gleichberechtigung, dass es weder am Arbeitsplatz noch in der Wissenschaft geschlechtsbedingte Beschränkungen geben darf. Unser oben angesprochenes Projekt bietet jungen weiblichen Studierenden eine gute Gelegenheit, im Ausland zu studieren und die Fähigkeit zu entwickeln, international zu denken. Ich hoffe, dass dies nicht nur zur Verwirklichung der globalen Gesellschaft beiträgt, sondern auch zur Schaffung einer Gesellschaft ohne geschlechtsbedingte Schranken. 🌸

Keiko Takano

Professor of Chemistry, Ochanomizu University in Tokio, Japan

PROF. PHD PER JENSEN, JAPAN-BEAUFTRAGTER DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Das Gleichstellungsbüro hilft und berät in allen Lebenslagen



Prof. PhD Per Jensen

Die langjährige Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro und der theoretischen Chemie ist vielleicht ungewöhnlich und eine Wuppertaler Eigenheit. Sie ist entstanden, nachdem ich im Jahre 2000 eine Gastprofessur in Japan innehatte und während des Aufenthaltes Kontakt zur Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio knüpfte. 2007 waren Prof'in em. Shuko Fujieda und Prof. Yoshihito Mori auf Fact-Finding-Reise in Europa. Sie waren beauftragt, Informationen zu Gleichstellungs-Aktivitäten an europäischen Universitäten zu sammeln und haben mich gebeten, einen entsprechenden Besuch in Wuppertal zu organisieren. Daraufhin habe ich das Gleichstellungsbüro kontaktiert und wir haben ein Programm zusammengestellt, das nicht nur informativ für beide Seiten war, sondern auch in einer sehr angenehmen Atmosphäre stattfand. 2008 startete das sogenannte ITP-Projekt, in dessen Rahmen in jedem Wintersemester eine Gruppe von Studentinnen der Frauenuniversität MINT-Fächer an der Bergischen Uni studieren.

Beim 10-jährigen Jubiläum am Ende des Wintersemesters 2017/18 hatten 84 Studentinnen am ITP-Projekt teilgenommen und sechs Studentinnen sind für das Wintersemester 2018/19 angekündigt. Frau Dr. Christel Hornstein und Frau Gabriele Hillebrand-Knopff vom Gleichstellungsbüro haben das ITP-Projekt seit 2008 laufend begleitet und in vielfacher Weise unterstützt, sowohl praktisch als auch finanziell. Dafür möchte ich mich hier recht herzlich bedanken. Ich bedanke mich auch für den Gleichstellungspreis 2013. Damals konnte ich bei Wahl und Beschaffung einer passenden Bekleidung für die Verleihungszeremonie von der beratenden Tätigkeit Frau Hillebrand-Knopff's profitieren. Erfreulicherweise führt die jetzige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Frau Sophie Charlott Ebert die Zusammenarbeit nicht nur mit der Frauenuniversität Ochanomizu, sondern auch mit anderen BUW-Partneruniversitäten in Japan energisch weiter. Dieses lässt eine positive Perspektive für die zukünftige Zusammenarbeit mit Japan erkennen.

Das *magazIn* ist seit all den Jahren eine Plattform, um über alle diese Tätigkeiten zu berichten und inspiriert damit Beschäftigte und Studierende gleichermaßen.

Abschließend ist zu sagen, dass der Erfolg des ITP-Projekts (und vieler anderen Japan-Aktivitäten) im vergangenen Jahrzehnt ohne die tatkräftige Unterstützung des Gleichstellungsbüros nicht möglich gewesen wäre! Nochmals vielen herzlichen Dank an das hervorragende Gleichstellungsteam für die angenehme und immer konstruktive Zusammenarbeit, auf die ich mich auch weiterhin verlässlich und zukunftsweisend freue! 🍀

Per Jensen

*Japan-Beauftragter der Bergischen Universität
Wuppertal*

**DR. ANJA VERVOORTS, ZENTRALE
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER
HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF**

»Wissenschaft ist nicht nur ein Erkenntnisprozess, sondern auch ein sozialer Vorgang, der oft nach starren Spielregeln aber ohne existierende Spielanleitung funktioniert.«

22



Dr. Anja Vervoorts

Bemerkenswerte Pionierinnen der Wissenschaft und ihre erkämpften Karrieren sind für alle Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Inspiration und Ermutigung im Kampf für die eigene Karriere. Wie bedeutend diese Pionierinnen sind, zeigt sich nicht zuletzt an Prof. Dr. Selma Meyer, der ersten Professorin der Medizinischen Akademie Düsseldorf im Jahr 1922. Sie ist die Namensgeberin für unser Mentoring-Programm, mit welchem wir bereits hunderte Frauen auf ihrem Karriereweg fördern konnten. Mittlerweile sind über 50% der Studierenden Frauen, dennoch sind die Professuren an der Heinrich-Heine Universität weiterhin zu etwa 75% von Männern besetzt.

Umso bedeutender ist es, Maßnahmen für Frauen, die sich für eine Karriere entschieden haben, zu fördern und zu unterstützen. Das *SelmaMeyerMentoring* ist eine davon. Unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen sind sehr gut ausgebildet und hochmotiviert, doch stoßen sie oft auf unsichtbare Hürden oder an die vielzitierte gläserne Decke. Denn Wissenschaft ist auch ein sozialer Vorgang, der oft nach starren Spielregeln, aber ohne existierende Spielanleitung funktioniert.

Die Diskussion über geschlechterspezifische Unterschiedlichkeiten der Wissenschaftskarrieren wird uns mit Blick auf die Zukunft erhalten bleiben – sowohl im universitären Bereich als auch in der freien Wirtschaft.

Auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wird uns weiterhin mit Herausforderungen begegnen. Umso wichtiger ist es, dass wir ferner unterschiedliche Plattformen nutzen, um uns auszutauschen, gemeinsam für neue und aktuelle Themen sensibilisieren und voneinander profitieren. 🌱

Anja Vervoorts

*Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf*

ANNELENE GÄCKLE, ZENTRALE GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

»Laut und klar«

24



Annelene Gäckle

„You can't move mountains by whispering at them.“
[Pink, Sängerin]

Das magazin hat 20 Jahre, großartige Jahre, lang wahrlich nicht geflüstert. Nein, die Macher_innen haben stets mit klarer Stimme aufgesprochen. Sie haben über erfolgreiche Frauen aus allen Gruppen der Bergischen Universität berichtet, nachhaltige Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit vorgestellt, Datenanalysen für den Campus offeriert und Genderthemen verständlich gemacht. In 20 Jahren hat sich so einiges bewegt und manch eine Frau zieht sich gerade die letzte Seillänge im Kletterhang hoch oder steht bereits mit auf dem Gipfel. Wunderbar!

Es gibt allerdings erhebliches Steigerungspotenzial und Frauen dürfen gerade im Zuge zunehmender Digitalisierung auch an den Hochschulen nicht erneut aus dem Blick oder in die Defensive geraten: Frauen sind beispielsweise im Netz schwerer auffindbar, da für Algorithmen von Suchmaschinen Begriffe wie Architektin und Architekt oft nicht als Synonyme erkennbar sind (vgl. Holzki 2017), Algorithmen zeigen Stellenangebote für Führungspositionen sechs mal häufiger vermeintlich männlichen Stellensuchenden an (vgl. Carpenter 2015) oder Chat-Bots wie „Tay“, der von Twitter 2016 lanciert in die Öffentlichkeit trat, geben binnen 24 Stunden frauenfeindliche und sexistische Hass- und Hetzkommentare ab, weil sie von Chat-Beiträgen anderer Nutzender „lernen“. Gerade an den Hochschulen sollten wir uns weiter intensiv mit (neuen) Ausschlussmechanismen auseinandersetzen. Unsere Strukturen sollten so gestaltet sein bzw. werden, dass wir den großen Talentpool von Frauen wahrnehmen, ansprechen und ausschöpfen.

Hierfür ist es unabdingbar, den „Lautstärkeknopf“ ab und an mal etwas höher zu drehen. Liebes magazin, hier ist laut und klar auf euch Verlass. 🌻

Annelene Gäckle
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der
Universität zu Köln

DAVID BRABENDER, GESCHÄFTSFÜHRER KITA|CONCEPT

»Familienfreundlichkeit an der Bergischen Universität
Wuppertal – Erfolgsfaktor und Herzensangelegenheit«



David Brabender

Gerne erinnere ich mich an die Feier zum 20-jährigen Bestehen der Kinderfreizeiten an der Uni im Jahr 2016. Es war ganz schön was los, eine Gruppe von Kindern führte in der Cafeteria einen Tanz auf und Kinder, die in den Anfängen die Ferienbetreuung wahrgenommen haben, waren als Gast mit vor Ort – mittlerweile waren sie erwachsen geworden und kehrten trotzdem nostalgisch an diesen Ort zurück, mit dem sie tolle Kindheitserinnerungen verbinden. Die Feier bewies zum einen eindrucksvoll den großen Erfolg der Kinderfreizeiten und die große Verbundenheit zwischen den Organisatoren und Kindern, selbst nach so vielen Jahren. Zum anderen zeigte sie jedoch auch, mit wie viel Herz das Thema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* durch das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal seit über 20 Jahren betrieben wird.

Damals machte die Universität mit dem Angebot der Kinderfreizeiten einen wichtigen Schritt nach vorn. Und auch heute ist die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ein Schlüsselfaktor in der Bildung und Wirtschaft. Gut ausgebildete Frauen sollten studieren oder arbeiten können, unabhängig von der Familiensituation. Doch was tun, wenn Arbeitszeiten und Schulferien nicht zueinander passen? Zudem möchten Eltern ihre Kinder bei der Betreuung auch in guten Händen wissen. Unternehmen sind dabei gleichermaßen auf qualifiziertes, motiviertes und engagiertes Personal angewiesen, das auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist. Nicht ohne Grund unterstützt inzwischen jedes dritte deutsche Unternehmen seine Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung – Tendenz steigend. Und das mit großem Erfolg, denn schon längst wissen Unternehmen, dass sie auch von den „weichen“ Faktoren, die eine betriebliche Kinderbetreuung mit sich bringen, profitieren und sich so attraktiver im Wettbewerb um wichtige Fachkräfte positionieren können.

Die Bergische Universität stellt sich dieser Herausforderung und gehört inzwischen zu den familienfreundlichsten Unternehmen Wuppertals. Für das Angebot der Kinderfreizeiten wurde die BUW bereits mit dem Innovationspreis ausgezeichnet. Die Richtung stimmt also, und so werden auch zukünftige Maßnahmen wie der Ausbau des Hochschulkindergartens mit viel Herz vorangebracht und dafür sorgen, dass sich die stark wachsende Universität im Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber behaupten kann. 🌱

David Brabender
Geschäftsführer Kita|Concept

GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, EHEMALIGE STELLVERTRETENDE GLEICHSTELLUNGSBEAUF- TRAGTE DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Zeitreise durch 20 Jahre Redaktionsleitung



Gabriele Hillebrand-Knopff

Als ich im Herbst 1995 in das Amt der stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt wurde, war das Ziel klar: mehr Gleichstellung im Hause zu etablieren! Doch wie und womit kann man (frau) dies erreichen und umsetzen? Da es für die Position der Gleichstellungsbeauftragten keine „Tätigkeitsbeschreibung“ gab und nicht gibt (es ist ein Ehrenamt!), waren der Selbstbestimmtheit und Kreativität keine Grenzen gesetzt. Das war ein ganz klarer Vorteil, der es mir und meinen Kolleginnen im Frauenbüro ermöglichte, die Arbeit unserer Vorgängerinnen so zu erweitern und zu professionalisieren wie wir es für richtig ansahen.

Daran glauben musste die Zeitschrift *fromme Helene*, die selbstgestrickte Vorläuferin des heutigen *magazln*, die von 1990 bis 1995 regelmäßig erschienen war und die Mitglieder unserer Hochschule über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit informierte. In Zusammenarbeit mit dem mehrfach – auch international – ausgezeichneten Typographen Prof. Heribert Birnbach (FB F Design und Kunst) wurde durch seine Kommunikationsdesign-Studentin Maike Heimbach ein komplettes,

innovatives Re-Design vorgenommen: Ein Schrägstrich im Layout und ein neuer Name mit abgetrennten „ln“ im Titel sorgten für eine moderne Aufbereitung der Inhalte, die zudem eine erweiterte Zielgruppe ansprechen sollte.

Die erste Ausgabe des *magazln* hat das damalige Frauenbüro zum Wintersemester 1998/99 herausgegeben. Ziel der Helene-Nachfolgerin war es, unterhaltsam und auch selbstironisch zu zeigen, was hinter den Kulissen der Universität geschehen und was für das Frauenleben an der Uni und zu Hause interessant gewesen war. Das Gestaltungsprinzip der Schräge bestimmte 10 Jahre das Design der Zeitschrift.

Zum 10-jährigen Jubiläum 2008 wurde das Konzept so überarbeitet, dass ein ungewöhnliches, eigenständiges Format entstand, wodurch unser *magazln* sogar internationale Aufmerksamkeit erlangte. Kommunikationsdesign-Studentin Jessica Scholz entwickelte unter künstlerischer Leitung von Prof. Birnbach nun nicht nur eine bildliche, sondern eine „echte“ Schräge, die die Wuppertaler Druckerei Hitzegrad mithilfe eines aufwändigen Beschnitts erstmals im Sommersemester 2009 realisieren konnte. Gekrönt wurde unser Re-Design 2010 mit dem Type directors club (tdc) New York Preis. Eine international

hochangesehene Auszeichnung, die wir in dieser inspirierenden Stadt dann auch in Empfang nehmen durften.

Nun sind weitere 10 Jahre vergangen... ich selbst bin seit Februar 2018 in Rente und kann es kaum glauben, dass ich rund 20 Jahre die Redaktion geleitet habe (in Entgeltgruppe 6!). Mit Kolleginnen und Kollegen aus allen vier Statusgruppen zusammengearbeitet habe und denen ich an dieser Stelle meinen Dank aussprechen möchte. Ohne sie hätte ich die Arbeit am *magazln* all die Jahre nicht so motiviert und engagiert bewältigen können.

Ich wünsche dem jetzigen Team, auch nach zwei Jahrzehnten, viel Kreativität und Erfolg für die weitere Arbeit am Gleichstellungsmagazln! 🍷

Gabriele Hillebrand-Knopff
*ehemalige stellvertretende Gleichstellungs-
beauftragte der Bergischen Universität Wuppertal*
und langjährige Redaktionsleiterin des magazln

PROF. HERIBERT BIRNBACH, PROFESSOR FÜR KOMMUNIKATIONSDESIGN, FOLKWANG UNIVERSITÄT DER KÜNSTE, EHEMALS BERGISCHE UNIVERSITÄT

»Der Fall H und m«



Prof. Heribert Birnbach

Ich bin ein Killer. Die Erkenntnis traf mich vor kurzem völlig unvorbereitet und mit voller Wucht. Über Jahre hatte ich das offenbar verdrängt. Aber jetzt sind alle Erinnerungen wieder da. Ich habe *Helene* auf dem Gewissen. Sie war damals noch jung und leicht schüchtern, schlank und vielleicht etwas spröde.

Trotzdem hätte sie wohl ein langes und vielseitiges Leben vor sich gehabt, hätten meine Auftraggeberinnen mich nicht gebeten, mich mit ihr zu befassen. Gründlich sollte das geschehen, ich bräuchte auf nichts Rücksicht zu nehmen. Damit war *Helenes* Ende besiegelt. Es war unvermeidlich.

Natürlich hatte ich Komplizen, tatsächlich handelte es sich um drei sympathische junge Damen: Maike Heimbach, Thordis Ohler und Astrid Tuschen. Aber an *Helenes* Ableben trifft sie keine Schuld. Das habe ich allein zu verantworten. Ruhe in Frieden, *fromme Helene*.

Statt *Helene* stellte ich ein Neutrum zur Diskussion, in gendergerechter Schreibweise, nicht ohne ein gewisses satirisches Augenzwinkern, aber politisch völlig korrekt und zeitgemäß: das „magazIn“. So sollte die neue Publikation des Gleichstellungsbüros der Uni Wuppertal heißen. Oder war der Name doch

der „magaz“ oder die „magazin“, wie er/sie/es von meinen kreativen Mitstreiterinnen alternierend genannt wurde. Jedenfalls war der Name so griffig, dass er sich sofort etablierte. Und mit ihm auch ein völlig neues Konzept und Design des Heftes. Spiel, Satz und Sieg fast auf ganzer Linie für die drei engagierten Kommunikationsdesign-Studentinnen. Aber eben nur fast. Maike, Thordis und Astrid wurden schon bald von der medialen Realität eingeholt. Sie hatten eine clevere Idee zum Format des Heftes gehabt. Ihnen war nämlich klar geworden, dass, wenn eine Universität ein Gleichstellungsbüro braucht, in irgendwelchen Ecken noch Ungleichheit herrscht. Das sollte das Heft immer, ohne viel Aufhebens zu machen, zeigen: während die Seiten der zweiten Hefthälfte das ganz normale DIN A 4 Format eines Briefbogens haben sollten, wären alle Seiten des vorderen Teils mit einem schrägen Schnitt um mehrere Zentimeter verkürzt worden. Das „magazIn“ hätte also zwei ungleiche Teile gehabt.

Als Maike Heimbach, die auch das Layout der ersten Ausgabe übernommen hatte, dies so realisieren lassen wollte, kam das Unvermeidliche: *das haben wir noch nie gemacht; das geht nicht;– und wenn es geht, ist es zu teuer; alles Handarbeit; und überhaupt, was haben sich die Grafiker da wieder ausgedacht!*

Im Trommelfeuer dieser Unmöglichkeiten verloren schließlich alle Beteiligten den Mut, der Schnitt wurde gekappt und übrig blieb nur eine symbolische Schräge auf der Titelseite, an der zwei Fotomotive aufeinanderprallten. Das Format blieb jedoch ein auf Bürostandard gebürstetes rechtwinkliges DIN A 4.

Zehn Jahre und 21 Ausgaben änderte sich daran nichts, bis auf das übliche Herumdoktern an Design-Symptomen gegen Ende eines erfolgreichen Lebens. Der/die/das Patient war in die Jahre gekommen. Frau Dr. Hornstein und Frau Hillebrand-Knopff hatten erkannt, dass etwas frisches Blut wohl gut täte, und wandten sich wegen der Transfusion wieder an mich. Jessica Scholz, die ich daraufhin bat, ein Redesign zu versuchen, griff die ursprüngliche Idee des schrägen Beschnitts wieder auf und kombinierte sie mit einem unverwechselbaren typografischen Auftritt für das „magazIn“. Seit dem Sommersemester 2009 erscheint es nun im neuen Look – mit schrägen Seiten!

Diese Erstausgabe, ebenfalls von ihr gestaltet, wurde vom international renomierten Type Directors Club of New York „for typographic excellence“ ausgezeichnet.

Bis heute beweist dieses Design mit jeder neuen Ausgabe seine Frische, Unverwechselbarkeit und Alltagstauglichkeit.

Und ich hoffe, dass es noch lange so bleibt. 🌸

Heribert Birnbach

Professor für Kommunikationsdesign, Folkwang Universität der Künste, ehemals Bergische Universität

DIPL. DES. MAIKE HEIMBACH, PRODUKTENTWICKLUNG NON-BOOKS, ADEO-VERLAG, EHEMALIGE STUDENTIN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Zeitlos



Dipl. Des. Maike Heimbach

Als mich die Anfrage zu diesem Grußwort erreichte, freute ich mich sehr und dachte gleichzeitig, dass Gleichberechtigung mittlerweile doch Standard und damit ein Diskurs darüber obsolet sei?! Kurz darauf saß ich zusammen mit meiner 10-jährigen Tochter stundenlang im Wartezimmer und erklärte entnervt, dass beim nächsten Arztbesuch ihr Vater sie begleiten solle. Sie protestierte impulsiv und heftig: „Du nutzt Papa aus, der muss doch arbeiten!“ Ich war fassungslos. Als berufstätige und langjährig-alleinerziehende Mutter habe ich ihr vorgelebt, dass Frauen stark und unabhängig sein können; habe von Autokauf über Krankenpflege, Finanzen, Bildung, Wertevermittlung bis hin zu Gemüseanbau und Haushaltsführung alles übernommen. Da trifft mich ihr Männerbild frontal ... und schon bin ich im Diskurs angekommen ;-)

So wie vor zwanzig Jahren, als ich zusammen mit Gabriele Hillebrand-Knopff und Prof. Heribert Birnbach überlegte, wie das Gleichstellungsbüro (damals „Frauenbüro der BUGHW“) am besten die Studierenden dieser Uni mit ihren Themen und Diskursen erreichen könnte. Schnell fiel die Wahl auf das Printmedium Magazin. Ich suchte mir das Prinzip der Schräge aus und erklärte es zur gestalterischen Grundidee, um inhaltlich und optisch aufzufallen und „einen Blick dahinter“ zu ermöglichen.

Konsequenterweise schlug ich vor, das Cover in immer anderem Winkel zu beschneiden, sodass man bereits von Außen ins Innere blicken könnte. Letzteres war leider anfänglich aus Kostengründen nicht realisierbar, wenigstens aber ein gestauchtes Format von 21 x 27 cm – bitte kein DIN-Standard für dieses ungewöhnliche interdisziplinäre Projekt! Inhaltlich sollte das Thema *Gleichstellung* relevant dargestellt und erlebbar gemacht werden – gerne in unterhaltsamer und auch selbstironischer Art. Warum also nicht das Wort *MAGAZIN* orthografisch falsch, aber gendersensibel richtig schreiben??? Der Titel „magazIn“ war geboren und blieb. Für die Rubriken und das Wording wählte ich bewusst alltagsnahe und plakative Sprache. Unvergesslich ist mir die Doppelseite „hier kocht der Chef“, auf der Rektor und Kanzler in Küchenschürze ihr Lieblingsrezept zeigten. Auch anderen gefiel das und so sandte Prof. Dr. Dr. hc Bazon Brock unaufgefordert das Lieblingsgericht seiner Großmutter ein: Umwickelte Gänsefüße.

Viele Menschen haben in den letzten Jahrzehnten durch ihre Person Farbe und Leben in unsere einstige Idee der „öffentlichen Pinnwand“ des Frauenbüros gebracht. Das „magazIn“ ist nun erwachsen, zu einem designprämierten, fest etablierten Forum an der Universität Wuppertal geworden. Ich persönlich bin ebenfalls

etabliert und wähnte meine Zeit als „frauenbewegte Zeit“ hinter mir. Die Beschäftigung mit diesem Grußwort hat meine Einschätzung verändert. Ich möchte es wie folgt zusammenfassen: Jeder Trend hat seinen Gegentrend – das lernte ich unlängst auf einer Fortbildung. So scheint auch der „Gender shift“ seinen Gegentrend zu haben. Es bleibt für mich irritierend zu erleben, mit welcher Selbstverständlichkeit Kinder in meinem Umfeld traditionelle Rollenverteilungen und Wesenszuschreibungen vornehmen. Vielleicht gehört ja beides zusammen: Meine/unsere jahrelangen Bemühungen um Gleichberechtigung und die freie Entscheidung der jetzigen Generation zugunsten traditioneller Bilder.

Übrigens kam gestern noch unerwartet eine Nachricht vom Vater meiner Tochter, dass er gerne weitere Termine in Bezug auf das gemeinsame Kind übernehmen könne, um mich zu entlasten ... ich habe also noch Hoffnung und wünsche dem „magazIn“ viele weitere Jahre für den zeitlosen Diskurs um Stereotypen, Freiheit und Gleichberechtigung! 🌸

Maike Heimbach
ehemalige Studentin an der Bergischen Universität
Wuppertal und magazIn Designerin

JESSICA SCHOLZ, SELBSTÄNDIGE KOMMUNIKATIONS- DESIGNERIN & WERDENDE HEBAMME, EHEMALIGE STUDENTIN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Zwei Perspektiven

34



Jessica Scholz

Wenn ich an Gleichstellung denke, denke ich gleichzeitig an eine bestehende Ungerechtigkeit. In meinem Leben habe ich mich jedoch aufgrund meines Geschlechts selten ungerecht behandelt gefühlt. Den als männlich geltenden Domänen bin ich stets selbstbewusst begegnet und als Selbständige habe ich gegenüber GeschäftspartnerInnen nie eine Ungleichstellung wahrgenommen. Auch zu der *Metoo*-Diskussion kann ich aus eigener Erfahrung – glücklicherweise – nichts beitragen. Trotzdem nehme ich links und rechts meines Weges wahr, dass wir in vielen Bereichen immer noch großen Angleichungsbedarf haben.

Seit ein paar Jahren beschäftige ich mich nun mit den Themen *Familienbildung und -werdung* im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und der Zeit danach. Die gravierendsten Ungleichstellungen sind meiner Ansicht nach die immer noch vorherrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen der Rollen innerhalb der Familie und die immer noch mangelnde Akzeptanz individueller Lebensentwürfe. Ja, es ist bereits besser geworden. Aber trauen wir Männern/Vätern die gleichen Kompetenzen in der Betreuung von Kindern zu wie Frauen/Müttern?

Frauen, die kurz nach Geburt wieder ihrem Beruf nachgehen, sind gesellschaftlich immer noch weniger akzeptiert, ebenso wie Männer, die sich dazu entscheiden, die Kinderbetreuung zu übernehmen und die ersten zwei Jahre zu Hause zu bleiben.

Wir wachsen mit *Role Models* auf, die uns immer noch in typische Geschlechterrollen verweisen. Tagesmutter, Erzieherin, Grundschullehrerin, Babysitterin – wo sind die Männer in diesen Berufen? Ich wünsche mir, dass wir – auch in anderen Bereichen – ausschließlich auf die individuellen Fähigkeiten und Stärken vertrauen, statt auf das Geschlecht. 🌱

Jessica Scholz

ehemalige Studentin an der Bergischen Universität
Wuppertal und *magazIn* Designerin

VON DER FROMMEN HELENE, FRAUENBELANGEN UND KOCHREZEPTEN

Zur Geschichte des magazIn

Die Zielvereinbarung III der Bergischen Universität beschreibt es ziemlich treffend:

36

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt ein Gleichstellungsmagazin heraus, um die Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit zu erhöhen, die Leistungen von Frauen sichtbar zu machen und die Geschlechterperspektive in aktuelle Hochschultemen zu integrieren.

Eigentlich ist damit schon fast alles gesagt, doch nehmen wir das 20-jährige Jubiläum des magazIn zum Anlass, um zurückzublicken:

Vor mehr als 28 Jahren erschien im April 1990 die erste Ausgabe der Vorläuferin des magazIn. Ihr Name war *Helene* – von der Frauenrechtlerin Helene Stöcker inspiriert und von Wilhelm Buschs *frommer Helene* animiert, war sie nicht immer fromm. Mal *schlafend*, mal *wählend*, mal *aktiv* setzte sie sich zum Ziel, die Frauen der Universität möglichst über alle Frauenbelange zu informieren.

Ausgabe 1 der frommen Helene erschien im April 1990 – es folgten die schlafende, die wählende und die aktive Helene



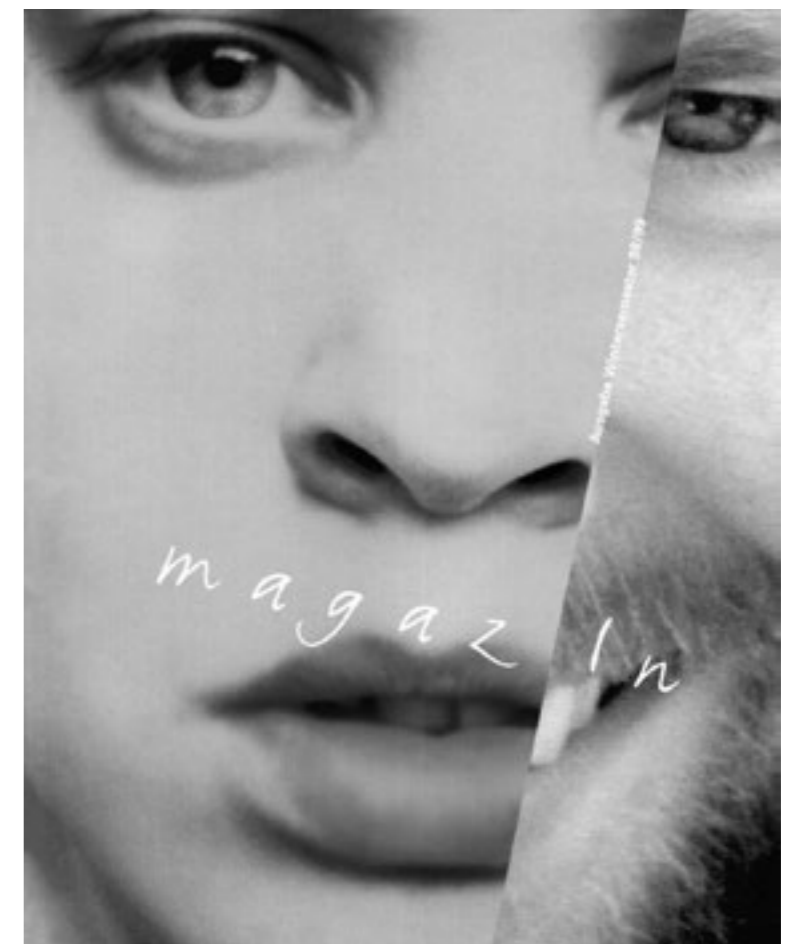
Anfang des Jahres 1998 reifte dann bei den Kolleginnen des Frauenbüros unserer Hochschule der Wunsch, Helene durch ein neues Design dem Zeitgeist anzupassen. Was lag da näher, als sich an den Fachbereich Design zu wenden. Die ehemalige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hillebrand-Knopff fand in Herrn Professor Birnbach einen engagierten Kooperationspartner. Im Rahmen einer Hausarbeit entwickelte seine Studentin Maïke Heimbach ein neues Design. In Zusammenarbeit mit dem Team des Frauenbüros wurden ein neues Konzept erarbeitet und neue inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. Durch eine kleine Umfrage unter Studentinnen und Mitarbeiterinnen erfuhren sie, was sich die Frauen wünschten – das Ergebnis war erst einmal frustrierend:

Frau wünschte sich Kochrezepte!

Das Team des Frauenbüros fühlte sich in seiner Erwartungshaltung missverstanden. Ganz wollten sie sich aber dem konventionellen Wunsch nicht entziehen und was lag da näher, als den Spieß einmal umzudrehen und die Männer kochen zu lassen. Der damalige Rektor, Prof. Dr. Hödl, sowie der Ex-Kanzler, Dr. Peters, waren auf Nachfrage spontan bereit, ein eigenes Kochrezept zu veröffentlichen. So kam das magazin zu seinen kochenden Männern.



Der damalige Rektor Prof. Dr. Hödl war spontan bereit, ein eigenes Kochrezept zu veröffentlichen



Die ehemalige Studentin Maïke Heimbach gestaltete die erste Ausgabe des magazIn, die im Wintersemester 1998/99 veröffentlicht wurde

Die Auswertung der Umfrage zeigte aber auch ein großes Interesse an den Geschichten (beruflich) erfolgreicher Frauen unserer Universität. Und so sah das Redaktionskonzept vor, regelmäßig eine Professorin, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, eine Mitarbeiterin des Personals in Verwaltung und Technik und eine Studentin zu portraituren. Zudem sollte das Magazin zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen innerhalb und außerhalb der Hochschule berichten und auf interessante Termine und Veröffentlichungen aufmerksam machen.

Als Nachfolgerin der *Helene* sollte das neue Magazin aus der typischen Frauenlesecke von *Brigitte*, *Petra* und Co. schon namenstechnisch heraustreten. So fiel schließlich die Wahl auf das naheliegendste Wort: **Magazin**. Wichtig und entscheidend für die Unverwechselbarkeit des Namens war folgender Schritt: Aus dem Neutrum wurde durch die Abtrennung der letzten Silbe die gendergerechte Schreibweise **magazin**. Aus der alten *Helene* wurde das inhaltlich und grafisch neu gestaltete magazin. Es erschien erstmals zum Wintersemester 1998/99.

Während Frauenportraits und kochende Männer die ersten Ausgaben dominierten, gestürzte Zeilen den Bruch mit der Tradition in alle Himmelsrichtungen verrieten, veränderte sich das Redaktionsprofil. Forschungsergebnisse wurden präsentiert und ganze Fachbereiche vorgestellt. Frauen und Männer begannen sich stärker in die Hochschulpolitik einzumischen und hielten mit oder dagegen, um den Wandel zu gestalten. Kontraste und Streitpunkte wurden gesetzt, um sich daran zu reiben.

In erneuter Zusammenarbeit mit Herrn Prof. Birnbach wurde durch die Kommunikationsdesign-Studentin Jessica Scholz, nach dem 10-jährigen Bestehen des magazIn, ein Redesign vorgenommen, mit dem Ziel,



Nach der Auszeichnung des Redesigns des magazIn durch den Type Directors Club New York (v.l.n.r.): Dr. Christel Hornstein, Prof. Heribert Birnbach, Jessica Scholz und Gabriele Hillebrand-Knopff



Sommersemesterausgabe 2009

Anfang Februar 2010 wurde Jessica Scholz völlig von der Nachricht überrascht, dass sie mit einem Award for Typographic Excellence in New York ausgezeichnet wurde. Der Type Directors Club New York hatte ihr Redesign des magazIn prämiert. Die Auszeichnung ist einer der bedeutendsten Preise, die es im internationalen Design zu gewinnen gibt.

dem magazIn eine frische und zeitgenössische Erscheinung zu geben. Dabei sollte die ursprüngliche Idee der Schräge, die im Konzept von Maike Heimbach festgelegt wurde und als Gestaltungsprinzip weiterhin Geltung hatte, wieder stärker in den Vordergrund rücken. Das Schrägsein wird bis heute durch den aufwändigen Beschnitt realisiert, der ein ungewöhnliches, eigenständiges Format entstehen lässt. Zudem erhielt das magazIn ein klares Layout mit viel Weißraum, das ein vielfältiges Spiel mit den Text- und Bildelementen zulässt, um so die Inhalte auf abwechslungsreiche Art zu präsentieren.

Wir haben das Leben ^{vor} und ^{nach} Expertenrat beleuchtet
Haben e i n g e l a d e n und **GEWORBEN**

Auf dem Kopf zu stehen, um die Perspektive zu wechseln

AN Den Blick nach **VORNE** zu richten
stoß zu **ERREGEN**

Die **ZUKUNFT** zu **gestALTen**

Reformen **EIN**zuleiten

Veränderungen als **Ch a n c e** zu begreifen

Auf die **ÜBERHOLSPUR** zu gehen

BeTEILigung einzufordern

Die Uni (geschlechter-) **GERECHTER** zu machen

Über **FrauenFÖRDERUNG** in Wissenschaft und Forschung zu sprechen

Auf dem **Gender Mainstream** zu tanzen

Die **WÄNDE** zwischen den Disziplinen zu **verschieben**

BAU STE INE für eine familiengerechte Hochschule zu entwickeln

Über **ZIELvereinbarungen** in der **PIPELINE** zu sprechen

In den **Le b e n s r a u m** Hochschule abzu^{tauchen}

PersonalENTWICKLUNG zu betreiben

Wissenschaft als Beruf zwischen **WIRKLICHKEIT** und **vision** zu begreifen

Unser Mittelverteilungssystem **GLEICH** mit einem

Kraftfaktor zu versehen, der **STELLUNG** heißt

Die **VÄTER**zeit zu **unterstützen**

Wir hatten es

mit **FLÜSTERTÜTEN** zu tun,

mit **N-e-t-z-w-e-r-k-e-n**, **SPORT** und

geschlechtergerechter **SPRACHE**,

mit **VERSTEINERTEN** Strukturen und Schritten

für **Veränderungen**,

mit diskriminierungs**freierer** Entgeltordnung,

mit Frauen- und Geschlechterforschung, die

aufGESPÜRT werden musste.

Sind mit der **Gender-LUPE** zur ingenieurwissenschaftlichen Forschung gekommen und haben uns ganz nebenbei an die **SPITZE** der Hochschulen gearbeitet, die neben einer exorbitanten **NeuBERUFUNG**squote von Frauen mit ihrem Genderkonzept endlich einmal in einer Liga mit den **EXZELLENZ**unis spielen.

39

Wir schreiben das Jahr 2018, haben mit der Produktion von **1916** Seiten, **1399** Bildern, **665** Artikeln, **129** Frauen-Portraits und **12** Väterzeit-Interviews dazu beigetragen, die Innensicht der Dinge um eine wichtige Dimension zu erweitern: die Genderperspektive. Viele verschiedene Menschen aus Hochschule und uns nahestehenden Einrichtungen sind zu Wort gekommen, die mit Engagement, Einfallsreichtum und visionärem Denken ihre Verbundenheit mit der Hochschule zeigen. Das magazIn wurde in den Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft als Modell-Beispiel zur Förderung der Gleichstellung aufgenommen und auch die Anfrage der Deutschen Nationalbibliothek zur Archivierung unseres magazIn erfüllt uns mit Stolz.

Wir konnten feststellen:

Es gibt sie, die Corporate Identity – nicht heraufbeschworen, sondern auf ganz natürlichem Wege entstanden, ob mit der Hochschule als Ganzem oder der Gleichstellung als einem Teilbereich. Es ist ein buntes Werk entstanden, ein schönes Ausgangskapital für die Zukunft – auch die des GleichstellungsmagazIn. 🌱

GLEICHSTELLUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL



40

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein (mitte) und ihre Stellvertreterinnen Kerstin Bargel (links) und Sophie Charlott Ebert (rechts)

Seit Anfang dieses Jahres besteht das Team des Gleichstellungsbüros aus der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Christel Hornstein – seit 2000 im Amt – sowie den Stellvertreterinnen Sophie Charlott Ebert – seit 2016 gewählt – und Kerstin Bargel, die 2018 die Nachfolge von Gabriele Hillebrand-Knopff antrat.

Zusammen arbeiten wir an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf an der Bergischen Universität. Die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist dabei ein zentrales Ziel unserer Arbeit. Dabei betrachten wir das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen als wichtige Ressource, die zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaft beiträgt. Wir unterstützen die Bergische Universität beim Schaffen und Fördern von Strukturen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten lassen.

Dr. Christel Hornstein ist als zentrale Gleichstellungsbeauftragte für das Management der universitären Gleichstellungsprozesse zuständig, d.h. für die Planung, Steuerung und Koordination aller Gleichstellungsaktivitäten. Dabei spielt die enge inhaltliche Abstimmung zwischen zentralen und dezentralen Maßnahmen eine besondere Rolle. Die Weiterentwicklung des Genderprofils ist eine zweite wichtige Säule ihrer Arbeit. Hierbei geht es im Wesentlichen um die Fortschreibung des Genderkonzeptes, mit dem sich die Universität zukunftsorientiert aufstellen möchte. Ein besonderes Anliegen ist ihr die Gewinnung von Frauen in Spitzenpositionen und die akademische Personalentwicklung, um junge Frauen in gute Startpositionen für den Aufstieg in der Wissenschaft zu bringen. Hierfür wurden Gleichstellungsprojekte initiiert und monetäre Steuerungsmodelle entwickelt, an der die Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt. Im Rahmen eines umfassenden Controllingverfahrens begleitet sie die Fortschreibung der Gleichstellungspläne. Sie berät und unterstützt Hochschulrat und Hochschulleitung in allen Gleichstellungsfragen und wirkt an der Strategieentwicklung der Universität mit. Zugleich nimmt sie die Funktion einer direkten Ansprechpartnerin für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wahr und leitet die Gleichstellungskommission als stimmberechtigte Vorsitzende.

Sophie Charlott Ebert widmet sich schwerpunktmäßig der Internationalisierung der Gleichstellungsarbeit und pflegt aktive Kooperationen mit verschiedenen internationalen Partneruniversitäten, wie beispielweise der Ochanomizu Frauenuniversität in Tokio, Japan. Dabei stehen besonders der kontinuierliche Austausch zu den verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen der Förderung von Frauen und Gleichstellung, sowie die internationale Zusammenarbeit im Rahmen von Gastvorträgen und Workshops im Vordergrund ihrer Arbeit. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bildet einen weiteren Schwerpunkt in der Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten. Im Science Career Center fördert sie ebene talentierte Frauen auf dem Weg zur Professur oder in die Forschung und unterstützt sie bei ihrer Karriereplanung und -entwicklung. Nachdem Sophie Charlott Ebert bereits seit dem Sommersemester 2013 das Magazin der Gleichstellungsbeauftragten gestaltet, obliegt ihr seit 2017 auch die redaktionelle Verantwortung.

Im Fokus der Gleichstellungsarbeit von Kerstin Bargel steht vor allem die Beschäftigtengruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung. So beziehen sich ihre Aufgaben insbesondere auf die Verbesserung der Chancengleichheit und der modernen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen dieser Beschäftigungsgruppe. Berufsprofile, wie z.B. das der Hochschulsekretärin, die aufgrund veralteter und stereotyper Rollenzuweisungen leider immer noch – auch tariflich – unterbewertet werden, bedürfen dringend einer „Modernisierung“. Hier entsprechendes Engagement und vorhandenes Potential zu unterstützen und mitzuwirken an einer Entwicklung hin zu mehr Anerkennung dieser qualifizierten und (hoch-)wertigen Tätigkeiten, daran liegt Kerstin Bargel sehr. Hierfür setzt sie sich nicht nur intern an der Bergischen Universität sondern auch in den entsprechenden MTV Kommissionen der BuKof und LaKof ein. Auch auf das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie richtet das Gleichstellungsbüro natürlich sein Augenmerk. So wird u.a. das seit nunmehr 22 Jahre existierende (Erfolgs-) Konzept der Kinder- und Kanufreizeiten, für Kinder von Beschäftigten und Studierenden der Bergischen Universität weiterhin in Zusammenarbeit mit äußerst engagierten (Lehramts-/Sport-)Studierenden durchgeführt. 🌸

ZUM ABSCHIED GRÜNKOHL

Nach 41 Jahren an der Uni ging Gabriele Hillebrand-Knopff in den Ruhestand

42



Gabriele Hillebrand-Knopff ging nach 41 Jahren an der Bergischen Universität in den Ruhestand

Gabriele Hillebrand-Knopff, seit 1995 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Bergischen Universität, hat sich im Januar 2018 in den Ruhestand verabschiedet. Zu einem Grünkohllessen – dem Lieblings-Messengericht von Gabriele Hillebrand-Knopff – kamen zahlreiche Weggefährtinnen und Weggefährten ins Bergische Zimmer.

Im Oktober 1976 hatte Gabriele Hillebrand-Knopff als 22-Jährige ihren ersten Arbeitstag an der Bergischen Uni, damals noch Gesamthochschule Wuppertal. Als gelernte Buchhändlerin trat sie eine Stelle in der Universitätsbibliothek an. Außerdem wurde sie wenig später Mitglied im Gründungskonvent der heutigen Uni. „Diese Zeit war sehr prägend für mich. Die Mitarbeit beim Aufbau einer Hochschule hat uns alle zusammengeschweißt“, erzählt die Neu-Ruheständlerin. 1981 wechselte sie ins Audiovisuelle Medienzentrum (AVMZ), dem heutigen Zentrum für

Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) und berichtet darüber: „Dort war es ein ganz anderes Arbeiten. Wir waren ein sehr junges Team, das sehr kreativ miteinander arbeitete. Es war auch deshalb sehr spannend, weil wir uns erstmals dem Thema Neue Medien widmeten.“

1995 wurde Gabriele Hillebrand-Knopff zur stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt. Von 1997 bis 2015 war sie außerdem Sprecherin der Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In einer Kommission des ver.di-Bundesvorstandes arbeitete sie von 2002 bis 2012 mit an einem Modell zur neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst.



Das Team des Gleichstellungsbüros 1997 (v.l.n.r.): Anja Meyer, Gabriele Hillebrand-Knopff, Anke Nolte, Renate Schürmann und Dr. Margot Gebhardt-Benischke

Schwerpunkte ihrer Arbeit im Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität waren die Aufwertung und diskriminierungsfreie Bewertung von Frauentätigkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros. Sie koordinierte das Familienbüro und hatte die redaktionelle Verantwortung für das Magazin, der Zeitschrift der Gleichstellungsbeauftragten. Als ihr persönliches Highlight nennt sie die Einführung der Kinderfreizeiten vor 22 Jahren, bei denen Kinder von Studierenden und Beschäftigten in den Oster-, Sommer- und Herbstferien durch Studierende der Universität halbtags beziehungsweise ganztags betreut werden. „Das Projekt ist damals aus persönlicher Betroffenheit entstanden“, so die Mutter von zwei Söhnen. Das Wuppertaler Modell diente anderen schnell als Vorbild und so haben heute zahlreiche Hochschulen ähnliche Angebote im Programm. „Es freut mich, dass aus einer so kleinen Idee etwas so Großes entstanden ist“, sagt Hillebrand-Knopff stolz.

Bei ihrer Verabschiedung übergab Gabriele Hillebrand-Knopff symbolisch den Staffelstab an ihre Nachfolgerin Kerstin Bargel



An der Bergischen Uni vermissen werde sie vor allem ihr Team: „Ich habe gerade in meiner Zeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte viele tolle Menschen kennengelernt. Das hat mein Leben sehr bereichert“, erzählt die gebürtige und überzeugte Wuppertalerin. Keinesfalls vermissen werde sie das frühe Aufstehen. Durch ihre zahlreichen Ehrenämter werde auch sicherlich keine Langeweile aufkommen. „Ich freue mich darauf, Bücher mit Ruhe lesen zu können und mich mehr um meinen Garten kümmern zu können.“ Mit ihrem Mann, den sie übrigens an ihrem damaligen Arbeitsplatz im AVMZ kennenlernte und der selbst 2016 in den Ruhestand ging, will sie nun mehr reisen. Ein lang gehegter Traum sei es, mit der Transsibirischen Eisenbahn zu fahren, um die Weite Russlands zu erleben. Nach Sibirien ist sie vor Jahren aus Zeitgründen mit dem Flugzeug gereist. „Das haben wir für die nächsten Jahre fest geplant“, sagt Gabriele Hillebrand-Knopff. 🌸

EINE FÜR ALLE UND ALLE FÜR EINE

Es war eine ereignisreiche, bewegende Zeit mit vielen Höhen und einigen Tiefen, aber immer getragen von einer gemeinschaftlichen und solidarischen Grundhaltung, das Gleichstellungsbüro als einen Ort zu bewahren, in dem sich Frauen – und manchmal auch Männer – gut behütet fühlen.

Das Team des Gleichstellungsbüros bedankt sich ganz herzlich für Gabriele Hillebrand-Knopffs beseeltes Engagement, ihre Widerständigkeit und Beharrlichkeit, frauenpolitische Marker zu setzen und Themen zu verfolgen, deren Bearbeitung noch Generationen nach uns beschäftigen wird – gleichsam einer unendlichen Geschichte, ihre Zugewandtheit zu den Menschen, die mit verschiedensten Anliegen gekommen sind und immer ein offenes Ohr gefunden haben, ihre Fähigkeit, das Gleichstellungsbüro zu einem Schmelztiegel wichtiger Strömungen und Informationen zu entwickeln und das Einfädeln in Netzwerke, die uns auch zukünftig erhalten bleiben, ihre persönliche Anteilnahme an Einzelschicksalen, aber auch an freudigen Anlässen.



Das „gut behütete“ Team des Gleichstellungsbüros im Januar 2018 (v.l.n.r.): die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Sophie Charlott Ebert und Gabriele Hillebrand-Knopff, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, Koordinatorin des Gleichstellungsbüros Valérie Detlefsen-Lemelle und Leiterin des Familienbüros Maria Giertl

Wir haben viel gelacht, diskutiert und gestritten und so manchen Teilsieg errungen. Sind mit dem Kraftfaktor *Gleichstellung* in die Liga der Exzellenzenis aufgestiegen und wurden mit Preisen ausgezeichnet. Wir haben die Welt nicht grundlegend verändert, aber doch ein bisschen gerechter gemacht. Kurzum: Wir haben Geschichte an dieser Universität geschrieben, die noch ausbuchstabiert werden muss. Wofür sonst sollte ein Archiv auch gut sein.

Als Team waren wir unschlagbar! Der Korpsgeist der Musketiere ist unverkennbar:

Eine für alle und alle für eine.

Wir wünschen Gabriele Hillebrand-Knopff von ganzem Herzen eine ausgefüllte und glückliche Zeit nach dem nun immerwährenden Dienstende, viel Sonne im Herzen und noch viele schöne Reisen nah und fern. 🌸

ALLER ANFANG ...

Im Dezember 2017 schenkte mir das Wahlfrauengremium unserer Universität sein Vertrauen und wählte mich zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten.

So bin ich seit dem 1. Februar 2018 in diesem Amt tätig und damit Teil eines wunderbaren Teams, in dem kooperatives und kollegiales Miteinander groß geschrieben werden. Die Anforderungen an uns sind vielfältig und die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und des Arbeitsplatzes Hochschule im Speziellen bieten immer neue und umfassende Chancen und Herausforderungen sowohl für Akteurinnen in der Gleichstellungsarbeit als auch für Frauen als Beschäftigte selbst.

Hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität Wuppertal, haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Frau Dr. Christel Hornstein, und deren Stellvertreterinnen Sophie Ebert und ich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, wobei der Schwerpunkt meiner Gleichstellungsarbeit auf dem Bereich der Beschäftigungsbedingungen für die weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt. Über den Status dieser Beschäftigtengruppe in Technik und Verwaltung allgemein schreibt Ulf Banscheraus in seiner umfassenden Studie: *„Hinsichtlich der Umsetzung der vielfältigen Veränderungsprozesse, denen sich die Hochschulen in Deutschland (...) ausgesetzt gesehen haben, lässt sich zunächst festhalten, dass diese ohne die aktive Beteiligung von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen – im Unterschied zu weit verbreiteten Annahmen in Hochschulpolitik und Hochschulforschung – kaum hätten realisiert werden können. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass diese Beschäftigtengruppe in Prozessen der strategischen Hochschulentwicklung bislang kaum berücksichtigt wird – schon gar nicht als handlungsfähige Akteurinnen und Akteure.“*¹

¹ Banscheraus, U.; Baumgärtner, A.; Böhm, U.; Golubchikova, O.; Schmitt, S.; Wolter, A.; „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten“, Reihe: *Study der Hans-Böckler-Stiftung*, Nr. 362. Düsseldorf: 2017, S. 211, https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf

Seit Februar also besteht meine Aufgabe nun einerseits darin, verschiedene Aufgaben und Themen im Sinne der gesetzlichen Vorgaben und mit Fokus auf dem o. g. Beschäftigtenbereich an unserer Universität zu bearbeiten und zu begleiten, hierzu zählen u. a.

- › Mitwirkung in allen MTV-Personalangelegenheiten (z. B. Einstellungs- und Beurteilungsverfahren etc.)
- › Teilnahme an diversen Arbeits- und Steuerungsgruppen, Komitees im Zusammenhang mit strukturellen/organisatorischen Veränderungen an der Bergischen Universität Wuppertal
- › Gestaltung und Organisation der Kinderfreizeit (Stichwort: Vereinbarkeit)
- › Persönliche Einzelberatungen
- › Mitwirkung an Personalentwicklungsprozessen im Bereich MTV etc.

Andererseits besuchte ich diverse Tagungen, Gleichstellungs-Netzwerk-treffen, Konferenzen und Fortbildungen, die allesamt Möglichkeiten zur Qualifizierung, zum kollegialen Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung mit den Akteurinnen innerhalb und außerhalb der Bergischen Universität Wuppertal darstellten, daher äußerst wertvoll waren und auch in Zukunft immer wieder sein werden.

Als besonders herausfordernde Themenfelder im Bereich der politischen Gleichstellungsarbeit kristallisieren sich die Themen *Entgelt-(un)gleichheit* bzw. *Gender Pay Gap* (Lohnlücke zwischen Frauen und Männern) und *Arbeit 4.0* heraus.

Wenn auch bei weitem nicht neu, so sind dies dennoch auch immer wieder Schlüsselthemen, die z. B. die Kommissionen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der Bundes- und Landesfrauenkonferenzen intensiv beschäftigen. Hervorragende Studien, Analysen, Arbeitspapiere zu diesen Themenbereichen sind mittlerweile ebenfalls zahlreich.

Ein statistisches Messinstrument wurde entwickelt, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen und Belastungen sichtbar gemacht und somit mit Bezug auf die Entlohnung miteinander vergleichbar gemacht werden können. Ein wichtiges Fazit der entsprechenden Studien lautet: *„Die Politik sollte Arbeitgeber verpflichten, anhand geeigneter Instrumente die etablierten Verfahren der Arbeitsbewertung und Umsetzung zu überprüfen, damit gleichwertige Arbeit im selben Betrieb gleich entlohnt wird.“*²

²Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S., „Comparable Worth – Arbeitsbewertungen als blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?“, WSI-Study Nr. 14 Juni 2018, hier; Böckler Impuls 12/2018, S.2, https://www.boeckler.de/impuls_2018_12_2.pdf

Andere Studien, die ihr Augenmerk auf die „Her-Story“ innerhalb des aktuellen Wandlungsprozesses der Arbeitswelt richten, betonen immer wieder, dass *„[...] es wesentlich von der erfolgreichen Gestaltung in den Unternehmen abhängt, ob der historische Möglichkeitsraum für die Karrierechancen von Frauen erfolgreich genutzt werden kann [...]“*.³

³Boes, A.; Bultemeier, A.; Trinczek, R. (Hrsg.); *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*; Springer, Wiesbaden 2014.

So bin ich nach einigen Monaten Gleichstellungsarbeit manchmal erfüllt von einer recht ambivalenten Haltung der Position und dem Thema gegenüber:

Einerseits begeistert mich, was ich tue. Ich bin dankbar für das Team, das mich unterstützt und großzügig mit mir Wissen teilt. Inhaltlich ist die Tätigkeit eine sehr bereichernde. Die Einblicke, die man gewinnt und die Sachverhalte, mit denen man sich auseinandersetzen darf und muss, sind hochgradig interessant und sinnstiftend.

Andererseits stellt sich von Zeit zu Zeit auch ein Gefühl der Empörung angesichts der Tatsache ein, dass trotz einer vorhandenen Rechtslage, in der die Gleichstellung und -behandlung von Frauen und Männern im Grundgesetz verankert ist (Art. 3) und bereits seit 1948 als ein Allgemeines Menschenrecht festgeschrieben wurde, diese faktisch bis heute in vielen Bereichen nicht verwirklicht ist. Manchmal kommt daher der Gedanke auf, dem die Journalistin Doro Blome-Müller Ausdruck verlieh, als sie am 18. Juni 2018 die DGB-Gleichstellungskonferenz in Düsseldorf mit den Worten eröffnete: *„Wir müssten eigentlich entsetzt darüber sein, dass wir heute alle hier sind.“*

Arbeit auf dem Gebiet der Gleichstellung gibt es (nach wie vor) genug. Diese anzugehen und zu bewirken, dass Frauen mit all ihren Fähigkeiten wertschätzend gesehen und behandelt werden, dass für den MTV-Bereich unserer Universität die klügsten Köpfe gefunden werden, Chancengleichheit entsteht und dass es zu einem fairen Interessensausgleich, auch in Form von fairer Entlohnung, zwischen dem wissenschaftlichen und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich kommt und die Chancen für Frauen auszuloten, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt ergeben, darin liegt mein bzw. unser Bestreben.

Für Input von engagierten Kolleginnen und Kollegen sowie Gleichstellungsinteressierten sind wir hierbei immer dankbar. 🌸

DIE NEUE GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION HAT SICH KONSTITUIERT

Die vom Senat der Bergischen Universität neu gewählten Mitglieder der Gleichstellungskommission haben sich zu ihrer konstituierenden Sitzung getroffen und Prof. Dr.-Ing. Dietmar Tutsch (Lehrstuhl für Automatisierungstechnik/Informatik) zum stellvertretenden Vorsitzenden der Gleichstellungskommission gewählt. Vorsitzende ist weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein.

Die Grundordnung der Bergischen Universität regelt das Amt der Gleichstellungskommission in § 10 Abs. 4 wie folgt:

Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten wird gemäß § 24 Abs. 2 HG eine Gleichstellungskommission gebildet. Die Gleichstellungskommission besteht aus sechzehn Wahlmitgliedern sowie der Gleichstellungsbeauftragten als stimmberechtigte Vorsitzende; in ihr sollen die vier Mitgliedergruppen nach § 11 Abs. 1 HG paritätisch vertreten sein. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden vom Senat nach Gruppen getrennt gewählt, ihre Amtszeit entspricht der des Senats. Das Nähere regelt eine Geschäftsordnung. 🌿

48

VORSITZ

Dr. Christel Hornstein Gleichstellungsbeauftragte

AUS DER GRUPPE DER HOCHSCHULLEHRERINEN UND HOCHSCHULLEHRER:

Prof. Friederike Deuerler Fakultät 7
 Prof. Margareta Heilmann Fakultät 4
 Prof. Dietmar Tutsch Fakultät 6
 Prof. Christine Volkmann Fakultät 3

AUS DER GRUPPE DER AKADEMISCHEN MITARBEITERINEN UND MITARBEITER:

Sarah-Lena Debus Fakultät 6
 Susann Hanspach Fakultät 2
 Dr. Gabriele Hoeborn IZ III Bauingenieurwesen
 Dr. Julian Rautenberg Fakultät 4

AUS DER GRUPPE DER MITARBEITERINEN UND MITARBEITER IN TECHNIK UND VERWALTUNG:

Ludger Gützlaff Dezernat 4
 Olaf Herbertz Hochschulsport
 Ina Hibbeln-Beck Fakultät 4
 Sabine Mehring Fakultät 5

AUS DER GRUPPE DER STUDIERENDEN:

David Robin Bartholomäus Fakultät 2
 Daniel Fachinger Fakultät 1
 Sören Schwietering Fakultät 1
 Dana Thiele Fakultät 2

STÄNDIGE GÄSTE:

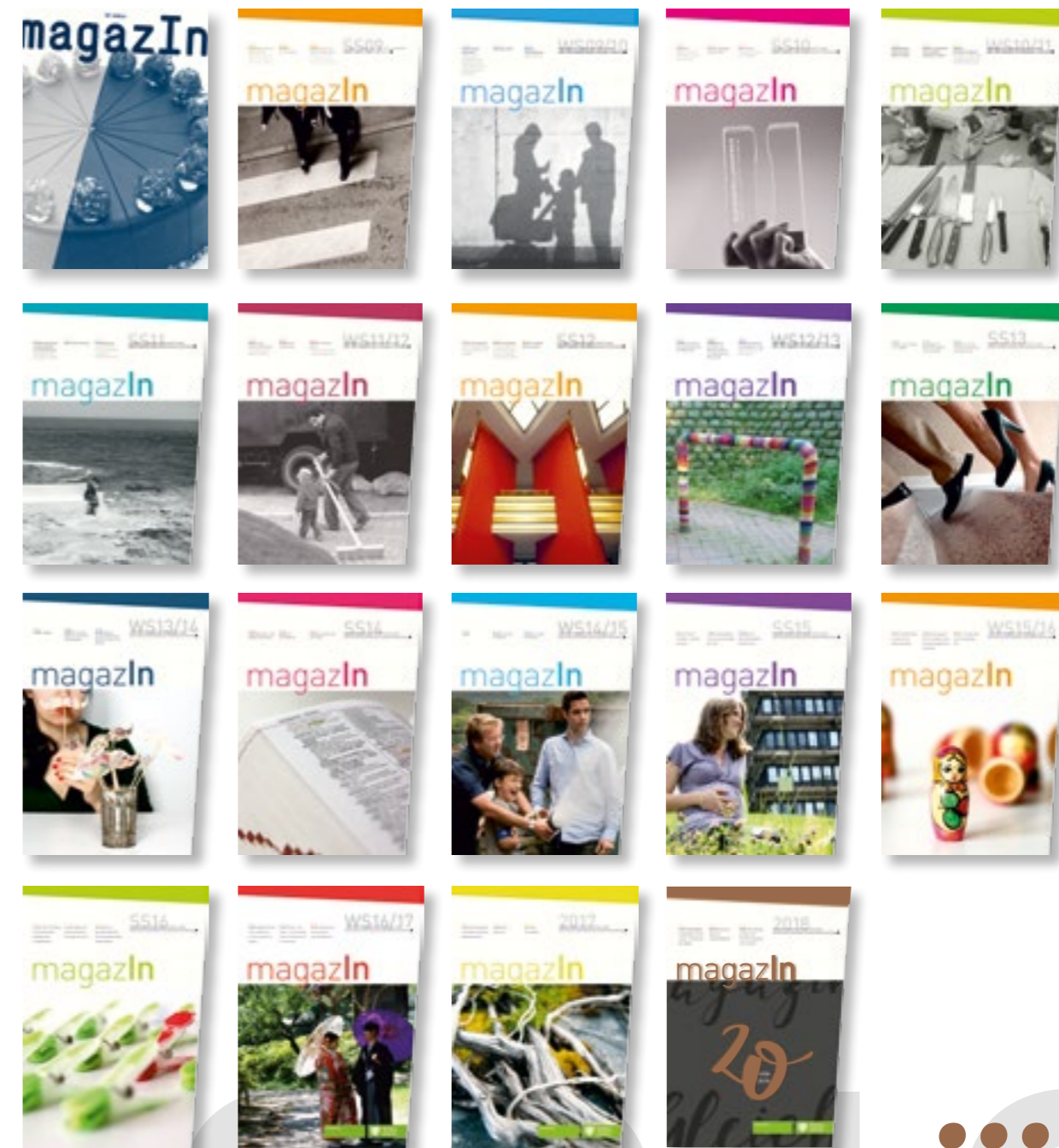
Kerstin Bargel stellv. Gleichstellungsbeauftragte
 Sophie Charlott Ebert stellv. Gleichstellungsbeauftragte
 Dr. Susanne Achterberg wiss. Personalrat
 Reg.-Ang. Birgitt Mütze Personalrat TuV
 Prof. Dr. Cornelia Gräsel Prorektorin IV
 Dipl.-Ing. Erwin Petruskas Schwerbehinder-
 vertretung

Mitglieder der Gleichstellungskommission mit ständigen Gästen (v.l.n.r.): Prof. Dr. Margareta Heilmann, Sophie Charlott Ebert (Gast: stellv. Gleichstellungsbeauftragte), Dr. Christel Hornstein, Kerstin Bargel (Gast: stellv. Gleichstellungsbeauftragte), Sören Schwietering, Sabine Mehring, Prof. Dr.-Ing. Friederike Deuerler, Sarah-Lena Debus, David Robin Bartholomäus, Ludger Gützlaff, Erwin Petruskas (Gast: Schwerbehindertenvertretung), Olaf Herbertz und Dr. Julian Rautenberg. Nicht abgebildet sind: Prof. Dr.-Ing. Dietmar Tutsch, Prof. Dr. Christine Volkmann, Susann Hanspach, Dr.-Ing. Gabriele Barbara Hoeborn, Ina Hibbeln-Beck, Benjamin Fachinger und Dana Thiele



20 JAHRE magazIn

51



1998 - 2018

ANTRITTSBESUCH

Ministerin Pfeiffer-Poensgen zu Gast an der Bergischen Universität

Die neue NRW-Ministerin für Kultur und Wissenschaft, Frau Isabel Pfeiffer-Poensgen, war in Begleitung von Staatssekretär Klaus Kaiser sowie Dr. Patrick Neuhaus, Sigrid Rix-Diester und Sebastian Pieper zu Gast auf dem Campus Griffenberg. Dort wurden sie von Mitgliedern der erweiterten Hochschulleitung begrüßt und erhielten durch eine Kurzpräsentation und einen Rundgang über ausgewählte Stationen einen anschaulichen Eindruck von der Universität. 🌿

(v.l.n.r.) Prof. Dr.-Ing. Anke Kahl (Prorektorin Planung, Finanzen und Transfer), Prof. Dr. Cornelia Gräsel (Prorektorin Internationales und Diversität), Prof. Dr.-Ing. Felix Huber (Sprecher der Dekane), Klaus Kaiser (Parlamentarischer Staatssekretär), Prof. Dr. Michael Scheffel (Prorektor Forschung, Drittmittel und Graduiertenförderung), Dr. Roland Kischkel (Kanzler), Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen, Prof. Dr. Lambert Koch (Rektor), Prof. Dr. Andreas Frommer (Prorektor Studium und Lehre), Dr. Christel Hornstein (Gleichstellungsbeauftragte) und Sabine Heinrich (stellv. Kanzlerin)



PROFESSORINNENPROGRAMM III

Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

53

Die Bundesregierung und die Regierungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland haben beschlossen, das im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung vom 19. November 2007 beschlossene und 2012 erstmalig fortgeführte Professorinnenprogramm bis mindestens 2022 fortzusetzen. Insgesamt werden für die Hochschulen 200 Millionen Euro bereitgestellt. Eine erste Ausschreibungsrunde ist bereits erfolgt. Der zweite Call ist für 2019 angekündigt.

Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.

Ausweislich der beiden Evaluationen war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der gestiegenen Zahl von mit Frauen besetzten Professuren erfolgreich. Insgesamt wurden im Rahmen des Programms bislang 524 Professorinnen berufen. Bundesweit nahmen von 274 Hochschulen 184 teil. Um den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen kontinuierlich zu verstärken, war eine Fortführung des Programms seitens des Bundes und der Länder wünschenswert.

Bund und Länder unterstützen deshalb weiterhin die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen. Junge Frauen sollen durch die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere motiviert werden. Der Wissenschaftsstandort Deutschland soll durch die nachhaltige Einbindung der Talente und Potentiale von Frauen auch in Bezug auf die Gewinnung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden.

Wie in den beiden ersten Runden verfolgt auch das Professorinnenprogramm III eine Doppelstrategie. Zum einen werden über eine Anschubfinanzierung Erstberufungen von Frauen auf eine Professur (W2 oder W3) gefördert. Zum anderen werden im Rahmen der Förderung einer Regelprofessur auch die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen gestärkt. Voraussetzung für

eine wettbewerbliche Teilnahme ist die Vorlage eines Gleichstellungskonzepts. Diejenigen Organisationen, die schon in den beiden ersten Programmrunden erfolgreich waren, müssen ein Gleichstellungszukunftskonzept einreichen. Erst bei dessen positiver Bewertung können Förderanträge für bis zu drei Professuren gestellt werden, über die im Windhundverfahren entschieden wird.

Darüber hinaus besteht – und das ist eine wichtige Neuerung – für bis zu zehn Hochschulen die Möglichkeit, eine vierte Professur zu beantragen, wenn ihre Gleichstellungskonzepte Bestbewertungen im Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ erhalten.

Die Bergische Universität hat an den beiden ersten Programmrunden erfolgreich teilgenommen und erhielt eine Förderung von fünf Regelprofessuren mit einem Gesamtvolumen von knapp 2 Mio. Euro, wobei ein Teil davon als Drittmittel anerkannt wurde. Die Mittel wurden antragskonform für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet, die auch über den Bewilligungszeitraum hinaus fortgeführt werden sollen. Sie haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Universität ihr Genderprofil konsequent weiterentwickeln und innovative Vorhaben umsetzen konnte.

Eine große Herausforderung besteht nun darin, mit einem überzeugenden Genderzukunftskonzept sozusagen die Eintrittskarte für eine Teilnahme am Professorinnenprogramm III zu erhalten. Inhaltliche Schwerpunkte bilden die Darstellung der Erfolge und Misserfolge des Gleichstellungskonzepts und der Fortschreitung, die Benennung von Gleichstellungsmaßnahmen, die in den nächsten 5 Jahren erfolgen sollen, die Überprüfung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und die Darlegung der nachhaltigen strukturellen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen. Und um in die höchste Liga der gleichstellungsstarken Universitäten aufzusteigen, bedarf es eines prämierten Personalentwicklungskonzeptes, das den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in den Fokus stellt. 🌱

54

NEUES VON BUKOF UND LAKOF

Am 13. April 2018 fand an der TU Dortmund die Mitgliederversammlung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof) statt, an der die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität, Sophie Charlott Ebert und Kerstin Bargel, teilgenommen haben. Thema war das *Professorinnenprogramm III*.

Die Kommission der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) traf sich am 23. April 2018 in Düsseldorf, die der LaKof am 7. Juni 2018 in Münster. Auch an diesen Sitzungen nahm Kerstin Bargel teil. Bedeutsame Themengebiete insbesondere für die Vertreterinnen dieser Statusgruppe an Hochschulen sind und bleiben auch zukünftig „*Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit*“ sowie „*Gender und digitaler Wandel*“. Leider musste in diesem Zusammenhang auch nochmals festgehalten werden, dass das im vergangenen Jahr verabschiedete Entgelttransparenzgesetz in unserem Kontext wenig hilfreich ist. Ein wesentlicher Grund hierfür besteht darin, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an tarifgebundenen Hochschulen lediglich mit Angehörigen der gleichen Entgeltgruppe vergleichen dürfen. Diskriminierungen innerhalb vorhandener Lohnstrukturen lassen sich so nicht erschließen und so müssten im Arbeitsumfeld Hochschule andere Messinstrumente eingesetzt werden, wie z. B. der bereits bekannte und von der BuKof auch empfohlene EG- und der Gleichbehandlungsscheck (siehe hierzu: bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung sowie www.antidiskriminierungsstelle.de/eg-check/DE/Home/home_node.html).

Sophie Charlott Ebert und Kerstin Bargel besuchten auch die 30. BuKof Jahrestagung zum Thema „*CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN – Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen*“, die im Herbst in Landshut stattfand.

Es gibt weiterhin viel zu tun und die Akteurinnen bleiben engagiert und motiviert am Ball. 🌱

DER OCHADAI-INDEX

Eine Checkliste für Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Schaffung eines besseren Arbeitsumfeldes für Frauen

Evaluationen sind ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung in Organisationen. Sie ermöglichen, die eigenen Stärken und Schwächen in ausgewählten Bereichen zu reflektieren mit dem Ziel, Strukturen und Prozesse zu optimieren.

Die Bergische Universität orientiert sich in der Gleichstellungsarbeit an einem internationalen Index zur Bewertung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der von der Partneruniversität Ochanomizu in Tokio entwickelt wurde. Der Ochadai-Index kommt als Selbstbewertungsinstrument zum Einsatz und ermöglicht es, Prozesse, Strukturen und einzelne Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Die Ochanomizu-Universität gehört zu den angesehensten Frauenuniversitäten Japans und nimmt seit vielen Jahren eine Vorreiterrolle in der Gleichstellung ein. Das 2006 initiierte COSMOS-Projekt (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists) hat ein System etabliert, mit dem Wissenschaftlerinnen effizient unterstützt werden können. Im Rahmen dieses Projektes wurde ein Index zur Erfassung der aktuellen Arbeitsbedingungen von Frauen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickelt. Die 50 Items umfassende Checkliste beinhaltet Faktoren und Techniken der Organisationsentwicklung, die geeignet sind, eine bessere Arbeitsumgebung für Frauen zu schaffen. Mittels Selbstevaluation können Einrichtungen ihre Organisations- und Förderungsstrukturen unter Einbezug vielfältiger Gleichstellungsaspekte überprüfen.

Die Bergische Universität erreicht bei der Selbstevaluation durch den Ochadai-Index 85 von 100 möglichen Punkten und erhält in Bezug auf ein frauenfreundliches Arbeitsumfeld die Bestwertung (oder Bestbewertung?): „The institution provides an exceptionally full range of support, and may be considered to have a women-friendly work environment.“

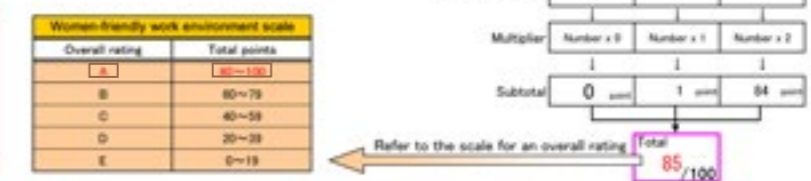
For research education institutions: a checklist to help build a better work environment for women

The Ochadai Index

The Ochadai Index was created by Ochanomizu University to measure the level of support that research education institutions provide women researchers. This includes mentoring programs, child-rearing support, and promoting work-life balance. For each of the fifty items below, please circle the appropriate response (I-III) according to the situation at your institution. Your evaluation should be a general estimate. We hope this index will be a valuable reference in the future.

Check	Check				
	I	II	III		
1. School-wide support system	Organization	1 Established an organization to support women researchers	No	Doing now	Yes
		2 Established an external evaluation committee	No	Doing now	Yes
		3 Created a system likely to be fair and transparent	No	Doing now	Yes
		4 Created a system to objectively evaluate performance	No	Doing now	Yes
		5 Created a system to actively recruit women	No	Doing now	Yes
	Work system	6 Created a system to promote women to management positions	No	Doing now	Yes
		7 Created a target figure according to field for hiring women researchers	No	Doing now	Yes
		8 Understand the ratio of women researchers according to field and job position	No	Researching now	Planned
		9 Created a budget to support child-rearing	No	Doing now	Yes
		10 Institution has increased work efficiency	No	Doing now	Yes
		11 Created meeting rules (e.g. no meetings scheduled or extended past 5:00 p.m.)	No	Doing now	Yes
		12 Created a set day when staff or faculty can go home at a fixed time	No	Doing now	Yes
		13 Made commonly known that a paternity leave system has been established	No	Doing now	Yes
		14 Done a survey of actual working hours	No	Doing now	Yes
		15 Done a survey about work-life balance of all faculty and staff	No	Doing now	Yes
2. Support for women researchers	Child-rearing support	16 Created a room for women to rest	No	Doing now	Yes
		17 Created a multi-purpose restroom or baby nursing room	No	Doing now	Yes
		18 Created a child care facility	No	Doing now	Yes
		19 Created (independently or cooperatively) a day care for sick and recovering children	No	Doing now	Yes
		20 Created (independently or cooperatively) a day care for school-age children	No	Doing now	Yes
		21 Created (independently or cooperatively) on-campus housing to support child-rearing	No	Doing now	Yes
	Research education support	22 Created a flexible work schedule to support child-rearing	No	Doing now	Yes
		23 Created a reduced-hour system to support child-rearing	No	Doing now	Yes
		24 Created a telecommuting (work from home) or teleconferencing system	No	Doing now	Yes
		25 Made known the Action Plan to Support the Development of the Next Generation	No	Doing now	Yes
		26 Created a performance evaluation system that considers childbirth and child-rearing	No	Doing now	Yes
		27 Created a consultation service to support child-rearing and research	No	Doing now	Yes
3. Information support	Information support (Building an information bank)	28 Created a child-rearing scholarship system for undergraduate and postgraduate students	No	Doing now	Yes
		29 Have research assistants support women researchers who are raising children	No	Planning now	Yes
		30 Created a mentoring system to assist women researchers	No	Doing now	Yes
		31 Hold seminars, etc. for career development of researchers who are raising children	No	Planning now	Yes
		32 Hold seminars, etc. for career development of research assistants	No	Planning now	Yes
		33 Dispatch information via websites	No	Planning now	Yes
		34 Created booklets to support child-rearing	No	Doing now	Yes
		35 Built a human resource data bank to support researchers who are raising children	No	Doing now	Yes
		36 Dispatch information on role models to support women researchers	No	Planning now	Yes
		37 Cooperate with other campuses and institutions to support women researchers	No	Planning now	Yes
38 Created a network among women researchers	No	Planning now	Yes		
4. Raising awareness	Next-generation development	39 Hold lectures on and off campus for middle school and high school girls	No	Planning now	Yes
		40 Dispatch information (via DVD, website, booklet) on role models for school girls	No	Planning now	Yes
		41 Hold get-togethers for role models and middle school and high school girls	No	Planning now	Yes
		42 Hold symposiums and other events for middle school and high school girls	No	Planning now	Yes
		43 Inform all staff about support for women researchers (via e-mail, notice boards, etc.)	No	Planning now	Yes
		44 Hold seminars and study meetings related to child-rearing	No	Planning now	Yes
	Raising awareness	45 Created measures to prevent harassment	No	Doing now	Yes
		46 Raised awareness among men of support for child-rearing	No	Doing now	Yes
		47 Raised management awareness of support for child-rearing while working	No	Doing now	Yes
		48 Raised awareness about male-female cooperative participation	No	Doing now	Yes
		49 Raised awareness of the need to appreciate diversity	No	Doing now	Yes
		50 Raised awareness toward realizing work-life balance	No	Doing now	Yes

USE OF THE OCHADAI INDEX
The Ochadai Index is the property of Ochanomizu University. Except as permitted by law, any reproduction without prior consent from Ochanomizu University is a violation of the copyright.



FÄCHERBEZOGENE GLEICHSTELLUNGSQUOTEN BEI NEUBERUFUNGEN VON PROFESSUREN

Das Rektorat der Bergischen Universität Wuppertal hat am 18. Mai 2018 im Einvernehmen mit den Dekanen und der Gleichstellungsbeauftragten für die in den Fakultäten vertretenden Fächergruppen folgende Gleichstellungsquoten zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Neuberufung von Professorinnen und Professoren beschlossen.

¹ Die Gleichstellungsquote stellt die gesetzliche Zielquote zur Neuberufung von Professuren dar, die es innerhalb von drei Jahren zu erreichen gilt.	FÄCHERGRUPPE	GLEICHSTELLUNGSQUOTE ¹
	Allg. und vergl. Literaturwissenschaft	*
	Anglistik, Amerikanistik	*
	Evangelische Theologie	43,2 %
	Germanistik	*
	Geschichte	54,3 %
	Katholische Theologie	*
	Klassische Philologie	41,2 %
	Musik, Musikwissenschaft	44,0 %
	Philosophie	26,3 %
	Romanistik	49,2 %
	Erziehungswissenschaften	*
	Geographie	27,6 %
	Politikwissenschaften	*
	Psychologie	52,9 %
	Sozialwissenschaften	*
	Sportwissenschaften	37,0 %
² Nicht als separate Lehreinheit an der Bergischen Universität Wuppertal vorhanden.	Rechtswissenschaften ²	25,7 %
	Wirtschaftswissenschaften	24,8 %

FÄCHERGRUPPE	GLEICHSTELLUNGSQUOTE ¹
Biologie und Chemie ³	27,6 %
Mathematik	17,9 %
Physik	17,6 %
Architektur	40,9 %
Bauingenieurwesen	27,0 %
Druck- und Medientechnik	13,3 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	13,3 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	20,9 %
Sicherheitstechnik	20,9 %
Gestaltung	66,7 %
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	56,2 %

³ Die Gleichstellungsquote bezieht sich auf die Lehreinheit Chemie.

* Nicht erforderlich, da der Professorinnenanteil bereits bei 50 % oder mehr liegt.

59

Die Gleichstellungsquoten haben in Übereinstimmung mit § 37a Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG – NRW) Gültigkeit bis zum 17. Mai 2021 und werden anschließend neu berechnet und fortgeführt. 🌱

ARBEITSPAKET ZUR GLEICHSTELLUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT JETZT ONLINE ABRUFBAR

Die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat an Komplexität, Umfang und Regulierungsgrad zugenommen, nicht zuletzt durch die veränderte Rechtslage in Nordrhein-Westfalen. Mit dem 2017 novellierten Landesgleichstellungsgesetz wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten installiert und verschiedene Gleichstellungsvorgaben verbindlicher definiert, so dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschulen noch sichtbarer wird als eine Aufgabe, an der alle Mitglieder mitwirken.

60

Aus diesem Grunde hat das Gleichstellungsbüro erstmalig ein Arbeitspaket zusammengestellt, das umfassende Informationen und Materialien enthält, die für die Gleichstellungsarbeit bzw. Umsetzung des Gleichstellungsauftrages an der Bergischen Universität wichtig sind.

Sie orientieren sich einerseits an rechtlichen Grundlagen, landesspezifischen Besonderheiten wie gleichstellungsbezogenen Steuerungsinstrumenten und Selbstverpflichtungen, die die Universität an bestimmte Werte und Normen binden. Andererseits werden die konkreten Gleichstellungsfelder vorgestellt, die im Genderkonzept und in den Gleichstellungsplänen ihre Rahmung haben. Sie geben auch einen Einblick in die Aufgaben, Zuständigkeiten und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Unterlagen sind intern über die Homepage des Gleichstellungsbüros unter www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/gleichstellung-umsetzen/arbeitspapiere-zur-gleichstellung.html abrufbar und werden fortlaufend aktualisiert. 🌿

GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN

Sexualisierte Diskriminierung gibt es überall, davon sind auch die Hochschulen nicht ausgenommen. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat aus diesem Grunde eine Stellungnahme verfasst, mit der sie eine klare Position gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen einnimmt. Eine entsprechende Empfehlung wurde am 24. April 2018 auf der Mitgliederversammlung beschlossen.

Darin sprechen sich die Mitglieder klar gegen jegliche Form sexueller Belästigung und sexuellen Missbrauchs aus und rufen dazu auf, von Seiten der Hochschule alle Statusgruppen vor entsprechenden Handlungen zu schützen.

Gefordert werden weiterhin hochschulweit geltende Richtlinien, in denen u. a.

- › „[...] ei[n] respektvolle[r] und professionelle[r] Umgang miteinander“ gefordert wird,
- › eine Implementierung von „Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen“ vorgesehen ist,
- › „Verstöße klar (und im Vorhinein) sanktioniert“ werden,
- › ein eindeutiges und unbürokratisches Beschwerdeverfahren bekannt gegeben,
- › eine Beschwerdestelle einrichtet bzw. benannt wird.

Die Mitgliederversammlung spricht sich zum Zwecke einer verstärkten Sensibilisierung für möglichen Machtmissbrauch ebenso für Führungskräftetrainings zur Thematik aus.

Weitere Informationen zu dem Themenkomplex finden Sie auf den Seiten des Gleichstellungsbüros:

www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/gleichstellung-umsetzen/sexualisierte-diskriminierung.html

Die Bergische Universität hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, die sich gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung richten bzw. auf diesem Gebiet präventiv wirken. Dazu gehört die Einrichtung einer Stelle, die seit Juli dieses Jahres mit Frau Dr. Britta Marfels besetzt ist. Sie beschäftigt sich als Psychologin mit den Themen *Gewaltprävention*,

Gefährdungsbeurteilung und *Konfliktberatung* und ist erste Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es um psychische Belastungen und besondere Gefährdungssituationen wie übergriffiges Verhalten oder Mobbing geht.

Wir freuen uns sehr, Frau Marfels als Kollegin begrüßen zu dürfen. 🌿

KONTAKT

Dr. Britta Marfels
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Telefon 0202 439 2999
marfels@uni-wuppertal.de

ZWÖLFTER GLEICHSTELLUNGSPREIS GEHT AN DAS ZDI-ZENTRUM BERGISCHES SCHUL-TECHNIKUM



Preisverleihung im Rahmen der Senatssitzung (v.l.n.r.): Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch, Sarah-Lena Debus, Prof. Dr. Anton Kummert und Dr. Christel Hornstein

Für seine Verdienste um die Nachwuchsförderung von Frauen in MINT-Fächern hat das zdi-Zentrum Bergisches Schul-Technikum (BeST) den 12. Gleichstellungspreis der Bergischen Universität erhalten. Die Verleihung fand im Rahmen der Senatssitzung am 4. Juli 2018 statt. Projektleiter Prof. Dr. Anton Kummert und BeST-Koordinatorin Sarah-Lena Debus nahmen die Trophäe entgegen.

„Mit vielfältigen Aktionen ist es gelungen, junge Frauen dafür zu gewinnen, die eigenen technischen, kreativen und handwerklichen Fähigkeiten auszuprobieren“, sagte Dr. Christel Hornstein in ihrer Laudatio. „Sie erhalten Einblicke in zukunftsorientierte Technologien und lernen sowohl die Atmosphäre eines Studiums und als auch die Arbeit in Unternehmen kennen“, so die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Wuppertal.

Eine dieser Aktionen sei der Kongress „MädchenPower – Technik und Talent“, der am 11. Juli 2018 zum dritten Mal in Wuppertal stattfand. Darüber hinaus beteilige sich das BeST

regelmäßig am Girls' Day und der SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaften. Auch beim Standardprogramm mit MINT-Kursen am Nachmittag, am Wochenende oder in den Ferien sei der Mädchenanteil durchweg sehr hoch. „Besonders gefragt sind beispielsweise die Angebote ‚Gestaltung interaktiver Medien‘, ‚3D-Druck meets Upcycling‘ oder ‚Intelligente Robotik‘“, so Dr. Christel Hornstein. „Gerade Technologien, Produkte und Dienstleistungen rund um Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sprechen Mädchen an und stehen im Fokus der kommenden MINT-Angebote des BeST“, ergänzt Prof. Dr. Kummert.

Das Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro ist gedacht als Basis für die Beschaffung eines Elektrofahrzeuges. „Wir führen Informationsveranstaltungen in bislang über 67 Partnerschulen durch und betreuen gleichzeitig Projekte mit Unternehmen im gesamten bergischen Städtedreieck“, erklärte Sarah-Lena Debus. „Das erfordert eine hohe Mobilität des gesamten Teams. Ein eigenes Fahrzeug wird deshalb sehr hilfreich sein.“

Seit der Gründung 2008 wird das Bergische Schul-Technikum als Teil der landesweiten Gemeinschaftsoffensive „Zukunft durch Innovation.NRW (zdi)“ von der Bergischen Universität getragen und vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen sowie von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Es ermöglicht Schülerinnen und Schülern aller Schulformen ab der Jahrgangsstufe 8, Berufsfelder und Studiengänge in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik kennenzulernen.

DR.CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte
LAUDATIO ZUM GLEICHSTELLUNGSPREIS 2017

Lieber Preisträger,
liebe Senatsmitglieder, liebe Gäste,

der diesjährige Gleichstellungspreis geht an eine Einrichtung, die im April ihr 10-jähriges Jubiläum mit einem großen Festakt gefeiert hat und deren Bedeutung im Hinblick auf die besonderen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Digitalisierung, Mobilität und Ressourcenknappheit hervorgehoben wurde.

Das zdi-Zentrum Bergisches Schul-Technikum (BeST) wird heute im Rahmen der Senatssitzung für seine herausragenden Verdienste um die Nachwuchsförderung von Frauen in MINT-Fächern ausgezeichnet, was vielleicht auch einen besonderen Höhepunkt in der 10-jährigen Erfolgsgeschichte darstellt. Den Gleichstellungspreis werden der Projektleiter, Prof. Dr. Anton Kummert und die Zentrumskoordinatorin und zugleich Antragstellerin Sarah-Lena Debus für das gesamte BeST-Team entgegennehmen.

Mit vielfältigen Aktivitäten ist es gelungen, junge Frauen dafür zu gewinnen, die eigenen technischen, kreativen und handwerklichen Fähigkeiten auszuprobieren, weiterzuentwickeln und ihnen einen vertieften Einblick in zukunftsorientierte Technologien zu geben (denn das zeichnet den Innovationscharakter der Initiative aus und bildet zugleich ihre Kernmarke). Die Schülerinnen erleben zudem die Atmosphäre eines Studiums, und in den Partnerunternehmen des Bergischen Schultechnikums bietet sich möglicherweise der erste Kontakt zu einem zukünftigen Arbeitgeber (also das Vitamin B, wenn man weiß, dass jede dritte Stelle nur über persönliche Kontakte vergeben wird) oder die Chance, sich für ein Praktikum zu bewerben. Hierbei übernimmt der Preisträger eine wichtige Gatekeeperfunktion.

Das zdi-Zentrum BeST ist ein Teil der großen Gemeinschaftsoffensive „Zukunft durch Innovation NRW“ zur Förderung des naturwissenschaftlichen und technischen Nachwuchses.

Gegründet im Jahr 2008 durch Akteure des Bergischen Städtedreiecks, getragen durch die Bergische Universität Wuppertal und finanziell gefördert durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft sowie die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, ermöglicht es Schülerinnen und Schülern aller Schulformen ab der Jahrgangsstufe 8, Berufsfelder und Studiengänge im MINT-Bereich experimentell und tüftelnd kennenzulernen.

Geboten wird ein außerschulischer Lernort, um anspruchsvolle Technologien und MINT-Berufsfelder mit realem Praxisbezug erfahrbar zu machen. Besonders erfolgreich erweisen sich sog. Firmenkurse in Kooperation mit der Bergischen Universität, bei denen engagierte Unternehmen aus der Region Werkstätten und Labore öffnen und einen spannenden Blick in die Berufswelt ermöglichen. Sie erhalten so auch die Möglichkeit, Nachwuchskräfte zu akquirieren und können dabei auf ein wachsendes Potenzial hochqualifizierter junger Frauen setzen.

Pro Schulhalbjahr bietet BeST ca. 35 Kurse aus den unterschiedlichsten MINT-Fächern an. Die Frauenquote in den freiwilligen Zertifikatskursen liegt seit einigen Jahren bei ca. 40% und konnte damit im Vergleich zum Gesamtzeitraum (33% = 2835 Schülerinnen) gesteigert werden, nicht zuletzt durch innovative und aktuelle Angebote, die junge Menschen besonders ansprechen wie z.B. Themen rund um erneuerbare Energien oder Elektromobilität.

Auch über das Standardprogramm mit MINT-Kursen im Nachmittags-, Wochenend- und Ferienbereich hinaus bietet das Zentrum eine Vielzahl von unterschiedlichen Formaten an, die Lehrkräfte insbesondere dazu nutzen, direkt vor Ort in den Schulen das Interesse insbesondere der Schülerinnen an Technik und Naturwissenschaften zu wecken und deren Begabungen zu fördern. Der Mädchenanteil ist in diesen Kursen durchweg sehr hoch.

Besonders gefragt sind beispielsweise die Kurse Gestaltung interaktiver Medien, 3D-Druck meets Upcycling oder auch Robotik.

Schon sehr früh wurden wichtige Weichen dafür gestellt, Frauen in den Fokus möglicher Zielgruppen zu stellen. Mit der Ernennung von BeST zum ersten Roberta-Zentrum in NRW in 2009 erfolgte die Grundsteinlegung für reine Mädchenkurse wie Robotik für Mädchen, Lippenstift trifft Lötkolben oder Röntgentechnik für Mädchen.

Ein besonderes Highlight mit hoher

Anziehungskraft ist der Mädchenkongress

„MädchenPower – Technik und Talent“, der zum dritten Mal an der Bergischen Universität stattfindet und an dem Schülerinnen ab der Jahrgangsstufe 9 teilnehmen werden. Durch das Engagement und die Unterstützung von schon etablierten und angehenden weiblichen Führungskräften bietet der Tag ein vielseitiges und aktives Programm für junge Frauen, die Freude am Ausprobieren und Selbermachen haben und dabei weibliche Vorbilder erleben. Die Workshops umfassen Hardwareprogrammierung, Gestaltung von Websites, Entwicklung eines eigenen Computerspiels, das kreative Design von Produkten sowie Einblicke in die Welt der Architektur.

Des Weiteren beteiligt sich das Bergische Schultechnikum regelmäßig am Girls' Day und der SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft.

Dem Gleichstellungsgedanken kommt das Zentrum auch bei der personellen Zusammensetzung des Teams nach. Das fünfköpfige Kernteam weist eine Frauenquote von 80% auf, und es wird großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Gestaltung der Aufgabenverteilung gelegt. Am Rande sei noch erwähnt, dass die Zentrumskoordinatorin Frau Debus gleichzeitig auch stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist und Mitglied in der Gleichstellungskommission.

Verwendung des Preisgeldes

Sowohl die Informationsveranstaltungen in bislang über 67 Partnerschulen als auch die Betreuung kooperativer Projekte mit Firmen des Bergischen Städtedreiecks (z.B. Fa. Wiesemann & Theis, Röntgenmuseum Remscheid, Fa. Vaillant, Vorwerk, Schmersal) erfordern eine hohe Mobilität des gesamten Teams. Dem Zeitgeist folgend und um dem Nachhaltigkeitsanspruch des Kursangebotes gerecht zu werden (BeST will mit gutem Beispiel voran gehen und für Klimaschutz und Ressourceneffizienz Flagge zeigen), soll zukünftig das Team mit einem Elektrofahrzeug den vielfältigen Aufgaben in der Region nachkommen.

Durch eine auffällige Werbebeschriftung sollen junge Menschen und insbesondere Mädchen für Kurse begeistert werden. Das Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro ergänzt durch Firmensponsoring bildet die Basis für die Beschaffung eines solchen Fahrzeuges. Dabei wird in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro ein speziell für die Zielgruppe „Mädchen“ konzipiertes Werbebanner angebracht.

Zum Abschluss meiner Laudatio wünsche ich dem Preisträger (Frauen wie Männern) viel Erfolg für den Mädchenkongress in der nächsten Woche und die Inbetriebnahme des Elektrofahrzeuges, das hoffentlich viele junge Frauen in der Region erreicht, damit wir gemeinsam mit unseren vielfältigen Aktivitäten mehr weibliche Talente gewinnen. An dieser Stelle möchte ich mich für die äußerst konstruktive und vorbildliche Zusammenarbeit mit dem zdi-Zentrum BeST bedanken, das nicht nur ein wichtiger Angebotsfaktor im SommerUni-Kontext ist, sondern auch ein zentraler Baustein im Gesamtgefüge unserer genderbezogenen Nachwuchsaktivitäten. 🌸

SARAH-LENA DEBUS, Projektkoordinatorin zdi-Zentrum BeST

MÄDCHENPOWER! TECHNIK UND TALENT

3. Mädchenkongress am Campus Freudenberg



45 Schülerinnen aus über 13 verschiedenen Schulen nahmen am 3. Mädchenkongress an der Bergischen Universität Wuppertal teil

Am 11. Juli 2018 fand in diesem Jahr der 3. Mädchenkongress an der Bergischen Universität Wuppertal statt. Dieser wurde vom zdi-Zentrum BeST für Mädchen ab Jahrgangsstufe 9 aller Schulen im Bergischen Städtedreieck ausgerichtet.

Sie konnten sich vom Unterricht freistellen lassen, um den Tag an der Universität zu verbringen. 45 Schülerinnen aus über 13 verschiedenen Schulen bewarben sich um einen der heiß begehrten Plätze in einem der vier Workshops. Die Workshops umfassten Hardwareprogrammierung mit *Arduino*, Gestaltung von Websites mit *HTML*, Produktdesign, sowie Einblicke in die Welt der Architektur. *Role Models* leiteten die Workshops und begleiteten die einzelnen Schülerinnengruppen durch den Tag.

Zusätzlich gab es ein vielfältiges Rahmenprogramm, welches von etablierten weiblichen Führungskräften gestaltet wurde. Frau Koch von der *Entrance GmbH* hielt einen Impulsvortrag und begeisterte die Mädchen mit ihrem Werdegang und ihrer aktuellen Tätigkeit als Geschäftsführerin der Firma *Entrance GmbH*, die durch ihren humanoiden Roboter „*Pepper*“ im Städtedreieck sehr bekannt ist. Laura Gallegos Fernández, Sportstudentin an der Deutschen Sporthochschule Köln, startete den Tag mit einem Warm-Up und einigen Lockerungsübungen zur Aktivierung der Gruppendynamik. Auch die Workshop-Leiterinnen berichteten von ihren Erfahrungen und ihrem Alltag, bevor sie den Schülerinnen einen realen Einblick in ihre Arbeitswelt gewährten.

Workshop eins zum Thema „*Arduino – Hardwareprogrammierung leicht gemacht*“ bot Einblicke in die Thematik der Physical-Computing-Plattform *Arduino* und befasste sich mit den Möglichkeiten, die hinter diesem kleinen Minicomputer stecken. Beispielsweise kann er mittels Smartphone

die Zimmerbeleuchtung oder auch die Raumtemperatur steuern. Im Workshop sammelten die Kursteilnehmerinnen erste Erfahrungen im Umgang mit dem *Arduino* und konnten dort erste kleine Projekte realisieren, wie z.B. das Ansteuern von verschiedenen LED's.

Der zweite Workshop mit dem Thema „*Websites nicht nur nutzen, sondern selbst gestalten*“ gab den Mädchen Einblicke in die Programmiersprache *HTML* und ließ sich direkt dahingehend anwenden, dass die Teilnehmerinnen ihre eigenen Internetseiten erstellen konnten.

In Workshop drei wurden die Teilnehmerinnen zu Produktdesignerinnen. Sie konnten ihrer Kreativität freien Lauf lassen und sich mittels *3D-CAD* Software selbst verwirklichen. So erlernten sie wichtige Grundlagen, die auch im späteren Werdegang beispielsweise in der Architektur, im Bauingenieurwesen, sowie in der Automobil- und Luftfahrtindustrie von großer Bedeutung sind.

Der vierte Workshop mit dem Titel „*Architektur schafft (Lebens-) Welten*“ ließ die Schülerinnen in die Welt der Architekten eintauchen. Themen wie *Gebäude- und Stadtentwicklung* standen hier im Fokus und vielfältige Konzepte und Techniken kamen hier zum Einsatz.

Darüber hinaus konnten sich die Teilnehmerinnen bei einer Berufsberaterin der Arbeitsagentur fachmännisch hinsichtlich ihrer Interessen und Begabungen beraten lassen. Zum Schluss des Tages kamen alle Schülerinnen aus den Kleingruppen erneut zusammen und präsentierten dem gesamten Plenum ihr Tagesergebnis und schilderten in einer ausgiebigen Feedback Runde ihre Erlebnisse.

Es war auch zum dritten Mal wieder ein erlebnisreicher und lehrreicher Tag, der den Mädchen und uns viel Freude bereitet hat und bei ihnen hoffentlich den Spaß am Umgang mit modernen Technologien und am eigenen handwerklichen Geschick geweckt hat. 🍀

DIPL.-PÄD. URSULA SKRABURSKI-SÜSSELBECK, Koordinatorin der SommerUni

SOMMERUNI

Schülerinnen wagen den Sprung von der Schule ins natur- oder technikkwissenschaftliche Studium

Fast zeitgleich mit dem Start der diesjährigen SommerUni bringt der amerikanische Spielwarenhersteller Mattel eine neue Barbie-Puppe auf den Markt, die „Robotik-Ingenieur-Barbie“. Sie soll das Interesse für Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern fördern und Mädchen dazu inspirieren, ihr Potential zu entfalten, so berichtete es ein großes Peplemagazin. Es scheint, als sei das Thema *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Geld damit verdienen lässt sich allemal.

Vom generellen Nachwuchsproblem in den Natur- und Technikwissenschaften, der Unterrepräsentanz von Frauen und den sehr guten Berufsaussichten in diesem Arbeitsfeld haben junge Frauen in Deutschland schon länger Kenntnis. Initiativen, wie „Komm-mach-mint“ oder „klischee-frei.de“ bieten dabei im größeren Kontext einen guten Überblick über dieses Themenspektrum.

Auch Formate der Hochschulen zur Studienorientierung in den Natur- und Technikwissenschaften, wie die SommerUni der Bergischen Universität Wuppertal, tragen seit mehr als zwei Jahrzehnten mit dazu bei, dass sich bestimmte Rollenbilder sukzessive verändern und Schülerinnen den Sprung von der Schule ins natur- oder technikkwissenschaftliche Studium wagen.



In diesem Jahr nahmen 130 Schülerinnen an der SommerUni teil

Sicherlich nicht zuletzt deshalb, weil sie an der Universität mit den Tutorinnen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Professorinnen reale Rollenvorbilder kennenlernen, mit denen sie Studien- und Perspektivfragen konkret besprechen können.

Pünktlich zum Anmeldestart zur diesjährigen SommerUni im April ging die neue SommerUni-Homepage online, die zuvor modernisiert und ins Uni-Design überführt wurde, so dass die Attraktivität des Formates künftig noch besser abgebildet werden kann. Zur Veranstaltung angemeldet haben sich 147 Schülerinnen. „In diesem Jahr habe ich die Kurse belegt, bei denen ich im letzten Sommer keinen Platz bekommen habe“, berichtete uns direkt beim

Start der SommerUni-Woche freudestrahlend eine Schülerin aus Solingen. Im Vorfeld der Veranstaltungswoche konnten die Schülerinnen aus über 80 Veranstaltungen wählen, sich einen individuellen

Stundenplan zusammenstellen und so ihre natur- und technikkwissenschaftlichen Interessenschwerpunkte ausloten bzw. sich einen Überblick über die Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten bei den MINT-Fächern verschaffen. Ein herzliches Dankeschön allen Dozentinnen und Dozenten des Jahres 2018 für ein spannendes, umfangreiches Programmangebot und die Bereitschaft, wegen z.T. starker Nachfrage die Kurskapazität zu erhöhen.

Nach dem Einbruch der Teilnehmerinnen-Zahl beim Projekt SommerUni durch die Einführung von G8 stieg in den vergangenen fünf Jahren die Zahl der Interessentinnen und Teilnehmerinnen kontinuierlich an. Das ist ein Indiz dafür, dass das Interesse an praktischer Studienorientierung generell und MINT-Studienorientierung im Besonderen bei Schülerinnen im Steigen begriffen ist.

Als bundesweit ausgeschriebene Veranstaltung hat die SommerUni traditionell einen deutlich regionalen Nachfrageradius: Ein großer Teil, über 40%, der an der SommerUni teilnehmenden Schülerinnen kam auch 2018 wieder



Das Tutorinnen-Team der SommerUni mit der Koordinatorin Dipl.-Päd. Ursula Skraburski-Süsselbeck (Mitte)

Jahr	Teilnehmerinnen
2014	77
2015	84
2016	103
2017	120
2018	130

69

aus dem Bergischen Städtedreieck. Die zweitgrößte Teilnehmerinnengruppe waren Schülerinnen aus NRW. Aber auch überregional fand die SommerUni Beachtung: So kam eine Teilnehmerin beispielsweise aus Berlin und eine weitere aus einem Städtchen bei Hamburg. Die in diesem Jahr altersmäßig am stärksten vertretende Gruppe war die der 17-jährigen. Zum Vergleich: Im Vorjahr war es die Gruppe der 16-jährigen. Noch lassen sich in Punkto Alter keine Trends ablesen, aber die Vermutung liegt nahe, dass sich mit der Wiedereinführung von G9 die Altersstruktur weiter verändern wird und die erhöhte Nachfrage des Formats bei sehr jungen Schülerinnen, die in den Vorjahren zu beobachten war, möglicherweise wieder abnehmen wird.

Allen Beteiligten, insbesondere den Tutorinnen, sei ganz herzlich gedankt für ihren Einsatz und eine wunderbare SommerUni-Woche. Bitte schon einmal vormerken: Die SommerUni 2019 wird wieder in der ersten Juli-Woche liegen und dann vom 1. bis 5. Juli 2019 stattfinden. 🍀



Schülerinnen bei einem SommerUni-Workshop am Wuppertaler Hauptbahnhof

MEINE WOCHEN AN DER SOMMERUNI



Die 16-jährige Schülerin Esther Schücker nahm an der diesjährigen SommerUni teil

Die Naturwissenschaften machten mir in der Schule schon immer besonderen Spaß. Doch mir stellte sich in letzter Zeit die Frage „Was will ich später einmal für einen Beruf ausüben?“, denn ich hatte bisher noch keine Ahnung, was ich später machen möchte.

Ich bin mit dem Wunsch zur SommerUni gekommen, dass ich hier Anregungen und Ideen für meine Zukunft in Hinblick auf ein Studium bzw. einen Beruf entwickle.

Hierfür habe ich mir im vielfältigen Programm die Veranstaltungen herausgesucht, die mich besonders interessieren. Diese waren aus komplett verschiedenen MINT-Fachrichtungen. Ich besuchte Vorlesungen in Mathe und Informatik, aber auch in Biologie, in der die Merkmale von Tieren und deren Handeln thematisiert wurde. Hier saßen wir in einer „regulären“ Vorlesung des 1. oder 2. Semesters. Natürlich waren die Studierenden, die dort saßen, weiter im Stoff. Wir wurden also auf die Probe gestellt. Wer in der Vorlesung mitgedacht und mitgeschrieben hat, hat diese nicht mit dem Gedanken verlassen, nichts verstanden zu haben. Wer sich auf den Inhalt einließ, hat sogar verstanden, worum es ging. Das war ein tolles Gefühl! Wir merkten natürlich, dass die Studierenden uns Schülerinnen um einiges voraus waren. Hier stellten wir aufgrund des hohen Tempos schnell fest, ob einen das Thema interessiert und ob es das richtige Thema/das richtige Fach für einen sein kann.

Auch habe ich mir Vorträge und Fragestunden zu bestimmten Studiengängen angehört, um mir über das klar zu werden, was ich später einmal studieren möchte oder um einen Studiengang auszuschließen, was ich nicht machen möchte. Die Fragestunden waren eine gute Gelegenheit, um persönliche Fragen zu stellen und sich mit Studierenden in Kleingruppen über deren Weg zum Studium, über das Studium selbst und über Berufswünsche zu sprechen. Manche Fächer habe ich in der Praxis noch angewandt wie z. B. in einem MINT-Parcours, in dem stationsartig verschiedene Bereiche praktisch angewandt und veranschaulicht wurden. Es wurde z. B. auch eine Hebebühne im Kleinen nachgebaut.

71

Studentinnen, die uns Schülerinnen Hilfe angeboten haben, wenn sie gesehen haben, dass wir ein Problem hatten, ohne dass wir sie ansprechen mussten. Besonders schnell haben wir Kontakt zu anderen beim Mittagessen in der Mensa bekommen, da wir uns einfach an den Tisch gesetzt haben, an dem andere SommerUni-Mädels saßen. Dort haben wir uns ausgetauscht über das Programm, die Uni, die Erfahrungen und vieles mehr.

Alles in allem kann ich trotz der super Organisation und Durchführung für mich persönlich noch nicht genau sagen, was ich studieren möchte. Allerdings ist mir bewusst geworden, dass gewisse Studienwünsche doch nicht das Richtige für mich sind und ich sie daher für mich ausschließen kann. Allerdings habe ich durch den intensiven Einblick eine grobe Orientierung bekommen, welche Fach- bzw. Studienrichtung ich mir vorstellen könnte, später einmal zu studieren. 🌸

Außerdem habe ich mich mit einem Roboter beschäftigt und die Grundlagen zur Programmierung erlernt und sogar gleich angewendet. Diese Programmierung besitzt viel Ähnlichkeit mit anderen Programmiersprachen und lässt sich so zum Teil ableiten. Am Ende haben wir es mit Hilfe des Computers, des Raspberry Pis und Steckbrettes geschafft, durch das Drücken eines programmierten Buttons eine Glühbirne zum Leuchten zu bringen.

Mein persönliches Highlight von allem ist kein bestimmter Programmpunkt gewesen, sondern die offenen, freundlichen und sehr hilfsbereiten Personen auf dem gesamten Campus sowohl unter den Teilnehmerinnen insgesamt als auch unter den Tutorinnen und

Die Teilnehmerinnen und Tutorinnen der SommerUni gemeinsam mit der SommerUni-Koordinatorin Dipl.-Päd. Ursula Skraburski-Süsselbeck (1. Reihe 2. von rechts) und der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Christel Hornstein (1. Reihe rechts)



GIRLS' DAY 2018

Erste Eindrücke in das Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften in der Zentralen Studienberatung der Bergischen Universität

Am Girls' Day, dem bundesweiten Berufsorientierungstag für Mädchen im MINT-Bereich ab der 5. Klasse, nimmt die Zentrale Studienberatung in jedem Jahr teil. 2018 waren 16 Schülerinnen angemeldet.

Zunächst wurden die Schülerinnen im Infozentrum begrüßt; zwei studentische Mitarbeiterinnen haben dann einen kurzen Vortrag zu Zahlen, Daten und Fakten der Bergischen Universität gehalten, aber auch zu Recherchequellen rund ums Studium. In Kleingruppengesprächen mit den Studienberaterinnen wurden dann Detailfragen zu naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen geklärt. Die Schülerinnen haben außerdem in einer Gruppenarbeit die Unterschiede zwischen Universität und Studium zur Schule erarbeitet. Dann ging es raus zur Erkundung des Campus mit einer Uni-Rallye mit Quizfragen. Insgesamt wurde die ZSB-Veranstaltung von den Schülerinnen als hilfreich hinsichtlich der Studienorientierung und der späteren Berufswahl beurteilt. Vor allem der Kontakt mit zwei aktuell eingeschriebenen Studentinnen wurde besonders positiv erwähnt, da die Schülerinnen hier Berichte aus dem Studium hautnah bekamen. 🌸

72

GIRLS' DAY 2018

Auch in diesem Jahr hat der Lehrstuhl „Computersimulation für Brandschutz und Fußgängerverkehr“ am Campus Haspel erfolgreich den Girls' Day durchgeführt. Insgesamt haben 18 Mädchen aus unterschiedlichen Altersklassen und Schulformen das Leben einer Forscherin kennengelernt.

Nach einer kurzen Einführung mit Vorstellungsrunde und einer anschließenden Campusführung hatten die Schülerinnen die Möglichkeit, erste eigene Programmierkenntnisse in der Programmiersprache *Python* zu erlangen. Die Stimmung sowie die Reaktionen der Mädchen waren durchweg positiv. Vom neuen Hörsaal in Gebäude HC waren die Schülerinnen besonders begeistert und verglichen die Atmosphäre mit der eines großen Kinosaals, in dem gleich ein spannender Film zu sehen ist.

Nach einer Mittagspause in der Uni-Mensa wurden den Schülerinnen einige, vom Lehrstuhl durchgeführte, Experimente und dazugehörige Simulationen zum Thema *Brandschutz* vorgestellt. Anschließend hatten sie die Chance, selbst einmal eine Brandsimulation mit dem *Fire Dynamics Simulator (FDS)* durchzuführen. Alle Schülerinnen meisterten die Aufgabe mit viel Freude und ohne größere Probleme. Zum Abschied dieses gelungenen Tages bekamen alle Teilnehmerinnen noch eine UNI-Stofftasche mit einem BUW-Block und zwei Stiften, welche von der Gleichstellungsbeauftragten gesponsert wurden. 🌸

18 Mädchen bekamen am Lehrstuhl „Computersimulation für Brandschutz und Fußgängerverkehr“ im Rahmen des Girls' Days die Möglichkeit, das Leben einer Forscherin kennenzulernen



ZEHN JAHRE ITP-PROGRAMM

Feier zum Jubiläum

Seit 2008 kommen Studentinnen der japanischen Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio im Rahmen des sogenannten ITP-Programms (International Training Program) jeweils für ein Wintersemester nach Wuppertal, um an der Bergischen Universität eines der MINT-Fächer Physik, Chemie, Informatik („Computer Simulation in Science“), Mathematik oder Biologie zu studieren. Anlässlich des Jubiläums fand Ende Januar 2018 im Bergischen Zimmer eine Festveranstaltung statt.

Unter den Gästen waren unter anderem die japanischen Studentinnen, die aktuell in Wuppertal studieren. Auch Mitglieder des Rektorats (Prof. Dr. Cornelia Gräsel und Prof. Dr. Andreas Frommer), Prof. Dr. Michael Günther (Dekan der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften), Prof. Per Jensen (Japan-Beauftragter der Bergischen Uni), Dr. Christel Hornstein, Gabriele Hillebrand-Knopff, Sophie Charlott Ebert und Kerstin Bargel (alle Gleichstellungsbüro) feierten das Jubiläum. Von der Frauenuniversität Ochanomizu kamen die Professoren Gi-Chol Cho

(Physik) und Masato Oguchi (Informatik) sowie Yumi Gushima, langjährige Administratorin des Programms, in ihrem Kimono. Vom Trinity College Dublin kam Prof. Michael Peardon, der in den ersten Jahren des Programmes als externer Evaluator tätig war.

Bereits 84 Studentinnen haben in den vergangenen zehn Jahren an dem ITP-Programm teilgenommen. Die ersten fünf Gruppen wurden von JSPS (Japan Society for the Promotion of Science) finanziert, seit 2012 kommt JASSO (Japan Student Services Organization) für den Aufenthalt auf.

Die Frauenuniversität Ochanomizu, in der Tokioter Innenstadt gelegen, ist seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Sie ist eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten Japans, im Jahre 1875 gegründet als erste japanische Ausbildungsinstitution für Frauen. Mit dieser arbeitet die Bergische Universität intensiv zusammen. Neben dem ITP-Programm gibt es zum Beispiel regelmäßige Teilnahmen Wuppertaler Studierender an der jährlichen Sommerschule der Ochanomizu University. 🌸

Die Gäste bei der Feier anlässlich des 10jährigen Jubiläums des ITP-Programms



INTERNATIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Workshop „Upcoming Academics and Women’s Careers in Academia – Results and Examples from European Research“ an der Ochanomizu University in Tokio

Warum ist eine Karriere in der Wissenschaft attraktiv? Welchen Hindernissen begegnen NachwuchswissenschaftlerInnen auf dem Weg zur Professur und mit welchen Maßnahmen kann ebendiesen Schwierigkeiten entgegengesteuert werden?

Diese Fragen begegnen mir bei meiner Arbeit an der Bergischen Universität fast täglich. Dabei liegt mein besonderes Interesse auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Und so war meine Zusage, einen Beitrag zum Gender-Kurs des jährlich an der Ochanomizu Universität in Tokio stattfindenden internationalen Summer Programs zu leisten, naheliegend. Eine Mitarbeiterin des Organisationskomitees zeigte bei einem unserer Kooperationstreffen großes Interesse am Science Career Center, das an der Bergischen Universität aktiv talentierte Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung und -planung unterstützt, und sprach sich für eine Fortführung unserer wissenschaftlichen Zusammenarbeit aus.

75

Im Rahmen des Workshops entwickelten die aus 13 verschiedenen Ländern stammenden Studierenden eigenständige Konzepte zur Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen



Die große Anzahl an NachwuchswissenschaftlerInnen, die einer vergleichsweise geringen Zahl frei werdender oder vakanter Professuren gegenüber stehen, wird schon länger unter dem Begriff der *Flaschenhalsproblematik* öffentlich diskutiert. Während die mangelnde Planbarkeit einer akademischen Karriere sowie die unsicheren Karriereperspektiven beide Geschlechter betreffen, verdeutlichen die mit fortschreitender Karrierestufe abnehmenden Frauenanteile – die sogenannte *leaky pipeline*, dass Frauen noch immer nicht dieselben Zugangschancen zu einer Professur haben wie ihre männlichen Mitstreiter. Problematisch ist dies nicht nur, weil es gegen den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes – der Gleichstellung der Geschlechter – verstößt. Schätzen talentierte Frauen ihre Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft als

günstiger ein, verlassen sie den akademischen Bereich frühzeitig. Folglich leidet auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsektors unter der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen. Doch wie kann dem entgegen gesteuert werden?

Dieser Frage sahen sich die aus dreizehn verschiedenen Ländern stammenden Studierenden bei meinem Gastvortrag in Tokio gegenübergestellt. Sie realisierten, dass der Arbeitskontext in der Wissenschaft zwar attraktiv ist, demgegenüber aber problematische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stehen. Befristete Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten, hohe Abbruchquoten, der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, der die vertraglich geregelte deutlich übertrifft, eine lange Promotionsdauer und die unzureichende Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für den nicht-akademischen Bereich erschweren wissenschaftliche Karrieren. Dennoch nutzt der wissenschaftliche Nachwuchs den größten Teil seiner Arbeitszeit für die Promotion und ist mit der wissenschaftlichen Arbeitsweise und den -inhalten zufrieden. Und während aufgrund unsicherer Karriereperspektiven viele NachwuchswissenschaftlerInnen trotz Kinderwunsch kinderlos bleiben, überraschte es die Studierenden, dass Eltern nicht unzufriedener sind als kinderlose NachwuchswissenschaftlerInnen. In der Tendenz sind sie sogar eher zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance und weniger gestresst als ihre kinderlosen KollegInnen.

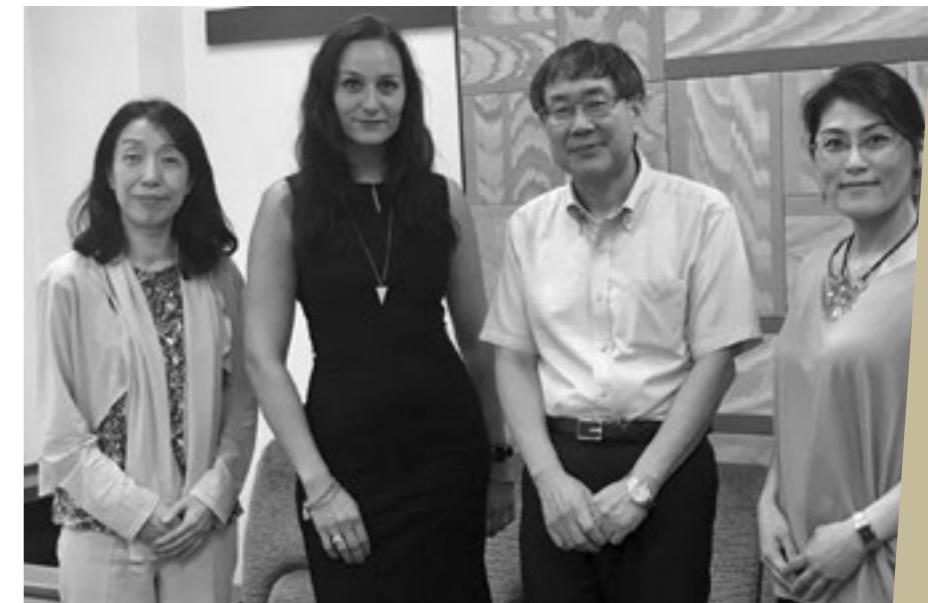
Allein dieser kurze Abriss verdeutlicht die Notwendigkeit der gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Bereichen. So lernten die Studierenden des Summer Programs nicht nur die Möglichkeiten kennen, die ihnen eine Karriere in der Wissenschaft bietet, sie verstanden auch, dass es eines

SOPHIE CHARLOTT EBERT, M. ED. – Internationale Gleichstellungsarbeit – Workshop „Upcoming Academics and Women’s Careers in Academia – Results and Examples from European Research“ an der Ochanomizu University in Tokio

komplexen Unterstützungssystems bedarf, um den Weg zur Professur zu ebnen. Statistische Daten, die das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern herausstellen, sensibilisierten die Studierenden für die Notwendigkeit von Gleichstellungsmechanismen. Letztlich realisierten sie, warum es so wichtig ist, Frauen in der Wissenschaft – vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt zu unterstützen.

Bevor ich deutsche Best-Practice-Beispiele und Unterstützungsmechanismen des wissenschaftlichen Nachwuchses vorstellte, bekamen die Studierenden im anschließenden Workshop die Aufgabe, eigenständige Förderkonzepte, die Wissenschaftlerinnen dezidiert berücksichtigen, zu entwickeln. Keine leichte Aufgabe für die Studierenden, denn die Gruppe war sehr heterogen. Bachelor-Studierende diskutierten hitzig mit Master-Studierenden und Promovierenden unterschiedlichster Herkunft und Erfahrungen. Doch genau diese Heterogenität machte den Workshop äußerst fruchtbar. Ich war überrascht von den kreativen Lösungen. Die Konzepte der Studierenden stellten die Wichtigkeit von weiblichen Vorbildern heraus, sie betonten die Notwendigkeit, talentierte junge Frauen aktiv aufzufordern und zu begleiten. Sie berücksichtigten diverse Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unter anderem die Implementierung geregelter Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, verlässliche Kinderbetreuungsstrukturen, den Wiedereinstieg nach einer Schwangerschaft, sowie einen Nachteilsausgleich für studierende Eltern. Die Idee, spezielle finanzielle Anreize zu setzen, um Universitäten anzuregen, mehr Frauen in Führungspositionen einzustellen, erinnerte mich an das Professorinnenprogramm der Bundesregierung.

Weiterführende Informationen zum Wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland liefert der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, online abrufbar unter www.buwin.de



(v.l.n.r.) Prof. Keiko Takano, Sophie Charlott Ebert, Prof. Kazumi Tsukada und Akie Naito an der Ochanomizu Universität

Die restliche Zeit meines Aufenthaltes in Japan nutze ich, um den Austausch mit verschiedenen AkteurInnen der Gleichstellung und Genderforschung zu vertiefen sowie neue Kontakte aufzubauen. Dazu besuchte ich auch andere japanische Partnerhochschulen wie die ebenfalls in Tokio beheimatete Rikkyo Universität. Seit 20 Jahren betreiben engagierte Wissenschaftlerinnen dort ein Gender-Forum, das mit regelmäßigen Veranstaltungen eine universitätsweite öffentliche Austauschplattform aller Gleichstellungsfragen bietet und von Studierenden wie Beschäftigten gleichermaßen gern genutzt wird. Während die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Rikkyo Universität eher mit Problemen und Hindernissen behaftet ist, beeindruckte mich der strukturierte Umgang mit der Prävention von sexueller Diskriminierung. 🌸

GENDER IN JAPAN

Zwei Wochen an der Ochanomizu University Tokio

Zum 16. Mal ging es für eine Gruppe Studierender der Bergischen Universität nach Tokio. Die Frauenuniversität Ochanomizu hat auch in diesem Jahr keine Mühen gescheut, ein Summer Program auf die Beine zu stellen und über 90 TeilnehmerInnen aus aller Welt nach Tokio einzuladen.

Anfang Juli machte sich unsere kleine, achtköpfige Gruppe aus Wuppertal auf den Weg in die größte Stadt der Welt. Am Montagmorgen des 9. Juli 2018 fanden alle Frauen der Gruppe sich startbereit im Aufenthaltsraum des International Student House ein. Wir standen vor unserer ersten großen Aufgabe: dem tokiotischen Nahverkehr – ein abenteuerlicher Weg, der wider Erwarten bald zur Routine werden sollte. So begann der erste Tag an der Ochanomizu University, von ihren Studentinnen auch liebevoll „Ochadai – die Tee-Uni“ genannt – unserer neuen akademischen Heimat für die nächsten zwei Wochen. Wie es beim Summer Program üblich ist, hatten wir im Vorfeld die Möglichkeit, uns für einen von drei verschiedenen Hauptkursen zu entscheiden: *Gender*, *Food Culture* und *Natural Science*. Alle drei auf Englisch gehaltenen Kurse beschäftigten sich intensiv mit ihren Themengebieten und gaben tiefe Einblicke in bestimmte Teile der japanischen Geschichte und Kultur. Der erste Tag begann mit einer umfangreichen Einführungsveranstaltung, bei der neben Organisatorischem auch ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Studienarbeit erläutert wurde: die „Project Work“. In dreizehn Gruppen fanden sich TeilnehmerInnen aus vielen verschiedenen Ländern, denen ein gemeinsames Thema zugewiesen wurde. Mit dieser Gruppe würden

wir bis Ende des Summer Programs einen Vortrag erarbeiten. Im Anschluss an die Veranstaltung ging es zunächst weiter mit einer durchaus notwendigen Campus-Tour und schließlich fanden wir uns alle zusammen zur Welcome Party. Die Studentinnen der Ochanomizu hatten einen lustigen Abend organisiert, mit Spielen, guten Gesprächen und leckerem Essen. Da sie die Sitzordnung so angelegt hatten, dass wir mit den verschiedensten Nationalitäten an den Tischen zusammengewürfelt saßen, begann bereits am ersten Abend der internationale Austausch, der sich so und so ähnlich über unsere gesamte Zeit in Japan fortführen sollte. „So, where are you from?“ Dieser und weitere Leitsätze wurden zu einem Mantra, das uns miteinander verband, denn die Antworten „Vietnam“, „the US“, „Thailand“ oder „Italy“ waren immer wieder Nährboden für intensive Gespräche. Nach dem ereignisreichen Empfang fielen wir im Wohnheim auf unsere Futons – Energie tanken für die kommende Woche, die ebenso ereignisreich und spannend wie kräftezehrend werden sollte. Jeden Morgen um neun Uhr standen die TeilnehmerInnen des Gender-Kurses („Gender in Japan and the Globalizing World“) auf der Matte – wortwörtlich, denn vor unserem Klassenraum hieß es erst einmal „Schuhe aus“. So konnte man auch während der dreistündigen Lectures eigentlich nie den Eindruck gewinnen, man sei irgendwo anders als in Japan. Die Vorträge selbst deckten ein breites Spektrum an Gender-Themen ab, die uns einen guten Überblick

darüber verschafften, wie Japan mit der Thematik umgeht – und warum. Von der Geschichte der japanischen Demokratie, über die Rolle der Frau in Kriegszeiten und das moderne Männlichkeitsbild in der Gesellschaft beschäftigten wir uns mit den verschiedensten relevanten Aspekten. Es gab stets Raum für Fragen und Diskussion, wobei der Input aus den kulturell so unterschiedlichen Hintergründen der Studierenden besonders interessant war. Neben den Unterrichtseinheiten bot uns die Ochanomizu viele verschiedene Events an, um die japanische Kultur kennenzulernen. So lernten wir zum Beispiel, wie man Business-Karten auf Japanisch erstellt und sich richtig vorstellt. Wir konnten sogar ein paar Kanji-Zeichen lernen – chinesische Schriftzeichen, die bei weitem zu den schwierigsten der drei japanischen Alphabete gehören. Über die zwei Wochen verteilt, warteten immer wieder solche spannende und interessante Aktionen auf uns. Wir stellten selbst japanische Süßigkeiten, sogenannte „Wagashi“ her, konnten an umfangreichen Vorträgen von renommierten Sprechern und Sprecherinnen teilnehmen (hier hervorzuheben der „Leadership“ Workshop von Diane Ketelle) und durften sogar japanische Sommer-Kimonos, also „Yukata“, ausprobieren. Sonntags gab es eine von den Ocha-Studentinnen organisierte Tokio-Tour, bei der wir viele Ecken dieser einzigartigen Stadt entdecken konnten. Der Sensoji-Tempel in Asakusa bleibt in besonderer Erinnerung, sowie auch der Tokio Tower und natürlich „Okonomiyaki“ – ein japanisches



Nadine Sadler (Zweite von rechts) mit TeilnehmerInnen des Summer Programs bei der Anprobe des traditionellen Sommer-Kimonos „Yukata“

Gericht, das am ehesten vergleichbar wäre mit Pfannkuchen – aber eben doch wieder ganz anders. Wie so vieles in Japan! Der „Field Trip“ führte manche von uns zum Toshima City Office und damit zu einem der faszinierendsten Gebäude Tokios, während der Food Culture Kurs das Soja-soßen-Museum von „Kikkoman“ besuchte, einer Marke, die in alle Welt verschickt wird und die auch hierzulande viele im Schrank stehen haben. Natürlich erkundeten wir in unserer Freizeit auch auf eigene Faust die Millionenstadt Tokio. Shoppen in Harajuku, nächtliches Karaoke in Shibuya, heiße Quelle in Ikebukuro und Sightseeing in Akihabara – trotz brüllender Jahrhundertssommerhitze nahmen wir alles mit, was ging – und hatten trotzdem nicht alles gesehen. Denn wer jede schöne Ecke Tokios in zwei Wochen abklappern will, kann auch gleich einen Marathon laufen. Trotzdem haben wir uns hineingestürzt und sie aufgesogen, diese wahnsinnige, schöne, etwas zu schnelle und doch traditionelle Metropole Tokio – was für eine Stadt! Am Ende unseres Summer Programs hielten alle Gruppen ihre Vorträge – die Deutschen aus der bergischen Metropole Wuppertal belegten dabei gleich zwei Plätze auf dem Treppchen der besten Präsentationen. Zum Schluss gab es noch einmal eine Party – doch diesmal hieß es statt „Welcome“: „Farewell“. Mit neuen Freunden aus aller Welt ging es für uns gen Heimat. Und was bleibt? Eine Fülle von Erinnerungen an eine sehr prägende, intensive Zeit. An Menschen, denen man ohne das Summer Program höchstwahrscheinlich nie begegnet wäre. Und dann doch das leise Gefühl im Hinterkopf, dass man sich immer zweimal sieht im Leben – das nächste Mal vielleicht im schönen Wuppertal? Ich kenne ein paar Leute aus Taiwan, die können es gar nicht erwarten. 🌸

EXPORT DER PHILOSOPHISCHEN GESCHLECHTERFORSCHUNG NACH JAPAN

*Einladung einer Geschlechterforscherin von der Bergischen
Universität Wuppertal an Universitäten in Tokio und Kunitachi*

Im Oktober 2017 war ich an zwei japanischen Universitäten zu Vorträgen zur philosophischen Geschlechterforschung eingeladen. Die vom DAAD geförderte Vortragsreise fand auf Einladung der Ochanomizu Universität in Tokyo und der Hitotsubashi-Universität in Kunitachi statt.

Professor Dr. Makoto Kobayashi, Professor für Internationale Beziehungen, hatte an der Ochanomizu Universität am 3. Oktober 2017 eine „Lecture Series“ zum Thema „*Family and State in French and German Philosophy from 1700–1830*“ organisiert, die ich gemeinsam mit Dr. Eva Bockenheimer, einer langjährigen Kollegin in der Geschlechter- und Hegelforschung von der Universität Siegen, gestaltete. Die Ochanomizu Universität, eine der zwei staatlichen Frauen-Universitäten in Japan, ist seit 2001 Partneruniversität der Bergische Universität Wuppertal. Durch unsere Vortragsreise konnte der Austausch zwischen den Universitäten nun auch auf die Geisteswissenschaften ausgeweitet und dadurch weiter intensiviert werden. Prof. Yasuko Sasaki, Vize-Präsidentin der Ochanomizu Universität, begrüßte uns als Gäste aus Deutschland sehr herzlich und nahm auch an der Veranstaltung zur Geschlechterforschung teil.

Am 7. Oktober 2017 hatte Professor Dr. Taiju Okochi von der Hitotsubashi-Universität in Kunitachi eine Tagung zum Thema „*Geschlechterforschung und Geschichte der Philosophie*“ veranstaltet, in deren Rahmen ich einen Vortrag zum Thema „*Rousseau – Humboldt – Hegel: Stationen des Verhältnisses von Familie und Staat*“ präsentierte. Angestoßen durch aktuelle Debatten und theoretische Entwicklungen in den interdisziplinären Gender-Studies, ist auch in der Philosophie in Japan ein

81

Interesse an den von der Rezeption bislang nur wenig beachteten Geschlechtertheorien der philosophischen Klassiker entstanden. Den japanischen Kolleg*innen war es ein wichtiges Anliegen, Einblicke in den Stand der Forschung in Deutschland sowie Forschungsimpulse zu erhalten. Vor allem die historisch-systematische und die ideengeschichtlich orientierte Forschung zum Thema *Philosophische Geschlechtertheorien* ist in Japan noch kaum bekannt. In Deutschland ab 1994 anfänglich gemeinsam mit den Kolleginnen Dr. Sabine Doyé und Prof. Dr. Marion Heinz an der Bergischen Universität Wuppertal initiiert, vertritt ich diesen Forschungsschwerpunkt mittlerweile mit einem Alleinstellungsmerkmal an der Bergischen Universität. Vor diesem Hintergrund betreue ich das Promotionsvorhaben von Frau Yuka Okazaki, die als Postgraduierte bei Prof. Okochi, einem international bekannten und ausgewiesenen Hegel-Kenner, ihre Studien zur Geschlechtertheorie Hegels und zur feministischen Hegel-Interpretation begonnen hat und mittlerweile mit einem Forschungsstipendium an der Bergischen Universität Wuppertal promoviert.



Prof. Dr. Friederike Kuster mit Doktorandin Yuka Okazaki aus Tokio vor dem Hauptportal der Hitotsubashi-Universität, Kunitachi

Die Beiträge von Eva Bockenheimer und mir wurden vorbereitend ins Japanische übersetzt und bilden die Grundlage für eine Veröffentlichung in einer japanischen Fachzeitschrift. Darüberhinaus wurden Kontakte zu einem japanischen Verlag hergestellt, der Interesse an einem Einführungswerk zu diesem Thema hat. 2019 erscheint der von mir verfasste Band „*Philosophische Geschlechtertheorien*“ in der bekannten philosophischen Reihe „*Zur Einführung*“ beim JUNIUS-Verlag. 🌸

VON WESEN, DIE NOCH NICHT GANZ SIND

Professorin Dr. Claudia Machold und das junge Wissensgebiet der Kindheitsforschung

Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung, der Erkenntnisgewinn und das neu generierte Wissen sind kein Selbstzweck, sondern dienen der Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Eine zentrale Bedeutung hat dabei der Transfer der Ergebnisse in die Öffentlichkeit, Wirtschaft, Politik und sozialen Institutionen. Mit den „Bergischen Transfergeschichten“ zeigt die Bergische Universität beispielhaft, wie sich Forscherinnen und Forscher mit ihrer Arbeit in die Region einbringen, mit anderen Partnern vernetzen und die Gesellschaft so aktiv mitgestalten.

82

„Sind so kleine Hände, winz'ge Finger dran...“ ist eine Ballade von Bettina Wegner, die sie 1976 spontan während einer Zugfahrt textete und die in der Interpretation von Joan Baez international bekannt wurde. Es ist die Hymne auf gewaltfreie Erziehung in den 70er Jahren, einer Zeit, in der die moderne Kindheitsforschung ihren Anfang nahm.

Mit ihrer Berufung 2017 forscht und lehrt Claudia Machold in der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften als Professorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Kindheitsforschung.

Die Anfänge der ursprünglich vor allem (entwicklungs-)psychologisch, pädiatrisch und pädagogisch ausgerichteten Kindheitsforschung datiert die Wissenschaftlerin auf den Beginn des letzten Jahrhunderts. Die von ihr vertretene sozialwissenschaftlich orientierte, erziehungswissenschaftliche Kindheitsforschung, hat sich jedoch erst in den letzten 20 bis 30 Jahren entwickelt. Entscheidende Impulse kamen aus dem nordeuropäischen Raum. Eines der wichtigsten Kriterien dieser Forschung ist „die Idee, Kinder als Akteur*innen zu betrachten“, sagt Machold. So beschäftigt sich die Wissenschaft u. a. mit den Lebenslagen von Kindern, die auch im 21. Jahrhundert nicht selten von Armut betroffen sind. „Kinder sind Akteur*innen der Gesellschaft“, sagt sie, „und man kann an der Armut ganz gut deutlich machen, dass sie nicht nur Anhängsel von ihren Familien sind“.

FORSCHEN ALS TEILNEHMENDE BEOBACHTERIN

„Ich forsche ethnografisch“, sagt die Erziehungswissenschaftlerin und meint damit eine Methode, die systematisch beschreibend, mittels Feldforschung vor Ort, gewonnene Erkenntnisse festhält. Machold ist mit ethnografischen Feldaufenthalten in Kindertagesstätten und Grundschulen aktiv. „Und das, was ich da tue, ist, zu schauen, wie werden pädagogische Praktiken vollzogen; d. h. ich befrage keine Erzieher*innen, Lehrkräfte

oder Sozialpädagog*innen, sondern ich gehe in den pädagogischen Alltag und beobachte teilnehmend, was da geschieht.“ Die Ethnografie versucht das Zusammenleben, die soziale und politische Organisation und die kulturellen Ausprägungen eines Teilbereichs der Gesellschaft zu beschreiben und zu verstehen. „Es ist eine praxistheoretische Perspektive, die wir einnehmen“, erklärt sie weiter, „die davon ausgeht, dass Menschen aufgrund von impliziten Wissen handeln, d. h. dass das, was sie tun, ihnen nicht permanent bewusst zugänglich ist. Aber indem ich das rekonstruiere, kann ich auf gesellschaftliche Phänomene rückschließen.“



Professorin Dr. Claudia Machold

Ein konkretes Beispiel ihrer Feldforschungen bietet eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Langzeitstudie. Darin begleitet und beobachtet Machold über acht Jahre Kinder auf ihrem Weg durch die Bildungseinrichtungen Kindertagesstätte und Grundschule, also bis zum Übergang in die Sekundarstufe I. Im Zuge dieser Ethnografie beforschte das Team auch das 2014 in NRW abgeschaffte Sprachstanderhebungsverfahren *Delfin4* in der Kindertagesstätte und beobachtete, inwiefern die Zunahme an diagnostischen Verfahren, z. B. für den Bereich der Sprache oder Verfahren zur Entwicklungsbeobachtung, dazu beitragen können, Kinder bereits in diesem frühen Alter auch ethnisch kodiert zu klassifizieren und so die Gefahr besteht, zu Normierungsprozessen beizutragen. Zum Beispiel war interessant zu beobachten, inwiefern *Delfin4*, indem es alle Kinder an der Norm der altersgemäßen Entwicklung im Deutschen testete, die

mehrsprachigen Voraussetzungen von Vierjährigen nicht berücksichtigte. Weiter ließ sich rekonstruieren, dass die Ergebnisse des Verfahrens immer auch als Ergebnisse sozialer Prozesse verstanden werden müssen. Beispielsweise war in diesem Fall die Testung dadurch präformiert, dass sie in einem Zusammenhang mit der kommunal- und landespolitischen Finanzierung von Sprachförderung stand, was dazu führte, das insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund Gefahr liefen, sprachförderbedürftig getestet zu werden.

LEHRKRAFT IST EIN MOSAIKSTEIN IM SOZIALEN GEFÜGE

Ein Schwerpunkt in der Feldforschung ist die sogenannte teilnehmende Beobachtung. „Ich sitze da und mache mir Notizen, und hinterher entstehen Beobachtungsprotokolle“, erklärt die Forscherin. Der Lehrkraft gilt dabei nicht mehr das Hauptaugenmerk, denn auch sie, führt Machold weiter aus, „partizipiert an Praktiken und ist eine Akteurin in dem gesamten sozialen Gefüge.“ Diese Studien umfassen dann auch die Kinder, den Raum, die Bilder, sprich die gesamte Umgebung. Ihre Untersuchungsergebnisse entstehen über Analysen, die dem Anspruch der Theoretisierungen folgen. Plausibilität wird dann weiter über das Hinzuziehen anderer wissenschaftlicher Studien hergestellt.

WIE EMPFINDEN KINDER IHRE KINDHEIT?

Claudia Machold hat vor einiger Zeit ein Kinderinterview mit einer Zehnjährigen geführt, die sie bereits seit Jahren begleitet hat. „Das war grandios“, erzählt sie begeistert. In diesem erzählenden Interview muss die Wissenschaftlerin auch immer reflektieren, was das Gesagte über sie

als Befragende aussagt, denn obwohl sie sagt, „*ich bin eine Forscherin, die dieses Kind, seitdem es vier ist, regelmäßig, sogar bei der Zeugnisübergabe begleitet, hat*“, kann das Gesagte immer nur vor dem Hintergrund der Interaktionssituation verstanden werden und spiegelt insofern keine vergangene Wirklichkeit einfach wieder.

Ein interessanter Aspekt bei den Befragungen ist immer wieder die Tatsache, dass Kinder eigenwillig erzählen. Dazu Machold: „*Wenn ich sehe, dass Kinder von den Fragen zu den Zeugnissen (unaufgefordert) zu weltpolitischen Fragen kommen, dann kann ich daraus Schlüsse ziehen*“.

Viele Facetten der Kindheitsforschung sind noch längst nicht ausgearbeitet. So bedauert die Forscherin die Tatsache, dass es kaum eine Beschäftigung mit Rassismus in der Kindheitsforschung gibt. Zwar bietet die internationale Literatur Wissen zum Thema, aber die landläufige Forschung hat die Forschungsaspekte noch nicht für sich entdeckt, da sich lange Zeit die Annahme hielt, dass Kinder in ihrer frühen Phase noch viel zu egozentrisch sind. Ethnografische Beobachtungen zeigen jedoch, dass Kinder auch sehr früh die sozialrelevanten Kategorien, also *Frau* oder *Mann*, *weiß* oder *schwarz*, in ihren Interaktionen reproduzieren. „*Und es verweist darauf*“, erklärt Machold, „*dass die Kultur und die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen wir leben, auch in der frühen Kindheit relevant sind. Kinder sind nicht isolierte Wesen, die egozentrisch nur sich sehen. Kinder in der frühen Kindheit sind auch gesellschaftliche Akteur*innen*.“

DIVERSITY-SPIELZEUG.DE

Und um dieses gesellschaftlichen Akteur*innen die Diversität der Gesellschaft angemessen zu repräsentieren, müssten sich heute auch mehr und mehr die Lernmaterialien, z. B. das Spielzeug verändern. Setzen manche Hersteller auf die strikte stereotypisierende Trennung von Mädchenspielzeug in vornehmlich rosa und Jungenspielzeug in blau, so sind es nach wie vor eher kleine Initiativen, die versuchen die Welt der Kinderkultur diversitätsanerkennender und -bewusster zu machen. So finden sich beispielsweise auf der Onlineplattform diversity-spielzeug.de vielfältige und empowernde Spielzeuge und Bücher, die das bisher kleine Angebot zusammentragen. „*Was macht es mit ‚schwarzen‘ Kindern oder Kindern of colour*“, fragt die Wissenschaftlerin, „*wenn sie immer die Kinderliteratur lesen, in der nur weiße Kinder abgebildet werden. Denen fehlen die ‚Identifikationsvorbilder‘, die auch ihr Sein normal macht*.“ Professorin Machold weiß um den schnell wachsenden – häufig gerade nicht differenzsensiblen – Markt und würde sich gerne mit einem Forschungsprojekt an diesem Thema beteiligen.

PROJEKT „ALTE FEUERWACHE“

Zum Transfer hat die Erziehungswissenschaftlerin ein regionales Projekt in Planung. „*Ich bin angesprochen worden von der Alten Feuerwache in Wuppertal. Die bauen eine Kita und haben mich*

als Kindheitsforscherin angesprochen.“ Die Alte Feuerwache ist ein Internationales Begegnungszentrum im Herzen der Elberfelder Nordstadt. Das Haus versteht sich als offene Kinder- und Jugendeinrichtung, die vielfältige pädagogische, kulturelle und interkulturelle Angebote für Jung und Alt bereithält. Die „*Alte Feuerwache gGmbH*“ und „*forum e.V.*“ machen sich gemeinsam auf den Weg, eine neue, zukunftsweisende fünfgruppige Tageseinrichtung für Kinder von null bis sechs Jahren in der Wuppertaler Nordstadt zu errichten: den Kulturkindergarten (www.altefeuerwache-wuppertal.de/news/348-kultur-kindergarten-der-alten-feuerwache). „*Ich habe Kontakt zu der Pädagogischen Leitung der Kita. Das Team bzw. die Leitung wurden ein Jahr vor der Eröffnung der Kita bereits eingestellt. Die arbeiten sehr genau an dem pädagogischen Konzept. Ich möchte mich gerne auch hier vernetzen. Man hat mich angesprochen, um dieses Vorhaben auch wissenschaftlich zu begleiten*.“ Mit einem ersten Lehrforschungsprojekt, das mit Studierenden im Master *„Kindheit, Jugend Soziale Dienste“* durchgeführt wird, beginnt die gemeinsame Projektarbeit. Darin soll u. a. der Alltag der Kinder ebenso berücksichtigt werden wie die engen finanziellen Verhältnisse in den Familien. So beteiligt sich Machold, ähnlich wie Kolleg*innen anderer Fachrichtungen der Bergischen Universität, an der konkreten Quartiersentwicklung im Herzen Elberfelds.

KÖNNEN WIR ERWACHSENE VON KINDERN LERNEN?

Ohne in einen Konflikt zwischen Forscherin und Mutter zu geraten, sagt sie: „*Wenn ich sehe, dass auch Kinder in ihren frühen Jahren Unterscheidungen machen, hierarchisierende Unterscheidungen, dann verweist das auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen wir leben. Und dann muss ich mir Gedanken über die gesellschaftlichen Verhältnisse machen, dass Menschen, die ganz neu auf dieser Welt sind, auch im frühen Alter schon bestimmte Unterscheidungen internalisieren*.“

Machold sieht eine große Verantwortung bei den Erwachsenen und allen pädagogischen Einrichtungen. Durch ihre Beobachtungen der Kinder in der Forschung erlangt sie durch die Kinder immer wieder neue Erkenntnisse über gesellschaftliche Verhältnisse.

„*Kinder wissen sehr früh um Machtverhältnisse und Hierarchien. Und sie wissen, dass die Erwachsenen die Mächtigsten sind*“, sagt sie abschließend.

Die Erfahrungswelt der Kinder bietet einen noch nicht entdeckten wissenschaftlichen Schatz. Die Anerkennung der gewonnenen Erkenntnisse kann die Gesellschaft stärken, oder wie es Bettina Wegner in ihrer Ballade formuliert:

*Grade, klare Menschen
wären ein schönes Ziel.
Leute ohne Rückrat
hab'n wir schon zuviel.* 🌿

Professorin Dr. Claudia Machold studierte Erziehungswissenschaft mit den Nebenfächern Psychologie und Soziologie an der Universität Bielefeld. 2013 promovierte sie dort; Thema ihrer Dissertation: „Kinder re-signifizieren Differenz. Positionierungspraktiken von ‚Kindern‘ im elementarpädagogischen Kontext. Eine poststrukturalistisch informierte Ethnographie“. Es folgten eine Stelle als Akademische Rätin auf Zeit sowie eine Professorenvertretung (Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Migration), beides in Bielefeld. Seit April 2017 arbeitet sie an der Bergischen Universität.

NEUE SITUATIONEN, NEUE THEMEN, NEUE MÖGLICHKEITEN; DAS MACHT FILMISCHES ERZÄHLEN AUS

Die Regisseurin und Professorin für Design Audiovisueller Medien in Praxis, Theorie und Vermittlung, Erica von Moeller, erreicht mit dem Medium Film vor allem eines: Menschen.

„Ich betreibe mein filmisches Arbeiten mit großer Leidenschaft“, sagt die in Köln lebende Dozentin, die durch ihren letzten Film, den sie 2014 fürs Fernsehen drehte, für Furore sorgte.

„Sternstunde ihres Lebens“ ist der Titel dieses mit Iris Berben verfilmten Stoffes, der sich mit der Verankerung der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz auseinandersetzt. Ausgezeichnet u. a. mit dem Marler Medienpreis für Menschenrechte 2015 von AMNESTY INTERNATIONAL, beschäftigt sich der Film mit dem langwierigen Überzeugungsprozess der SPD-Politikerin Elisabeth Selbert, die unermüdlich die Gleichberechtigung von Frauen im Parlamentarischen Rat durchsetzt.

Historische Filme, und darin wieder starke Frauen, sind ihr Thema, denn „so jemand wie die Elisabeth Selbert“, sagt von Moeller, „die unser Leben und das Grundgesetz massiv mitgestaltet hat, ist komplett in Vergessenheit geraten.“ An dieser Stelle fühlt man schon verbal ihre Leidenschaft für dieses Genre,

Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung, der Erkenntnisgewinn und das neu generierte Wissen sind kein Selbstzweck, sondern dienen der Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Eine zentrale Bedeutung hat dabei der Transfer der Ergebnisse in die Öffentlichkeit, Wirtschaft, Politik und sozialen Institutionen. Mit den „Bergischen Transfergeschichten“ zeigt die Bergische Universität beispielhaft, wie sich Forscherinnen und Forscher mit ihrer Arbeit in die Region einbringen, mit anderen Partnern vernetzen und die Gesellschaft so aktiv mitgestalten.

87



Prof. Erica von Moeller

und wenn sie im Weiteren sagt, „man möchte ja jemanden darstellen, der gegen ganz viele Widerstände kämpft“, beschreibt sie exakt ihre Protagonistin. „Für meine filmische Arbeit ist es immer schön, wenn der Ausgangspunkt eine authentische Figur ist, z. B. eine historische Person“, führt sie aus. „Dann kommt der Prozess des Fiktionalisierens, d. h. wir nehmen ein paar Stellen, verdichten den Stoff und erzählen es dann auf den Punkt, wo sie diese große Entscheidung getroffen hat, in den Kampf zu gehen, den Artikel 3 noch mal ganz anders zu formulieren.“

DREHORT WUPPERTAL:

DAS SAN FRANCISCO IN DEUTSCHLAND

Entstanden ist ihr Film u. a. auch in Wuppertal, eine Stadt, die von Moeller zu lieben gelernt hat. „Ich finde, Wuppertal bietet architektonisch wahn-sinnig viel“, schwärmt sie, „auch die geographische Lage. Man spricht ja auch so ein bisschen vom San Francisco in Deutschland. Wir haben so viele Durchblicke, Ausblicke hier in Wuppertal, das ist besonders reizvoll“. In Barmen schließlich wurde sie mit ihrem Filmteam fündig.

„Wir haben eine Kulisse gesucht, die 1948/49 erzählt. In diesem Zeitraum spielt der Film.“ Das Rathaus Barmen, das dem Museum König in Bonn, dem eigentlichen Ort der Beratung, sehr ähnlich ist, mit dem wunderbaren Vorplatz, bot der Regisseurin dazu ideale Möglichkeiten. Diese nutzt sie auch bei ihren anderen Filmen, die sie als verantwortliche Professorin für Design Audiovisueller Medien an der Bergischen Universität seit 2011 mit Studiengruppen dreht. „Hier gibt es auch krude

und abseitige, dunkle Ecken und Treppen“, sagt sie. „Wir haben jetzt eine Geschichte, die ist sehr verankert im Realismus. Und auch das kann man hier erzählen“.

Erica von Moeller, die sowohl ein wissenschaftliches als auch zwei künstlerische Studien absolviert hat, kennt die Ansprüche im Filmgeschäft ganz genau und weiß das Lernfeld Universität zu schätzen. „Unser Berufsfeld ist mittlerweile so spezialisiert, dass eine fundierte Ausbildung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis für die Berufsausübung unentbehrlich ist. Das bietet der geschützte Raum der Universität auf besondere Weise“.

Der Kombinatorische Bachelor ist für filmisches Erzählen ein Geschenk. Hier kommt auch das interdisziplinäre Arbeiten zum Tragen. Daher begrüßt sie auch den Kombinatorischen Bachelor und unterstreicht: „Oft zeigt das zweite Fach den Studierenden tiefe Einblicke in eine Thematik. Die können sie im filmischen Bereich audiovisuell weiterentwickeln, damit ein Film daraus entsteht.“ Das ist ihrer Ansicht nach ein Vorteil zu Filmhochschulen, da die Themen durch den Kombi BA anders bearbeitet werden können.

Steven Spielbergs Zitat ‚Gute Filme können das Denken der Menschen verändern‘ kann sie nur unterstreichen, denn, „meinen Film ‚Sternstunde‘, den haben wir sehr bewusst als Fernsehfilm realisiert, weil wir versucht haben, dem Thema Gleichberechtigung eine andere, breite Öffentlichkeit zu geben. Und dann hat so ein Film fünf Millionen Zuschauer bei der Erstausstrahlung. So viele Menschen erreicht man durch kein anderes Medium. Das kann nur der TV-Film.“

DIGITALISIERUNG HEISST, NEUE PLATTFORMEN FINDEN

Die Fernsehlandschaft verteufelt sie nicht, im Gegenteil, sie sieht die Anstrengungen und hofft auf Nachahmererfolge, wenn die Sender erst einmal begreifen, woher die Quoten bei Plattformen wie z.B. Netflix herkommen. „Wir müssen alle gemeinsam überlegen, was Digitalisierung für das Erzählen heißt und was es heißt, dass die Filme nicht mehr nur im Kino und Fernsehen laufen.“ Den Vorteil dieser neuen durch das Netz entstandenen Medien sieht die Kommunikationswissenschaftlerin im mutigeren Erzählen und dem Aufgreifen von anderen Themen, die jüngere Generationen ansprechen. „Daraus können wir spannende Filme entwickeln“, glaubt sie, „die jetzt aus lauter Angst vor Quotenverlust nicht realisiert werden.“

IM FILMISCHEN ERZÄHLEN GIBT ES KEIN REZEPT

Der Vorstellung von Studierenden, einen Film wie ein Rezept zusammenstellen zu können, tritt sie bestimmt entgegen. „Der filmische Prozess ist wahnsinnig anspruchsvoll. Es gibt so viele Disziplinen, die eine Rolle spielen. Die Stoffentwicklung, die Vorbereitung, das Drehen, die Bildgestaltung, die Inszenierung, die Postproduktion: all diese Einflüsse müssen miteinander verschränkt werden. Es ist immer wieder ein komplexer Prozess, die Wirkung des Films und das Thema zu verdichten und das mit allen Gewerken zusammen. Wir sind immer ganz viele Beteiligte im filmischen Prozess, mit vielen, tollen Ideen. Und das muss meist in der Person der Regisseurin oder des Regisseurs zusammengeführt werden. Darüber hinaus versuche ich den

Studierenden mitzugeben, dass man neugierig, offen und mutig sein muss.“ Von Moeller nennt dazu ein Beispiel von den Dreharbeiten vor dem Barmer Rathaus: „Wir hatten als Eröffnungssequenz eine tolle Einstellung mit einem Kran geplant. Aber es war windig, der Kran konnte nicht fahren. Also mussten wir schnell umstellen. Wir überlegten uns dann eine Kamerafahrt auf dem Boden, in der wir uns ganz langsam von dem Rathaus entfernen. Und wir stellten fest: die Einstellung ist visuell viel effektiver und auch etwas ganz besonders. Es geht auch beim lange geplanten Spielfilmdreh oft darum, kurzfristig zu überlegen, wie wir einen Ersatz finden. Und diese Neugier und Offenheit, sich immer wieder auf neue Situationen einzulassen, auf neue Themen, auf neue Möglichkeiten, das macht filmisches Erzählen aus. Gerade wenn etwas nicht klappt, kommt man zu erstaunlichen Lösungen.“

EIN FILMPROJEKT UNTER REALISTISCHEN BEDINGUNGEN

Besondere Lösungen erreicht sie auch bei ihren alle zwei Jahre stattfindenden Hochschulfilmprojekten, in denen sie die Studierenden in realistischen Set-Situationen einen Spielfilm herstellen und durchleben lässt. „Das heißt, dass 20 Studierende einen Film drehen, aufgeteilt in die Funktionen. In diesem Jahr haben wir sechs Regisseurinnen und Regisseure, drei Kameraleute, wir haben vier Beleuchter, fünf Leute in der Ausstattung und wir drehen on Location, also an Orten außerhalb der Hochschule.“ Hauptdrehort war eine angemietete Wohnung, in der eine verbotene Liebesgeschichte erzählt wird. „Und dann haben wir ganz lange nach einer Wohnung gesucht, die dann umgebaut und neu eingerichtet wurde. Dabei ordnen wir den Figuren passgenau und mit großem Aufwand ein Szenenbild zu. Das mache ich mit den professionellen Ausstattern, mit denen ich zusammenarbeite, auch so. Und anschließend hatten wir eine 10-tägige

UWE BLASS – Neue Situationen, neue Themen, neue Möglichkeiten; das macht filmisches Erzählen aus – Die Regisseurin und Professorin für Design Audiovisueller Medien in Praxis, Theorie und Vermittlung, Erica von Moeller, erreicht mit dem Medium Film vor allem eines: Menschen.

Drehphase. Da fangen wir um 8 Uhr an und drehen oft bis in die Nacht.“ Die wichtigste Erkenntnis und gleichzeitig den größten Lerneffekt sieht von Moeller in der Teamarbeit. „Sie müssen sich im Team auch künstlerisch einigen. Der Film muss einen Stil, eine Ästhetik haben. Dieser Prozess birgt natürlich Konfliktpotential. Aber wenn sie das überwinden und zu einem Ergebnis kommen, stärkt sie das in ihrer künstlerischen Haltung und in ihrem Selbstbewusstsein.“ Ihr Fazit: „Im Regieberuf muss man seine Vision kommunizieren.“

Doch egal wie viele Gedanken mit einem künstlerischen Projekt verbunden sind, die Kritiker stehen immer schon in Startposition, gerade beim Film. Und auch damit weiß sie umzugehen. „Es ist immer schmerzlich, wenn ein Film durch die Kritik geht“, sagt von Moeller, wobei sie historische Kritik gerne annimmt, sich aber die künstlerische Freiheit vorbehält, evtl. Kunstgriffe, die einem Film eine andere Gesetzmäßigkeit verleihen, anzuwenden.

WARUM HABEN ES FRAUEN IM REGIEFACH SO SCHWER?

Frauen im Regiefach sind zumindest im Fernsehen unterbesetzt. Filmpolitisch aktiv, hat sich die Medienkünstlerin schon 2014 um die Erhebung einer Studie bemüht, die zu dem ernüchternden Resultat kommt, dass die Regieposition im deutschen fiktionalen Fernsehen, das mit öffentlich-rechtlichen Geldern entsteht, eigentlich immer 10% Regisseurinnen

und 90% Regisseure ausweist. Demgegenüber, und das ist besonders bitter, steht eine fast paritätische Ausbildungssituation. „Also wir bilden genauso viele Frauen wie Männer aus. Aber irgendwie verschwinden die Regisseurinnen und bekommen keine Arbeitsmöglichkeit vor allem im Primetime-Programm.“

Mittlerweile scheint die Studie bei den Sendern und deren Machern einiges bewirkt zu haben. Wie auch in anderen Branchen gibt es eine Sensibilität für die gendergerechte Verteilung der Aufträge. Aber trotzdem traut man die hohen Budgets der Filme zur Hauptsendezeit den Frauen oft immer noch nicht zu. Dazu von Moeller: „Ein Tatort kostet 1,5 Millionen, ein historischer Film oft über 2 Millionen Euro. Ein Beispiel, dass aber Frauen auch sehr gut mit Geld umgehen können, und künstlerisch ganz herausragende Filme schaffen können, ist Maren Ade. Sie ist eine herausragende Regisseurin, die mit ihrem Film Toni Erdmann national und international viele Preise gewonnen hat. Diese Regisseurinnen gibt es. Im Kinobereich ist es schon viel besser geworden, aber der Fernsehbereich ist natürlich das, wo Regisseurinnen kontinuierlich Erfahrungen sammeln können.“

Eine weitere Schwierigkeit sieht von Moeller zusätzlich in den familienunfreundlichen Arbeitsphasen der Branche. „Sie werden als Regisseurin, auch im Fernsehbereich nur angefragt, wenn sie eine gewisse Vita haben. Eine

Vita, die zeigt, sie haben Spielfilmerfahrung. Und das in einer Lebensphase aufzubauen, die mit einer möglichen Familiengründung einhergeht, ist natürlich schwierig. Unsere Arbeitszeiten im Filmbereich sind so eher 18 Stunden-Tage, wir haben oft gebündelt 6 bis 8 Wochen und sind dann überhaupt nicht mehr für eine Familie verfügbar. Das kenne ich auch. Dafür muss auch die Filmbranche eine Lösung finden.“ Denn die Regisseurin ist sich sicher, dass mit dem filmischen Erzählen von Frauen, die Gesellschaft einen ganz wertvollen, anderen Blick, eine andere Erzählweise mit einer anderen Sensibilität gewinnt, die auch dem männlichen Publikum noch eine weitere Sicht der Welt offenbart. Daher ärgert von Moeller die Situation, und sagt, „mit diesem Wissen, wir bilden ja gleich aus, und unsere Ausbildung ist sehr teuer, lässt man dieses Potential brachliegen. Das ist doch auch volkswirtschaftlich total idiotisch.“

KLIMAWANDEL, EIN FÜNF VOR ZWÖLF-PROJEKT

Die Verbindung zwischen Regiearbeit und Lehre hat überraschenderweise sogar ein neues Filmprojekt entstehen lassen. „Aktuell arbeite ich an einem Forschungsprojekt, was eigentlich aus der Hochschule herausgewachsen ist und was mich auf ein neues thematisches Feld katapultiert hat. Ich mache nämlich mal keinen historischen Film, sondern einen sogenannten Near-Future-Stoff. Das ist aus meiner Hochschultätigkeit heraus entstanden und daher finde ich das eine ganz befruchtende Allianz.“

Die Idee dazu entstand während eines Symposiums in Zusammenarbeit mit der Folkwang-Hochschule in Essen vor zwei Jahren. Zu der Publikation des Autors und Zukunftsforschers Jorgen Randers mit dem Titel „2052“ entwickelten Studierende Projekte, wie die Welt in dreißig Jahren aussehen könnte. „Und da hat es in mir gearbeitet. Mir war plötzlich klar, das ist ein Thema, dem ich meine ganze Lebensenergie widmen möchte, den Menschen begreiflich zu machen, dass es fünf vor zwölf ist“, sagt sie und sieht darin für sich eine große zukünftige Kommunikationsaufgabe. Zusammen mit einem Forschungsinstitut überführt sie zunächst Prognosen in Szenarien und entwickelt daraus Lebensräume, in denen dann wiederum Geschichten angesiedelt werden. In Zusammenarbeit mit einem Berliner Autor entsteht hier ein ganz neues interdisziplinäres Serienformat.

„Wir überlegen uns, wie wird der deutschsprachige Raum im Jahre 2050 aussehen? Es gibt ja viele Filme, die Science Fiktion in utopischer Zukunft erzählen. Wir erzählen in einer sehr nahen Zukunft. Welchen Herausforderungen werden wir uns stellen müssen? Zunächst ist eine sechsteilige, fiktionale Serie angedacht.“ Aber damit nicht genug, die Kommunikationswissenschaftlerin denkt auch noch in anderen Dimensionen. „Gleichzeitig, weil es ja ein Forschungsprojekt ist, haben wir ein Symposium mit Wissenschaftlern geplant. Hier zeigen wir sowohl den Stand der Forschung als auch unsere ersten Schritte, in den wir aus Daten Geschichten entwickeln.“, fährt sie fort, „Also wir zeigen dem Publikum, wie diese realistischen Szenarien aussehen. In welcher Welt werden wir durch die wachsenden Klimafolgeschäden (sehr wahrscheinlich) leben – müssen?“ Abgerundet wird dieses Projekt mit einer Ausstellung sowie einer Homepage, „die zeigt, was für eine Kommunikation wir dann haben und wie Informationsvermittlung aussehen könnte, die dann von Klimaveränderungen oder Klimafolgeschäden 2050 berichtet.“

So verbindet sie Lehre und Forschung mit ihrem zweiten, künstlerischen Standbein und weiß, „es ist dringend notwendig, Klimawandel jetzt filmisch zu bearbeiten, damit es viele Menschen erreicht und bei ihnen hoffentlich ein anderes Bewusstsein schafft.“

Die Wuppertaler Mathematikerin Professor Barbara Rüdiger hat jüngst in einem Transfergespräch über ein von ihr realisiertes Tanzprojekt gesagt: „Ich glaube, es gibt viel mehr Kontaktpunkte zwischen Kunst und Wissenschaft, als man sich vorstellt.“ Erica von Moeller hat dazu eine weitere Antwort gefunden. 🌿

Die Regisseurin und Autorin Erica von Moeller studierte sowohl Freie Bildende Kunst in Mainz als auch Kommunikationswissenschaften in Frankfurt bevor sie an der Kunsthochschule für Medien in Köln im Bereich Film diplomierte. Sie realisiert seit 2001 Filme in unterschiedlichen Genres und Formaten. Als Medienkünstlerin entwickelt sie Ausstellungsprojekte an der Schnittstelle zwischen Bewegtbild, Raum und Klang. Nach vielfältigen Lehraufträgen in Köln, Berlin und Trier lehrt sie seit Sommer 2011 an der Bergischen Universität Wuppertal als Professorin für Design audiovisueller Medien.

VÄTERZEIT

Karsten Steinbach-Settele mit seinem Töchterchen Merle



Karsten Steinbach-Settele mit Töchterchen Merle

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

Karsten Steinbach-Settele, 34 Jahre alt

FAMILIENSTAND

Verheiratet, 1 Kind

NAME UND ALTER DES KINDES

Merle, 2 Jahre alt

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

Ganz allgemein ist die Kinderbetreuung die größte Herausforderung.

Als beruflich Qualifizierter muss ich viel Lernarbeit bereits im Semester erledigen, was aber immer öfter über die Betreuungszeiten der Tagesmutter hinausgeht. Dazu kommt, dass meine Frau vollzeit arbeitet, um uns als Familie zu finanzieren.

Positiv ist, dass Merle lernt, dass es auch andere Familienmodelle gibt als das klassische mit einem erwerbstätigen Vater und gleichzeitig einer Mutter, die (zumindest Teilzeit) zu Hause ist.

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERLEICHTERT?

Mir wurde oft nach klärenden Einzelgesprächen die Möglichkeit gegeben, doch noch an ausgebuchten Vormittagsübungsgruppen oder ähnlichem teilzunehmen, damit ich nachmittags meine Tochter betreuen kann.

Auch die Toleranz bei den DozentInnen, die morgendliche Verspätungen zu Vorlesungen oder anderen Veranstaltungen betrifft, ist bei (fast) allen Lehrenden sehr groß, wenn man sich die Mühe macht, am Anfang des Semesters kurz das Gespräch zu suchen.

Außerdem nutze ich den Eltern-Kind-Lern-Raum, um bei schlechtem Wetter die Zeit zwischen Tagesmutter und Betreuung unserer Tochter durch meine Frau zu überbrücken.

AUS WELCHER FAKULTÄT KOMMEN SIE?

Sicherheitstechnik

WIE TEILEN SIE SICH DIE ERZIEHUNG DES KINDES MIT DER MUTTER AUF?

Meine Frau arbeitet in Vollzeit, also muss ich eigentlich den Hauptteil der Betreuung/Erziehung übernehmen. Allerdings klappt dies aufgrund von Nachmittagsveranstaltungen ab und an nicht. Dann nutzt meine Frau die Möglichkeit der Gleitzeit bei ihrem Arbeitgeber. Wenn alle Stricke reißen,

müssen die Großeltern einspringen, die zum Glück in der Nähe wohnen. Auch in der Prüfungszeit müssen wir mit der Aufteilung der Erziehung ganz schön jonglieren.

Die Schließzeiten unserer Tagesmutter liegen meistens mitten im Semester oder in der Prüfungszeit. Da muss dann meine Frau Urlaub nehmen. So bleiben natürlich weniger Urlaubstage für gemeinsame Reisen.

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERSCHWERT?

Das Fehlen einer echten Uni-Kita erschwert definitiv die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Das hier an der Uni praktizierte Modell, bei dem eine Eltern-Initiative mit Geld aus dem HSW unterstützt wird, aber man als Studierender oder Uni-Mitarbeiter keinen Vorteil bei der Platzvergabe hat, ist dringend überarbeitungswürdig. Verschärfend kommt die Gesamtsituation in der Stadt Wuppertal hinzu, die es extrem schwierig macht, überhaupt einen Betreuungsplatz zu finden.

Am Wochenende ist es extrem schwierig, einen Lernraum in der Uni zu finden. Wenn ich zu Hause lerne, ist es für Merle sehr schwierig, dass der Papa zwar zu Hause ist, aber keine Zeit für sie hat, deswegen bin ich in der vorlesungsfreien Zeit auf Lernräume in der Uni angewiesen.

Außerdem fehlt mir noch eine generelle „Kinder-Krank-Regelung“ an der Uni, so dass man sich auch bei Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht als „krank“ abmelden kann, falls das Kind erkrankt ist. (Meinetwegen analog zum öffentlichen Dienst mit Attest vom Kinderarzt.)

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

Die Beratung im Familienbüro. Außerdem nutze ich regelmäßig den Eltern-Kind-Lernraum, um bei schlechtem Wetter die Zeit zwischen Tagesmutter und Betreuung unserer Tochter durch meine Frau zu überbrücken.

93

HABEN SIE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE HINSICHTLICH DER VEREINBARKEIT?

Vor allem die Planung der Stundenpläne muss dringend besser werden, eine frühzeitige und vor allem verbindliche Festlegung der Vorlesungszeiten zusammen mit einer Zusammenlegung der Vorlesung auf bestimmte Kernzeiten ist hier notwendig.

Insbesondere in den ersten Semestern gibt es bei uns fast nur Veranstaltungen, die im Studienverlaufsplan für alle Studierenden der Fachrichtung vorgesehen sind, aber so über die Woche verteilt sind, dass man oft am Vormittag 4 Stunden Luft hat und dafür sehr viele Vorlesungen nachmittags oder abends stattfinden.

Dazu kommen am Anfang des Semesters häufig spontane Stundenplanumstellungen, welche den ganzen Plan zur Kinderbetreuung auf den Kopf stellen und man kann dann gucken, wie man innerhalb von einer Woche eine neue Lösung aus dem Hut zaubert.

Eine echte Uni-Kita, die ausschließlich für Studierende und Mitarbeiter der Uni da ist. Eine Bibliothek, die auch sonntags und abends geöffnet ist. Beides sind Dinge, die an anderen Unis selbstverständlich sind. 🍀

DREI JAHRE FAMILIENBÜRO

Eine kurze Bilanz

Seit dreieinhalb Jahren bin ich nun die Leiterin des Familienbüros. Ich möchte diese Jubiläumsausgabe des magazins gern dafür nutzen, eine erste Bilanz zu ziehen.

Das Familienbüro ist zu einer zentralen Anlaufstelle rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an unserer Universität geworden. Rund 120 Universitätsangehörige wenden sich jährlich an mich, um sich über verschiedene familienrelevante Themen beraten zu lassen. Besonders gefragt sind die Themen *Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeitarbeit im Rahmen der Elternzeit* sowie die *Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten*.



Maria Gierth berät jährlich circa 120 Universitätsangehörige

Die regelmäßigen *Eltern-Kind-Treffen* werden gut angenommen und hauptsächlich von studierenden, promovierenden und habilitierenden Eltern besucht. Mittlerweile hat sich eine feste Gruppe von Eltern gebildet. Durch die vom Familienbüro initiierten Treffen entstanden Freundschaften unter Gleichgesinnten, die auch außerhalb der Universität Bestand haben.

Die *KidsBox* sowie weitere infrastrukturelle Angebote wie die *Still- und Wickelräume* sind ebenfalls sehr gut nachgefragt. Und auch die *Babysitterbörse* des Familienbüros als Vermittlungsangebot für kurz- und langfristige Kinderbetreuung wird immer wieder gern genutzt.

Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den regionalen und überregionalen PartnerInnen rund um das Thema „Vereinbarkeit“ statt, der weiterhin ausgebaut und gepflegt werden soll. Durch den Beitritt des Familienbüros zum *HochschulNetzwerk Familie NRW (HNF NRW)* konnte nun auch die Zusammenarbeit mit anderen universitären Familienserviceeinrichtungen in NRW vertieft werden. Hierzu finden im halbjährlichen Rhythmus themenbezogene Tagungen statt.

Weiter nimmt das Familienbüro auch deutschlandweit an Vernetzungstreffen familienbezogener Hochschuleinrichtungen teil, wie der Jahrestagung des *Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“* e.V. Die über 120 Mitgliedshochschulen des Vereins aus Deutschland, Österreich und der Schweiz verstehen sich als VorreiterInnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt.

Insgesamt ist an unserer Universität in Sachen Vereinbarkeit bereits viel getan worden. Nicht weniger muss aber auch noch getan werden. Die Dauerthemen *„Erweiterung des Hochschulkindergartens“*, *„Nachteilsausgleich bei*

Studien- und Prüfungsleistungen für studierende Eltern“ sowie *„Parkplatzsituation für Familien mit Kindern“* werden von den ratsuchenden Universitätsangehörigen immer wieder angesprochen und müssen dringend angegangen werden.

Es ist schön, Kinder im Studium zu bekommen. Das melden mir studierende Eltern immer wieder zurück. Es ist aber auch mit einem immensen Organisationsaufwand, oft unnötiger Bürokratie und künstlich geschaffenen Barrieren verbunden. Das sehen viele Universitätsangehörige erst, wenn sie selber Kinder bekommen und dann Schwierigkeiten mit der Kitaplatzsuche, flexiblen Arbeitszeiten und bürokratischen Hürden erleben.

Daran möchte ich anknüpfen und werde mich weiter für mehr Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an unserer Universität einsetzen. 🍀

Haben Sie Fragen oder Anregungen zu diesem Thema? Ich freue mich über Ihr Interesse!

FAMILIENBÜRO

DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Maria Gierth, M.A.

Gebäude K, Ebene 12, Räume 30-35

Tel.: 0202 439 5041

familienbuero@uni-wuppertal.de

www.familienbuero.uni-wuppertal.de

NEUAUFLAGE VERÖFFENTLICHT: *Checkliste und Beratungsführer Studieren und Arbeiten mit Kind*

Die Neuauflage des *Beratungsführers Studieren und Arbeiten mit Kind* ist nun in gedruckter Version im Familien- und Gleichstellungsbüro erhältlich oder online abrufbar.

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

Beratungsführer Studieren und Arbeiten mit Kind

96

Checkliste Studieren und Arbeiten mit Kind



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).

97

Das Familienbüro bietet den Treffpunkt regelmäßig an: „Wir geben damit (auch werdenden) 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.familienbuero.uni-wuppertal.de

KONTAKT

Familienbüro der Bergischen Universität
Maria Gierth, M.A.

Gebäude K, Ebene 12, Räume 30-35
Tel.: 0202 439 5041

familienbuero@uni-wuppertal.de

KIDSBOXEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Das mobile Kinderzimmer unterstützt Eltern bei einer kurzfristigen Kinderbetreuung. Die *KidsBox* lässt sich aufklappen und verfügt neben diversen Spielsachen und Büchern für Säuglinge und Kinder bis ins Grundschulalter über ein Reisebettchen, einen Kinderstuhl sowie eine Gymnastikmatte. Es entsteht ein geschützter Bereich, in dem die Kinder ungestört spielen oder von den Eltern gewickelt und versorgt werden können.

Die *KidsBoxen* oder Teile daraus werden bei Bedarf an Universitätsangehörige ausgeliehen und können auch für Betreuungszwecke im Rahmen von universitären Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen etc.) genutzt werden.

Informationen zu den Ausleihmöglichkeiten sind im Familienbüro erhältlich.

STANDORTE:

- > Campus Griffenberg: Flur Ebene 0.12 und K.12.30 - 35
- > Campus Freudenberg: siehe www.familienbuero.uni-wuppertal.de
- > Campus Haspel: siehe www.familienbuero.uni-wuppertal.de



Die *KidsBox* unterstützt Eltern bei der kurzfristigen Kinderbetreuung



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

Familienbüro der Bergischen Universität

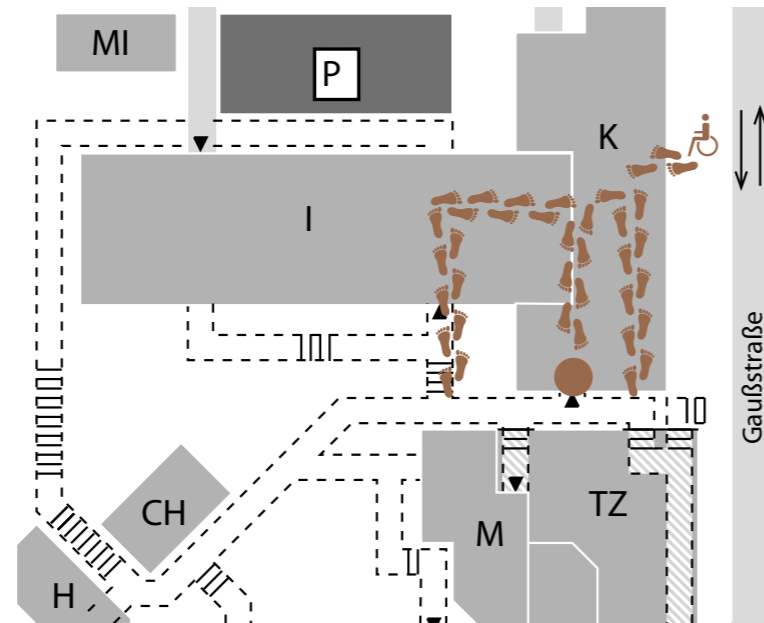
Maria Gierth, M.A.

Gebäude K, Ebene 12, Räume 30-35

Tel.: 0202 439 5041

familienbuero@uni-wuppertal.de

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**. Die Schlüssel sind beim Pförtner erhältlich. Wickelräume, für die kein Schlüssel benötigt wird, befinden sich in **K.11.42**, **K.12.29** (Ruheraum), auf den Toiletten der **Cafeteria-Ebene ME 03** und auf der **ASTA-Ebene**. Außerdem gibt es in der **Bibliothek** einen Wickelplatz im Toilettenvorraum in **BZ.09.67**.

Der Still- und Wickelraum am **Campus Freudenberg** befindet sich in Gebäude **FZH.00.02** (Ruheraum). 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. 🌿

98

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 2018

KINDERFREIZEITEN 2019

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 2019

15.04. - 18.04.2019

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 2019

15.07. - 19.07.2019

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!

19.08. - 23.08.2019

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 2019

14.10. - 18.10.2019

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>Ralf Baumgarten</i>	<i>Seite 04</i>
<i>Martin Jepp</i>	<i>Seite 06</i>
<i>Bettina Engel-Albustin, Fotoagentur Ruhr Moers</i>	<i>Seite 08</i>
<i>Antje Zeis-Loi, Medienzentrum Wuppertal</i>	<i>Seite 10</i>
<i>Barmenia</i>	<i>Seite 12</i>
<i>Privat</i>	<i>Seite 14, 43, 70, 76, 77, 81, 92</i>
<i>Thomas Morgner</i>	<i>Seite 16</i>
<i>Dr. Kiyoshi Takano</i>	<i>Seite 18</i>
<i>Friederike von Heyden</i>	<i>Seite 20, 40, 49</i>
<i>Wilfried Meyer</i>	<i>Seite 22</i>
<i>Claudia Nikodem</i>	<i>Seite 24</i>
<i>Mustafa Balci</i>	<i>Seite 26</i>
<i>Denise Habberger</i>	<i>Seite 28</i>
<i>Brigitte Schwarz</i>	<i>Seite 30</i>
<i>Maike Heimbach</i>	<i>Seite 32, 37, 38</i>
<i>Pressestelle Bergische Universität Wuppertal</i>	<i>Seite 34, 43, 44, 62</i>
<i>Hubertus Knopff</i>	<i>Seite 42</i>
<i>Michael Mutzberg</i>	<i>Seite 52</i>
<i>zdi-Zentrum BeST</i>	<i>Seite 67</i>
<i>Ursula Skraburski</i>	<i>Seite 68</i>
<i>Laura Marie Alberding</i>	<i>Seite 69</i>
<i>Rica Schinke</i>	<i>Seite 69</i>
<i>Karsten Kukulies</i>	<i>Seite 71</i>
<i>Gregor Jaeger</i>	<i>Seite 73</i>
<i>Katja Bischof</i>	<i>Seite 74</i>
<i>Sophie Charlott Ebert</i>	<i>Seite 75, 94, 96, 97</i>
<i>Mitch Gregory</i>	<i>Seite 79</i>
<i>UniService Transfer</i>	<i>Seite 83, 87</i>
<i>Kerstin Bargel</i>	<i>Seite 99</i>

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTERSEMESTERS 2019/2020



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