

WS09/10
HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

28

Do we still teach
gender-bias?

*Geschlecht und
Geschlechterrollen in
Englischbüchern und
Lernmaterialien für den
Englischunterricht in
Grundschulen*

39

Das Leben ist bunt!

52

Väterzeit

Andreas Wittmann
Neue Portraitsreihe

magazIn



IMPRESSUM
WINTERSEMESTER 2009/10

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

ANSCHRIFT
Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal

KONTAKT
tel 0202 439 23 08
fax 0202 439 33 17
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de
gleichstellung@uni-wuppertal.de

GESTALTUNG
Jessica Scholz
DRUCK
Ley und Wiegandt GmbH & Co.
AUFLAGE 3.000

magazIn

03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

04 SIGRID PREHM 06 GRIT RUHLAND 11 XIÓNG YÀN 14 BEATE STEINBACH

17 FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Selbstverpflichtung der BUW

22 GLEICHSTELLUNGSRANKING 2009

25 WAS KÖNNEN FRAUEN BEWIRKEN?

über das neue Forschungsprojekt »Frauen an die Spitze – Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik«

26 MOTIVATION

Ein Projekt zum Image von Naturwissenschaften und Technik an der BUW

28 DO WE STILL TEACH GENDER-BIAS?

Geschlecht und Geschlechterrollen in Englischbüchern und Lernmaterialien für den Englischunterricht in Grundschulen

31 AKTUELLES ZUR ENTGELTORDNUNG

33 SOLIDARISIERUNG IM WETTBEWERB

Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen

34 QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

36 PROGRAMM: GESCHICHTE GESTALTEN

Forschen – Entdecken – Vermitteln

37 LA DONNA È MOBILE – MEIN BEDINGUNGSLOSES LEBEN

von Georgia van der Rohe

38 STILLE GEFAHR

von Stella Rimington

39 DAS LEBEN IST BUNT!

45 MYTHOS KINDERBETREUUNG

52 VÄTERZEIT

Andreas Wittmann

54 STUDIEREN MIT KIND?

Benötigt Wuppertal ein Audit »familienfreundliche Hochschule«?

55 KINDERFREIZEIT IN DER UNI

03

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

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER! Familie ist und bleibt eines unserer Schwerpunktthemen im Magazin – und das aus gutem Grund und aktuellem Anlass. Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft, zu denen auch die Bergische Universität gehört, haben sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung dazu bekannt, für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen und Männer aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen. Diese Genderequality-Aspekte sind nicht nur bei der Antragstellung strukturierter Programme beurteilungsrelevant, sondern werden bereits in der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative II eine entscheidende Rolle spielen.

Wie sich nun die Bergische Universität zu diesem Thema positioniert, können Sie nicht nur dem Genderkonzept mit seinen Zielaussagen und diversen Förderlinien entnehmen, sondern auch mehreren Artikeln, die sich aus ganz unterschiedlichen Perspektiven dem Thema annähern.

Viel Spaß beim Lesen. 🍷

PORTRAIT: DIPL.-INGENIEURIN SIGRID PREHM, Wissenschaftliche Mitarbeiterin FB D, Abteilung Architektur

ABSCHIED

04

Als die Anfrage kam, ob ich für das Magazin einen Beitrag schreiben würde, wollte ich erst nein sagen. Es gab alle möglichen Ausreden, unter anderem, was alles in der Zeit vor meinem Ausscheiden Ende September dieses Jahres noch zu erledigen ist, angefangen vom kommenden Umzug bis hin zur Vorbereitung der Welcome Week der Abteilung Architektur. Dann ging mir der Voratz aber nicht aus dem Kopf, mir doch die Zeit zu nehmen, die Gelegenheit zu nutzen, etwas Revue passieren zu lassen, vielleicht ein Fazit zu ziehen über die fast 28 Jahre als Mitarbeiterin der Bergischen Universität, und vor allem auch Dank zu sagen. 🌿 Als ich im Dezember 1981 als Diplom-Ingenieurin für Verfahrenstechnik und Sicherheitstechnik im Fachbereich 10 Architektur startete – es war noch die Zeit der Gesamthochschule – war die Ausbildung der Studierenden doch sehr unterschiedlich zu dem heutigen Stand. Professor Saalfeld hatte mich zur Leitung des Farblabors, das zum damaligen Zeitpunkt vorbildlich ausgestattet war, eingestellt und zur Mitarbeit im Fach Haustechnik (heute TGA). Gemeinsam wollte er mit mir, den Architektur- und Innenarchitekturstudierenden, eine theoretische und praktische Ausbildung im Bereich der Farbenlehre bieten. Er bat mich schon bei der Begrüßung, sein Motto auch als meines anzunehmen: »Wir sind für die Studierenden da, nicht die Studierenden für uns«. Ich habe ihn für diese Einstellung bewundert, und ihn mir zum Vorbild gemacht. Auf seinen Rat kann ich auch heute noch zählen. Ich habe diese Worte stark verinnerlicht, und hoffe, dass es mir (fast) immer gelungen ist, sie zu beherzigen. Leider stand Professor Saalfeld kurz vor der Emeritierung und so war es im Februar 1983 aus mit dem »In-Watte-gepackt-sein«. Übersetzt heißt das, dass er mich vor dem normalen Uni-Alltag fern gehalten hat, sei es die immer wiederkehrende Frage der Schließung des FB Architektur/Innenarchitektur und natürlich auch von den zwischenmenschlichen Reibungspunkten. 🌿 Bis die Professur neu besetzt wurde, war ich dem damaligen Dekan, Professor Strüwe, ein Innenarchitekt, unterstellt, und bekam so auch Einbli-



cke in den Messebau und die Baukonstruktion. 🌿 Eine Besonderheit, die in dieser Zeit entstand, war das Lichtlabor. In enger Zusammenarbeit mit der Firma ERCO konnten wir einen Raum schaffen, der den Studierenden die Möglichkeit gab, Raumsituationen unter den unterschiedlichsten Beleuchtungsbedingungen zu schaffen. Die Reste der Konstruktion können noch im TWL-Labor besichtigt werden. 🌿 Im Herbst 1984 wurde die Haustechnik-Professur mit Professor Schröter neu besetzt. Ein Schwerpunkt von ihm war auch die Farbenlehre, das Farblabor erlebte dementsprechend eine Renaissance. Ich machte Gutachten, und konnte sowohl an der Farbgestaltung als auch an der technischen Farbberatung für Bundespräsident von Weizsäcker am Aus- und Umbau im Schloss Bellevue tätig sein. Dazu kam, dass ich die PVLs (Prüfungsvorleistungen) im Fach Haustechnik betreute und korrigierte. Es gab viele Entwurfswettbewerbe z.B. im innerstädtischen Bereich von Wuppertal,

oder aber auch international, die dann in Ausstellungen bei den Stadtwerken, bei der Fa. ELBA, in der Bayerischen Vertretung in Brüssel ausgestellt wurden. 🌟 Für eine Höhergruppierung wurde meine Tätigkeit aufgeteilt und ich wurde auch die Mitarbeiterin von Professor Pötter, der zu dieser Zeit Dekan des Fachbereiches war und das Fach Bauökonomie lehrte. Wieder in ein neues Fachgebiet mit neuen Aufgaben und Herausforderungen. In dieser Zeit wurde auch der DI und DII- Studiengang eingeführt, was leider nur durch die Schließung des Studienganges Innenarchitektur möglich war. Das zog eine Reduzierung meiner Arbeit im Farblabor nach sich, zumal die praktischen Übungen nicht mehr im Studienplan vorgesehen waren. 🌟 Professor Pötter gab mir die Aufgabe, ihn beim Aufbau des DII-Schwerpunktes »Baumanagement« zu unterstützen. Die nächste Herausforderung, die ich aber gerne annahm, da ich merkte, dass es sich hier um Themen handelte, die mir liegen, und wo ich mich voll einbringen konnte. Dazu kam das Praktikantenamt mit der Vorbereitung und Durchführung der Praxissemesterwoche, die auch heute noch immer eine besondere Veranstaltung ist, in der graue Theorie und Gesetze zum Semesterende den Studierenden schmackhaft gemacht werden sollen. 🌟 Im Oktober 1997 wechselte ich von der Haustechnik zur Tragwerklehre, zu dem neu berufenen Professor Dr. Schwalbenhofer. Dort galt es, ein Labor mit aufzubauen, Seminare vorzubereiten, mit den Studierenden praktische Versuche durchzuführen und die jährlich stattfindenden Exkursionen vorzubereiten. Zwei gelungene Symposien runden das Bild ab. 🌟 Nach der Emeritierung von Professor Pötter arbeitete ich im Fach Bauökonomie mit einigen Lehrbeauftragten, bis im Mai 2006 Dr. Spars als Professor für das Fach Ökonomie des Planens und Bauens berufen wurde. 🌟 Kurz zuvor ist für die Architektur der Bachelor- und Masterstudiengang eingeführt worden. Meine Aufgabe war es auch, hier die Übungen abzuhalten, den Studierenden das »trockene Fach«, wie sie es gerne nennen, mit der DIN 277, der HOAI (Honorarordnung für Architekten und Ingenieure) etc., näher zu bringen, denn in diesem Fach wird ihnen unter anderem gelehrt, wie sie ihr Honorar ausrechnen können. Die Betreuung der Praxisphase und die dazugehörigen Lehrveranstaltungen sind weiterhin meine Aufgabe. Schon 2 Monate nach der Ernennung zum Professor hatte sich der Lehrstuhl von Herrn Spars um drei wissenschaftlich Beschäftigte vergrößert. Meine Aufgabe ist es, als Bindeglied zwischen meinem Kollegium und den unterschiedlichen Dezernaten zu fungieren. Das ist eine schöne Aufgabe, nicht immer unkompliziert, da Überzeugungskraft angesagt ist, aber dank der immer hilfsbereiten MitarbeiterInnen in den Dezernaten ist mir dies auch meist gelungen. 🌟 So schließt sich langsam der Kreis und als Fazit kann ich für mich ziehen, dass diese langen Jahre an der Uni eine sehr schöne und abwechslungsreiche Zeit waren. Es gab immer wieder neue Herausforderungen, es war nie langweilig oder lästig, die Arbeit mit den Studierenden hat mir immer



Spaß und Freude gemacht. 🌟 Bedingt ist dies vor allem auch durch die Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten, auf deren Unterstützung ich immer zählen konnte. Bei ihnen möchte ich mich für die gute Zusammenarbeit bedanken und auf diesem Wege alle guten Wünsche in beruflicher und privater Hinsicht übermitteln. 🌟



Wir verbrachten den Tag heute auf dem Dachboden.

Staubig war es und wir haben drei Dutzend Kisten durchwühlt.

In den meisten war geknülltes Zeitungspapier. Das warfen wir einfach über unsere Schultern hinweg auf den Boden. Zwischen den Hüllen fanden wir neben etlichen Fragmenten auch das Misstrauen in Originalgröße, den Übermut als Miniatur mit zu dickem Fuß, die Leidenschaft in hundert-und-eins kleinen Dingen, zwei Sorten Neid mit Spitzen, einen See der Zufriedenheit, sowie die Freiheit aus Marmeln und andere Relikte. Allein auf frisches Obst war ich spärlich vorbereitet.

I: Also, ich weiß nicht, ob dass das wirklich ein guter Anfang ist. Es geht doch hier um einen Artikel, nicht um Kunst und außerdem warst du dir doch gar nicht so sicher mit diesem Text.

II: Naja, aber es ist irgendwie, finde ich, ein interessanter Einstieg und hat schließlich mit der Uni zu tun.

III: Hast du jemals einen solchen Text mit derartiger Überschrift in einer Zeitung gelesen?

II: Nein, aber erstens lese ich nicht häufig Zeitung und zweitens muss es ja nicht heißen, dass man es dann nicht machen kann.

III: Kann es sein dass Du Selbstgespräche führst?

III: Ja, und das ist gut so. Gelesen habe ich das bei Friedemann Schulz von Thun, über das Innere Team, ein Philosophiedozent hatte ihn uns empfohlen. Von Thun geht in seiner Grundannahme von der Pluralität der menschlichen Persönlichkeit aus. Vielfältige und widersprüchliche innere Stimmen seien der Grund für fehlende Klarheit und Eindeutigkeit in unseren Reaktionen auf sämtliche Situationen – der Mensch sei selten ein Herz und eine Seele, davon könne man ausgehen.

IIII: Seitdem ich das weiß, höre ich mir auch gern mal beim Denken zu.

I: Ich muss die ganze Zeit an die Leute denken, die das lesen.

II: Hat, glaube ich, den entscheidenden Vorteil, dass die Kommunikation gewahrt bleibt. Sorgen müsste man sich machen, wenn das egal wäre.

III: Also ich habe gerade die ersten Dialogsätze gelesen – besonders virtuos ist der Text ja bisher noch nicht. Außerdem kann ich so was doch nicht ernsthaft in einem Unimagazin veröffentlichen.

III: Oscar Wilde hat ein Buch geschrieben: The Importance of being Earnest (Ernst sein ist alles) – und weißt du, was das ist? – Eine Komödie! Über zwei Typen, die ihre Identitäten getauscht haben.

III: Schön, und was hat das alles mit Architektur zu tun?

II: Mit Gestaltung. Ich lehre ja keine Architektur in dem Sinne – ich bin fürs »Dar-

stellen und Gestalten« mit(-arbeitend) zuständig. Zwei Worte, die von Künstlern selten verwendet werden und wenn eher mit spitzen Fingern. Es hat was dekoratives. Erstens ist Deko spießig, zweitens kann man sie gut auch weglassen – zudem ist Ornament ja ein Verbrechen, wie ich hier gehört habe und Symmetrie faschistisch. Notwendigkeit ist oberstes Gebot.

I: ... krass! Das sind ja einige Militärmetaphern unterwegs.

III: Also da ist mir Brecht mit »Die Ausnahme und die Regel« wirklich näher ...

IIII: Ich finds einfach absurd!

III: ... obwohl ich manchmal den Eindruck habe, dass das eher gefragt ist. Ebenso wie »Tipps und Tricks« plus Zeichenunterricht. Zu anstrengend soll es ja auch nicht sein und schön muss es werden.

III: Okay ... um mal wieder auf die Begriffe Darstellen und Gestalten zurück zu kommen; Eigentlich sind sie doch eigentlich Schlüsselbegriffe der Kreativität: »Darstellen« hat seinen Ursprung im »herstellen« und bedeutet die künstlerische Wiedergabe – ist wohl am ehesten als die viel diskutierte Abbildung der Realität beschreibbar. Wobei mittlerer Weile »State of the art« ist, dass das Abbild selbst Teil der Wirklichkeit wird. Das ergibt eine paradoxe unendlich gespiegelte Situation. Ich habe dazu mal »Die Karte des Reiches im Maßstab 1:1« von Umberto Eco in einer Vorlesung vorgestellt. Überhaupt finde ich, dass sich mit Philosophie zu beschäftigen, KünstlerInnen und ArchitektInnen gut tut. Ist sie doch die Mutter aller Wissenschaften. Auch Semiotik versuche ich in Seminaren zumindest als Problemfeld vorzustellen.

I: Oder mit Hebbel gesprochen: Phantasie ist nur in Gesellschaft des Verstandes erträglich.

IIII: Ich glaube nicht, dass man davon ausgehen kann, dass alle LeserInnen wissen, was Semiotik ist und was das mit Architektur zu tun hat.

III: Die grundsätzliche Fragestellung lautet nach Aristoteles über die Relation zwischen Zeichen, Bedeutung und Ding. Eine Schlüsselqualität der Semiotik ist die Metaphysik – auch des Alltäglichen – der Sprache, der Gesten und Bilder, sie hinterfragt die Art und Weise der Interpretation grundsätzlich. Solche Abstraktion ist eine herausragende menschliche Fähigkeit und Philosophie ist die Sprache dessen. Sie erlaubt Blickwinkel, die erst durch eine kritische Analyse ermöglicht werden und wiederum überhaupt erst die Freiheit zur Entscheidung erlauben. Wirklichkeit plus Möglichkeit eben. Mit Verständnis und Kenntnis erziele ich vielleicht nicht notwendiger Weise sofort bessere ästhetische Ergebnisse, aber ich gewinne Überblick und Entscheidungsfreiheit. Hoffmannsthal sagt dazu: Der Mensch wird in der Welt nur das gewahrt, was schon in ihm liegt; aber er braucht die Welt um gewahrt zu werden, was in ihm liegt.

IIII: Klingt ja ganz spritzig ... aber wirklich klar ist es wohl auch nicht geworden.

III: Es geht im großen und ganzen darum, zu hinterfragen, was selbstverständlich erscheint, denn genau das neu definieren, interpretieren, improvisieren und mit Bedeutungen spielen macht Kreativität aus – und Originalität. Ich bin ja als Künstlerin im Fachbereich Architektur auch angetreten, weil mir viele zeitgenössische Architektur fragwürdig erscheint, gerade Materialität und Formgebung von Standardbauten kann ich oft nicht nachvollziehen und wollte wissen, woher das kommt. Immerhin bestimmt sie für viele Menschen ihr tägliches Umfeld.

III: Und, weisst Du jetzt warum das entsteht, was entsteht?

I: Ich fürchte schon. Was ich beobachte ist ein großer Druck – zeitlich und finanziell, nach meiner Einschätzung fällt vieles diesem Kompromiss zum Opfer. Außerdem

gibt es wohl etliche Häuser, die ohne ArchitektIn gebaut werden, weil die Notwendigkeit dafür nicht gesehen wird. Halten wird das Gebäude schließlich auch nur mit BauingenieurIn. Und an den Anblick gewöhnt man sich ...

III: ... wir hätten aber noch ein Wort zu beschreiben – »gestalten«. Im Englischen heißt es »design« und ist dem Begriff »schöpfen« sehr nahe. Lucius Burckhardt bin ich sehr dankbar für etliche Überlegungen, die ich in seinem Buch »Design ist unsichtbar« gelesen habe. Er spricht eben davon, dass nicht nur Dinge gestaltet werden, sondern auch Prozesse, unsichtbare Vorgänge. Gestalten ist eine grundlegende menschliche Eigenschaft, die sowohl bewusst, als auch unbewusst vollzogen wird. Wenn man etwas tut, kann man im Prinzip nicht anders, als etwas gestalten – sei es seinen Tagesablauf, seinen Speiseplan, seine sozialen Beziehungen – einfach alles Tun ist Gestaltung. Architektur ist die Rahmenbedingung vieler dieser Prozesse. Natürlich kann man Konventionen folgen oder das Nachdenken über funktionales und bewusstes, ästhetisches Steuern von Prozessen und Dingen ablehnen, wie im Falle der Bauingenieurarchitektur, aber Gestaltung ist es trotzdem – unkoordinierte, unbedachte Gestaltung in dem Fall. Es gibt keine Nicht-Gestaltung – nur das Nichts. Und das bleibt nichts.

IIII: Ist aber auch etwas fragwürdig der letzte Satz. Mit Sicherheit gibt es auch gestaltlose Entitäten.

II: Wenn dir was einfällt, sag mir Bescheid und ich bin gespannt, wie du das machst, ohne ihr eine Gestalt zu geben (Wort, Bild, Klang, Geste).

IIII: Ich wollte noch einmal auf die Freiheit zu sprechen kommen, die liegt mir nämlich am Herzen.

III: Jaja, die Künstler sind freiheitsliebende Menschen ...

IIII: ... blabla ...

I: Und vor allem ichbezogen – durfte ich schon mehrmals hören. Dieser Text bestätigt es ja auch wieder. Kann mich, wie man sieht, auch gut mit mir selbst unterhalten.

IIII: Ist doch schön, bist du nie allein.

IIII: Ja, aber im Grunde sind Selbstbewusstsein und Selbstsucht zwei verschiedene Paar Schuhe, ersteres schließt ja die Solidarität zu anderen nicht aus, im Gegenteil. Gerade der Philosoph Wilhelm Schmid, sagt so sinngemäß, dass man erstmal mit sich selbst klarkommen muss, um dann mit anderen zu können. Und ich glaube tatsächlich, dass diese Fähigkeit weit weniger verbreitet ist, als angenommen. Viele wissen, glaube ich, nicht wirklich, wer sie sind, und was sie mit sich anfangen sollen, gerade wenn sie aus der Schule in die Uni kommen, haben die wenigsten schon die Chance gehabt, das herauszufinden.

II: Manche haben sie offenbar nie – bis zur Rente oder wenn sie arbeitslos werden und dann sind sie plötzlich mit sich konfrontiert und stellen fest, dass sie sich selbst fremd sind.

I: Ist vielleicht auch nicht wirklich gefragt ...

II: ... und es gibt schließlich eine Vielzahl an Möglichkeiten dieses Gefühl zu betäuben.

IIII: Vor allem braucht es Zeit und Raum. Was bei weitem nicht jeder/m zur Verfügung steht. Ich hatte dafür das Kunststudium und bin sehr dankbar darum. Konnte mich ausprobieren und meinen Weg finden – zu leben, zu arbeiten ... einfach vieles. Dabei dauert der Prozess noch an. Ist nie abgeschlossen. Ich halte Freiraum und Eigenverantwortung für sehr wichtig. Ich musste in meinem Studium durchaus Werkstattscheine machen und Seminare in Architek-

tur, Kunstgeschichte und Philosophie/Ästhetik besuchen plus Theoriearbeiten schreiben. Ich habe aber keine praktischen Aufgaben bekommen – wohl aber die Anforderung, etwas tun zu sollen, mich zu weiter zu entwickeln. Bestimmte Kriterien für dieses Tun zeichneten sich in regelmäßigen, persönlichen und öffentlichen Gesprächen nach und nach ab. Als ich an der Akademie ankam, habe ich allerdings viele/s nicht verstanden. Es war meine Muttersprache und ich kannte die Wörter, konnte aber einfach nicht verstehen, was damit gemeint wurde. Ich bin dann solange dabei geblieben und habe zugehört, bis ich anfang zu verstehen. Letztlich hat mir das eine neue Welt eröffnet, Werkzeuge, Mittel und Techniken zum differenzierteren Denken gegeben. Die Welt wächst seitdem stetig. Überall gibt es etwas zu erforschen und entdecken. Langweilig ist mir so gut wie nie.

II: Ich habe auch wirklich sehr viel von anderen Studierenden gelernt – durch gemeinsames Arbeiten, Diskutieren und Organisieren von Ausstellungen und Events etc. in leerstehenden Räumen, außerhalb der Akademie. Das war super. Menschen lernen ebenfalls durch Beobachtung und Nachahmung. Jeder hat das gemacht, was er/sie gerade konnte. Mittlerweile organisiere und initiiere ich auch selbst verschiedene Veranstaltungen. In diesem sehr praktischen learning-by-doing merkt man zunächst nicht, wie man sich Fähigkeiten aneignet, weil man sich ganz pragmatisch beibringt, was man braucht um das zu tun, was man gut findet, oder vermisst. Irgendwann schaut man, was man gemacht hat – und ist überrascht. Man kann auch niemanden mehr für sein eventuelles Scheitern verantwortlich machen – jedenfalls macht es nicht viel Sinn, das zu tun.

IIII: Das ist mir auch für die Studierenden wichtig. Sie sollten die Möglichkeit bekommen, sich das beizubringen, was sie brauchen. Und das muss erst einmal herausgefunden werden. Obwohl es klar zu sein scheint, ist es das oft bei weitem nicht – und kann durchaus ein anstrengender Prozess sein, wenn man erst einmal die Leere von Anweisung und die Schwere der eigenen Verantwortung spürt. Freiheit verursacht Unsicherheit – die bleibt. Das sollte man wissen. Mit Freiheit muss man umgehen lernen. Ich behaupte aber, dass wenn man mit diesen Prozess erst einmal leidlich vertraut ist, man es auch nicht wieder missen will. Und steigende Eigenverantwortlichkeit in einer sehr ausdifferenzierten Gesellschaft ist ja sowieso in aller Munde.

IIII: Ist das auf meinem Mist gewachsen?

III: Nein, Erich Fromm – »Die Furcht vor der Freiheit«, lese ich gerade. Besonders seit ich an der »Institution Uni« mit ihren relativ festen Hierarchien bin, beschäftigt mich dieses Thema sehr. Erstens die Freiheit von etwas und zweitens die Freiheit zu etwas. Letzteres habe ich vorhin beschrieben. Die Freiheit zu etwas ist eine Leistung, die nur das Individuum selbst erbringen kann. Für Freiheit von etwas muss man notfalls auch beharrlich kämpfen. Und wie gesagt, Freiheit ist kein Widerspruch zu Solidarität.

II: In Dresden fahre ich oft mit dem Rad über die Albertbrücke auf der falschen Seite. Am Rosa-Luxemburg-Platz, gegenüber der Filiale der Deutschen Bank fährt man auf eine Sandsteinmauer mit dem Schriftzug zu »Freiheit ist immer / die Freiheit der Andersdenkenden«. Die Mauer gehört zum Brückenensemble mit Pavillons an der Elbe. Wenn man im Durchgang des Größten hoch schaut, sieht man noch immer die Konturen eines schlecht abgeschlagenen Hakenkreuzes im Deckenspiegel. Ein berührender Ort, finde ich. Ich fühle mich immer noch davon betroffen.

IIII: So, und was hat der ganze Text nun mit Chancengleichheit und Feminismus zu tun?

IIII: Reicht es nicht, dass ich eine Frau bin?

III: Nö, nach dem was ich gelesen habe glaube ich das nicht.

II: Müßig zu sagen, dass wenn ich für Freiheit und Solidarität plädiere, damit auch meine, dass genau diese allen zugestanden wird – egal welche Identität man einem Menschen zuweist, sei es Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildungsgrad, Religion oder sonst etwas.

I: Grundsätzlich wird da kaum jemand (mehr) widersprechen, nur wie sooft steckt der Teufel im Detail.

IIII: Wohl mit seiner Großmutter zusammen?

III: Oh Gott, das sagt man doch nur so. Man muss doch nicht alles hinterfragen!

IIII: Alles, was möglich ist.

III: Dafür sind drei bis vier Seiten viel zu wenig.

Konrad: Ach, dann schreib doch einfach ein ganzes Buch.

II: Warte, ich schreib erstmal auf, was Du gesagt hast.

IIII: Es ist doch längst aufgeschrieben.

I: Ja, aber ich kann es nicht gleichzeitig aufschreiben und schreiben, dass ich es aufschreibe.

IIII: Dann lass es doch jetzt einfach. Es ist sowieso schon spät genug. 🍷



Ausschnitt eines Screenshots
aus dem Video COVER! 2008
Länge: 22 Minuten

10

Grit Ruhland studierte an der Hochschule für Bildende Künste Dresden Skulptur- und Raumkonzepte sowie Bildhauerei. Nach ihrem Diplom 2005 wurde sie Meisterschülerin von Professor Martin Honert. Seit 2007 ist sie Künstlerische Mitarbeiterin von Prof. Heinrich Weid, FB D, Lehrstuhl Darstellen und Gestalten im Fachbereich Architektur. Sie lebt und arbeitet in Dresden und Wuppertal.

ANM. DER REDAKTION:

Vom 18. Juni bis 30.9.2009 präsentierte das Museum Baden in Solingen die 63. Bergische Kunstausstellung. Eine Jury wählte aus 350 eingereichten Bewerbungsmappen aus. Den hohen Anspruch der Jury erfüllten 13 professionelle KünstlerInnen, unter ihnen Grit Ruhland.

Der Mythos des Sisyphos spiegelte sich in einem Film, der ohne Ende Versuche zeigte, einen Drachen steigen zu lassen. Man solle sich Sisyphos als glücklichen Menschen vorstellen, wird Camus zitiert. Sehr persönliche Lebensläufe aus den 80er Jahren von Kultur bewussten, starken Frauen aus der damaligen BDR und DDR, die im Rückblick ihre Erfahrungen mit der Wende schildern, sind als Hörstücke einzelnen Fotografien zugeordnet und komplettierten diese hervorragende soziale Position.

(Heinz-magazin, 07.2009, hms)

PORTRAIT: XÍÓN YÀN, Masterstudentin am FB E Druck- und Medientechnologie

你好! Nǐ hǎo! Guten Tag!

Ich bin 熊艳, Xióng Yàn , bzw. Yàn Xióng, wie die Deutschen sagen würden, denn in China nennt man den Nachnamen zuerst. Mein Name bedeutet übrigens bunter Bär. Vor zwei Jahren bin ich von Wuhan nach Wuppertal gegangen, um Druck- und Medientechnologie zu studieren. Den Bachelor habe ich schon in China abgeschlossen, deshalb mache ich hier den Master.

Seit Juli 2009 arbeite ich im ZIM (Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung) im Medien-Service. Mein Chef ist dort der Herr Christmann. Johannes Locher, die andere Hilfskraft des Medien-Service, wurde für drei Monate beurlaubt, da er nach China geht, um dort zu arbeiten. Die Stelle sollte für diese drei Monate übergangsweise besetzt werden. Aufmerksam geworden ist man durch mich über das SLI (Sprachlehrinstitut). Dort habe ich den Kurs »Deutsch als Fremdsprache« belegt; ein Fach das ich als ausländische Studentin belegen musste, um Deutsche Sprachkenntnisse nachzuweisen. Der Deutschkurs hat mich gut auf das Studium vorbereitet. Das Lernen in Deutschland unterscheidet sich vom Lernen in China. Neben dem eigentlichen Lernen gibt es noch lustige Veranstaltungen, wie zum Beispiel die einwöchige Kulturreise nach Oerlinghausen in der Nähe von Bielefeld, eine Besichtigung des WDR in Köln, eine Rheinschiffahrt zur Loreley sowie einen Besuch auf Schloss Burg. So hat mir das Lernen viel Spaß gemacht.

Im SLI habe ich meinen Tandem-Partner Malte kennen gelernt, der auch im ZIM beschäftigt ist. Unter Tandem versteht man ein Fahrrad, das gleichzeitig von zwei hintereinander sitzenden Personen genutzt werden kann. Aber Sprachtandem ist eine Methode zum Vertiefen der Kenntnisse einer Sprache, bei der jeweils die eine Hälfte der Zeit in Deutsch und die andere Hälfte in der Sprache des Tandem-Partners gesprochen wird. In meinem Fall ist dies natürlich Mandarin, die hochchinesische Sprache, die immerhin von 867,2 Millionen Menschen gesprochen wird – wenn man Wikipedia Glauben schenken darf. Wir haben



mit dem Sprachtandem im vorletzten Semester begonnen. Unser Sprachtandem ist so: Malte lernt Chinesisch von mir und ich lerne Deutsch von ihm.

Ehrlich gesagt glaube ich, dass Chinesisch sehr schwer zu lernen ist. Dies gilt insbesondere für Europäer, weil sie immer mit ihrem Alphabet aufgewachsen sind. Im Chinesischen gibt es fünf unterschiedliche Betonungen auf jeder Silbe; diese zu unterscheiden ist sehr wichtig, aber leider schwer zu beherrschen. Malte übt sehr fleißig die Betonungen, aber manchmal macht er auch Fehler. Seine Lieblingssatz ist: »我吃辣的牛肉« (wǒ chī là de niú ròu), das bedeutet: »Ich esse scharfes Rindfleisch.«. Malte ist ein sehr guter Lehrer. Er zeigt immer lustige Videos, Musik und Bilder, um mir die deutsche Kultur näher zu bringen. Unser Lieblingsthema ist das Essen. Wir unterhalten uns häufig über Baguette, Lasagne, Erbsensuppe (eigentlich Eintöpfe aller Art), sogar über Instantnudeln. Und über Spanferkel. Eigentlich unterhalten wir uns über jedes Essen. Lecker! Malte mag alles, was köstlich ist.

In der Freizeit haben wir uns auch schon mal getroffen. Ich kann mich sehr gut erinnern, dass Malte am letzten Frühlingsfest mit uns gefeiert hat. Wir haben selbst chinesische Maultaschen gemacht und dann gekocht. Die Füllung (Rindfleisch mit Chinakohl) hat uns gut geschmeckt. Was mich erstaunt hat ist, dass Malte sehr gut mit Stäbchen essen kann. Peinlich muss ich anerkennen, dass Malte sogar besser darin ist als ich. Er kann einfach Maultaschen oder Knödel zwischen seine Stäbchen klemmen, ohne dass diese hinfallen. Aber ich kann meine Knödel nur stechen. Im Essen kann man am besten die kulturellen Unterschiede erkennen. Zum Beispiel essen wir Chinesen unsere Maultaschen mit Essig, Sesamöl und Sambal, aber Malte isst mit Ketchup. Naja, das ist halt der europäische Geschmack.

Einmal war ich auf einer Party von Malte. Diese war auch toll. Er hat viele Leute eingeladen und viel Essen angeboten: Erbsensuppe, Chili con Carne (beides hat er selbst gekocht, und das Chili war sehr sehr scharf, weil er einen Löffel seiner Scovillebombe, einer Habanero-Chilisauce eingefügt hat). Es gab auch Hot Dogs, diverse Pizzas, Salate, Chips und vieles mehr. In der Badewanne lagen zehn Fässer Bier und nach der Party war alles weg. Auf deutschen Partys gibt es immer viel Bier. Malte sagt, er weiß alles über Essen. OK, seit seiner Party kann ich ihm da nur zustimmen, weil er uns eine wohlschmeckende und umfangreiche Mahlzeit serviert hat.

Herzlich vielen Dank für deine Hilfe, Malte, so kann ich so schnell wie möglich mein Deutsch verbessern. Übrigens, meine liebe Annette (das Schätzchen im SLI) hilft mir auch sehr viel, nicht nur beim Lernen, sondern auch im Leben. Als ich im Sprachkurs war, besuchte ich sie während der Pausen, aber auch in meiner Freizeit. Das machte mir Spaß und reduzierte meinen Stress. Ich habe nicht vergessen, dass es dort immer viele leckeren Kuchen gab, die Annette selbst gebacken hat. Sie ist immer so nett und hilfsbereit.

Im Gebäude T.09 teile ich mir ein Büro mit Malte. In meiner Abteilung bin ich die einzige Frau. Inmitten von Männern zu arbeiten, ist sicherlich nicht immer ganz leicht, hat aber auch gewisse Vorteile. Zum Beispiel muss ich nicht die schweren Sachen tragen. Im ZIM lerne ich nicht nur die Medientechnik, sondern lerne auch die in China hochgelobte Arbeitsmentalität der Deutschen kennen. Es gibt immer viel zu tun, aber manchmal ist auch Zeit für einen Kaffee.

13

** Yàn mit Schweinstecker*



Täglich verbessere ich meine Sprachkenntnisse und lerne neue Wörter, wie zum Beispiel [Schweinstecker*](#), was einen Kaltgeräteeinbaustecker in üblicher 3-poliger Ausführung meint. Ich musste lachen, als ich dieses Wort zum ersten Mal gehört habe. Die Kollegen sind sehr freundlich und bringen mich sehr oft zum Lachen. Deshalb macht mir die Arbeit viel Spaß. Herr Knopff kommt oft mit seiner Fotokamera in unser Büro und macht Fotos von uns. Zum Beispiel auch das Foto von meiner Belobigung.

Was mir nicht gefällt, ist die Sprecherkabine, eine schalldichte Kabine, die mir ein wenig Angst einjagt. Vielleicht auch deshalb, weil mich Malte neulich erschreckt hat, in dem er sich darin versteckt hat. Direkt an meinem zweiten Arbeitstag habe ich das Netzteil des neuen Notebooks von Herrn Sprotte fallen gelassen. Es ist nicht kaputt gegangen, aber trotzdem hatte ich die ganze Woche lang ein schlechtes Gewissen. Ich bin so froh, dass man mich deswegen nicht gefeuert hat. An dieser Stelle entschuldige ich mich nochmals bei Herrn Sprotte. Ich werde immer ganz vorsichtig sein, wenn ich teure Technologie trage.

Herr Christmann zeigt mir den Umgang mit dem Avid Media Composer, einer professionellen Medienschnittlösung und der Erstellung von DVDs. Bald kann ich selbstständig Filme schneiden und DVD-Menüs erstellen. Herr Schulz kann sehr gut Kuchen backen. Der Pflaumenkuchen von ihm war sehr lecker. Und ich habe das Rezept von ihm bekommen, das Herr Schulz selbst verfeinert hat. Leider habe ich das bis jetzt noch nicht ausprobiert, weil ich ein klein wenig faul bin. Ich warte einfach auf den nächsten Kuchen von den anderen :) Traurig werde ich schon sein, wenn mein Vertrag ausläuft, denn die Arbeit macht mir wirklich sehr viel Spaß.

Was ich meinen chinesischen Kommilitonen noch mitteilen möchte ist, dass sie keine Angst vor dem Kontakt mit Deutschen haben sollen. Wann immer es möglich ist, sollte man mit ihnen sprechen, zusammen arbeiten und auf Partys gehen, damit man seine Sprachkenntnisse und erst recht seine Lebensqualität verbessert. Ich grüße alle meine Freunde, sowohl die Chinesischen, die Deutschen wie auch alle anderen! 🍀

PORTRAIT: BEATE STEINBACH, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften
Studentisches Mitglied der Gleichstellungskommission, Mitglied des Fachschaftsrates FB G,
Mitglied des Studierendenparlaments und des Allgemeinen Studierendenausschusses

ICH KANN MEINEN NAMEN TANZEN

Ein Portrait

14

Ja, ich kann meinen Namen tanzen! Aber bin ich deswegen etwas besonderes? Zeichnet mich dieses Können besonders aus? Oder ist es doch nur ein Überbleibsel meines schulischen Werdegangs? 🌿 Ein Werdegang mit Höhen und Tiefen, wie es sie wohl in jedem gibt. Nach 13 Jahren Waldorfschule endlich der lang ersehnte Abschluss: das Abitur und dann »nur« mit einem Schnitt von 3,5. »Mit diesem Schnitt, liebe Beate, bekommst du weder einen Ausbildungs- noch einen Studienplatz«, prophezeite man mir. Wie richtig, musste ich feststellen. 🌿 Nach einer phantastischen Schulzeit, mit Gleichberechtigung, demokratischen Strukturen, freiem Lernen, individueller Förderung und Chancengleichheit, endete mein Sommer 2006 mit dem genauen Gegenteil. 🌿 An einem Wirtschaftsberufskolleg in einer klassischen Warteschleife. 🌿 Ausschließlich LehrerInnen mit dem Wunsch, endlich den lang ersehnten Ruhestand anzutreten, einem geringen Interesse an SchülerInnen und gar keinem Interesse an allem, was ich bis dahin und auch heute noch für richtig empfinde. 🌿 So begann ein wenig versprechendes Schuljahr mit Folien aus den 70er Jahren, Rechnungswesen, Mathematik, BWL und dem Rohrstock an der Wand. Keine Selbstbestimmung, Individualität oder Gleichberechtigung, sondern Druck, Erniedrigung, Zwang und Konkurrenz. Sieben ganze Monate hielt ich die für mich vollkommen sinnfreie Form von »Lernen« aus. 🌿 Mit einem scheinbar unbrauchbaren Schulabschluss und einem Koffer voll Selbstzweifel kommt man jedoch nicht weit. 🌿 Zu dieser Zeit beschäf-



tigte mich schon intensiv die Frage, ob es nicht vielleicht doch eine Chance wäre, mein Ehrenamt zum Berufswunsch zu machen. Ich engagierte mich seit geraumer Zeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund. Die politische Jugendbildungsarbeit, welche ich dort machen durfte, umfasste Seminare zu Themen wie Sozialkompetenz, Teamfindung, Erlebnispädagogik und vielen mehr. 🌟 Ganz nach der Devise »wer nicht wagt, der nicht gewinnt«, ergriff ich nach sieben Monaten Berufskolleg die Chance, in einer offenen Ganztagsgrundschule ein dreimonatiges Praktikum zu machen. Nach dem unglaublich spannenden und vielfältigen Praktikum begann ich, weiter an der Schule zu arbeiten und traf die in meinen Augen wichtigste und beste Entscheidung: Ich bewarb mich an der Bergischen Universität Wuppertal für die Fächer Pädagogik und Sozialwissenschaften. Entgegen aller Erwartungen fesselte mich aber nicht die Pädagogik in besonderem Maße, sondern viel mehr die Politikwissenschaft. Der Sog der Hochschulpolitik begann auch mich zu packen und schnell wurde mein Engagement weniger gewerkschaftlich und viel mehr hochschulpolitisch. 🌟 Neben der Fachschaftsarbeit bot sich mir die Gelegenheit gleich am Anfang meines Studiums, aktiv in der Gleichstellungskommission mitzuwirken. Parallel begann ich mich in der Hochschulgruppe Lira (Bündnis linker und radikaldemokratischer Studierender) zu engagieren und beteiligte mich aktiv am Bildungsstreik. Es gab also für mich die Chance, meine Ideen, Werte und Vorstellungen mit anderen Studierenden, Professoren usw. zu diskutieren und gemeinsam mit ihnen das Leben an der Hochschule zu gestalten. 🌟 Im klassischen Sinne: Mitbestimmung. 🌟 Im Großen und Ganzen lesen sich diese Dinge wahrscheinlich nett und viel versprechend. Ich darf etwas studieren, das mir unendlich viel Spaß bereitet. Mit Menschen, die mich faszinieren und immer aufs Neue anstoßen, über mich selbst hinaus zu wachsen. In einer Stadt, die mir unglaublich gut gefällt. Doch schien es zum Ende meiner Schulzeit ja so, als würde mir all das verwehrt bleiben und das gerade, weil ich mei-

nen Namen tanzen kann. Das Abitur an der Waldorfschule besteht aus zwei mündlichen und vier schriftlichen Prüfungen. Diese tritt man nach einem Jahr, welches ausschließlich aus Lernen besteht, an. Zu den Ergebnissen werden noch die Noten von zwei Verlaufsfächern gezählt und dann darf man endlich sagen: »ich habe das Abitur«. 🌟 Doch mit welcher Zukunftschance? Keine Ausbildungsplätze, keine Studienplätze und eine Menge sinnloser Warteschleifen warten auf einen. Wenn man dann genug Kraft, Mut und Glück hat und doch einen Weg findet, mit dem man scheinbar glücklich werden könnte, kommt alles ganz anders als gedacht. 🌟 Ich wurde an der Bergischen Universität

16

Wuppertal angenommen. Doch erwartete mich hier nicht nur etwas ganz Neues, sondern Studienbedingungen, die ein zügiges Studieren nahezu unmöglich machen. Auf 40 freie Seminarplätze kommen 399 Studierende zuzüglich meiner Wenigkeit. Ein Platz in einem Seminar mit der wunderbaren Aufgabe, jede Woche wieder aufs Neue Powerpoint-Präsentationen abzuschreiben, über deren Qualität sich leidlich streiten läßt. 🍷 Kaum ein wissenschaftlicher Anspruch, kein Lernen und Lehren nach Interesse, kein Raum für Diskussionen. Und das im doppelten Sinne, denn wer diskutiert schon gerne vom Flur aus mit oder vertritt auf dem Boden sitzend seine Position, sofern überhaupt einmal Raum und Ruhe für eine sinnvolle Diskussion gegeben ist. 🍷 Oder alternativ, wer schafft es mit noch so gutem Willen, 90 Minuten lang einem winzig kleinen Menschen am Ende des Kinosaals zuzuhören, über dem ein DIN-A4-Blatt in Briefmarkengröße projiziert wird? Wie ist es möglich, bei fast perfekter Liegeposition auf dem eigenen Oberschenkel, in fast kompletter Dunkelheit, bei allgegenwärtigem Getuschel noch Inhalte aufzuschreiben? 🍷 Ich rate Ihnen, machen Sie bei ihrem nächsten Kinobesuch mal den Versuch. Es ist unglaublich schwierig und der Spaß und Sinn am Lernen, und wahrscheinlich auch am Lehren, ist in dem Moment sehr fern. 🍷 Der immer wiederkehrende Rat in dem Fach könnte so lauten: Nimm, was du kriegen kannst und beende dein Studium so schnell wie möglich!! SICHER NICHT! Ich will wissenschaftlich arbeiten und selbstbestimmt lernen, mit Menschen, egal welcher Vorbildung. An einer demokratischen Hochschule, in der Gleichberechtigung, Fairness und Transparenz wichtige Maßstäbe sind. Dafür will ich mich einsetzen! 🍷 Vor allem solchen Institutionen wie der Gleichstellungskommission verdanken wir, dass die Bedingungen sich bessern. Denn Fächern, Positionen, Fachbereichen und Co. übergeordnet, lautet hier das Ziel: Gleichberechtigung, Fairness und gemeinsames Arbeiten, Lernen und Leben. 🍷 Deshalb empfinde ich die Arbeit in der Gleichstellungskommission als äußerst sinnvoll. Zudem bin ich nicht

gewillt, unmündig, unwissend und tatenlos zuzusehen, wie die Wissenschaften und die Hochschulen zu einem Wirtschaftsunternehmen umgestaltet werden. Sollte sich die Bergische Universität Wuppertal weiter in diese Richtung entwickeln, ist es herzlich egal, ob ich Spaß an meinem Studium habe, meinen Namen tanzen kann oder mit irgendetwas nicht einverstanden bin. Dann bin ich nur noch eine sechsstellige Matrikelnummer ohne Rechte und mit vielen Pflichten. 🍷 Das gilt es gemeinsam mit anderen engagierten Menschen zu verhindern, um an einer demokratischen Hochschule, in der Gleichberechtigung eine tragende Säule ist, studieren zu dürfen. 🍷

TEXT: DR. CRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS Selbstverpflichtung der BUW

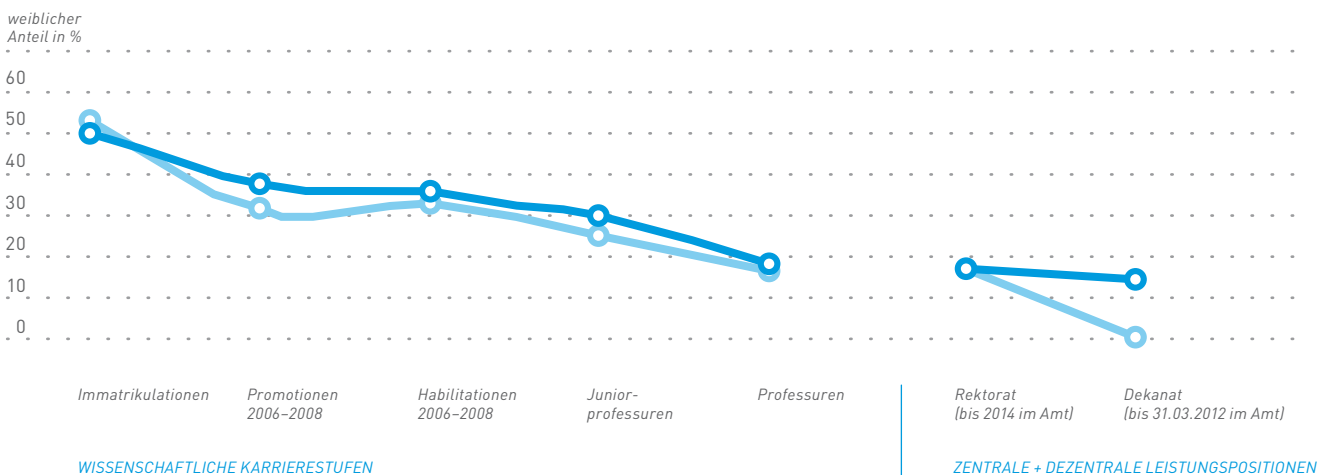
Die Bergische Universität verpflichtet sich erstmals mit klaren Zielzahlen gegenüber der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den Frauenanteil in allen Statusgruppen der Wissenschaft in den nächsten vier Jahren zu erhöhen. So soll der Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 16,7 Prozent auf 18 Prozent in 2013 steigen. Bei den Promotionen strebt die Universität eine Steigerung von derzeit 31 Prozent auf 38 Prozent an, bei den Juniorprofessuren von 25 auf 30 Prozent.

GESAMTÜBERSICHT

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

○ Ausgangslage 12/02 in Prozent

○ Zielvorgabe 2013 in Prozent



Die Universität sieht sich mit ihren Programmen und Unterstützungsmaßnahmen gut aufgestellt, ihre ambitionierten Ziele gegenüber der DFG in den nächsten vier Jahren zu erreichen, die sie in einer schriftlichen Stellungnahme verfasst hat. Sie greift damit die Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft auf, durch die Entwicklung und Verabschiedung »Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards« das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern. Frauen sollen in der Wissenschaft künftig eine deutlich größere Rolle spielen und wesentlich bessere Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten erhalten als bisher.

Auch die Hochschulrektorenkonferenz begrüßt die Initiative der DFG. Sie hat bereits im November 2006 in ihrer Empfehlung »Frauen fördern« nachdrücklich auf das Effizienz- und Exzellenzdefizit hingewiesen, das aus der unzureichenden Beteiligung von Frauen am Wissenschaftsbetrieb resultiert und dargelegt, dass die Gleichstellungspolitik eine zentrale Leitungsaufgabe der Hochschulen ist, die in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen bzw. Fächern über Zielvereinbarungen und Mittelvergabe realisiert werden muss. Gemeinsam mit der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren und der DFG wurde eine »Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern« vereinbart.

Im Rahmen dieser Offensive beschlossen die Allianzorganisationen folgendes Ziel: »Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden. Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten. In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.«

Auch Bund und Länder haben die Wissenschaftsorganisationen ermutigt, alle Erfolg versprechenden Maßnahmen mit großer Anstrengung zu verfolgen (vgl. Monitoring-Bericht 2007 der Bund-Länder-Kommission zum Pakt für Forschung und Innovation).

Vor diesem Hintergrund richtete das Präsidium der DFG im Dezember 2007 eine Kommission mit Expertinnen und Experten ein, um forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu erarbeiten. Über das von der Kommission vorgelegte Konzept hat die Mitgliederversammlung am 2. Juli 2008 positiv entschieden und strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards vereinbart (Wortlaut siehe Schaukasten). Damit verbunden ist die Verpflichtung, innerhalb eines Jahres Stellung zur Umsetzung der Standards zu beziehen und insbesondere Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Mittlerweile haben sich alle Hochschulen, die der DFG angehören, den Gleichstellungsstandards angeschlossen. Für die Bergische Universität war die Anschlussfähigkeit schon dadurch gegeben, dass in ihrem Genderkonzept (www.gleichstellung.uni-wuppertal.de) die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards durchgängig berücksichtigt worden sind. Die fachbereichs- bzw. fächerspezifische Umsetzung der Zielvorgaben wird im Rahmen des internen Zielvereinbarungsprozesses verhandelt.

Künftig wird die Einhaltung der Standards ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbänden sein, bei denen Hochschulen Antragsteller sind. Dadurch erfahren Gleichstellung sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Forschungsförderung eine deutliche Aufwertung durch eine Dachorganisation, die mit Abstand der größte Geldgeber für die deutsche Hochschulforschung ist. So wurden 2007 etwa 21.100 Projekte mit fast 2,2 Milliarden Euro gefördert.

Der Kern der Gleichstellungsstandards ist das sog. Kaskadenmodell, dem folgendes Prinzip zugrunde liegt: Jede Einrichtung setzt sich eigene Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe. Maßgebend für die angestrebte Quote auf einer Hierarchieebene soll dabei jeweils der Frauenanteil auf der darunter liegenden Stufe sein.

Die Umsetzung der Gleichstellungsstandards folgt dem Prinzip der Freiwilligkeit und der Selbstverpflichtung. Jede Wissenschaftseinrichtung entscheidet autonom und unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Ausgangsbedingungen, auf welche Gleichstellungsziele sie sich verpflichtet. Die Gleichstellungsstandards sehen des Weiteren vor, dass die Ressourcen innerhalb der Hochschulen stärker unter Gleichstellungsaspekten verteilt werden. Nachahmenswerte Beispiele dafür finden sich in einem Instrumentenkasten, der den Mitgliedern Unterstützung bei der Implementierung der Standards bieten soll. Die Bergische Universität ist mit mehreren Projekten vertreten, die als innovativ und zukunftsweisend bewertet worden sind.

In der Mitgliederversammlung 2009 wurde eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Vizepräsidenten der DFG, Prof. Dr. Ferdi Schütz und der Professorin Dr. Susanne Baer von der Humboldt-Universität, eingesetzt. Ihre Aufgabe besteht darin, die Mitgliedseinrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu begleiten sowie Empfehlungen auszusprechen. Hierzu wird sie in einem ersten Schritt die Stellungnahmen der Mitglieder sowie deren Selbstverpflichtungen zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen sichten und bewerten. Nach der Bewertung wird entschieden, in welchem Rahmen eine Veröffentlichung der eingereichten Unterlagen erfolgen soll. Im Frühjahr 2011 folgen dann die Zwischenberichte zur Umsetzung der Standards, die der Mitgliederversammlung im Sommer 2011 vorgelegt werden sollen. Im Frühjahr 2013 übersenden die Mitgliedseinrichtungen die Abschlußberichte über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbstgesetzten Ziele bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Diese Berichte werden durch die DFG evaluiert und der Mitgliederversammlung 2013 präsentiert. Einrichtungen, die ihre Selbstverpflichtungen erfüllt haben, werden entsprechend gewürdigt, z.B. durch eine Präsentation ihrer erfolgreichen Konzepte im Rahmen der Jahresversammlung und eine Veröffentlichung in hierfür geeigneten Medien. Die Mitgliederversammlung 2013 wird auch über eine Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beraten.



Das Genderkonzept der Bergischen Universität ist unter www.gleichstellung.uni-wuppertal.de abrufbar. Es gibt einen umfassenden Überblick über die in der Universität entwickelten gleichstellungsbezogenen Programme und Projekte und nennt die strategisch wichtigsten Aktionslinien der Zukunft. Sollten Printexemplare benötigt werden, können diese telefonisch unter 439 23 08 oder per Mail an gleichstellung@uni-wuppertal.de angefordert werden.

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört,

1. durchgängig,
2. transparent,
3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
4. und kompetent

für Gleichstellung Sorge zu tragen.

1. **DURCHGÄNGIG** Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.
2. **TRANSPARENT** Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.
3. **WETTBEWERBSFÄHIG UND ZUKUNTSORIENTIERT** Gleichstellung zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.
4. **KOMPETENT** Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbar Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.

Der Instrumentenkasten ist über die Homepage der DFG (<http://www.dfg.de>) oder über den Kurzlink <http://www.dfg.de/instrumentenkasten> abrufbar. Weitere Informationen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und zur Chancengleichheitsarbeit der DFG finden Sie unter <http://www.dfg.de/chancengleichheit>.

Eine Orientierungshilfe für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an den Hochschulen wurde von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen erarbeitet und kann heruntergeladen werden unter www.bukof.de.

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört,

1. durchgängig,
2. transparent,
3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
4. und kompetent

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.

1. **DURCHGÄNGIG** Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte und Personal zu sichern.
2. **TRANSPARENT** Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen sind
 - a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
 - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen – Promotionen
 - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
 - d. Professuren
 - e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren
 - f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorat, Präsidien

Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.
3. **FALLS DAS VERHÄLTNIS** von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.
4. **WETTBEWERBSFÄHIG UND ZUKUNFTSORIENTIERT** Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit – nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
5. **KOMPETENT** Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern. 🌱

TEXT: PROF. DR. KARL SCHWALBENHOFER, FB D Abteilung Architektur, Stellvertretender Vorsitzender der Gleichstellungskommission

GLEICHSTELLUNGSRANKING 2009

22

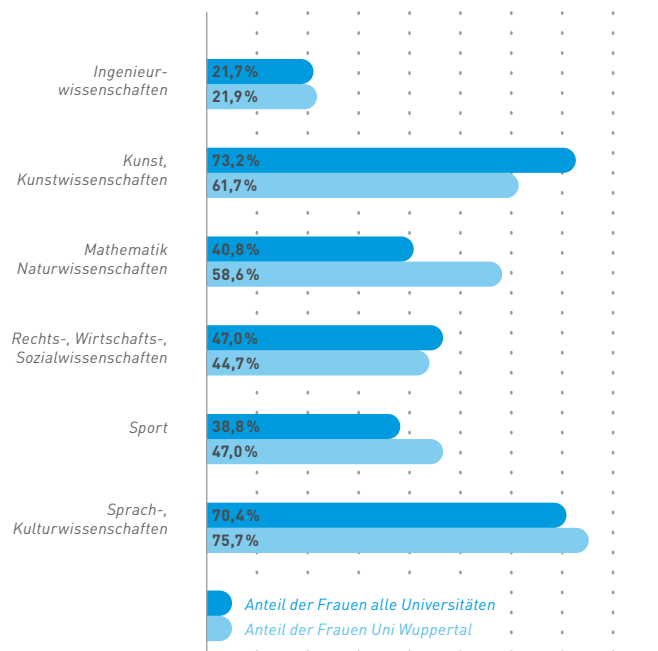
Im Mai 2009 hat das CEWS (Center of Excellence Woman and Science) die dritte Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten vorgelegt. [1] Sie basiert auf den Zahlen von 2007 und ist nach Hochschultypen getrennt ausgewertet. Neben dem aktuellen Stand ist auch die Entwicklung seit 2002 in die Beurteilung eingeflossen. Als messbare Indikatoren wird jeweils der Anteil der Frauen an der Gesamtheit ermittelt, also eine rein quantitative Aussage – nicht mehr aber auch nicht weniger. Die Qualität der Maßnahmen, die zu der bundesweit zu beobachtenden Entwicklung »Aufwärtsbewegung auf niedrigem Niveau« geführt haben, muss auf Hochschulebene diskutiert werden. Natürlich spielen dabei auch die Initiativen des Bundes (Professorinnen-Programm) und des Landes (Innovationsfonds) eine Rolle. Die Studie weist z.B. nach, dass diejenigen Hochschulen, die sich für das Professorinnen-Programm durch Vorlage eines schlüssigen Gleichstellungskonzeptes qualifiziert haben, auch im quantitativen Vergleich deutlich besser platziert sind.

[1] Andrea Löther,
Hochschulranking nach
Gleichstellungsaspekten
3. Fortschreibung,
cews.publik.no 13,
GESIS – Leibniz-Institut für
Sozialwissenschaften,
Bonn 2009

Doch zunächst eine Analyse der Indikatoren der Bergischen Universität:

STUDIERENDE Die BUW hat im Mittel über alle Fächer einen Frauenanteil von 53,0% bei den Studierenden. Der Indikator berücksichtigt die Verteilung in unterschiedlichen Fächergruppen. Er erfasst sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen (z.B. in den Ingenieurwissenschaften) als auch von Männern (Geisteswissenschaften) und nimmt Bezug auf den bundesweiten Durchschnitt. Ein Gesamtwert über 1 heißt, dass die Verteilung näher am Ideal 50%-50% ist als der Durchschnitt. Wer das jetzt nicht nachvollziehen kann, sollte wissen, dass es sich bei der Methode die in [1] genau erläutert wird, offensichtlich um einen Leckerbissen der Statistik handelt. Für die BUW ist der direkte Vergleich der prozentualen Anteile in Tabelle 1 vielleicht aussagekräftiger.

Der Indikator Bergische Universität wurde zu 1,012 errechnet. Kein schlechtes Ergebnis, aber der kleinste Wert, der noch zur Spitzengruppe gezählt wird.



PROMOTIONEN Der Frauenanteil an den Promotionen liegt in Wuppertal im Zeitraum 2005 bis 2007 bei 28,9%. Dieser Wert wird ins Verhältnis zum Anteil der Studentinnen (53,0%) gesetzt. Der Indikator 0,545 beschreibt, dass deutlich zu wenige Frauen den Weg zur wissenschaftlichen Karriere einschlagen. Die BUW landet damit eindeutig in der Schlussgruppe.

HABILITATIONEN Mit 19% Frauenanteil an den Habilitationen im Zeitraum 2005 bis 2007 ergibt sich ein Quotient von 0,359, der im unteren Bereich der Mittelgruppe anzuordnen ist.

HAUPTBERUFLICHES WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL Der Indikator wird nach der gleichen Methode ermittelt: 26,7% / 53,0% 0,503. Dieser in der BRD nur selten unterbotene Wert führt auch zu einer Zuordnung in die Schlussgruppe.

Ein zweiter Indikator zum wissenschaftlichen Personal bewertet die Veränderung des Frauenanteils vom Jahr 2002 zum Jahr 2007. Die BUW steigert sich in diesem Zeitraum von 19,1% auf 26,7%, also um 7,5 Prozentpunkte. Das reicht für einen Platz in der Spitzengruppe.

PROFESSUREN Bei den Professuren lag der Anteil der Frauen im Jahr 2002 bei 10,7% und wurde bis zum Jahr 2007 auf 15,7% gesteigert. In der Rangliste landet die BUW mit einem Quotienten von 0,297 (Vergleich zum Anteil der Studentinnen) im Mittelfeld, der Sprung um 5 Prozentpunkte wird mit dem letzten Platz in der Spitzengruppe belohnt.

GESAMTWERTUNG Die Ergebnisse des Rankings sind 7 Kategorien, die jeweils zu Listen führen, die in nur drei Gruppen eingeteilt werden, was zu einer recht groben Klassifizierung führt. Für eine Platzierung in der Spitzengruppe bekommt eine Hochschule nun zwei Punkte, für die Mittelgruppe einen Punkt und für die Schlussgruppe keinen Punkt. Die bei Universitäten maximal mögliche Punktzahl von 14 hat keine Hochschule erreicht. Die FU Berlin wird mit 13 Punkten bewertet, die Universität Ulm mit 12 Punkten. Beste Beurteilungen in Nordrhein-Westfalen erhalten die Universitäten Duisburg-Essen und Düsseldorf mit jeweils 10 Punkten.

Wuppertal liegt mit 8 Punkten im Mittelfeld. 2 Punkte davon sind nur ganz knapp erreicht worden.

24


FAZIT Ein Ranking erreicht immer eine hohe Aufmerksamkeit und lässt sich in seinem Ergebnis leicht interpretieren, da es sich schlussendlich in einer Tabelle präsentiert, wie wir sie von der Bundesliga kennen. Interessant sind dabei die Spitzenplätze und die Abstiegsgefährdeten, das Mittelfeld nimmt man kaum wahr. Die so genannten »wettbewerblichen Elemente« gehen reichlich unsensibel mit individuellen Randbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten um. Sie sind aber fester Bestandteil gesellschaftlicher und bildungspolitischer Strategien und deshalb auch ernst zu nehmen.

Nachteil der Wettbewerbsmethode ist, dass ausschließlich quantitative Kriterien nutzbar sind. Neben den Anteilsquoten wären auch zugeteilte Mittel für Professorinnen, Genderforschung, Stipendien und für weitere Maßnahmen der Gleichstellungspolitik messbar. Diese Zahlen hätten eine gewisse Aussagekraft über die Anstrengungen, die eine Hochschule übernimmt.

Aus der Gesamtplatzierung der Bergischen Universität lassen sich keine Schlüsse ziehen. Im Detail sind aber zwei Zahlen besorgniserregend: Der Anteil der Frauen bei den Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal. Auch der Anteil der Professorinnen ist nicht befriedigend. Hoffen lässt die Tatsache, dass sich alle drei Anteile seit 2002 deutlich zum Positiven verändert haben. Optimistisch könnte man annehmen, dass es ein Umdenken gegeben hat. Ich will das, wo es geschehen ist, auf keinen Fall schmälern, glaube aber, dass die Entwicklung bei den Professuren in großen Teilen auf die manchmal ungeliebte intensive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren zurückzuführen ist.

Die Bereitstellung von Promotionsstipendien für junge Wissenschaftlerinnen hat die BUW in den letzten Jahren deutlich erweitert. Diese wirksame Maßnahme sollte langfristig fortgeschrieben werden.

Ganz entschieden müssen wir uns um die Besetzung der Stellen im wissenschaftlichen Bereich kümmern. Es ist nicht hinnehmbar, dass nur etwas mehr als ¼ der Stellen durch Frauen besetzt sind. Hier sollte man sich durchaus dem Vergleich mit anderen Universitäten stellen, die ähnliche Bedingungen haben wie die Bergische. Die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fachbereichen sind eine Gelegenheit zur Steuerung, die an dieser Stelle nicht ungenutzt bleiben darf.

Bei allen Zahlen, Wettbewerben und finanziellen Sanktionen sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass es bei der Gleichstellung nicht nur um die Beseitigung von Ungerechtigkeit geht. Die zum Teil immer noch leichtfertig hingegenommene Unterrepräsentanz von Frauen bedeutet für die BUW vor allem, dass unverzichtbare Kompetenzen für Wissenschaft, Forschung und Lehre ungenutzt bleiben. 

Mehr Informationen:

www.cews.org

www.gesis.org

TEXT: APL. PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL | DIPL. SOZ.-WISS. ULLA HENDRIX

WAS KÖNNEN FRAUEN BEWIRKEN?

Über das neue Forschungsprojekt »Frauen an die Spitze – Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik«

25

Über die Machtlosigkeit von Frauen ist schon viel geforscht und noch mehr geschrieben worden. Die umgekehrte Frage wird seltener gestellt: **Was bewirken eigentlich Frauen, die Macht haben, Dinge zu gestalten und zu verändern?** Frauen in Führungspositionen, besonders in Bereichen wie Naturwissenschaften und Technik, stehen im Fokus eines neuen Forschungsprojektes. Dabei kann an mehrere EU-Projekte angeknüpft werden, die bereits Berufswahlverhalten, Studium und Karrieren von Frauen in den Ingenieurwissenschaften untersucht haben (Womeng, PROMETEA, MOTIVATION). Das neue Projekt wird von der Bergischen Universität Wuppertal (wissenschaftliche Leitung: apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel) gemeinsam mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (wissenschaftliche Leitung: PD Dr. Uta von Winterfeld) von 2009 bis 2012 durchgeführt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds. 🍷 Ziel dieses Projektes ist es, Veränderungspotenziale auszuloten. Der Schwerpunkt des Forschungsteams der Bergischen Universität liegt darin, den Einfluss von Führungsfrauen auf die Organisationskultur in technischen Bereichen zu untersuchen. Die »Kultur« einer Organisation ist nach vielen bisherigen Erkenntnissen etwas, das sich nur begrenzt und auch nur sehr langsam verändern lässt. Wenn es also in bestimmten Bereichen üblich ist, dass Frauen keinen Zugang zur Macht haben – was tun dann einzelne »Spitzenfrauen«, die ja offiziell mit Machtbefugnissen ausgestattet sind? Stehen sie »auf verlorenem Posten«? Oder sind es gerade die Vorreiterinnen, die dabei sind, Neuland für sich und andere Frauen zu erobern? Und wie sieht dieses Neuland dann aus? 🍷 Wie kann der bislang eher technisch besetzte Begriff »Innovation« genderpolitisch mit Leben gefüllt werden? Wie lassen sich Organisationen erfolgreich in Richtung »Geschlechtergerechtigkeit« verändern? Was muss also passieren, damit Frauen ihre formal gleichen Chancen zur Karriere und zur Macht auch wahrnehmen (können)? Welchen Beitrag können hier Gleichstellungspolitiken (Gender Mainstreaming, Managing Diversity) und damit verbundene Fördermaßnahmen für Frauen leisten? Welche Rolle spielt dabei die Verknüpfung von Arbeits- und Lebenswelt (»work-life-balance«)? Besonders in der Forschung herrscht ja immer noch das Ideal vor, dass Arbeit mehr als das halbe Leben ist und dass man/frau ständig verfügbar zu sein hat. Gehen Führungsfrauen hier andere Wege – in Bezug auf sich selbst und ihre MitarbeiterInnen? 🍷 Als Berufsgruppen sind NaturwissenschaftlerInnen und IngenieurInnen in den

Berufsfeldern Umwelt und Technik vorgesehen. Insgesamt sollen acht Organisationen untersucht werden, davon je zwei Universitäten, Forschungsinstitute, politische Institutionen und Unternehmen. Methodisch wird mit Website-Analysen, Fokusgruppen und Interviews gearbeitet. In jeder Organisation wollen wir ExpertInneninterviews und Fokusgruppendifkussionen mit Frauen und Männern in Führungspositionen durchführen. Weitere Interviews sind mit Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung und/oder der Gleichstellungsstelle bzw. Diversityabteilung geplant. 🍷 Die Ergebnisse sollen nicht nur wissenschaftlich ausgewertet, sondern auch in Form von Broschüren, Handlungsleitfäden etc. für gleichstellungspolitische Empfehlungen nutzbar gemacht werden. **Wir freuen uns auch über einen Austausch mit interessierten ForscherInnen, Lehrenden und Gender-PolitikerInnen an der Bergischen Universität!** 🍷

ANSPRECHPARTNERINNEN AN DER BUW:

Projektleiterin:

apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
sagebiel@uni-wuppertal.de | Tel.: 439 21 65

Projektmitarbeiterinnen:

Dipl. Soz.-Wiss. Ulla Hendrix
hendrix@uni-wuppertal.de | Tel.: 439 32 55

Dipl. Psych. Christine Schrettenbrunner
schrett@uni-wuppertal.de | Tel.: 439 32 55

TEXT: JENNIFER DAHMEN | APL. PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften

MOTIVATION

Ein Projekt zum Image von Naturwissenschaften und Technik an der Bergischen Universität Wuppertal

1 MINT steht als Abkürzung für Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

2 Siehe: <http://www.komm-mach-mint.de>

Welches Image über sogenannte MINT¹-Fächer und -Berufe herrscht bei Jugendlichen vor und welche Faktoren beeinflussen es? Diesen Fragen widmet sich das von der Europäischen Kommission geförderte Projekt MOTIVATION – »Promoting positive images of SET in young people under gender perspective«. Der Bedarf der Auseinandersetzung mit diesem Thema liegt in der geringen Begeisterung junger Menschen, sich für ein entsprechendes Studienfach oder eine entsprechende Berufsausbildung in diesem Bereich zu entscheiden. Nicht nur auf europäischer Ebene, auch auf nationaler Ebene, ist seit einigen Jahren ein Rückgang der StudienanfängerInnen von MINT-Fächern zu beobachten. Durch den Nationalen Pakt² »komm mach MINT«, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, wird zudem die Ausschöpfung des weiblichen Potentials für naturwissenschaftlich-technische Berufe in den Vordergrund gerückt.

Junge Menschen haben oft unattraktive Vorstellungen von Berufen und verbinden diese häufig mit veralteten Klischees. Ihre Vorstellungen von attraktiven Berufen liegen aber häufig gar nicht so weit entfernt von den Ausbildungs- und Berufswirklichkeiten von Naturwissenschaft und Technik. Je praxisnäher die Präsentation der Berufe verläuft, desto attraktiver erscheinen die relevanten Berufe. Darüber hinaus liegen die Traumberufe von Mädchen und Jungen oftmals noch im Einklang mit gesellschaftlich eingebetteten Geschlechterstereotypen. Das Risiko, Berufs- oder Studienentscheidungen auf der Basis von Geschlechterstereotypen zu fällen, statt individuelles Können und Leistungen zu berücksichtigen, ist gegenwärtig.

Das Projekt der Europäischen Kommission MOTIVATION ist im Januar 2008 angelaufen und läuft noch bis Ende dieses Jahres. Es handelt sich um eine sog. Koordinationsmaßnahme mit den Partnerländern³ Frankreich, die Niederlande, Österreich, Schweden, Slowakei und Spanien unter deutscher Koordination durch die Bergische Universität Wuppertal, unter der Leitung von apl. Prof. Felizitas Sagebiel.

³ Neben den Autorinnen sind die folgenden TeilnehmerInnen Mitglieder des Konsortiums: Anita Thaler und Christine Wächter (Österreich), Anne-Sophie Godfroy-Genin und Cloé Pinault (Frankreich), Nataša Urbančíkova und Oto Hudec (Slowakei), Els Rommes (Niederlande), Carme Alemany (Spanien) und Butte Davidsson (Schweden)

Inhaltlich setzt sich MOTIVATION aus unterschiedlichen Perspektiven mit Einflussfaktoren des Images von MINT auseinander. Die Untersuchung der möglichen stereotypen Darstellungsweise von Naturwissenschaften und Technik in Jugendmedien, wie Zeitschriften oder Daily Soaps im TV, bildet den Mittelpunkt eines Arbeitspaketes. Die Situation an Schulen, Eltern, Peer-Gruppen und Berufsberatung ist Gegenstand eines weiteren Untersuchungsschwerpunktes. Gefragt wird hier, wie LehrerInnen und Lernen in der Schule zu einer positiven Einstellung von SchülerInnen gegenüber MINT-Fächern beitragen können. Neben den Eltern sind speziell LehrerInnen von großer Bedeutung für Jugendliche in Berufsorientierungsprozessen. Des Weiteren stehen die Jugendlichen selbst im Mittelpunkt eines Arbeitspakets. Welche Selbstbilder haben sie und wie beeinflussend wirken diese auf die Wahrnehmung passender zukünftiger Berufs- und Studienfelder? Neben der Frage nach der Ist-Situation des MINT-Images bei Jugendlichen versuchen die im MOTIVATION-Projekt beteiligten WissenschaftlerInnen herauszufinden, welche Maßnahmen geeignet erscheinen, die Attraktivität von Natur- und Technikwissenschaften für junge Leute in praktischer und ansprechender Weise zu erhöhen. Als methodologische Messinstrumente wurden Interviews und Fokusgruppen mit Jugendlichen, LehrerInnen, Schul- und BerufsberaterInnen sowie quantitative und qualitative Medienanalysen eingesetzt. 🌟

Vom 10. bis 12. Dezember findet im Gästehaus der Bergischen Universität die Abschlussstagung des MOTIVATION-Projektes statt, in deren Rahmen die Ergebnisse des Projektes präsentiert werden. Interessierte sind herzlich eingeladen, sich unter www.motivation-project.com über den Programmablauf zu informieren und/oder sich als TeilnehmerInnen zu registrieren.

DO WE STILL TEACH GENDER-BIAS¹? *Geschlecht und Geschlechterrollen in Englischbüchern und Lernmaterialien für den Englischunterricht in Grundschulen.*

Das Geschlechtsbewusstsein (gender awareness) entwickelt sich in der Kindheit, in der Zeit des intensiven Lernens. Dieses intensive Lernen wird vielfach durch die Institution Schule gelenkt. Lernen und das daraus entstehende Wissen wirken identitätsbildend und integrativ. Somit üben die Lehrenden einen bedeutenden Einfluss auf die Lernenden aus. Das trifft in besonderem Maße auf die Lehrkräfte zu, die in Grundschulen für die sprachliche Grundbildung verantwortlich sind. Sprache formt dabei Gedanken und durch die Bezeichnung von Dingen werden kognitive Zusammenhänge geschaffen, die unter anderem in der Bildung und Beschreibung der eigenen Identität der Kinder ihren Ausdruck finden.

Inzwischen verdient auch die Rolle des Fremdsprachenunterrichts in diesem Zusammenhang Beachtung. Nachdem in Nordrhein-Westfalen die erste Fremdsprache seit 2004 ab der dritten Klasse unterrichtet wurde, lernen seit dem Schuljahr 2008/09 bereits Kinder ab der ersten Klasse Englisch. Dadurch stellt sich nun auch der Didaktik des Englischen die Herausforderung, den Fremdsprachenunterricht in der Grundschule adäquat zu gestalten und die zukünftigen Lehrenden darauf vorzubereiten. Dass die Thematik Gender dabei eine Rolle spielt und als Bestandteil des kulturellen Lernens im Rahmen der Fremdsprachenausbildung besondere Beachtung finden muss, wird selten explizit betont. Allerdings heben die aktuellen Richtlinien die Bedeutung der reflexiven Koedukation hervor: »Die Grundschule berücksichtigt, dass unterschiedliche Interessen, Sichtweisen und Lernwege von Mädchen und Jungen sich auf den Erwerb von Wissen und Kompetenzen auswirken können« (MSW NRW 2008: 9). Sie gehen davon aus, dass Mädchen und Jungen schon von tradierten geschlechtsstereotypen Rollenmustern und Erwartungshaltungen geprägt sind. Bereits bestehende Benachteiligungen und Defizite sollen durch Wissens- und Kompetenzvermittlung beseitigt werden, denn – so die Richtlinien – »Ziel ist es, auf ein Leben in einer Gesellschaft vorzubereiten, in der Frauen und Männer ihre Lebensplanung unter Nutzung ihrer individuellen Begabungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gleichberechtigt verwirklichen können« (MSW NRW 2008: 10).

1 geschlechtsbezogener
Verzerrungseffekt/
geschlechtsspezifische
Voreingenommenheit

Diese curriculare Zielsetzung bildet den Ausgangspunkt für eine genderspezifische Lehrveranstaltung, die in der Didaktik des Englischen verortet ist. Kennzeichnend für Gender-Studien ist ihre Interdisziplinarität. Das Seminar »Do we still teach gender-bias« gibt ein Beispiel für interdisziplinäre Querverbindungen, denn die genderspezifischen Fragestellungen werden in dieser Veranstaltung des Fachs Anglistik/Amerikanistik aus fachdidaktischer, lern- und entwicklungspsychologischer sowie sprachwissenschaftlicher und kulturwissenschaftlicher Perspektive behandelt.

Ausgehend von der Theorie einer weiterhin bestehenden gender imbalance werden in der Lehrveranstaltung Möglichkeiten erarbeitet, wie Englischlehrkräfte bereits in der Grundschule gender imbalance vermeiden und gender balance fördern können. Anhand einer Auswahl der derzeit eingesetzten Lehrmaterialien, der Lehrwerke, wird auf die bildliche und sprachliche Darstellung und Konstruktion von Gender eingegangen. Dem geht eine Einführung in die Begrifflichkeit Gender und die Auseinandersetzung mit Grundgedanken und Theorien (u.a. Michel Foucault und Judith Butler) voraus. Die Analyse der Lehrwerke und zusätzlicher Materialien basiert auf linguistischen Theorien und Grundlagen sowie auf Theorien der Cultural Studies (u.a. Stuart Hall) und der Textanalyse. Das Hauptanliegen ist die kritische Auseinandersetzung mit heteronormativ und patriarchal geprägten Unterrichtsmaterialien und Lehrvorgaben. Besonderes Interesse der Studierenden liegt in der Beurteilung der Nähe der Lerninhalte zur Lebenswelt der Kinder. Hierbei geht es vor allem um die Frage der Darstellung der Familie, um Tradition und Realität, Normvorstellung und existierende Lebensweisen.


Die Lehrwerke, die im WS 2008/09 und im SS 2009 zur Beurteilung herangezogen wurden, waren Tiger Tom und Playway aus dem Klett-Verlag und Ginger und Sunshine von Cornelsen, jeweils die beiden ersten Bände (Klassen 1 und 2). Nach einer ersten Durchsicht der Bücher tauschten die Studierenden ihre Eindrücke aus. Es wurde ihnen schnell bewusst, dass ihnen durch die zuvor erfolgte Einführung in die Thematik vieles auffiel, was sie ohne diese nicht als »stereotyp«, »normativ« und auch »gender-biased« wahrgenommen hätten. Da die Schulbücher der ersten Klassen wenig geschriebenen Text offerieren, wurden die meisten Gedanken und Analyseansätze von der visuellen Umsetzung der Lehrinhalte geprägt. Dresscode und geschlechterbezogene Farbwahl dominierten die ersten Eindrücke: Mädchen mit langen Haaren, Röcken und vielen pinkfarbigen Kleidungsstücken, Jungen mit kurzen Haaren, Hosen und blauer Bekleidung. In der Diskussion über Alternativen zur Darstellung wurde die Verwendung von Schuluniformen als positiv beurteilt. In vielen Schulen englischsprachiger Länder ist die Uniform durchaus bekannt und gängig, so zeigt sich hier ein Bezug zur realen Welt und die Möglichkeit, zumindest die Farbcodierung zu umgehen. Allerdings war den Studierenden auch klar, dass in einer Zeit, in der Prinzessin Lillifee, Barbie und Hello Kitty die deutschen Kinderzimmer der Mädchen dominieren, Pink in der Tat zur realen Lebenswelt der Mädchen gehört. Diese Einsicht führte am Rande zu Nachforschungen über den erzieherischen und den geschlechtsbewusstseinsprägenden Einfluss und Wert dieser Konsumgüter.

30

Weitere Beurteilungskriterien der Bücher waren die Darstellung der Familie, die gegebenenfalls geschlechtsbezogenen Aufgaben und Tätigkeiten, die durch die dargestellten Personen ausgeübt wurden und die Auswahl der traditionellen Märchen, die in jedem der Bände vorkommen. Eine Familie kommt in Ginger nicht vor, in dem ebenfalls von Cornelsen publizierten Lehrwerk Sunshine wird die Familie im traditionellen Sinn dargestellt (Vater, Mutter, Tochter, Sohn – weiß). Playway von Klett zeigt variable Familienstrukturen, Vater und Kind, Mutter und Kind, Großeltern und zudem verschiedene Ethnizitäten, allerdings ist hier die traditionelle Kleinfamilie auch weiß. In Tiger Tom fielen angenehm die Patchwork-Familien auf. Das Konzept der vielfältigen Lebensweisen (J. Hartmann, 2002) findet sich somit nur bedingt wieder. Hier obliegt es den Lehrenden – so der mögliche Lösungsansatz –, auch in der Fremdsprache Familiensituation zu erfragen oder auch phantasievoll gestalten zu lassen. Hobbys und Tätigkeiten waren, wenn überhaupt erwähnt und nicht als Gruppenaktivität für Mädchen und Jungen angelegt, traditionell belegt. Jungen, die Ball spielen, Mädchen mit Puppen. Oftmals übernehmen aber auch geschlechtsunspezifische Tiere oder Phantasiegestalten (bei Playway sogar als Protagonist) die Aufgabe oder sind Mittelpunkt der Aktivität, eine von den Studierenden des Seminars als gute Alternative empfundene Lösung.

Bei der ersten Analyse der CDs, die die Bücher begleiten, war auffällig, dass in den Fällen, in denen nicht nur Lieder angeboten werden, die männlichen Sprecher Aufgaben erklären und Anweisungen geben, die weiblichen Stimmen dann darauf reagieren. Es finden sich also männliche und weibliche Kommunikationsstile. Sprache und Kommunikation sind nicht neutral, sie sind wertgebunden, schaffend (schaffend bezieht sich nicht nur auf Werte, sondern auch auf Identität, Kultur und Gesellschaft) und beeinflussend. Normen und Werte werden kommuniziert, direkt durch Ansprache oder indirekt durch eine Sprachhierarchie, die sich in unterschiedlichen Kommunikationsstilen wiederfindet. Diesbezüglich wird eine tiefer gehende Betrachtung der Dialoge und Sprechsituationen, die in den Büchern der Klassen 3 und 4 im größeren Rahmen zu finden sein werden, eine lohnenswerte Aufgabe für nachfolgende Seminare.

Ein weiterer Aspekt in der Bewertung der Lehrwerke war der Einsatz von Märchen. Zweifelsohne vermitteln alte Märchen auch althergebrachte Ansichten und Normvorstellungen, somit ist gerade in Bezug auf die Frage der Darstellung von Geschlechterrollen ein bewusster Umgang mit diesen Geschichten gefordert. Jedoch finden sich weder in den Schulbüchern selbst noch in den dazugehörigen Lehrerhandbüchern Hinweise oder gar Anleitungen dazu. Damit bleibt die Geschichte von Rotkäppchen (die in allen Büchern erzählt wird) auf der Inhaltsebene unkritisiert und unreflektiert. Dabei bestünde gerade hier die Möglichkeit, zumindest als Ergänzung, mit Parodien zu arbeiten, die zum einen die allseits bekannte Geschichte nicht zur langweiligen Unterrichtserfahrung machen und zum anderen ein realistischeres Gender- und Weltbild vermitteln können.

Die abschließende Einschätzung der Studierenden war geprägt von der Herausforderung, einen Blick für das Thema Gender in Lehrmaterialien zu entwickeln und der Feststellung, dass es sich um ein umfassendes Gebiet handelt, in dem Lösungsansätze zu der bestehenden Problematik des gender-bias noch stark in der Eigenverantwortung der Lehrenden liegt. 

LITERATUR:

HARTMANN, J.

Vielfältige Lebensweisen. Opladen: Leske + Budrich, 2002.

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN,

Richtlinien und Lehrpläne für die Grundschule in Nordrhein-Westfalen. Frechen: Ritterbach, 2008.

LEHRWERKE:

GINGER – 1. SCHULJAHR, CORNELSEN (JANUAR 2008),

Susan Norman und Hugh L'Estrange

GINGER – 2. SCHULJAHR, CORNELSEN (FEBRUAR 2008),

Susan Norman und Hugh L'Estrange

SUNSHINE – 1. SCHULJAHR, CORNELSEN (JANUAR 2008),

Susan Norman und Hugh L'Estrange

SUNSHINE – 2. SCHULJAHR, CORNELSEN (FEBRUAR 2008),

Susan Norman und Hugh L'Estrange

TIGER TOM – 1. SCHULJAHR, NRW, KLETT (FEBRUAR 2008),

Anette Claus, Britt Glattback-Görtz, Gertrud Müller und Susann Hesselbarth

TIGER TOM – 2. SCHULJAHR, NRW, KLETT (MAI 2008),

Anette Claus, Britt Glattback-Görtz, Gertrud Müller und Susann Hesselbarth

PLAYWAY – 1. SCHULJAHR, NRW, KLETT (FEBRUAR 2008),

Günter Gerngross und Herbert Puchta

PLAYWAY – 2. SCHULJAHR, NRW, KLETT (MAI 2008),

Günter Gerngross und Herbert Puchta

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

AKTUELLES ZUR ENTGELTORDNUNG

Im März 2009 wurde ein neuer Tarifvertrag TV-L mit einer Laufzeit bis 31.12.2011 abgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darin verpflichtet, nach der Sommerpause 2009 Verhandlungen zu einer Entgeltordnung aufzunehmen, erster Termin war der 15./16. September. Grundlage sollen die – zunächst von gegenstandslos gewordenen Tätigkeitsmerkmalen redaktionell zu bereinigenden – Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen der Länder (einschl. der Anlage 1b zum BAT) und die Eingruppierungsmerkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter sein, aus denen Funktionsmerkmale (bisher Tätigkeitsmerkmale) für den besonderen Bedarf der Landesverwaltungen und -Einrichtungen entwickelt werden. Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen. Zusätzlich wird für einzelne Verwaltungen, über deren Eignung sich die Tarifvertragsparteien einigen, versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell erprobt. Nach Ablauf von eineinhalb Jahren nach Inkrafttreten dieses gesondert vereinbarten Modells werden die Tarifvertragsparteien die Geeignetheit und Auswirkungen der geltenden und erprobten Modelle überprüfen. Abschluss voraussichtlich Mitte Dezember 2009!

31

Zum Thema Entgeltgleichheit veranstaltete die Hans-Böckler-Stiftung vom 1. bis 2. Oktober 2009 in Berlin ihre 5. HBS-Gleichstellungstagung unter dem Titel:

WEGE ZUR ENTGELTGLEICHHEIT – GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM BETRIEB UND GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIEN

Der »Gender Pay Gap« – die Kluft zwischen den Einkommen von Frauen und Männern – ist in Deutschland nach wie vor groß. Die Tagung fragte nach Wegen zur Entgeltgleichheit und nahm vor allem die Ursachen auf betrieblicher Ebene in den Blick. Dazu wurden neue Forschungsergebnisse und politische Handlungsansätze vorgestellt. Im Mittelpunkt stand die Einkommensungleichheit von Frauen und Männern. Welche Faktoren tragen auf der betrieblichen Ebene dazu bei, dass Frauen noch immer deutlich weniger verdienen (im Schnitt 23%) als Männer. Analysiert wurden unter anderem die Einflüsse der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, der Arbeitsbewertung (typischer Frauenberufe), der unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern sowie der Personalpolitik. Welche Unterschiede im Entgelt sind auf Einkommensdiskriminierung zurückzuführen? Gefragt wurde auch danach, welcher Anteil des Unterschieds auf geschlechtsspezifisches Rollenverhalten von Frauen und Männern sowie sozialpolitische Rahmenbedingungen zurückgeht. Neue Forschungsergebnisse und aktuelle Initiativen wurden vorgestellt und politische Schlussfolgerungen diskutiert.

Da das Magazin nun auch auf der Unihomepage www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publikationen als pdf zum Download zu finden ist, können Sie im Internet weiterführende Links und Arbeitshilfen abrufen:

FAIR P(L)AY – ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER Der Leitfaden stellt die wichtigsten Daten und Fakten sowie die rechtlichen Grundlagen zum Thema Entgeltgleichheit zusammen. Er gibt Gewerkschaften und Arbeitgebern Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit und zeigt Instrumente hierfür auf. Es wird auch kurz auf das Thema geschlechtergerechte Leistungsvergütung eingegangen.
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=100390.html>

BOECKLER-BOXEN Auf der Seite des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung sind verschiedene Statistiken zum Thema Entgeltgleichheit zusammengestellt.
<http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-BFF2668C/boxen/hs.xsl/2180.htm>

DGB Auch der DGB befasst sich mit Strategien zur Erreichung der Entgeltgleichheit. Auf der Seite stehen Materialien zum Download bereit bzw. können bestellt werden. Die AdressatInnen sind hier Tarifkommissionen bzw. Personalräte.
http://www.chancengleich.dgb.de/materialien/index_html

URTEILE Auf dieser Seite sind sämtliche Urteile des Europäischen Gerichtshofs zum Thema Gleichstellung im Arbeitsleben veröffentlicht.
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/cases76-207_de.html

DESTATIS Das Statistische Bundesamt stellt hier nochmal genauer die Ursachen für unterschiedliche Durchschnittsverdienste zwischen Frauen und Männern dar. Zu finden unter »Verdienste und Arbeitskosten« auf der Startseite.
<http://www.destatis.de>

ENTGELTGLEICHHEIT VERDI Die Seite bietet eine Darstellung des Problems und stellt alle Materialien, die von ver.di erarbeitet wurden, zum Download zur Verfügung.
<http://entgeltgleichheit.verdi.de/>

FRAUENLOHNSPIEGEL Bietet einen Gehaltscheck, einen Brutto-Netto-Rechner sowie verschiedene Materialien.
<http://www.frauenlohnspiegel.de/main/>

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

SOLIDARISIERUNG IM WETTBEWERB

Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen

33

Derzeit erleben wir eine Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft: Hochschulen sollen spezifische Profile entwickeln. Rankings, Exzellenzinitiative und unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten bewirken eine zunehmende vertikale Ungleichheit der Hochschulen. Diese Entwicklung macht auch vor der Gleichstellungspolitik nicht Halt. Einige Hochschulen investieren erhebliche finanzielle Ressourcen. An anderen Hochschulen arbeiten Gleichstellungsbeauftragte unter unzureichenden Bedingungen. Die Aufhebung bundesweiter Vorgaben zur Gleichstellung an Hochschulen kann diese Entwicklung weiter beschleunigen. Mit dem Professorinnen-Programm und dem Wettbewerb »Familie in der Hochschule« zogen wettbewerbliche Elemente in die Gleichstellungspolitik ein. Diese begründen ebenso wie die DFG-Gleichstellungsstandards mit ihrem Blick auf Gleichstellungskonzepte eine neue Wertigkeit des Themas Gleichstellung, stellen aber auch neue Anforderungen an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Spannungsfeld zwischen Konkurrenz um Projektgelder, Bundes- und Landesmittel auf der einen Seite und gemeinsamen politischen Forderungen und Zielen auf der anderen Seite? Welche Bedeutung hat ein bundesweites Netzwerk wie die BuKoF angesichts von Differenzierung und Wettbewerb? Unter welchen Bedingungen ist Solidarisierung möglich? Diesen Fragen stellte sich die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auf ihrer 21. Jahrestagung vom 21. – 23. September 2009 in Leipzig. In dem Workshop »Professionalisierung des Hochschulmanagements und Folgen für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung« diskutierten die Teilnehmerinnen mit:

REFERENT/INNEN

Dr. Christina Reinhardt (Vizepräsidentin der Hochschule Bochum),
Gabriele Hillebrand-Knopff (stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte der Bergische Universität Wuppertal und BuKoF-Kommission MTV)

MODERATION

Katrin Molge (Gleichstellungsbeauftragte der FH Lübeck)

V.l.n.r.: Gabriele Hillebrand-Knopff,
Katrin Molge, Dr. Christina Reinhardt



Themen und Fragestellungen des Workshops waren: Neue Stellen im Wissenschaftsmanagement, z.B. in der Fakultätsverwaltung und als EU- und Forschungsreferentin; Professionalisierung des Hochschulmanagements durch Besetzung mit Wissenschaftler/innen oder als Aufstiegsmöglichkeit für Verwaltungsmitarbeiterinnen; gestiegene Anforderungen an Sekretariate, Prüfungsämter etc. Abbau von Vollzeitstellen in einigen Bereichen, interne Hochschulentwicklung; neue Hochschulstrukturen und Veränderungen von Hierarchien. Auf der Mitgliederversammlung am Mittwoch dem 23. September 2009 wurde Gabriele Hillebrand-Knopff für ein weiteres Jahr als Bundessprecherin der Kommission MTV (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) gewählt.

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN *Science Careers Center SCC*

34

ERFOLGREICH IN DER WISSENSCHAFT DURCH ZEIT- UND PROJEKTMANAGEMENT

Das Seminar richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Qualifikationsphasen (JuniorprofessorInnen, Postdocs und HabilitandInnen, Promovierende), die sich mit Zeit- und Projektmanagement auseinandersetzen wollen.

SEMINARBESCHREIBUNG

Mit der Zeit und mit zunehmenden Anforderungen an eine Stelle oder an das Forschungsprojekt kann man schnell den Überblick verlieren. Ein hohes Maß an Selbstorganisation, insbesondere die Kompetenz des Zeit- und Projektmanagements, sind wesentliche Faktoren, die zu einem erfolgreichen Management der verschiedenen Anforderungen der Profession Wissenschaft oder zum Abschluss des Projektes führen.

Im Workshop können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – auch anhand des eigenen mitgebrachten Materials (z.B. Gliederung, Zeitpläne) – ihr Zeitmanagement reflektieren und praxisnah aktualisieren. Sie lernen, wie sie mit einfachen Mitteln ein eigenes »Controlling« ihrer wissenschaftlichen Arbeit durchführen.

INHALTE

- Professionsspezifische Aspekte zum Zeit- und Projektmanagement für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Ziel- und Zeitmanagement aus ganzheitlicher Perspektive: Lebenszeit, Arbeitszeit, Freizeit (Work-Life-Balance)
- Von der Vision zum Ziel: Zielsetzung, Zielformulierung, eigene »Meilensteine« setzen
- Entscheidungskonflikte: Management von divergierenden Zielsetzungen
- Eigene Standortbestimmung und Entwurf eines Arbeits- und Zeitplanes
- Phasen des Dissertations- oder Habilitationsprojektes: Controlling der Zielsetzungen

SEMINARLEITUNG

Dr. Monika Klinkhammer
Diplom Pädagogin,
Supervisorin,
Erziehungs- und Sozialwissenschaftlerin,
Coaching & Training
www.monikaklinkhammer.de

TERMIN UND ORT

Do. 05. November 2009 | 10.00 bis 17.00 Uhr
an der BU Wuppertal: Raum (wird angegeben)

TEILNAHMEGEBÜHR

30 Euro (Gebührenermäßigung möglich)

ANMELDUNG

Es handelt sich um ein Angebot der Gleichstellungsstelle, somit wird eine quotierte Platzvergabe angestrebt.

Anmeldung:

per e-mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 30 32.

www.scc.uni-wuppertal.de

COACHING ZUR VORBEREITUNG AUF AUSWAHL- UND BERUFUNGSVERFAHREN FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Auswahl- und Berufungsverfahren in der Wissenschaft unterliegen sehr spezifischen und örtlich auch unterschiedlichen offiziellen und informellen (Spiel)-Regeln. Ziel eines Berufungscoachings ist es, sehr individuell und ressourcenorientiert auf die einzelnen Module des Verfahrens vorzubereiten. Die umfassende Auseinandersetzung mit den spezifischen Anforderungen und die damit verbundene Optimierung der Selbstpräsentation ermöglicht den Bewerberinnen ein professionelles und fokussiertes Auftreten in der Bewerbungssituation.

KONKRETE INHALTE DES COACHINGS KÖNNEN SEIN

- Der Gesamttablauf des Verfahrens und dessen ungeschriebene Regeln
- Die Optimierung der Bewerbungsunterlagen
- Der wissenschaftliche Vortrag mit Diskussion
- Die Probe-Lehrveranstaltung
- Das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission
- Die Berufungsverhandlungen nach erfolgtem Ruf

Der zeitliche Umfang der Einzelcoachings wird an den individuellen Bedarf der Bewerberinnen abgestimmt. Folgende Module sind möglich:

[Berufungscoaching-Intensiv 5,5 Stunden / in Wuppertal](#)

[Berufungscoaching-Konkret 3 Stunden / in Wuppertal](#)

[Berufungscoaching-Individuell 2-6 Stunden / in Hannover](#)

SEMINARLEITUNG

Franziska Jantzen
Volljuristin,
Managementtrainerin und Coach,
Organisationsberaterin,
Karriereberatung
www.jantzen-entwicklungen.de

TEILNAHMEGEBÜHR

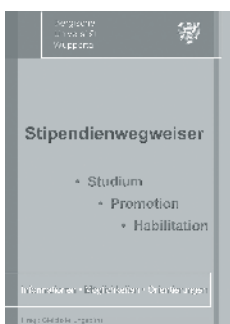
100 Euro bzw. 70 Euro

ANMELDUNG UND INFO

per e-mail: ortlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 30 32.
www.scc.uni-wuppertal.de

TERMIN UND ORT

Bei frühzeitiger Anmeldung bzw. Rücksprache können Termin und Ort individuell abgestimmt werden.



Der aktualisierte Stipendienwegweiser der Gleichstellungsbeauftragten ist zum Wintersemester 2009/10 neu aufgelegt worden. Fragen Sie im Gleichstellungsbüro nach oder laden Sie sich die Onlineversion als pdf hier herunter: http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Stipendienwegweiser_BUW_06.pdf
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de

PROGRAMM: www.geschichte-gestalten.de

GESCHICHTE GESTALTEN *Forschen – Entdecken – Vermitteln*

36

STADTSPAZIERGÄNGE UND MEHR ...

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

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

Programm im November

DENKMÄLER IN BARMEN

Denkmäler haben ihre eigene Geschichte und zeugen von Wuppertals vielfältigem Leben.

Samstag 7. November, 14.00 bis 16.15 Uhr

Treff: Schwebebahnhalte Adler-Brücke, 5 Euro

HELENES GEBURTSTAGSFEIER

Matinee im Atelier von Ulle Hees.

Mit szenischer Lesung, Auftritt, Vortrag, Musik u.a.

Sonntag 15. November, 11.00 Uhr

Ort: Friedrich-Engels-Allee 191a

In Kürze erscheint das 1. Halbjahresprogramm 2010

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

KONTAKT

Elke Brychta, Historikerin

tel: 0202 44 01 48

mail: elke.brychta@geschichte-gestalten.de

web: www.geschichte-gestalten.de

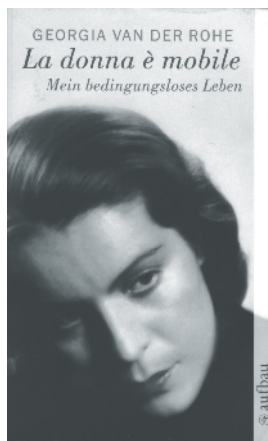
BUCHBESPRECHUNG: JULIA MEER, FB F Design und Kunst

LA DONNA È MOBILE – MEIN BEDINGUNGSLOSES LEBEN von Georgia van der Rohe

Aus dem Schatten des großen Namens Ludwig Mies van der Rohe tanzt die Tochter Dorothea Mies schnell heraus. Wie ihr Vater ändert sie ihren Namen um des schönen Klangs willen und nennt sich fortan Georgia van der Rohe. Dies bleibt keinesfalls der einzige bewusst formende Eingriff in ihr eigenes Leben. Die nicht ganz frei von Eitelkeit verfasste Autobiografie lässt die Höhen eines Lebens abseits des Rollenmodells sichtbar werden – und dessen Tiefen erahnen. Selbstbewusst und selbstbestimmt durchlebt Georgia van der Rohe ihre Karrieren als Tänzerin bei Mary Wigman, später als Film- und Theaterschauspielerin und danach als Regisseurin von Kunst- und Dokumentarfilmen. Dabei ist sie finanziell wie emotional von Männern, Arbeitgebern und Politik unabhängig und beeindruckt durch die Fähigkeit, aus heute oft als unvereinbar geltendem ein erfülltes Leben zu gestalten: Mutterschaft und Beruf, Professionalität und Erotik, Egoismus und Fürsorge, Analyse und Intuition.

Ihr Status und ihre Beziehungen sind dabei sicherlich hilfreich, doch der eigentliche Einsatz, den sie für dieses Leben bringt, sind Disziplin und Stärke. Kontinuierlich arbeitet sie an sich, jedoch ohne die Anstrengungen sichtbar werden zu lassen oder sich zu beklagen. Seien es Stimmübungen, Sport bis ins hohe Alter oder die stetige Modellierung ihrer Persönlichkeit. Ihre Lebensgeschichte zeigt deutlich: Ein Leben erfüllt sich nicht von selbst. Belohnt wird sie mit dem Vertrauen auf und der Liebe zu sich selbst ebenso wie mit der Anerkennung und Liebe anderer.

Doch ist es nicht nur ihr Leben, das Georgia van der Rohe schildert, auch die prägenden Beziehungen beschreibt sie eindringlich und detailliert. Auf diese Weise werden die Charaktere und Lebensvorstellungen unterschiedlicher Frauen erfahrbar: von der ihr Leid klaglos ertragenden Mutter über bewunderte und respektierte Lehrerinnen bis hin zur überwältigend dominanten Mary Wigman. Über diese Spiegelung der Vielschichtigkeit von Weiblichkeit, Frauenbild und Leben vermag das Buch den Blick des Lesers zu erweitern und zu verändern – und nebenbei einen ungewohnten Einblick in die Entwicklung der Moderne von den 20er-Jahren bis in die Nachkriegszeit zu geben. 🌟



Georgia van der Rohe:

La donna è mobile – Mein bedingungsloses Leben

Aufbau-Verlag, 381 Seiten

Gebundene Ausgabe 25 Euro / Taschenbuch 12,95 Euro

37

BUCHBESPRECHUNG: SUSANNE CHRIST, FB C Mathematik und Naturwissenschaften

STILLE GEFAHR von Stella Rimington

Sie ist die Schwester von James Bond und wie dieser, immer unterwegs, in geheimer Mission. Ihr Einsatzgebiet ist Großbritannien, denn Liz Carlyle arbeitet für den inländischen Nachrichtendienst MI5. Er steht in direkter Konkurrenz zum ausländischen Nachrichtendienst MI6, für den der berühmte Macho-Kollege mit der Lizenz zum Töten agiert. Womit wir bei den geheimdienstlichen Methoden wären.

Eine festangestellte moderne Agentin wie Liz Carlyle fuchtel nicht mit einer Walther PPK herum oder fährt Luxusautos und alles, was ihr im Wege steht, zu Schrott. Im Gegenteil. Sie hält sich im Hintergrund, bleibt mit ihrem Audi Quattro, der sich nicht per Fernsteuerung fahren lässt und auch nicht als Raketenabschussrampe dient, wie alle anderen im Stau stecken und übernachtet bei dienstlichen Anlässen in der Dorfschenke.

Für ihre Ermittlungen nutzt sie Laptop und Handy, abhörsichere Leitungen, wenn es darauf ankommt, und verschlüsselt Informationen per Mausklick. Menschenkenntnis ist in ihrem Job unerlässlich; zu Informanten baut sie ein tragfähiges und nachhaltiges Vertrauensverhältnis auf und im Privatleben weiß sie, wann eine Liebesaffäre zur Gefahr für ihre Sicherheit wird. Tarnung ist wichtig.

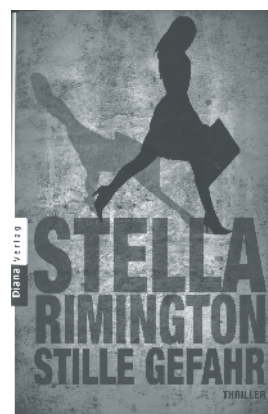
Da der Kalte Krieg vorüber ist, hat es Liz Carlyle in ihrem ersten Fall mit einem unsichtbaren Feind zu tun, der islamistischer Terror heißt, und konkret in Gestalt einer jungen Engländerin und eines jungen Tadschiken daherkommt. Beide planen einen Anschlag, wobei es Liz Carlyle und Kollegen darauf ankommt, die Pläne vorher zu durchkreuzen. Ein Katz-und-Maus-Spiel beginnt, bei dem die Zeit drängt, denn die Vorliebe der Attentäter für Jahrestage ist bekannt.

Gekonnt werden in »Stille Gefahr« anfänglich zusammenhanglose Fäden im Laufe des Romans zu einem einzigen ganzen Stück verknüpft und dabei der Boden des Wahrscheinlichen und gut Möglichen nie verlassen. Das hängt damit zusammen, dass die Autorin Stella Rimington ein echter Profi ist und sehr genau weiß, worüber sie schreibt. Nicht nur dass sie in einem der typischen Männerberufe arbeitete, sie schaffte es sogar als erste Frau überhaupt an die Spitze des MI5. Mit ihrer Karriere als Geheimdienstchefin wurde sie wiederum zum Vorbild für die erste weibliche M in den James-Bond-Filmen, dargestellt von Judi Dench. Manchmal ist die Realität der Fiktion voraus. Und umgekehrt. Für diesen Fall gilt beides. 🌟

Stella Rimington:

Stille Gefahr,

Diana Verlag, 9,20 Euro



DAS LEBEN IST BUNT!

Das Leben ist bunt! So lautete das Motto einer Tagung, die das Netzwerk Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragter, zu dem auch die Bergische Universität gehört, veranstaltete. Im Sparkassenforum am Islandufer diskutierten Expertinnen und Gäste über die schönen Seiten und die Stolpersteine von Mutterschaft und informierten an Info-Ständen über das Thema Mutterschaft und Beruf. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Oberbürgermeister Peter Jung und Norbert Brenken vom Vorstand der Stadtsparkasse Wuppertal.

Die Rolle der Mutter wechselte im Laufe der Geschichte in ihrer Bedeutung. Die frühkulturelle Verehrung von Frauenfiguren als Lebensspenderinnen, ihre Bedeutung als Gebärende im Nationalsozialismus: Immer war die Wertigkeit von Frauen mit der Mutterrolle eng verbunden. In der europäischen Moderne wurden im Zuge der Emanzipation traditionelle Vorstellungen wie »Kinder, Küche, Kirche« als die Lebenswelten von Frauen erschüttert. Frauen setzten sich neue Ziele: Die Berufs- und Karrierewünsche von Frauen gingen mit einem Ausgleich für die Umstände einer Geburt und der folgenden Kindererziehung einher. Aber auch die Wünsche von Frauen und Männern nach einer partnerschaftlichen Verantwortung für die Familie verändern das Mutterbild immer mehr: Von der »Rabenmutter« zur »Karrieremutter«, von der »Hausfrau und Mutter« zur »Familienmanagerin« und von der Elternschaft als gemeinsames Anliegen von Frauen und Männern. In diesem historischen Spannungsfeld bewegten sich die verschiedenen Vorträge der Referentinnen, die nicht nur theoretisch ausgerichtet waren, sondern auch einen hohen Praxisbezug hatten. Die Bergische Universität war an dem Programm durch zwei Wissenschaftlerinnen prominent vertreten: Frau Dr. Christel Hornstein (Gleichstellungsbeauftragte) führte in das Thema ein und Frau apl. Prof. Dr. Felicitas Sagebiel referierte über den Mythos Kinderbetreuung.

NACHFOLGEND IST DER VORTRAG »DAS LEBEN IST BUNT!« VON DR. CHRISTEL HORNSTEIN ABGEDRUCKT:

Das Leben ist bunt!, so lautet das Motto der heutigen Veranstaltung, mit der wir versuchen, uns in der gebotenen Kürze der Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe in der Triade Frau – Mutter – Beruf anzunähern, wohlwissend, das sie in ihrer Komplexität nur unzureichend erfasst werden kann. Mein Einstiegsvortrag wird sich mit der Mutterschaft zwischen gesellschaftlicher Wertschätzung und Entwertung beschäftigen auf der Basis einer historischen Literaturrecherche, die Frau Dr. Susanne Achterberg für mich zusammengetragen hat. Zurzeit scheint es mit der Einvernehmlichkeit unter Müttern vorbei zu sein. Stattdessen

gibt es Streit. Dabei stehen sich zwei Fronten unversöhnlich gegenüber. Auf der einen Seite jene Frauen, die eine Vereinbarkeit von Kind, Beruf und Karriere praktizieren. Seit den 1970er-Jahren avancieren sie zu einem Vorbild für viele Frauen. Ihr Lebensmodell findet in der Gesellschaft mittlerweile eine große Akzeptanz. Ihnen gegenüber steht die Gruppe von Frauen, die sich der Vollzeitmutterschaft verschrieben haben, die ihre Erfüllung im Zusammenleben mit Kindern sehen, um sie zu behüten, bemuttern und zu befördern. In Mütterforen im Web formieren sie sich gegen die Vermännlichung der Frauen. Sie führen meistens eine traditionelle Beziehung: Sind Hausfrauen und Mütter und zur Seite stehen Männer, die das Geld verdienen. In Zeiten von Arbeitslosigkeit und Wirtschaftskrise bekommen die Verfechterinnen der neuen-alten Mütterlichkeit wieder Zulauf. Bei allem Streit haben beide Mütterfronten aber eines gemeinsam – sie bezweifeln nicht, dass Frauen für die Erziehung

und Pflege der Kinder zuständig sind. Und auch in den Köpfen der meisten Menschen gehören Mütter und Kinder zusammen. 🌸 Nun lässt sich Mutter-schaft im 21. Jahrhundert nur verstehen, schaut man sich die Geschichte etwas genauer an. Lassen Sie uns daher auf eine kleine Reise gehen, die bis zu den menschlichen Niederungen zurückreicht, in denen die Urgemeinschaften ihr gemeinsames Leben organisieren. 🌸 Wenn wir uns die Lebensweise unserer Vorfahren vorstellen, dann haben wir vermutlich folgendes Bild im Kopf: Die Menschen leben in Sippen, in Höhlen oder in einfachen Hütten. Sie sind Jäger und Sammler. Die Arbeitsteilung der Geschlechter sieht folgendermaßen aus: Männer führen ein hartes, schonungsloses Leben, sie gehen auf Jagd und kämpfen mit Feinden. Frauen ist im Vergleich dazu ein beschauliches Leben vorbehalten. Sie bleiben mit ihren Kindern bei den Hütten bzw. Höhlen. Ihre Aufgabe ist die Kinderbeaufsichtigung, das Sammeln von Pflanzen, Früch-

ten und Pilzen und die Nahrungszubereitung. Da Männer die Sippe gegenüber Feinden verteidigen und die höherwertigen Nahrungsmittel beschaffen, werden sie mehr als Frauen und Kinder geachtet mit der Folge, über diese bestimmen zu dürfen. Nach dieser Vorstellung ist der Mann als herrschendes Haupt der Familie ein Naturgesetz, das gilt, seitdem es Menschen gibt. 🌸 Diese Ansicht wurde auch lange Zeit in der Geschichtswissenschaft vertreten. Doch neuere historische Forschungen haben dem widersprochen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass in der sog. Urzeit Frauen über Männer und Kinder herrschten. Die vor-vaterrechtlichen Kulturen verehrten die Große Göttin als die Herrscherin über Leben und Tod. Für die Menschen der Archaik (700 bis 500 v. Chr.) war die weibliche Fruchtbarkeit eine göttliche Eigenschaft. Aus heutiger Sicht geschah die Fortpflanzung jungfräulich, d. h. unsere Urahnen glaubten zu wissen, dass der Fortbestand der Sippe allein von der Frau her-stamme. 🌸 Der Anteil des Mannes an der Fortpflanzung war noch unbekannt, Vaterschaft als Begriff existierte noch nicht. Männern war es nur zu bestimmten Anlässen erlaubt, an der Göttlichkeit der Großen Göttin teilzuhaben, und zwar durch den Tanz und die geschlechtliche Vereinigung. Die Frau stand am Anfang des Lebens und war rituell mit dem Lebensende verbunden. Sterben galt als Rückkehr in den mütterlichen Urschoß. Die religiöse Vormachtstellung des weiblichen Geschlechts begründete deren soziale Macht. Da die Geburt das klar erkennbare abstammungsrechtliche Band zwischen Müttern und Kindern war, trugen diese den Namen ihrer Mutter. Er zeigte auch die soziale Position der Kinder an. 🌸 Ab der Antike zeigen sich Tendenzen, die weibliche Fruchtbarkeit herabzusetzen. Die Entdeckung der männlichen Zeugungsfähigkeit gilt als die Geburtsstunde des Patriarchats. Vermutlich hängt die folgenreiche Entdeckung zusammen mit einer exklusiven Männergesellschaft, die sich durch den Zusammenschluss von Hirten entwickelte, die gemeinsam Viehzucht betrieben. 🌸 In der Abgeschiedenheit entstand die Idee vom männlichen Eingott und vielleicht lassen sich dort auch die Ursprünge männlicher Netzwerke verorten, die bis in die Gegenwart wirkungsmächtig sind. Gleichwohl dauerte der Wechsel von Matriarchat zum Patriarchat tausende von Jahren und ging mit kriegerischen Auseinandersetzungen einher. Die Hexenverfolgung im Mittelalter beendete den Widerstand gegen das Patriarchat schließlich vollständig. 🌸 Im Mittelalter bewerteten Theologie und Philosophie das Kind als Symbol für die Kraft des Bösen, das moralisch verdorben ist. Das Kind zeigt die Verderbtheit der Menschen an, von der man sich befreien muss. Zur Erlösung gelangte man nur durch Bekämpfung der Kindheit. 🌸 Das Gefühl der Mutterliebe war den Menschen im Mittelalter von daher unbekannt. Das Verhalten der Mutter gegenüber ihren Kindern schwankte zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung. Das Recht über die Kinder übte der Vater aus. Zwar war das väterliche Recht auf Kindestötung bereits abgeschafft, aber der

41

Tod eines Kindes galt nach wie vor als banaler Zwischenfall. 🍷 In den Familien waren die Beziehungen durch Furcht bestimmt. Bei geringstem Ungehorsam mussten Ehefrauen mit den gleichen Strafen rechnen wie das Kind. Das Ammenwesen war weit verbreitet. Die Ammen arbeiteten für einen Hungerlohn. Deshalb konnten sich begüterte Familien eine eigene Amme leisten. Arme Eltern – und das waren die Mehrheit – gaben das Kind einer Amme, die gleich mehrere Kinder zu versorgen hatte, so dass die Fürsorge aus heutiger Sicht vollkommen unzureichend war. 🍷 Wegen ihrer Bedeutungslosigkeit konnten Kleinkinder nicht mit regelmäßiger Zuwendung oder ausreichender Nahrung rechnen, und noch weniger üblich waren hygienische Mindeststandards. Dies galt für alle Schichten, denn auch die adelige Frau sah es nicht als ihre Aufgabe an, den Nachwuchs zu betreuen. 🍷 Mütter hatten in der mittelalterlichen großen Haushaltsfamilie andere Aufgaben wahrzunehmen als die Fürsorge für das Kind. Die Menschen der

unteren Schichten waren zum Überleben auf die gesamte Arbeitskraft der Frau angewiesen, die unteilbar erschien. Auch bei den Bauern, Handwerkern und Gewerbetreibenden nahm die Frau ihren festen Platz im wirtschaftlichen Gefüge ein, als Hausmutter verwaltete sie den inneren Besitz und nahm die Aufgaben der gesamten Wirtschaftsführung wahr. Die adelige Frau dagegen war vom gesellschaftlichen Leben beansprucht. Vergeudete sie ihre Zeit damit, Kinder zu lieben und zu pflegen, vernachlässigte sie ihre eigentliche Bestimmung und galt damit als Außenseiterin. Bürgerliche Frauen zeigten sich am sozialen Aufstieg interessiert und orientierten sich am Vorbild der adeligen Frau. 🍷 Ende des 18. Jahrhunderts wird das Bild der Mutter revolutioniert. Neu ist die Verknüpfung der Begriffe »Mutter« und »Liebe«. Mit dem Gefühl der Mutterliebe deutet sich zugleich eine Aufwertung der Frau als Mutter an. Die Liebe lässt die Mutter immer stärker hervortreten, zum Nachteil des Vaters, dessen Autorität zunehmend in den Schatten tritt. 🍷 Zu Beginn des 19. Jahrhunderts werden Kinder als Kräfte für die industrielle Produktion und zur Besiedelung der Kolonien interessant. Demografische Untersuchungen zeigen die hohe Kindersterblichkeit und werden dazu verwendet, vor einer Entvölkerung Europas zu warnen. Moralisten machen sich ans Werk, mit »Zuckerbrot und Peitsche« Mütter davon zu überzeugen, sich höheren Gefühlen hinzugeben und das Kind zu stillen, zu pflegen und zu lieben. 🍷 Die neue Mutter ist vor allem mit der Hygiene am Kind beschäftigt. Ihre hygienischen Pflichten beginnen, sobald sie schwanger ist. Das Kind wird zum König, zum kostbarsten aller Güter, zum unersetzlichen Wesen. Sein Tod wird ein Drama, von Mutter und Vater gleichermaßen empfunden. Mütter haben soviel Sorge um die Gesundheit ihres Kindes, dass sie immer häufiger den Arzt konsultieren. Ärzte nutzen diese Nachfrage gerne, um ihren Kompetenzbereich zu stärken und auszubauen. Die Dauer der mütterlichen Aufsichtspflicht expandiert enorm, Internat und Kloster geraten in Verruf. Eltern, die sich so ihrer Kinder entledigen, geraten in die Kritik. Auf der einen Seite werden die Aufgaben der Mutter als nobel und großartig gepriesen, auf der anderen Seite wird mütterliches Fehlverhalten auf das Härteste verurteilt. 🍷 Ende des 19. Jahrhunderts beginnen die drei großen Ks: Kirche – Küche – Kinder ihre zentrale Bedeutung zu gewinnen. Die Familie wandelt sich von der Produktionsstätte zur Konsumstätte. Die vielfältigen und umfangreichen Funktionen der ehemaligen Haus-



von links:

Anna Orlikowski,

Dr. Susanne Achterberg

(beide Gleichstellungsbüro),

apl. Prof. Dr. Felizitas

Sagebiel (FB G),

Dr. Christel Hornstein

(Gleichstellungsbeauftragte)

mutter konzentrieren sich auf das Kind und die Ausgestaltung der familiären Innenwelt. Die Anweisungen der Ärzte für den mütterlichen Umgang mit dem Kind werden durchdringender und strenger. Mutterliebe hat sich nunmehr in Disziplinierungsmaßen zu äußern, Gehorsam, Sauberkeit und Pünktlichkeit vom frühesten Kindesalter an sind die obersten Erziehungsziele. In die Welt des Kindes, die manchmal einer Quarantänestation gleicht, darf selbst der Vater nur selten eindringen. Mutterliebe wird zur Pflichterfüllung, analog der Pflichterfüllung, die der Mann im Beruf zu üben hat. Der Vater des 19. Jahrhunderts ist vom allmächtigen Vertreter Gottes des 17. Jahrhunderts weit entfernt. Frauen haben mit Zustimmung der Männer die Macht in der Familie übernommen. Der Mann, einst Oberhaupt der familialen Produktion, wird abhängiger Arbeitnehmer und auf die Funktion des Ernährers reduziert, die er in Zeiten der Wirtschaftskrise immer wieder zu verlieren droht. Der Staat, einst auf der Seite des Vaters stehend,

beginnt nun, ihn zu überwachen und zu ersetzen, wo er versagt. Lehrer, Jugendrichter, Sozialfürsorger, Erzieher füllen die offengelassene Stelle des Vaters aus. Die Nationalsozialisten können an das Hausfrauenideal des 19. Jahrhunderts problemlos anknüpfen. Sie propagieren die »totale Mutter-schaft«, bei der es galt, möglichst Kinder zur Welt zu bringen und Hüterin der Rasse zu sein. Während der langen Abwesenheit der Männer in Krieg und Gefangenschaft fällt den Frauen nicht nur die Aufgabe zu, diese bei der Arbeit zu ersetzen, sondern sich weiterhin auch um die übrigen Mitglieder der Familie zu kümmern. Nach dem Krieg ändert sich zunächst nur wenig an der Doppelbelastung. Sie helfen beim Wiederaufbau und leisten einen großen Teil der Aufräumarbeiten – die so genannten Trümmerfrauen, bis sie Anfang der 50er Jahre aus dem Stadtbild verschwinden. Arbeiten werden an Firmen übergeben. Die aus der Gefangenschaft heimkehrenden Männer übernehmen die restlichen Aufgaben des Wiederaufbaus. Trotz der enormen Leistungen der Trümmerfrauen und der Abgrenzungen vom Faschismus bleibt das Idealbild der Frau als Hausfrau und Mutter lebendig. »Mutterberuf ist Hauptberuf und hat höheren Wert als jeder Erwerbsberuf« erklärt Familienminister Franz-Josef Wuermeling. Diesem Anspruch bleibt auch das Gleichberechtigungsgesetz von 1957 verhaftet, obschon es die Befugnisse der Ehefrau im Familien-, Ehe- und Vermögensrecht erweitert. Zwar kann der Ehemann seiner Frau die Erwerbstätigkeit nicht mehr verbieten, das Recht der Frau auf Berufsausübung ist jedoch von der Pflichtwahrnehmung in Ehe und Familie abhängig. Das Leitbild der Nur-Hausfrau wird außerdem durch die große Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern unterstützt, die sich insbesondere in den sog. Lohnleichtgruppen widerspiegelt, in denen Frauen 39% weniger Lohn erhalten als männliche Arbeitnehmer. Das Muster der disziplinierenden Mutterliebe hält sich in Deutschland bis Anfang der 60er-Jahre. Ende der 1960er-Jahre tritt die Psychologie in Deutschland in die Familie und das Kinderzimmer ein. Den Weg dorthin haben ihr antiautoritäre Bewegung, Bildungsreform und neue Frauenbewegung bereitet. Eine Flut von entwicklungspsychologischen und psychoanalytischen Erziehungsratgebern führt den Müttern vor Augen, welche gravierende Folgen ihre autoritär geprägte psychische Verfassung für das Kind haben kann. Nicht nur die kindliche Ungehorsamkeit wird der Mutter angelastet, sondern alle Defizite, die sich bis in das Erwachsenenalter hinein verlängern können und sich z.B. in beruflichem Misserfolg oder

43

Eheproblemen äußern. 🌿 Parallel zu diesen Beschuldigungen wächst die psychische Anfälligkeit und Verletzbarkeit des Kindes auf ein bis dahin nicht gekanntes Niveau. Mütter werden deshalb angewiesen, bereits vor der Zeugung des Kindes den letzten Winkel ihrer Psyche auszuhorchen, um sich ihrer Fähigkeit, bedingungslos das Kind ihr gesamtes Leben hindurch lieben zu können, zu vergewissern. Und da, wo es nicht gelingt, erfährt Mutterschaft eine deutliche Abwertung. 🌿 Die sog. neue Frauenbewegung bezweifelt öffentlich, dass Kinder der einzige Lebensinhalt eines Frauenlebens sind. Sie fordert die Emanzipation von der traditionellen Hausfrauenrolle und setzt den drei großen Ks ein selbstbestimmtes Leben entgegen, orientiert an qualifizierter Bildung, Beruf und Karriere. Die feministischen Forderungen nach gebildeten und berufstätigen Frauen korrespondieren mit den Interessen der Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften. 🌿 Denn Anfang der 1970er-

Jahre hatte der sog. »Sputnik-Schock« Europa und die europäische Wirtschaft erreicht. Der Start des sowjetischen Erdsatelliten Sputnik erschütterte die Grundfesten der westlichen und amerikanischen Politik, bewies er doch, dass die Sowjetunion den technologischen Vorsprung für sich geltend machen konnte. Um diesen Vorsprung aufzuholen, wurden hohe Investitionen in Bildung, Forschung und Wissenschaft erforderlich. 🌿 Insofern die feministische Forderung nach besser gebildeten und qualifizierten weiblichen Arbeitskräften mit ökonomischen Interessen Hand in Hand ging, konnte sie sich in verhältnismäßig kurzer Zeit realisieren. Die neu gegründeten Deutschen Hochschulen erlebten einen bislang nicht gekannten Zustrom von bildungswilligen jungen Frauen. Bildung schien der Schlüssel zur Emanzipation, die Frauen aus der Alleinzuständigkeit für Haushalt und Kinder entließ und ein selbstbestimmtes Leben ermöglichte. 🌿 In dem Maße, in dem junge Frauen von der Modernisierung erfasst werden und auch für sich den Anspruch auf ein eigenes Leben formulieren, wird der historische Kitt, der die Familie zusammengehalten hat, knapp, nämlich die selbstverständliche Bereitschaft der Mütter, ihr Leben nur um die Belange der anderen Familienmitglieder herum zu konzentrieren. Der Übergang in die traditionelle Familienform trifft nun auf einen veränderten subjektiven Bezugshorizont der Mütter, für die das Leben in und für die Familie immer stärker zum Biographiewechsel wird, der nicht mehr ohne weiteres in seiner Verengung hingenommen wird. 🌿 Beruf und Karriere werden nun auch von Medizinerinnen und Psychologinnen als Therapie für die psychische Verfassung der Mutter akzeptiert. Studien belegen die positiven Effekte von mütterlicher Berufstätigkeit auf die kindliche Entwicklung. Medien führen Verhaltensstörungen des Nachwuchses auf die überbehütende Mutter zurück, die keinen Sinn im Leben findet, mit Ausnahme des einen, sich symbiotisch mit dem Kind zu verbinden und darüber die eigene Identität herzustellen, die spätestens dann wegzubrechen droht, wenn das Kind das Haus verlässt. Frauen, die sich (nach gewissenhafter Selbstprüfung) gegen ein Kind und für den Beruf entscheiden werden ebenso wie Frauen, die beides miteinander vereinbaren, zu akzeptierten Lebensmodellen. Die Nur-Hausfrau wird eine Randerscheinung, die unter Legitimationsdruck gerät. 🌿 Das Zusammentreffen von neuen Erziehungsansprüchen, gewandelten Umweltbedingungen in der Lebenswelt von Familien und veränderten Lebensgewohnheiten bewirken, daß die Arbeit mit Kindern sowohl neue Freuden als auch neue Irritationen mit sich bringt. So warnen Neurobiologen vor erheblichen Versäumnissen, die entstehen, wenn Spracherziehung, musische Ausbildung oder technisches Verständnis beim Kind nicht exakt im richtigen Zeitfenster gefördert werden. Frauen, die gerade in diesen wichtigen Phasen durch Beruf oder Aufstieg von der Familie abgelenkt sind, werden als Familienmanagerin haftbar gemacht. 🌿 Medien führen Mütter vor, die sich nicht mehr auf ihr Bauchgefühl und ihren Instinkt verlas-

sen, sondern selbst in alltagspraktischen Fragen der Erziehung Orientierung suchen in pädagogischer Fachliteratur, in Chat Rooms oder einfach die Super Nanni konsumieren, je nach Schichtzugehörigkeit. Sie arbeiten ultrahart an der Entwicklung des Kindes, um es für die Leistungsgesellschaft fit zu machen. 🧡 Im heutigen Deutschland ist Mutterschaft (ebenso wie Vaterschaft) immer noch mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung verbunden, daran haben auch eine verbesserte Familienpolitik und neuere Gesetzgebungsverfahren nicht viel geändert, die ihre Dynamik wesentlich aus demographischen Entwicklungen begründen, die Politik und Wirtschaft unter Handlungsdruck setzen. 🧡 Dennoch weisen die gegenwärtigen Entwicklungen von Beziehungen und Familie daraufhin, dass die Leitwerte moderner Gesellschaften, nämlich Individualität, Autonomie, Gleichheit und Gerechtigkeit – aus veränderten Alltagswelten ihre Dynamik gewinnen und vielfältige Lebensformen hervorbringen, für die es auch schon statistische Größen gibt: 38 % der Kinder leben zusammen mit ihren verheirateten Eltern und einem weiteren Geschwisterkind in einer klassischen Kernfamilie. Weitere 13 % leben mit ihren verheirateten Eltern in einer Ein-Kind-Familie und 19 % zusammen mit in der Regel zwei weiteren Geschwistern in einer Drei-(und mehr) Kind-Kernfamilie. In einer so genannten unvollständigen Familie, also mit einem alleinerziehenden Elternteil, leben 17 % der Kinder. Weitere 6 % leben zusammen mit einem Stiefeltern teil im Haushalt. Rechnet man die Kinder von Alleinerziehenden sowie die Stieffamilien zusammen, so zeigt sich, dass inzwischen rund 23 % der Kinder in einer anders kombinierten Familie zusammen mit nur einem leiblichen Elternteil aufwachsen. 🧡 Das Leben ist bunt! – kommen wir wieder zur Ausgangsthese zurück – ist ein deutlicher Hinweis auf eine veränderte Welt, in der traditionelle Normen von Weiblichkeit und Mutterschaft zwar noch Gültigkeit beanspruchen, in der neue Lebensformen aber längst konkrete Gestalt angenommen haben, die Frauen ein optionsreiches Leben ermöglichen – immer auch den Marktgesetzen folgend. Ob es ihnen gelingt, eine ausgewogene Balance zwischen Familienideal, eigenen Lebensentwürfen und alltäglichen Anforderungen zu erreichen, hängt wesentlich von der Wertschätzung ab, die eine Gesellschaft ihnen entgegenbringt. 🧡

LITERATUR:

- BADINTER, ELISABETH (1988):** *Die Mutterliebe. Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute.* Deutscher Taschenbuchverlag: München.
- SCHÜTZE, YVONNE (1991):** *Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters »Mutterliebe«.* Kleine Verlag: Bielefeld.
- SCHWIENIEK, SABINE (2007):** *Das Schandkleid. Fazit zum 4000sten Jahrestag patriarchalischer Propaganda.* Im Druck.
- WEBER-KELLERMANN, INGEBORG (1992):** *Die deutsche Familie. Versuch einer Sozialgeschichte.* Suhrkamp: F.a.M.

TEXT: APL. PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften

MYTHOS KINDERBETREUUNG¹

Die Anfrage aus dem Gleichstellungsbüro, einen Vortrag zum Mythos Kinderbetreuung zu halten, nahm ich gerne auf und sagte schnell zu. Schien sich doch mir hier eine Gelegenheit zu bieten, meine eigenen Erfahrungen als berufstätige Wissenschaftlerin und »späte« Mutter aufzuarbeiten. Bereits 20 Jahre vorher hatte ich auf einer internationalen Tagung Thesen zu »Macht und Frauen: Öffentliche Kindererziehung als strukturelle Gewalt über Frauen« formuliert und diskutiert. Nun konnte ich ihre Aktualität anhand neuerer, vor allem populärwissenschaftlicher Literatur überprüfen. Dabei bezog ich mich auf die Situation berufstätiger Mütter allgemein und auf Wissenschaftlerinnen als Mütter im Besonderen.

Auszuloten galt es, inwiefern sich die Versorgung durch informelle – (Vorhandensein eines sozialen Netzes) und formelle Kleinkinderbetreuung (quantitative und qualitative Situation der Kinderbetreuungseinrichtungen) geändert hat. Aus meiner zeitweisen Erfahrung als Vorstandsmitglied einer Elterninitiative Mitte der 1990er-Jahre nahm ich die Frage nach der Qualifikation des Erziehungspersonals und die Frage der Unterschiedlichkeit des Angebots öffentlicher und privater Kindertagesstätten mit. Vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen mit Diskriminierung als (teilweise) alleinerziehende wissenschaftlich arbeitende »Rabenmutter« interessierte mich auch, ob dieser Stereotyp noch gültig war.

Ausgehend von der aktuellen gegenwärtigen Debatte in Deutschland über die öffentliche Kinderbetreuung und ihre Legitimationen wird zunächst der Begriff des Mythos bezogen auf Kinderbetreuung in seiner Verortung zwischen öffentlicher und privater Sphäre geklärt. Das deutsche Konzept der Rabenmütter und allgemein das Konzept der Mütterlichkeit werden in ihrer Aktualität anhand gegenwärtiger öffentlicher Debatten in Deutschland diskutiert. Auch die Rolle der Väter wird einbezogen. Einige Forschungsergebnisse runden das Bild ab. Den Beitrag durchziehen »alte« Thesen zur Kinderbetreuung, deren Aktualität geprüft wird.

Themen in der gegenwärtigen öffentlichen Debatte in Deutschland um Kinderbetreuung sind der Kita-Streik, der Kindermangel, die Quantität und die Qualität öffentlicher Kinderbetreuung, insbesondere die Krippenplätze. Als politische Steuerungsinstrumente werden Betreuungsgeld und quantitative Versorgung mit Kindertagesstätten unter Kostengesichtspunkten diskutiert. Vermehrte Einrichtungen von Ganztagschulen sind vor allem im Zusammenhang mit schlechten PISA-Ergebnissen Gegenstand von Debatten. Trotz der gegenwärtig überwiegend positiven Diskussion öffentlicher Kinderbetreuung als Bildungschance gibt es auch immer wieder reaktionäre Stimmen, die sie

¹ Der Beitrag basiert auf meinem Vortrag »Mythos Kinderbetreuung«, den ich auf der Veranstaltung »Das Leben ist bunt«, veranstaltet vom Netzwerk Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragter am 22.9.2009 in der Stadtparkasse Wuppertal gehalten habe.

als Einstieg in potenzielle Verwahrlosung sehen, insbesondere bezüglich der Krippen. Ich weise in diesem Zusammenhang nur auf die undifferenziert diffamierende Töpfchen-Argumentationslinie von Christian Pfeiffer² hin, der damit die ostdeutsche Krippenerziehung in Bausch und Bogen verurteilte und damit die höhere Rechtsradikalität von ostdeutschen Jugendlichen zu begründen versuchte und damit viel öffentliches Gehör fand. Neuerdings finden sich im Rahmen von Stellungnahmen der Bundeszentrale für politische Bildung eher rückwärts gerichtete Argumente gegen die öffentliche Kinderbetreuung. Es wird kritisiert, dass erwerbstätige Mütter lediglich unter Gesichtspunkten der Arbeitsmarktpolitik betrachtet würden und der langfristige Schaden, den angeblich viele Disziplinen bei Trennung von Müttern und Kindern festgestellt hätten, würde nicht thematisiert. Die Ideologisierung der Bedeutung der Mütter und Diffamierung öffentlicher Kinderbetreuung werden so transportiert. Zahlreiche Legitimationen öffentlicher Kinderbetreuung werden in den öffentlichen Debatten diskutiert. Um nur einige ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu nennen.

[Bevölkerungswachstum fördern](#)

[Wohl des Kindes fördern](#)

[Bildungsdefizite ausgleichen](#)

[Bildungschancen erweitern](#)

[Integration fördern](#)

[Arbeitsmarktpotenzial ausschöpfen](#)

[Familien unterstützen](#)

[Säkularisierung umsetzen \(Frankreich\)](#)

[Wirtschaftswachstum fördern.](#)

Die Gleichberechtigung der Frauen scheint gegenüber den anderen Legitimationen weniger tragfähig zu sein. Sie taucht kaum auf. Offenbar ist es weniger legitim, den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung mit diesem Argument zu begründen. Das wirft die Frage auf, inwiefern Mythen der Kinderbetreuung die politische Debatte steuern.

ZUM BEGRIFF DES MYTHOS KINDERBETREUUNG Für den Begriff des Mythos gibt es verschiedene Bedeutungen. Ja, er ist insbesondere in der Philosophie Gegenstand jahrhundertelanger Argumentationen bis heute gewesen. Eine Kernbedeutung bezieht sich auf überhöhte Erzählungen, wobei der Wahrheitsgehalt dieser unterschiedlich gesehen wird. Darauf aufbauend sehe ich im Mythos der Kinderbetreuung »Erzählungen« über Annahmen, Voraussetzungen und Funktionen der Kinderbetreuung, die nicht unbedingt der Realität entsprechen. Beispiele dafür sind die traditionelle Zuständigkeit der Mütter für die Kinderbetreuung und die Unvereinbarkeit von Berufstätigkeit und Mutterschaft. 🌟 Wie stark die traditionellen Mythen wirksam sind und wie stark sie von der Umwelt (Bezugspersonen) verstärkt werden, zeigt das Projekt der Commerzbank, das Barbara David betreut. »Unternehmen können zwar Hilfe leisten, aber entscheidend ist der Einfluss der Familie, des sozialen Umfelds. Wenn die Eltern oder wenn Freunde sagen, »was, du gibst deine Kinder ab, um zu arbeiten«, dann kommen alle Wiedereingliederungsprogramme dagegen nur schwer an.« (Süddeutsche.de 28.7.2003) 🌟 In der Wissenschaft als einer besonderen gesellschaftlichen Institution halten sich die Mythen von der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie hartnäckig. So werden

2 Christian Pfeiffer ist Leiter der kriminologischen Forschungsstelle in Niedersachsen, der seine fraglichen Thesen medienwirksam verbreitet.

Frauen gegenüber negative Einstellungen bezüglich ihrer wissenschaftlichen Produktivität entgegengebracht, was u. a. die psychologische Studie von Strehmel (1999) zeigt. 🧠 Der traditionelle Mythos von der richtigen mütterlichen Kinderbetreuung zeigt sich auch in der Einordnung der Kinderbetreuung zwischen öffentlicher und privater Sphäre. Kinder werden, sobald sie geboren sind, von der Gesellschaft als Privatvergnügen/Privatverpflichtung der Mütter angesehen. Für das Wohl und Wehe des Fötus sieht sich der Staat als zuständig an. Ein Indikator für diesen Mythos ist die Neuregelung des § 218 StGB, die eine Beratungspflicht für schwangere Frauen vor Schwangerschaftsabbruch einführte.³

DIE DEUTSCHEN RABENMÜTTER UND DIE GLUCKEN »Rabenmutter ist eine abwertende Bezeichnung für eine Mutter, die ihre Kinder vernachlässigt oder sich nicht um ihre Kinder kümmern will, da etwa Hobbys oder der Beruf mehr im Vordergrund oder Interesse stehen als die Kinder oder die Familie.« So erläutert den Begriff Wikipedia (19.8.2009). Als Gegenbegriff wird auf die Glucke verwiesen, die »ein Ausdruck für weibliches Federvieh ist, insbesondere für eine Henne, die ihre Küken intensiv umsorgt, behütet und bemuttert. Im übertragenen Sinne ist Glucke die negative Bezeichnung für Mütter, die ihre Verantwortung gegenüber Abhängigen übertreiben« (Wikipedia, 19.8.2009).

ZEITSTRUKTUREN UND RABENMÜTTER – 1990ER-JAHRE Institutionelle Rahmenbedingungen der öffentlichen Kindererziehung, insbesondere die Zeitstruktur, pressen Mütter in die Hausfrauenrolle oder im Falle der Erwerbstätigkeit in ein zeitliches Korsett der beruflichen »Normalbiographie« von Frauen. Plötzliche Überstunden, unübliche Arbeitszeiten, die in höheren Positionen erwartet werden, werden nicht abgedeckt in deutschen Kitas. Ein »Ausnutzen« der Öffnungszeiten, z. B. des sog. Spätdienstes der Kindertagesstätte bis 16.30 Uhr, stigmatisiert die Kinder und ihre Rabenmütter. Dass die schlechte Versorgungssituation in Westdeutschland schon 1990 nicht als normal angesehen wird, zeigt ein Artikel in der ZEIT, in dem zwei Autoren schreiben: »Wenn es um Kinderbetreuung geht, ist die Bundesrepublik ein Entwicklungsland. Dabei ist jede zweite Mutter berufstätig und darauf angewiesen, ihr Kind irgendwo unterzubringen. Sie bezahlt das mit Stress, finanziellen Opfern und einem dauernd schlechten Gewissen« (Lechner/Schirnhöfer 1990).

DAS KONZEPT DER MÜTTERLICHKEIT UND DER GESELLSCHAFTLICHE WANDEL DER EINSTELLUNGEN

In den frühen sechziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts keimte erstmals die bis heute virulente »Vereinbarungsfrage« auf. Welchen Einflüssen setzt die berufstätige Mutter ihre Kinder aus, während sie sich – aus schnöden Konsumwünschen, so mutmaßte man – den ureigenen Erziehungsaufgaben entziehe? »Rabenmütter« und deren bemitleidenswerte »Schlüsselkinder« bildeten ein Begriffspaar, das sich durch die Debatten um Frauenerwerbstätigkeit zog. 🧠 Nach der Umfrage der »Vorwerk-Familienstudie 2007« müssen berufstätige Mütter, die ihre Kinder im Alter von zwei Jahren in die Obhut einer Kinderkrippe geben, nicht befürchten, dafür von der Gesellschaft als »Rabenmutter« gescholten zu werden. 88 Prozent der Deutschen halten diesen Begriff für nicht angebracht (Welt Online, 9.9.2007). Eigene und Erfahrungen aus meinem Umkreis lassen allerdings an der Verallgemeinerbarkeit dieser Ergebnisse zweifeln.

ZWISCHEN KINDESWOHL UND MÜTTERLICHKEITSIDEAL Öffentliche Kindererziehung agiert aus der Perspektive der Gesellschaft (z.B. im Hinblick auf die spätere Arbeitsfähigkeit des Kindes) respektive des Kindes und seines Wohles. Das Wohl der Mütter wurde im Mütterlichkeitsideal ideologisch vorausgesetzt. Tatsächlich rückte es erst im Zuge der neuen Frauenbewegung (ab 1970) und in Folge der Frauenforschung in den Blick. 🧠 Mütterlichkeit ist mit traditionellen Betreuungsmustern verbunden unter

3 Sie wurde in Westdeutschland damals als eine Liberalisierung angesehen, für die Frauen aus Ostdeutschland war es ein Rückschritt in puncto Bevormundung durch den Staat.

Zuschreibung weiblicher Eigenschaften (Braches-Chyrek 2009). Mutterliebe als damit verbundenes geschlechtliches kulturelles Muster wurde ausgiebig in seiner historischen Entwicklung von Badinter (1992) und Schütze (1991) analysiert.

DIE »GUTEN« MÜTTER: MYTHOS »MÜTTERLICHKEIT« UND »KINDERBETREUUNG« Die zuhause gebliebenen »guten« Mütter werden als Hilfslehrerinnen ihrer Kinder angesehen. Sie haben allerdings in der Regel keine fachliche und pädagogische Ausbildung und sind damit nur in den unteren Schulklassen erfolgreich. Zugleich sind sie »selbstverständlich« unbezahlte Freizeitanimatorinnen. Alles zum Wohle der Kinder! 🍷 Im späteren Alter bezahlen sie den »freiwilligen« Verzicht auf berufliche Selbstverwirklichung und Inanspruchnahme öffentlicher außerschulischer Kindererziehung mit der Behinderung beruflicher Chancen, mit Sinnkrisen und psychosomatischen Erkrankungen. 🍷 Nicht erwerbstätige Mütter und Väter zeichnen sich durch eine unterschiedliche Selbstdarstellung aus. Während sich Mütter ambivalent aber unbefristet mit ihrer Aufgabe identifizieren, definieren Väter, die nicht erwerbstätig sind, die Kindererziehung als ein befristetes Projekt.

KINDERBETREUUNG DER BERUFSTÄTIGEN FRANZÖSISCHEN MUTTER »Eine Rabenmutter? Was ist das?« fragt Sandrine Cailleteau, die eine deutsche Mutter hat, erstaunt. Das Wort gibt es nicht im Französischen. Die 38 Jahre alte Pariser Strategieberaterin in der Pharmaindustrie hat drei Kinder im Alter von zehn, vier und zwei Jahren. Nach kurzem Nachdenken fügt sie hinzu: »Eine gute Mutter zeichnet sich dadurch aus, dass sie Qualitätszeit mit ihren Kindern verbringt, ihnen zuhört, mit ihnen spielt und diskutiert, wenn sie da ist.« Wenn Cailleteau abends gegen sieben Uhr nach Hause kommt, hat ihr männlicher Kinderbetreuer die Kleinen bereits gebadet und ihnen das Abendessen gemacht. Die Mutter liest dann die Gutenacht-Geschichte vor. (Süddeutsche.de 28.7.2003)

STIGMATISIERUNG VON MÜTTERN UND INSTITUTIONEN Erwerbstätigkeit von Müttern galt 1990 – obgleich statistisch auch in der BRD nicht zu übersehen – als abweichendes Verhalten, dem entsprechend negative Einstellungen entgegengebracht werden (Lehr 1979). 🍷 Vor- und außerschulische Institutionen wie Krippen, Kindergärten, Kindertagesstätten, Horte gehören zur Jugendhilfe und liegen in der Zuständigkeit der Jugendämter. Ihnen sowie den Kindern und dem Personal haftet der Geruch sozialer Benachteiligung an, der die Kooperation seitens der LehrerInnen und Schule wenig attraktiv macht. Friktionen, die so entstehen (bezüglich z.B. der Erziehungszielen, Interventionen), üben Druck auf die erwerbstätigen Mütter aus. Die Frage stellt sich auch hier, inwiefern sich das in den letzten 20 Jahren geändert hat.

GEGENWÄRTIGE ÖFFENTLICHE DEBATTEN IN DEUTSCHLAND: WEST-/OSTDEUTSCHER VERGLEICH Versorgung mit Krippen- und Hortplätzen in Ostdeutschland war 1994 20mal höher als in Westdeutschland (1994) (Kreyenfeld/Spieß/Wagner 2001). Darüber hinaus war die damalige Versorgung mit Ganztags-Kitaplätzen in den ostdeutschen Bundesländern (inklusive Mittagessen) die Regel, während sie in den westdeutschen Bundesländern die Ausnahme war. 🍷 Auffällige Gemeinsamkeiten bei der informellen west- und ostdeutschen Kinderbetreuung bestehen in der Unterstützung durch Verwandte – vor allem durch Großmütter. Das sog. soziale Netzwerk spielt eine bedeutende Rolle. Rund jedes dritte Vorschulkind wird u. a. von Verwandten betreut. Dies ist gerade bei jüngeren Kindern oft die alleinige nichtelterliche Betreuungsform. 🍷 Die Betreuung der Kinder durch Tagesmütter oder -väter (Tagespflege) hat in West- und Ostdeutschland nur geringe Bedeutung (im Mittel unter 3 Prozent). 🍷 Die unterschiedliche Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen findet ihren Niederschlag in der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung der Mütter. Im Osten sind nur knapp 4 Prozent der Mütter freiwillig nicht erwerbstätig, während es im Westen rund 23 Prozent der Mütter sind (Büchel/Spieß 2002).

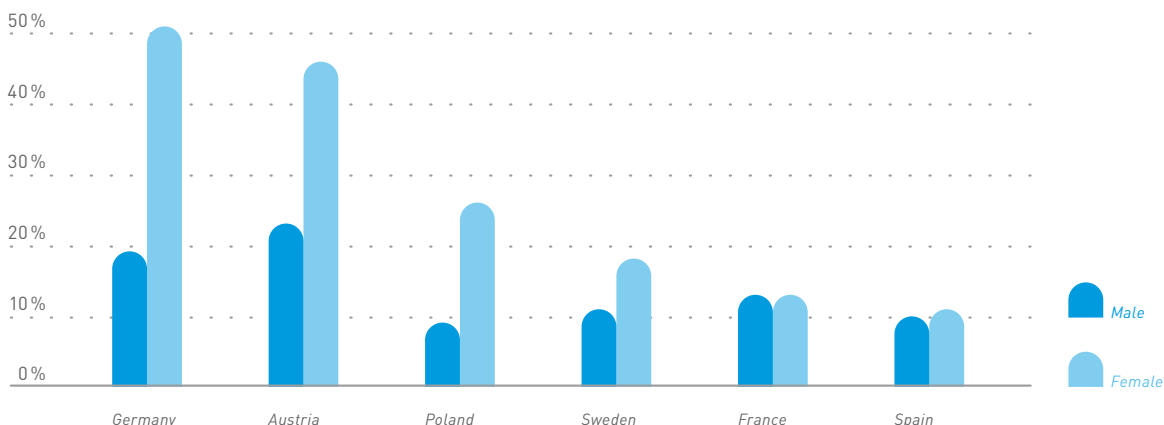
BERUFLICH QUALIFIZIERT UND MUTTER IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH Nur acht Prozent der 1957 geborenen Französinen sind noch kinderlos, aber 24 Prozent der gleichaltrigen deutschen Frauen. Die Geburtenrate in Deutschland liegt mit statistisch 1,4 Kindern je Frau deutlich unter der französischen von 1,9 Kindern (3 Sat Familienpolitik μ – ein europäischer Vergleich, 04.09.2006). 🇫🇷 Französinen haben nicht nur mehr Kinder. Die französischen Mütter sind in der Regel auch viel häufiger berufstätig als deutsche Mütter. Vor allem die gut ausgebildeten deutschen Frauen entscheiden sich gegen Nachwuchs. Vierzig Prozent der Akademikerinnen hier zu Lande haben keine Kinder. Damit hinkt Deutschland der internationalen Entwicklung hinterher.

MANGELNDE REZEPTION DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG Wissenschaftliche Literatur zur Entwicklung des Kleinkindes rutscht bei der Beschreibung und Bewertung der sog. Mutterentbehmung immer wieder ins Ideologische ab. Es scheint so, als ob Forschungsergebnisse über Art und Umfang der Entbehrung, Ersatzpersonen, qualitative Zuwendung, Bereitstellen sensorischer Anregungen ... nicht ernst genommen würden. Letztlich wird dann doch die immer anwesende Mutter insbesondere im frühen Kindesalter gepriesen (Schmalohr 1980; demgegenüber Lehr 1979). 🇩🇪 Öffentliche Kindererziehung hat die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung nicht aufgenommen, sondern hängt den alten männlich geprägten psychoanalytischen Konzepten an. Hier gelten erwerbstätige Mütter als »phallische« Frauen wie die kritische Psychoanalytikerin Rohde-Dachser herausgearbeitet hat (Rohde-Dachser 1990).

ZUR FORSCHUNG ÜBER VEREINBARKEIT FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN Eine aktuelle Studie von Metz-Göckel u. a. (2009) hat die besonders geringe Kinderzahl der WissenschaftlerInnen für Nordrhein-Westfalen bestätigt, die neuerdings auch für junge männliche Akademiker gilt. In den Hochschulen arbeitende Wissenschaftlerinnen werden als Mütter demoralisiert, wie Strehmel in ihrer Studie herausfand (Strehmel 1999). Aber zu gleicher Zeit stellen mehr Mütter die Mythen der Kinderbetreuung infrage dadurch, dass sie trotz Kinder weiter in der Wissenschaft arbeiten (Metz-Göckel u.a. 2009). Ein Ergebnis ihrer Analyse ist weiterhin, dass die Strategie der Vereinbarkeit von Beruf und Karriere durch Teilzeitarbeit sich in der Berufskarriere als Falle herausstellt.

ANTEILE KINDERLOSER PROFESSOREN UND PROFESSORINNEN IN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

Quelle: (Krimmer & Stallmann et al., 2004; Majcher, 2007), nach Lind & Banavas (2008)



KINDERBETREUUNG IN DER ISOLATION: INDIVIDUALISIERUNG, STIGMATISIERUNG UND NORMALITÄTSDRUCK Auffälligkeiten der Kinder werden in der öffentlichen Kindererziehung grundsätzlich bei der Mutter individualisiert. Auf sie wird Druck ausgeübt, Institutionen der »spezialisierten Hilfe« (durch Psychologen, Psychotherapeuten usw.) aufzusuchen, die wiederum mit individueller Problemzuschreibung bezüglich des mütterlichen Erziehungsverhaltens reagieren. Die so behandelten Mütter reagieren geschickterweise mit einem Stigmatisierungsmanagement, indem regelmäßige Besuche bei den Experten die Professionellen der unteren Ebene (Institutionen der direkten Kindererziehung) beruhigen. Besonders alleinerziehende Mütter sind den Verdächtigungen der erzieherischen Inkompetenz bzw. den Vorurteilen gegenüber der sog. unvollständigen Familie ausgesetzt. 🌱 Die Institutionen der öffentlichen Kinderbetreuung können sich bei diesem Vorgehen auf das Gros der wissenschaftlichen und populären Literatur zur Individualisierung von Problemlagen stützen. 🌱 Öffentliche Kindererziehung impliziert einen Normalitätsdruck auf Kinder und ihre Mütter. Das »aggressive« Kind wird – weil unbequem und fordernd – pathologisiert und/oder kriminalisiert mit dem Ziel der Abschiebung in Sondereinrichtungen, die besser gerüstet seien, entsprechend des Kindeswohls »Hilfe« anzubieten. 🌱 Mütter können auf diesen Druck mit kostenintensiver Privatisierung der Kindererziehung oder mit Aufgeben ihres außerhäuslichen Betätigungsfeldes reagieren. Die ErzieherInnen/ LehrerInnen treten häufig in Konkurrenz zu den erwerbstätigen Müttern als die »besseren« Mütter auf, lösen schlechtes Gewissen aus anstatt sich zu solidarisieren.

DEFIZITÄRE ÖFFENTLICHE KINDERBETREUUNG ALS STRUKTURELLE GEWALT GEGENÜBER ERWERBSTÄTIGEN MÜTTERN Die quantitative Unterversorgung mit Institutionen der außerschulischen Kindererziehung entspricht struktureller Gewalt gegenüber Müttern und allgemein Frauen. 🌱 Letztere werden – wenn sie gleiche Lebenschancen wie die Männer und Väter anstreben – vom Kinderkriegen abgehalten. Das zeigen die geringen Geburtenzahlen in Deutschland. Erstere lassen sich unter dem Druck der Verhältnisse zwingen, aus dem Beruf herauszugehen, insbesondere wenn die Kinder noch klein sind, oder sie halten den Druck aus und bleiben erwerbstätig – weil sie müssen und/oder wollen – und gelten dann als Rabenmütter. Ähnlich hat sich auch von der Leyen in einem Interview mit EMMA geäußert (EMMA, März/April 2006).

ZUR ROLLE DER MÄNNER UND VÄTER FÜR DIE KINDERBETREUUNG Die Abwesenheit von Männern in der öffentlichen Kleinkindererziehung ist nicht nur für die Sozialisation insbesondere der kleinen Jungen problematisch, sondern konfrontiert Mütter mit innerfamiliären Konflikten, die sich besonders bei zusätzlicher Abwesenheit der Väter verschärfen. 🌱 Die mangelnde Bevaterung (Olivier 1989) verstärkt die Wirkung der in ihrer Bedeutung überbewerteten und falsch bewerteten Bemutterung. 🌱 Inwiefern neue Männer hier zukünftig gegensteuern können, bleibt abzuwarten. Statistisch und qualitativ gab es sie 1990 kaum (Metz-Göckel/Müller 1986). Die männlichen Privilegien werden trotz Reflexion da und dort kaum aufgegeben.

DAS IMAGE UND DIE PRAXIS DER NEUEN VÄTER IM WANDEL Das Image der Väter in der Gesellschaft ist schlecht. Rund 60 Prozent der Deutschen glauben, »sehr viele« oder »viele« Väter überließen die Erziehung allein den Müttern und seien deshalb »Rabenväter«. Außerdem verbringen nur 40 Prozent der Väter die meiste Zeit mit ihren Kindern (Welt Online, 9.9.2007). 🌱 Allerdings nahmen 2009 mehr Väter die Elternzeit in Anspruch (16%, mit Schwankungen zwischen 19,5% in Berlin und 6,9% im Saarland, 13,5% in NRW). Eine aktuelle repräsentative Umfrage in kleinen und mittleren Unternehmen ergab bei mittleren sogar, dass 45% der männlichen Beschäftigten ihre Arbeit unterbrochen hatten (57% ganz, 42% Teilzeit).

ZUSAMMENFASSUNG UND FORDERUNGEN Was bringt die Auseinandersetzung mit dem Mythos Kinderbetreuung? Weithin unbewusste Traditionen können ins Bewusstsein gehoben werden. Dabei hilft die praktische Einbeziehung von Ergebnissen der Geschlechterforschung. Mütterlichkeitsideologien müssen gesellschaftlich und individuell infragegestellt werden. Die unterschiedlichen Legitimationen öffentlicher Kinderbetreuung sollten als solche offen diskutiert werden, damit der ideologische Gehalt deutlich wird. Dadurch wird es eher möglich, dass sich Väter und Mütter der geschlechtlichen Ursprünge ihrer gesellschaftlichen Rollen bewusst werden. Der Ausbau öffentlicher ganztägiger Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen sollte zügig erfolgen, nicht zuletzt zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im Vergleich zu anderen europäischen Ländern. Dabei sollte auch von den Erfahrungen in Ostdeutschland mit der Ganztagsbetreuung gelernt werden (Hagemann/Mattes 2008). Negative Stereotype über öffentliche Kinderbetreuung und Ganztagschulen müssen aktiv politisch bekämpft werden. Väter sollten politisch und real in die Kinderbetreuung einbezogen werden. Dennoch sollte das Thema der Kinderbetreuung nicht einer Geschlechterdifferenzen verschleiern Familienpolitik zugeordnet werden, solange ideologisch und tatsächlich Müttern mehr Verantwortung zugeschrieben wird.

LITERATURLISTE

BADINTER, ELISABETH (1992):

Die Mutterliebe - Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute. 5. Aufl.. München/Zürich: R. Piper Verlag.

BRACHES-CHYREK, RITA (2009):

Ambivalente Mutterschaft. In: BRACHES-CHYREK, RITA/MACKE, KATHRIN/WÖLFEL, INGRID (HRSG.): *Kindheit in Pflegefamilien.* Opladen: Barbara Budrich Verlag. (Im Druck)

HAGEMANN, KAREN / MATTES, MONIKA (2008):

Ganztagsbetreuung im deutsch-deutschen Vergleich, APuZ 23, 7-14.

LECHNER, WOLFGANG / SCHIRNHOFER, PAUL (1990):

Jeden Tag ein Kunststück. ZEITmagazin, 15.6.1990, 8-11.

LEHR, URSULA (1979):

Ist Frauenarbeit schädlich? Im Spannungsfeld von Familie und Beruf. Fromm Druckhaus Verlag.

LIND, INKEN / BANAVAS, TANJA (2008):

Balancierung von Hochschulkarriere und Elternschaft - Ein Überblick. In: DEUTSCHER HOCHSCHULEHRERINNENBUND E.V. (HRSG.): *Hochschulkarriere mit Familie - wie geht das?* Tagungsband, Berlin.

METZ-GÖCKEL, SIGRID / MÖLLER, CHRISTINA / AUFERKORTE-MICHAELIS, NICOLE (2009):

Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.

METZ-GÖCKEL, SIGRID / MÜLLER, URSULA (1986):

Der Mann: die Brigitte-Studie. Weinheim (u.a.): Beltz Verlag.

OLIVIER, CHRISTIANE (1989):

Jokastes Kinder: Die Psyche der Frau im Schatten der Mutter. 11. Aufl.. Düsseldorf: Claassen Verlag.

ROHDE-DACHSER, CHRISTA (1990):

Expedition in den dunklen Kontinent : Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse. Berlin (u.a.): Springer Verlag.

SCHMALOHR, EMIL (1980):

Frühe Mutterentbehrung bei Mensch und Tier : Entwicklungspsychologische Studie zur Psychohygiene der frühen Kindheit. 3., durchges. Aufl. München: Kindler Verlag.

SCHÜTZE, YVONNE (1991):

Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters »Mutterliebe«. 2., unveränd. Aufl.. Bielefeld: Kleine Verlag.

STREHMEL, PETRA (1999):

Karriereplanung mit Familie: eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Wissenschaftliche Reihe, Bd. 120. Bielefeld: Kleine Verlag.

INTERNETQUELLEN

3 SAT (04.09.2006):

Familienpolitik - ein europäischer Vergleich. <http://www.3sat.de/dynamic/sitegen/bin/sitegen.php?tab=2&source=/ard/96136/index.html>, 25.08.2009.

BÜCHEL, FELIX / SPIESS, C. KATHARINA (2002):

»Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland«. Kurzzusammenfassung: *Die wichtigsten Ergebnisse der Studie. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.* <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/kinder-und-jugend,did=5300.html>, 25.08.2009.

EMMA (MÄRZ / APRIL 2006):

» ... und immer das schlechte Gewissen.« Interview mit Ursula von der Leyen. <http://www.emma.de/511.html>, 17.08.09.

IMKE HENKEL (28.07.2003, 08:53):

Adieu, Rabenmutter. <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/693/339539/text/>, 17.08.2009.

KREYENFELD, MICHAELA / SPIESS, C. KATHARINA / WAGNER,

GERT G. (2001):

Finanzierungs- und Organisationsmodelle institutioneller Kinderbetreuung - Analysen zum Status quo und Vorschläge zur Reform. http://www.diw-berlin.de/documents/dokumentenarchiv/17/38773/diw_hbs_kita.pdf, 25.08.2009.

WELT ONLINE (09.09.2007, 18:36):

Bildung ist Frauen wichtiger als Sex. Familienstudie 2007 im Detail. http://www.welt.de/politik/article1171098/Bildung_ist_Frauen_wichtiger_als_Sex.html, 17.08.2009.

WIKIPEDIA (04.06.2009, 11:58):

Rabenmutter. <http://de.wikipedia.org/wiki/Rabenmutter>, 20.08.2009.

WIKIPEDIA (26.07.2009, 11:58):

Glucke. <http://de.wikipedia.org/wiki/Glucke>, 20.08.2009.

INTERVIEW

VÄTERZEIT

Dr.-Ing. Andreas Wittmann

Ab dieser Ausgabe möchten wir jedes Semester einen Vater unserer Hochschule porträtieren, um das erfolgreiche Projekt »Väterzeit« aus dem Jahr 2008 fortzuführen. Wir befragen Väter zu ihrer Doppelrolle als Student bzw. Beschäftigter und Familienvater zu ihren Vereinbarkeitskonzepten.

NAME:	ANZAHL, ALTER UND NAME DER KINDER:
Dr.-Ing. Andreas Wittmann, FB D	2 Kinder, Lieselotte (*5.11.06) und Margarethe (*11.03.09)
FAMILIENSTAND:	ALTER:
verheiratet	34 Jahre

52

Aus welchem FB kommen Sie und welcher Tätigkeit gehen Sie nach?

Fachbereich D – Sicherheitstechnik, Arbeitsphysiologie, Arbeitsmedizin und Infektionsschutz

Wie teilen Sie sich die Erziehung der Kinder mit der Mutter auf?

Ich arbeite Teilzeit (75%), meine Frau befindet sich jetzt, nach der Geburt von Margarethe in Elternzeit. Vorher arbeitete meine Frau Teilzeit (50%), Lieselotte hatte einen Platz in der Krabbelgruppe (Mo. 8-16:00, Mi. 8-12 Uhr und Fr. 8-16:00), Diens- tags und Donnerstags kümmerte sich meine Frau, Mittwoch Nachmittags und Freitag Nachmittags war ich zuständig.

Wie gut gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Problemfelder ergeben sich? In welchen Bereichen klappt es gut?

Zur Zeit (75 % Stelle) ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorragend. Hierzu trägt aber auch mein Chef Prof. Hofmann bei, der bei Schwierigkeiten meist jederzeit flexible Lösungen ermöglicht. Probleme hatte ich selten, da ich das große Glück hatte, für Lieselotte einen der wenigen Plätze in der Krabbelgruppe zu bekommen. Ansonsten hätte ich entweder ebenfalls auf 50% der normalen Arbeitszeit reduzieren müssen, bzw. meine Frau hätte mit dem Arbeiten aufhören müssen.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte der Arbeit an der Uni erleichtert?

Als wissenschaftlicher Mitarbeiter kann man oft deutlich flexibler auf etwaige Erfordernisse reagieren, als andere Arbeitnehmer, insbesondere wenn man nicht Vollzeit arbeitet. So konnte in dringenden Fällen Arbeit verschoben werden, bzw. zu späterer Zeit nachgeholt werden.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte der Arbeit an der Uni erschwert?

Aus meiner Sicht: Nein. Ich denke jedoch, dass dies auch stark davon abhängt, in welcher Abteilung oder Position gearbeitet wird.

Welche familienbezogenen Angebote unserer Hochschule nutzen Sie, bzw. haben Sie schon genutzt?

Mein Arbeitgeber ermöglichte mir bei meinem 2. Kind zwei Monate Elternzeit zu nehmen. Ich empfehle jedem männlichen Kollegen hier an der Uni, zumindest die 2 Partnermonate zu nutzen! Meine Tochter Lieselotte besuchte fast 2 Jahre die Krabbelgruppe der Universität und hat nun auch einen Platz im Hochschulkindergarten bekommen.

Haben Sie Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Vereinbarkeit?

Das Betreuungsangebot für Kinder unter 3 Jahren ist in Wuppertal sehr schlecht. An der Hochschule besteht zwar sowohl eine Krabbelgruppe als auch ein Kindergarten, diese sind jedoch keine Hochschuleinrichtungen, sondern werden von Elterninitiativen betrieben. Gefördert werden die Einrichtungen vom AStA und der Hochschule. Bezogen auf den tatsächlichen Bedarf sind die wenigen Plätze ein Tropfen auf den heißen Stein. Erfreulich ist daher, dass sich die Uni gemeinsam mit dem Hochschulsozialwerk und den beiden Elterninitiativen und der Stadt um eine Ausweitung dieses Angebots bemüht.

Haben Sie Anmerkungen, oder schon einmal schlechte Erfahrungen mit Kind an der Uni gemacht?

Bis heute nein, sieht man von Schwierigkeiten bei Kindergeldangelegenheiten und Elterngeldangelegenheiten einmal ab, für die die Hochschule selbst nicht verantwortlich ist.

Wie würde Ihr perfektes Arbeitsumfeld hinsichtlich der Vereinbarkeit aussehen?

Die Möglichkeit, an einzelnen Tagen meiner Arbeit von zu Hause aus nachzugehen, würde in manchen Fällen eine große Hilfe sein. Derartige Änderungen müssten jedoch, um wirklich zu entlasten, auch sehr flexibel, ja fast spontan möglich sein, denn jeder der Kinder hat, weiß, dass sich mit Kindern die Realität von einer Sekunde auf die andere ändern kann. 🍷

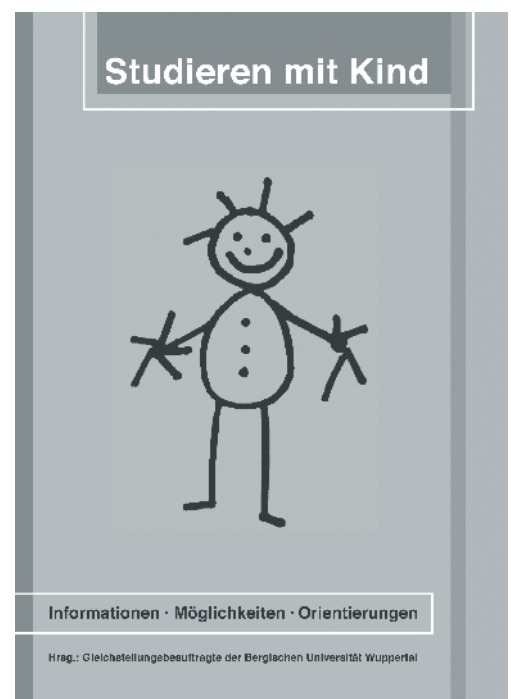


TEXT: TINA SCHULZ, FB A Fachbereich Geistes- und Sozialwissenschaften
Student. Ansprechpartnerin der Gleichstellungsbeauftragten und Studentin mit zwei Kindern

STUDIERN MIT KIND? Benötigt Wuppertal ein Audit »familienfreundliche Hochschule«?

Studieren mit Kind stellt einen vor Herausforderungen. Die Betreuungslage ist vielfach nicht richtig geklärt, vor allem für die Zeiten, in denen Praktika, Blockseminare oder Prüfungen anstehen, auf die man sich vorbereiten muss, fehlt es an Betreuungskonzepten. 🌟 Mittlerweile sind viele Hochschulen mit dem Audit »Familienfreundliche Hochschule« der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet. Um den Auditierungsprozess können sich Hochschulen bemühen, die ihre Arbeits- und Studienbedingungen familienfreundlich ausgestalten. Die Nachhaltigkeit der Projekte zur besseren Vereinbarkeit und deren tatsächliche Umsetzung werden von der berufundfamilie gGmbH jährlich überprüft. 🌟 Auch die Bergische Universität Wuppertal denkt ernsthaft darüber nach, das europaweit geschützte Signet zu erhalten. 🌟 Das Gleichstellungsbüro arbeitet mit Hochdruck an dem Ausbau der bereits bestehenden Angebote. Wer die Hochschulen im Hinblick auf ihre familienfreundlichen Maßnahmen vergleicht, stellt schnell fest, dass die Uni Wuppertal zwar einiges an familienfreundlichen Maßnahmen anbietet, aber der Bedarf an weiteren Maßnahmen sehr hoch ist. Was sich neben dem bereits in die Wege geleitetem Ausbau der Kinderbetreuungsplätze an unserer Hochschule verändern muss, sind zum Beispiel die Regelungen zur Befreiung von der Studienbeitragspflicht für studierende Eltern und Möglichkeiten, in Teilzeit zu studieren. 🌟 Was fehlt, ist vor allem die Präsenz von Kindern an unserer Hochschule. Wir haben Wickel- und Stillräume, in der Mensa stehen Hochstühle bereit und trotzdem sieht man selten Kinder auf dem Campus. Spielplätze, beispielsweise eine Wippe oder eine Schaukel auf den größeren Plätzen, würden hier vielleicht Abhilfe schaffen. 🌟 Ein Leseraum für Leute mit Kind in der Bibliothek wäre beispielsweise ideal. Möglichkeiten und Ideen, wie man die Rahmenbedingungen für studierende Eltern verbessern könnte, gibt es viele, aber die Umsetzung wird oft durch den bürokratischen Aufwand und eine nicht immer gelungene universitäre Zusammenarbeit erschwert. Auch finanzielle Gründe spielen eine große Rolle. 🌟 Mit einer Auditierung würde die Hochschule sich selbst dazu verpflichten, ei-

niges zu verändern. Kommende Generationen von Studierenden und Beschäftigten könnten sich an dem Zertifikat orientieren und gerade aus diesem Grund den Wuppertaler Hochschulstandort anderen vorziehen. Zudem würden die einzelnen Fachbereiche ihren jeweiligen Umgang mit den Problemen von studierenden Eltern überdenken müssen und die ganze Hochschule würde eine gemeinsame Linie vertreten. 🌟 Momentan gehen die einzelnen Fachbereiche, selbst die einzelnen Dozenten, sehr unterschiedlich mit den Belangen von studierenden Eltern um. 🌟 Aus diesen Gründen wäre die Erlangung des Zertifikats »familienfreundliche Hochschule« aus studentischer Sicht ein gewaltiger Fortschritt. 🌟



Die 4. Auflage 2009 der Dokumentation »Studieren mit Kind« ist im Gleichstellungsbüro, im Servicecenter oder in der ZSB erhältlich. Als pdf auch auf der homepage unter Publikationen herunterzuladen.

KINDERFREIZEITTERMINE 2010

KINDERFREIZEITEN IN DER UNI Während Kinder sich jedes Jahr auf ihre Schulferien freuen, kann die Ferienplanung für die Eltern oft problematisch sein, immerhin gilt es, 12 Wochen Schulferien zu organisieren. 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) an, zuverlässig drei Wochen in den Sommerferien und jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien, von 8.00 bis 12.30 Uhr, Beyenburg bis 13.00 Uhr.

OSTERN

29.03. – 01.04.2010 Rund um die Uni | EUR 30,- *

SOMMER

19.07. – 23.07.2010 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!
26.07. – 30.07.2010 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!
23.08. – 27.08.2010 Rund um die Uni | EUR 35,- *

HERBST

11.10. – 15.10.2010 Rund um die Uni | EUR 35,- *
**einschl. Frühstück in der Cafeteria der Mensa*
***einschl. Fahrdienst nach Beyenburg*

STILL- UND WICKELRAUM Die Still- und Wickelräume befinden sich in den Gebäuden **I 13.86** und **U 08.01** sowie auf der **ASTA-Ebene** in Gebäude ME

55

Die Anmeldetermine werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht. Darüber hinaus können interessierte Eltern persönlich per e-Mail informiert werden. Wenden Sie sich dazu bitte an das Gleichstellungsbüro:

Valerie Detlefsen

Tel.: 439 23 08

E-Mail: gleichstellung@uni-wuppertal.de

NEU: Wir möchten im Sommer 2010 erstmals eine einwöchige Freizeit am Rursee anbieten und Ihr Interesse erfragen. Nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.

Gabriele Hillebrand-Knopff

Tel.: 439 29 03

E-Mail: hillebrand@uni-wuppertal.de



Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:

<i>Stephan Lenz</i>	<i>Seite 05, 55 rechts</i>
<i>Rosi Wollscheid</i>	<i>Seite 33</i>
<i>Gabriele Hillebrand-Knopff</i>	<i>Seite 42</i>
<i>Henrik Andre</i>	<i>Seite 55 links</i>
<i>Photocase: Krockenmitte</i>	<i>Titelbild</i>

DAS NÄCHSTE [magazin](#) ERSCHEINT ZU BEGINN DES SOMMERSEMESTERS 2010