

20

Kooperation
Bergische Universität
Wuppertal/Ochanomizu
Universität Tokio

31

Award for Typographic
Excellence 2010

57

Helene Stöcker
»Philosophin der Liebe«
aus dem Wuppertal

SS10

HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

magazIn



IMPRESSUM
SOMMERSEMESTER 2010

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 GRUNDGESETZ ARTIKEL 3

06 PORTRAIT

06 PROF. DR. BÄRBEL DIEHR **11** DR. CHRISTINE HUMMEL **15** DIPL.-SOZ.-WISS. SABINE MAKOWKA

20 KOOPERATION

Bergische Universität Wuppertal/Ochanomizu Universität Tokio

22 EIN SEMESTER IN TOKYO

26 HOCHSCHULEHRENDE DER JAPANISCHEN FRAUENUNIVERSITÄT OCHANOMIZU ZU GAST

27 IKSAN

Erste frauengerechte Stadt in Südkorea

28 ICH BIN EIN »VDI ELEVATER«

Durch Zufall entdeckt, sofort beworben, es hat geklappt

29 GLEICHSTELLUNGSPREIS DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT VERLIEHEN

30 BERGISCHE UNIVERSITÄT SPITZENREITERIN BEI DER STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS IN NRW

Innovationsministerium honoriert Erfolg mit 723.500 Euro

31 AWARD FOR TYPOGRAPHIC EXCELLENCE 2010

32 ANGEBOT UND NACHFRAGE VON COACHING FÜR WISSENSCHAFTLER/INNEN

Ein Überblick

42 WEGE IN DIE WISSENSCHAFT

Ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil für WissenschaftlerInnen

45 WISSENSCHAFT TRIFFT LICHT, ENTSPANNUNG UND KOMMUNIKATION

Ergebnisse der Planungszelle zum Umbau der Bergischen Universität Wuppertal

49 KRITIK ALS PROGRAMM

Einführung in dekonstruktive/queere Pädagogik

51 DIE »ERSTIS« KOMMEN

52 WELCOMEWEEK WS 2009/2010

Exkursion 14.10.2010 »In Bewegung«

53 GESCHICHTE GESTALTEN

Forschen – Entdecken – Vermitteln

56 KETTEN REISSEN NIE VON SELBST

57 HELENE STÖCKER

»Philosophin der Liebe« aus dem Wuppertal

60 WEITERFÜHRUNG DER VERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG WIRD IM HERBST VORBEREITET

61 EINKOMMENSUNGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Wie entsteht sie? Was kann man dagegen tun?

64 GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Neues Prüfinstrument gegen Entgeltdiskriminierung – Pfarr: Equal Pay braucht Gleichstellungsgesetz

66 FAMILIENBANDE TEIL 1 UNI MIT ... KIND(ER)LEICHT GEMACHT

67 FAMILIENBANDE TEIL 2 UNI MIT ... KIND(ER)LEICHT GEMACHT

70 VÄTERZEIT

Carsten Cimala

71 KINDERFREIZEITTERMINE 2010

03

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

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER! Die vorliegende Ausgabe des Gleichstellungsmagazins hält eine Überraschung bereit. Sie ist die erste Ausgabe unserer Publikationen, die ein internationales Qualitätssiegel für Typographie und Design trägt: den renommierten Award for Typographic Excellence des Type Directors Club New York, der in diesem Jahr an unsere Grafikerin Jessica Scholz für ihr gelungenes Redesign des Magazins in New York verliehen wird. Einen ausführlicheren Artikel finden Sie in diesem Heft.

Wir freuen uns über diese Auszeichnung, denn sie bestätigt die innovative Linie unseres Redaktionskonzepts, zu experimentieren und eine Synthese aus avantgardistischem Anspruch und marktgängigen, zeitgemässen Formaten zu erzeugen, die unverwechselbar sind, dabei aber auch auf Perfektionismus verzichten. Sie brechen moderat mit Gewohntem, Standardisiertem, Tradierendem und sind offen für Schrägen, Schnitte, Asymmetrien, Schriftvariationen, hinter denen die kreativen Köpfe immer wieder wechselnder Studentinnen des Designs stehen, die ihre Semesterarbeiten damit schreiben.

Wir hoffen, dass Sie ebenso wie wir Spaß an der Lektüre und Gestaltung haben. 🍷

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

GRUNDGESETZ ARTIKEL 3

[1] Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

[2] Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

[3] Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Dieser Artikel im Grundgesetz hat Dr. jur. Margot Gebhardt-Benischke, akademische Oberrätin im Fachbereich B der Bergischen Universität Wuppertal, ihr ganzes berufliches Leben begleitet.

Nun ist sie nach über 30 Jahren Lehrtätigkeit mit den Schwerpunkten Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Familienrecht und Recht der Gleichstellung im letzten Jahr in den wohlverdienten Ruhestand getreten.

Von 1991 bis Juni 2000 war sie Frauenbeauftragte unserer Hochschule. In dieser Zeit hat sie vieles auf den Weg gebracht und umgesetzt. Den ersten Rahmenplan zur Frauenförderung an Hochschulen hat sie entwickelt. Damit war die Bergische Universität Vorreiter an deutschen Hochschulen, viele haben sich an diesem Plan orientiert.

Wir danken ihr an dieser Stelle herzlich für die hervorragende Arbeit, die sie für die Gleichstellung der Hochschule geleistet hat und wünschen ihr für die Zeit, die nun vor ihr liegt, alles Gute!

Ein ausführlicher Artikel wird in der nächsten Ausgabe veröffentlicht. 🍷



V.l.n.r.: Anja Meyer, Gabriele Hillebrand-Knopff, Anke Nolte, Renate Schürmann, Dr. Margot Gebhardt-Benischke, 1997

Dr. Margot Gebhardt-Benischke auf dem Dach der Bergischen Universität im August 1997

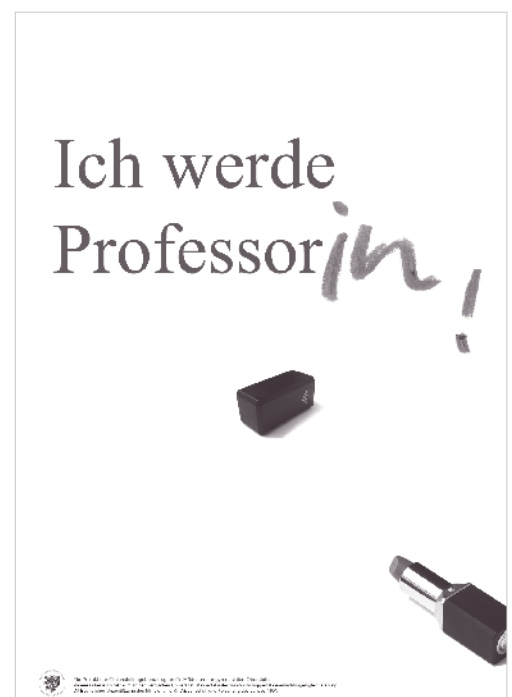


06

PORTRAIT: PROF. DR. BÄRBEL DIEHR, FB A Geistes- und Kulturwissenschaften

USE WHAT YOU KNOW, AND LEARN WHAT YOU CAN ...

Im Gleichstellungsbüro unserer Universität sah ich zum ersten Mal ein Poster, das durch sein sparsames, aber effektvolles Design sofort ins Auge sticht. Auf weißem Hintergrund prangt in großen schwarzen Druckbuchstaben der Satz **Ich werde Professor**, dem die schwungvoll handgeschriebenen roten Buchstaben »in« hinzugefügt wurden: Professorin. Das Corpus delicti, ein leuchtend roter Lippenstift in der rechten unteren Bildhälfte, war offenbar gerade erst aus der Hand gelegt worden. Ich glaubte, die junge Besitzerin geradezu vor mir zu sehen, wie sie in schicken Schuhen mit hohen Absätzen in ihre erste Vorlesung stürmte. **The unbearable lightness of success.**



Kein Zweifel, das Poster gefällt mir, drückt es doch in gleichem Maße Leichtigkeit, Zielstrebigkeit und Selbstbewusstsein aus, Eigenschaften, die ich allen jungen Frauen, die eine akademische Karriere anstreben, wünsche. Vielleicht faszinierte mich dieses Poster auch deshalb, weil ich mich selbst so gar nicht darin wiederfand. Einen Lippenstift besitze ich schon und Professorin bin ich seit über sieben Jahren. Aber als eine Selbstverständlichkeit habe ich meine akademische Karriere nie betrachtet. Aufgewachsen in einer Bergarbeitersiedlung in Bochum-Langendreer war ich schließlich die Erste und Einzige in meiner Familie, die das Abitur machte. Odd man (sorry: woman) out? Zum Glück nicht, denn damals profitierte ich nicht nur von den Bildungsreformen der sechziger Jahre, sondern auch von der uneingeschränkten Unterstützung meiner Eltern und einer jungen Volksschullehrerin.

Auch meine Großeltern spielten eine, wie ich heute weiß, bedeutende Rolle. Mein Großvater erzählte mir oft davon, dass er so manches Mal nicht in die Schule gehen durfte, weil er seiner früh verwitweten Mutter bei der Feldarbeit helfen oder für zehn Geschwister kochen musste. Meine kluge Großmutter, geboren 1900 (heute würde man sie wohl als »Hochbegabte« bezeichnen), hatte aufgrund ihrer exzellenten Leistungen zwar eine Schulgeldbefreiung erhalten, musste das Gymnasium jedoch abbrechen, weil sie nach dem Tod ihres Vaters den Lebensunterhalt für die fünfköpfige Familie verdienen musste. Beide wurden nicht müde, mich daran zu erinnern, was für ein Glück es doch sei, dass ich ohne das teure Schulgeld auf ein Gymnasium gehen und lernen konnte. You've never had it so good! Allerdings konnten mich all diese Erzählungen nicht so recht davon überzeugen, dass das zur-Schule-Gehen ein Glück sein sollte, vor allem wenn ich missmutig an meinen Mathe-Hausaufgaben saß. Beeindruckt hat mich aber die Begebenheit, als mein Vater 1964 mit mir in den einzigen Buchladen am Ort ging und mit einem 100-DM-Schein die Erstausrüstung an Büchern für die Sexta kaufte. Er erhielt kein Rückgeld! Dafür bekam ich zum ersten Mal eine Ahnung davon, dass meine Eltern tief in die Tasche greifen mussten, um den Grundstock für mein Bildungskapital zu legen. Später wurde die Lehrmittelfreiheit eingeführt, die für mich bis heute ein unerlässlicher Bestandteil eines demokratischen Bildungswesens ist. (In Großbritannien werden übrigens sogar die Hefte und Stifte von der Schule gestellt.) Um jedoch Bildungskapital in einer heranwachsenden Generation zu akkumulieren, reicht es nicht aus, nur die materiellen Voraussetzungen zu sichern. Vielmehr muss der Bildungswille in Kindern und Jugendlichen, gerade wenn sie aus bildungsfernen Familien stammen, geweckt und erhalten werden.

08

Meinen Lehrern gelang diese schwere Aufgabe unterschiedlich gut. Kein Wunder, denn als die Vorhut des Babybooms saßen wir zu 54 Kindern in der ersten Klasse des Lessing-Gymnasiums. Der abgestumpfte Musiklehrer brüllte in der ersten Musikstunde in die Klasse, dass von uns höchstens drei das Abitur schaffen würden. Ich war mir vollkommen sicher, dass ich nicht zu diesen drei Kindern gehören würde – und dass Musik ein überflüssiges Fach war. Meine Zuversicht kehrte jedoch schlagartig zurück, als der Englischlehrer die Klasse betrat, der ununterbrochen, gutgelaunt und fließend Englisch mit uns sprach. Ich hing an seinen Lippen, glaubte alles zu verstehen und traute mich, sogar selbst Englisch zu sprechen, von dem er angeblich auch alles verstand. Wenn er uns mit ausladenden Armbewegungen und einem fröhlichen »All of you!« zum Chorsprechen ermunterte, missverstanden wir ihn und glaubten, er habe »I love you« gesagt. Ich hatte Glück und begegnete auch in der Mittel- und Oberstufe einer Lehrerin und einem Lehrer, die mit Begeisterung Fremdsprachen unterrichteten. Sie verstanden es, uns sogar für die Form von Sprachen zu interessieren z. B. für eine Diskussion über die stimmhaften Auslaute und darüber dass Al Martino eben nicht von blauer spanischer Eiscreme [ais] sang, sondern von blue Spanish eyes [aiz]. Außerdem brachten sie etwas zustande, wofür ich ihnen heute noch dankbar bin: Sie stellten einen Schüleraustausch mit der Wolverhampton Grammar School for Girls auf die Beine, durch den ich im Alter von fünfzehn Jahren zum ersten Mal nach Großbritannien kam und in Schule und Familie full immersion erfuhr und genoss. Ich vermute, dass sich meine Bereitschaft, mich nach Kräften für Auslandspraktika unserer Studierenden in England und Wales einzusetzen, immer noch aus den wertvollen Erfahrungen meines eigenen Schüleraustausches speist. Dieser Schüleraustausch fiel in die entwicklungspsychologisch bedeutende Phase der Identitätssuche, Abgrenzung und Identitätsverwirrung. Ich war offen für all die neuen Erfahrungen, Ausdrucksformen, Lebensstile einer anderen Kultur. Dabei stellte ich aber verblüfft fest, wie deutsch ich doch war, z. B. in meiner Ablehnung der Schuluniform oder der entrüsteten Klarstellung, dass ich Hitler aufgrund meines Alters gar nicht gewählt haben konnte. Ich lernte im alltäglichen Umgang mit culture with a small »c«, dass jeder Mensch kulturell geprägt ist und dass es höfliche Formen der Ablehnung eines date gibt wie »Sorry, I have to wash my hair« statt auf teutonisch bruske Art »No« zu sagen.

Nach meiner Rückkehr aus Wolverhampton stand für mich fest, dass ich Anglistik studieren und Englischlehrerin werden wollte. Nur einmal, gegen Ende meines Studiums, geriet dieser Entschluss für einen kurzen Moment ins Wanken, als der Professor, dessen Hilfskraft ich zwei Jahre lang gewesen war, mir eine befristete Mitarbeiterstelle anbot. Ich entschied mich dagegen, durchlief mein Referendariat und war 22 Jahre Lehrerin an einem Gymnasium, das 10 km östlich von Wuppertal liegt.



Diese Entscheidung habe ich nie bereut, obwohl die nervenaufreibende Arbeit, die Lehrerinnen und Lehrer leisten, wenig Anerkennung und Wertschätzung erfährt. Im Unterschied zu allen anderen Fächern können die Fremdsprachenlehrkräfte jedoch sehr viel Bestätigung aus den Früchten ihrer Arbeit gewinnen. Sie leisten nämlich produktive Arbeit. Immer wenn Kinder nach den ersten Wochen Englischunterricht ein Telefonat über einen entlaufenen Kater auf Englisch simulieren konnten und auf Dankesbekundungen mit einem idiomatischen »Not at all« reagierten, hatte ich das Gefühl, zu dem einzigartigen Prozess des Sprachenlernens einen hörbaren Beitrag zu leisten. Immer wenn es mir gelang, launische Halbwüchsige dafür zu interessieren, wie sie von geschickten Reportern mithilfe von referential strategies in Zeitungsartikeln manipuliert werden können, trug dieses kleine Erfolgserlebnis entscheidend zu meiner beruflichen Zufriedenheit bei. Später als Fachleiterin am Studienseminar in Hagen riet ich meinen Referendarinnen und Referendaren, nach kleinen Erfolgen im Alltag des Englischunterrichts zu suchen: Interessiert Euch für die Sprache in allen ihren Erscheinungsformen und interessiert Euch für die Schülerinnen und Schüler, die vor Euch sitzen! Dann seid Ihr auf einem guten Weg.

Wie aber kommt es, dass ich selbst von diesem »guten Weg« abgewichen bin bzw. mein Lehrerinnendasein aufgegeben habe? Definitiv nicht aus Frustration über oder Langeweile in der Schule, sondern weil mich eine andere Tätigkeit faszinierte, für die mir in der Schule neben der Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsarbeit nicht genügend Zeit blieb: das Forschen. Angefangen hatte es mit der Abordnung als Oberstudienrätin im Hochschuldienst, die mir eine großartige Chance zum Perspektivwechsel bot. An der Ruhr-Universität Bochum war ich drei Jahre lang verantwortlich für das fachdidaktische Lehrangebot und konnte mit den Studierenden über Spracherwerbsprozesse im Englischunterricht reflektieren, ohne in den Handlungszwängen und dem Zeitdruck der Schulpraxis zu stehen. Schon bald entwickelte ich die Idee, in einer Rezeptionsstudie zu Shakespeares Romeo and Juliet die Art und Weise zu untersuchen, wie junge Erwachsene von heute ein vierhundert Jahre altes Konzept von Liebe und Ehe aufnehmen und verarbeiten. Die Ergebnisse verblüfften mich durch die Unmittelbarkeit der Reaktionen und die Erkenntnis, dass dieser Text sich immer noch hervorragend für einen lernerorientierten Unterricht eignet. Der Prozess des Forschens ebenso wie seine Ergebnisse machten mir Lust auf mehr. Deshalb nahm ich einen Ruf an die Pädagogische Hochschule Heidelberg an, wo ich ideale Bedingungen zur sprachdidaktischen Forschung im Englischunterricht auf der Primarstufe vorfand. Nachdem ich dem gesamten Projekt »Englisch in der Grundschule« als alte Gymnasiale vorsichtig skeptisch gegenüber gestanden hatte, war ich erneut verblüfft über die Ergebnisse meiner Forschung, die hier nur in ein paar Stichworten zusammengefasst werden können: Sechsjährige werden durch einen altersgerechten Fremdsprachenunterricht nicht überfordert; Siebenjährige wollen lesen und schreiben, auch auf Englisch; Achtjährige wollen nicht bloß Liedchen singen und Neunjährige können sich ausgewählter Strukturen der Fremdsprache durchaus bewusst werden und sogar darüber sprechen.

10

Etliche Kolleginnen und Freundinnen haben sich gewundert, als ich 2007 die Chance zur Fortsetzung dieses Forschungsprojekts aufgab und obendrein das schöne Heidelberg verließ. Wie kann man nur von Heidelberg nach Wuppertal gehen?! Unzählige Male hörte ich diese Frage und musste oft erklären, dass ich das zugegebenermaßen schlechtere Wetter in Wuppertal für die Rückkehr nach Nordrhein-Westfalen gerne in Kauf nahm. Da ich seit Mitte der 80er Jahre Wahl-Wuppertalerin bin, hatte ich mir eine Tätigkeit an der Bergischen Universität schon lange gewünscht. Über die Berufung als Professorin für Psycholinguistik und Fachdidaktik war und bin ich sehr glücklich, denn alles, was ich zuvor in meiner beruflichen Laufbahn erfahren und gelernt habe, kommt meiner jetzigen Forschung und Lehre in vollem Umfang zugute.

Manchmal, wenn Studierende mich mit ihren Fragen »Was mache ich denn, wenn ... ?« konfrontieren oder ihre Berichte aus den Praktika mit einem »Was hätten Sie denn an meiner Stelle gesagt oder getan?« beenden, muss ich sie daran erinnern, dass Fachdidaktik keine Rezeptologie, sondern eine wissenschaftliche Disziplin ist. Natürlich kann ich an einem Abend in der Uni-Kneipe über die eine oder andere Episode aus meiner langjährigen Schulerfahrung erzählen. Aber in der fremdsprachendidaktischen Wissenschaft suchen wir nach Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Faktoren, die den Sprachlernprozess und die Sprachverarbeitung beeinflussen: Wie kommt es, dass junge Lernende annehmen, dass »goed« oder »wented« die Vergangenheitsformen von »to go« seien? Welche Wortschöpfungsmechanismen wenden Jugendliche an, die ihre Mitschüler aus unteren Klassenstufen auf dem Schulhof als »ankle-biter« titulieren? Warum benötigen Fremdsprachenlernende sowohl einen focus on meaning als auch einen focus on form, um sicher Englisch zu lernen? Was hilft schwachen Lernern, ihren Wortschatz zu erweitern? Wie sehen die Bedingungen für erfolgreiche Sprachlernprozesse aus?

Ich empfinde es als großes Privileg, dass ich mich mit diesen und vielen weiteren interessanten Fragestellungen beschäftigen kann, noch dazu im Dialog mit Fachkolleginnen und Kollegen sowie jungen Erwachsenen, die in der Mehrzahl selbst ein recht flüssiges Englisch sprechen. Es gibt durchaus auch Dinge, die mir an meiner jetzigen Tätigkeit nicht gefallen, z. B. der unerwartet hohe Verwaltungsaufwand oder der schnelle Wechsel von Reformen, der das ebenso schnelle Ändern von Prüfungsordnungen notwendig macht – on the hoof, also im Laufschrift. Da können einem schon mal die guten Ideen ausgehen. Aber zum Glück müssen – nach Trish Berrong – auch Professorinnen nicht perfekt sein: **Use what you know. Learn what you can. Make up the rest as you go along.** 🌸

11

PORTRAIT: DR. CHRISTINE HUMMEL, Leiterin ZSB

NEUES WAGEN UND SEHEN

Nicht weil es schwer ist, wagen wir es nicht.

Es ist schwer, weil wir es nicht wagen.

Seneca

Dieses Zitat hat mich durch meine Doktorarbeit über die Intertextualität im Werk Heinrich Bölls begleitet. Was zunächst nur als vage wissenschaftliche Intuition vorhanden war – meine Idee, in den Werken Heinrich Bölls, der vor allem als Gutmensch und Moralist galt und immer noch gilt, moderne Schreibweisen und kunstvoll eingesetzte Textzitate und –anspielungen aufzuspüren –, entwickelte sich zu einem tragfähigen und zunehmend ausufernden Thema, ein Thema, das mir vier Jahre die unterschiedlichsten Lektüren aufdrängte, ermöglichte: die Lektüren Heinrich Bölls. Dazu zählten Bücher der Weltliteratur, die ich ohnehin immer einmal hatte lesen wollen: das umfangreiche Opus' Fedor Dostojewskis, dessen Spuren Böll in Petersburg gefolgt war, Leo Tolstoj's großartiger Roman »Auferstehung« über die unerschütterliche Moral der Maslowa und die Werke der Amerikaner Ernest Hemingway, William Faulkner, Thomas Wolfe – für die deutschsprachigen Nachkriegsliterarten eine Entdeckung und vor allem in formaler Hinsicht Vorbilder. 🌸 **LITERATURWISSENSCHAFTLICHE BEUTEZÜGE** Die englische und irische Literatur, etwa William Butler Yeats, Virginia Woolf, James Joyce und Samuel Beckett, aber auch die inzwischen gänzlich vergessenen Bücher der *Renouveau Catholique* mussten ebenfalls aus der Intertextualitäts-Perspektive einer (Re)Lektüre unterzogen werden. Hatte ihre Lektüre Böll inspiriert? Hatten diese Bücher Spuren in seinem Werk hinterlassen? Die Ausbeute des Lektüre-

streifzugs war enorm und zeigte, dass Böll nicht nur und immer wieder literarische Zitate in seine Werke eingebettet hatte, sondern auch narratologisch von seinen Vorbildern profitierte – ja, dass er mit Figurendarstellung und –perspektiven ebenso wie mit der Zeit im Text experimentierte, wodurch sein Schreiben Ende der 1950er Jahre einen regelrechten Modernitätsschub in Richtung Polyperspektivität erhielt. So erwies sich der methodische Ansatz als durchaus passend, führte mich durch mehrere 1000 Seiten unerwartete Lektüren und zu 400 Seiten eigenem Text. 🌸 **LEBEN MIT BÜCHERN** Ein Leben ohne Bücher ist für mich undenkbar. Sie sind fester Bestandteil meines Elternhauses und für mich geliebt: als wesentliches Element des Alltags und ständige Begleiter. Das Haus verlasse ich nicht ohne mindestens ein Reclam-Bändchen in der Tasche. Ganz deutlich sind die frühen Erinnerungen an die Märchenbücher aus dem Herder-Verlag mit den etwas unheimlichen Illustrationen von Ruth Koser-Michaëls oder Volkmann-Leanders »Träumereien an französischen Kaminen«, bebildert mit Scherenschnitten. Schon früh galt es dem Geheimnis nachzuspüren, was denn das versonnene Lächeln oder auch die Anspannung der Eltern hervorrief, wenn sie in ein Buch schauten. Es war und ist wohl das Versinken in Geschichten, in fremde Welten oder auch der intellektuelle Hedonismus, etwas zu verstehen. Das brachte mich ans Lesen – das Vorgelesene mitlesend, dem Blick der oder des Lesenden folgend – und damit auch ans Schreiben. 🌸 Das Interesse an Menschen und ihren Geschich-

ten führte später in den Journalismus. Ich schrieb mich quer durch alle Themen der Lokalpolitik (schon damals gab es Pläne zum Umbau des Döppersberg), schilderte und fotografierte die seinerzeit fast gänzlich verfallenen Bahnhöfe, besprach zahlreiche Ausstellungen, besuchte mit einem Tross internationaler Journalisten den Rohbau des soeben umgebauten Von der Heydt-Museums, schrieb über Konzerte in der Stadthalle – eine Herausforderung! Die Literatur und die jährlich stattfindenden Wuppertaler Literaturtage waren mein Haupt-Ressort, was einige der schönsten Bekanntschaften mit Autor/innen und Kulturschaffenden bescherte. Auch zu Hochschulthemen habe ich Artikel verfasst – etwa über den schon zu Beginn der 1990er boomenden Studiengang Wirtschaftswissenschaft; außerdem war ich über mehrere Ausgaben Herausgeberin des HochschulExtras. Die Promotion verlangte dann ein anderes als das journalistische Tempo; zudem brauchte ich die Zeit für meine literarischen Be-

tezüge. **MENSCHEN UND GESCHICHTEN** Studiert habe ich seit 1987 Germanistik, Philosophie und Politikwissenschaft – letztere wäre durchaus austauschbar gewesen gegen Kunstgeschichte, doch das war zu der Zeit in Wuppertal nicht möglich. Außerdem tat eine mit gänzlich anderen Methoden arbeitende (Sozial)Wissenschaft gut und öffnete den Horizont. Zu den wichtigsten Studienstationen gehörten die (schon damals!) überfüllten Seminare bei Heinke Wunderlich, meiner bedeutenden akademischen Lehrerin im Grundstudium, bei der ich eine Arbeit über Christa Wolfs großartige Erzählung »Kassandra« schrieb. So groß war meine Begeisterung für Text und Thema, dass die erste Rohfassung meiner Hausarbeit leichtsinnig gänzlich ohne Fußnoten verfasst war – dafür hatte ich im Eifer des Schreibens keine Zeit gefunden. In der Philosophie waren es die Seminare von Wolfgang Janke über Schillers Ästhetische Erziehung, über Fichte und über den Existentialismus, die die großen Fragen mit Leben füllten, denen wir auf den Grund gingen, wobei Janke uns zu klarer Argumentation und cartesianischer Gedankenführung geradezu erzogen hat. **PROJEKTE, PUBLIKATIONEN, HOCHSCHULPOLITIK** Anfang der 1990er Jahre kam die Böll-Forschung in der von Werner Bellmann geleiteten Arbeitsstelle hinzu. Zu meinen ersten Aufgaben als studentische Mitarbeiterin gehörte das Korrekturlesen der Druckfahnen von Heinrich Bölls Trümmertiliteratur-Roman »Der Engel schwieg«. Bellmann und sein Team hatten den Roman aus Teilstücken, die sich im Nachlass fanden, und Zeitungspublikationen rekonstruiert. 1992 erschien der Roman bei Kiepenheuer & Witsch – ein wichtiges Buch über die unmittelbare Nachkriegszeit. In diesem frühen Böll-Roman sind die Themen seines Gesamtwerks schon aufgefächert: der Krieg und seine Folgen, Gesellschaft und Familie, Religion und Moral. Meine Magister-Arbeit schrieb ich über den anderen großen deutschen Autor der Nachkriegszeit: Günter Grass, genauer über seine politische Lyrik der 1950er und 1960er Jahre – oft bitterböse Verse. **PROJEKTE, PUBLIKATIONEN, HOCHSCHULPOLITIK** Mit Abschluss der Promotion begann eine neue Zeit, die mich in die akademische Lehre führte. Neben zahlreichen Einführungskursen, dem harten Brot der Germanistik, unterrichtete ich Proseminare vor allem zur Literatur des 20. Jahrhunderts – wie bereichernd ist es, das Erlernete zu vermitteln und andere für Wissenschaft zu begeistern! Highlights dieser Zeit sind die Kulturprojekte mit Studierenden, etwa die Ausstellung über das Phantom Patrick Süskind in der Universitätsbibliothek (2006) oder die 50er-Jahre-Ausstellung im Kunstraum OLGA in der Wuppertaler Nord-

13

stadt im Herbst vergangenen Jahres. In diesen Seminaren lassen sich Wissenschaft und Praxisbezug verbinden, was für alle viel Aufwand, aber großen Gewinn bedeutet. 🌸 Das Innenleben der Universität galt es nach Abschluss der Doktorarbeit 2001 zu ergründen. An einer Universität wird nicht nur geforscht und gelehrt, sondern es wird Bildungspolitik umgesetzt, etwa im Bologna-Prozess. Die Entwicklung der Bachelor-Studiengänge, das Mentorenprogramm, die Evaluation der Lehre, die Zusammenlegung der Fachbereiche – das waren die Themen einiger Gremien, in denen ich mitarbeitete. Beruflich beschäftigten mich weiterhin die Lehre und die (Mit)Arbeit an einer Reihe von Publikationen über Böll, die Kurzgeschichte, Grass und Süskind und an einem Buch, das aus der Arbeit in den Einführungskursen resultierte: »Grundkurs Literaturwissenschaft«, gemeinsam mit Gabriele Sander und Sabina Becker. 🌸 Parallel zum universitären Leben engagiere ich mich seit dieser Zeit mit Lust und Liebe für die Kultur im öffentlichen



Raum: Mit Vorträgen und Lesereihen bei diversen Bildungsträgern, interdisziplinären Kulturprojekten, u.a. im Rahmen meiner ehrenamtlichen Arbeit bei der GEDOK, die vor mehr als achtzig Jahren von Ida Dehmel gegründet wurde, um das Kunstschaffen von Frauen zu fördern, und – last but not least – mit liebevoll gewonnenen literarischen Führungen im Von der Heydt-Museum. 🌸 **TRADITION UND EXZELLENZ** Zwei Jahre führten mich dann in den äußersten Südwesten der Republik, an die Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg, die zu dieser Zeit Exzellenz-Uni wurde. Hier wird eine ganz andere Tradition gelebt – ist die Uni doch mehr als 550 Jahre alt, in einer Stadt, die sich (nicht ganz zu Unrecht) als nördlichste Stadt der Toskana bezeichnet. Es lebte und lehrte sich gut, es ließen sich wunderbare Projekte realisieren: Eine Lesereihe zur Abenteuer-Literatur in Kooperation mit dem Literaturhaus Freiburg, zu der wir Christof Hamann, Felicitas Hoppe und Ilija Trojanow eingeladen hatten, sowie ein Wissenschaftsmagazin des Deutschen Seminars als Studierendenprojekt, das ich zwei Ausgaben redaktionell betreut habe. 🌸 **NEUES MACHEN UND SEHEN** Seit Oktober 2009 bin ich mit einer neuen Aufgabe wieder an der Bergischen Universität in Wuppertal, und zwar als Leiterin der Zentralen Studienberatung. Ein vielfältiges Aufgabenfeld haben mein Team und ich zu bearbeiten – ein Feld, das sich durch die Begriffe Studieninformation, Studienorientierung und Studienbegleitung nur grob umreißen lässt. Es kommt mir so vor, als schöpften wir aus der funkelnden Schatztruhe (da sind sie wieder, die Mär-

chen...) der Bergischen Universität, wenn wir Ratsuchende in Einzelgesprächen oder in ganzen Schulklassen, in der ZSB oder auf Info-Börsen bzw. Messen über die breite Palette der Studiengänge informieren und für ein Studium zu begeistern suchen. Wir entwickeln im Gespräch mit jungen Menschen Studienperspektiven – die ja auch Berufs- und Lebensperspektiven sind –, die ihren Talenten und Neigungen entsprechen. 🌸 Wir suchen nach Lösungen, wenn es Schwierigkeiten im Studienfach oder mit dem wissenschaftlichen Arbeiten gibt, und wir helfen weiter, wenn das Aufschieben dem Abschluss im Weg steht. So stehen unsere Türen täglich offen für junge Menschen und ihre Lebensgeschichten. Unser Arbeitsfeld ist angesiedelt zwischen den Studieninteressierten, den Studierenden und den Lehrenden der Fachbereiche, zu denen wir engen Kontakt haben, denn alle Neuerungen in den Fächern fließen unmittelbar in unsere Beratung ein und werden umgehend in den Studieninfos bzw. auf der Website der ZSB publiziert. 🌸 Von Lichtenberg stammt das Motto meiner Doktorarbeit, das die Aufforderung Senecas fortschreibt – ein Motto, das auch für meinen weiteren Weg steht: »Man muss etwas Neues machen, um etwas Neues zu sehen.« Und es ist schön, andere auf dieses Neue, die Vielzahl der Möglichkeiten hinzuweisen und sie so auf ihrem Weg ein Stück zu begleiten. 🌸

http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv_ab2008/namensindnachrichten/2009/1005_hummel.html

http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv_ab2008/archiv_medieninformationen/2010/0212_schulleiter.html

Zentrale Studienberatung

Campus Griffenberg

Gebäude B, Ebene 05/06

Gaußstraße 20

42119 Wuppertal

0202 43 92 595 | www.zsb.uni-wuppertal.de

PUBLIKATIONEN (AUSWAHL):

Intertextualität im Werk Heinrich Bölls
(Diss. Wuppertal 2001), 2002.

Grundkurs Literaturwissenschaft.

Von Sabina Becker, Christine Hummel und Gabriele Sander, 2006.

Deutsche Kurzprosa der Gegenwart.

Hrsg. von Werner Bellmann und Christine Hummel, 2005

Interpretationen: Deutsche Kurzprosa der Gegenwart.

Hrsg. dieselben, 2006.

Psychogramme der Postmoderne. Neue Untersuchungen zum Werk Patrick Süskinds.

Hrsg. von Andreas Blödorn und Christine Hummel, 2008.

Hrsg.: *Der weiße Nebel wunderbar.* Gedichte, 2008.

Hrsg.: *Kürzestgeschichten*, 2010.

PORTRAIT: *DIPL.-SOZ.-WISS. SABINE MAKOWKA M.A., FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften
Promotionsstudentin an der Bergischen Universität,
Professorin an der Fachhochschule St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit*

WEGE IN DIE WISSENSCHAFT *Von der Schulabbrecherin zur Professorin*

15

*V.l.n.r.: Apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel,
Sabine Makowka, Anja Meyer*

Englisch mochte ich in der Schule nicht lernen. Warum auch? Was sollte ich als Ruhrgebietskind mit einer Fremdsprache? In den 60er Jahren meiner Kindheit war Reisen noch unerschwinglich, und auch ein Studium kam für mich in den 70er Jahren nicht in Frage, denn, so dachte ich, den ganzen Tag am Schreibtisch sitzen könnte allenfalls für Masochisten attraktiv sein. Zudem begann das verflixte dreizehnte Jahr (nach zwölf erfolgreichen Schuljahren) mit sechs Prüfungen in Latein, deren Beurteilung die gesamte Notenskala in absteigender Folge durchlief; nach sechs Monaten gab ich also die schulische Laufbahn auf und wendete mich Sinnvollerem zu: Ich wanderte aus, nach Schottland.

Schlagartig änderte sich meine (schul)jahrelang sorgfältig gehegte Einstellung zu Fremdsprachen und insbesondere zur englischen Sprache, als ich nämlich den schottischen Akzent und Land und Leute dort kennenlernte. »Sinnvolles Tun« hiess für mich damals, Menschen mit Behinderungen zu begleiten, und nebenher Curative Education zu lernen. In dieser Ausbildung setzte ich mich mit anthroposophischem Gedankengut auseinander, welches ich in der schottischen, heilpädagogischen Variante durchaus annehmbar fand. Dieses weltanschaulich geprägte Wissen erschien mir damals hilfreich, plausibel und direkt anwendbar, sodass mir das Lernen nicht schwer viel, und auch proficient fluency in English schnell nachgeholt wurde.

Während dieser Ausbildung – und vor allem in den ersten Berufsjahren danach – hatte ich mit dem schottischen Social Service zu tun, und lernte dessen Selbstverständnis schätzen. Ich entdeckte im Nordosten Schottlands in den späten 70er und Anfang der 80er Jahre d. l. Jh. ein Verständnis sozialer Arbeit als Dienstleistung am Bürger und an der Bürgerin, und damit ein professionelles Selbstverständnis gesetzlicher Sozialarbeit, welches mir seither nicht mehr begegnet ist. Der respektvolle Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern als Adressaten Sozialer Arbeit, und die Professionalität im demokratischen Verständnis sozialer Arbeit beeindruckten mich in ihrer Offenheit für Frem-



des, für neue Ideen und neue Impulse und eröffneten mir neue Sichtweisen. Einige Jahre später – und um eine Familie reicher – zog es meinen Mann und damit auch mich in den Kanton Bern. Ein Kulturschock der besonderen Art stand mir bevor: Um eine Arbeitsstelle in der Schweiz annehmen zu können, benötigte ich anno 1984 die Unterschrift meines Ehemannes. Das war mein erster Kontakt mit dem, was man(n) heute so beschönigend »Genderfragen« nennt. Dennoch verlasse ich hier den Erzählstrang »Gender« vorübergehend, denn die Eidgenossenschaft verabschiedete im Jahre 1989 ein fortschrittlich(er)es Eherecht, welches prinzipiell beiden Ehepartnern die Verantwortung für die Familienaufgaben zu gleichen Teilen auferlegt, und einige Anachronismen im Geschlechterverhältnis der Vergangenheit überließ. Diesbezügliche juristischen Feinheiten und eidgenössische Besonderheiten lasse ich außen vor, denn hier möchte ich meine Wege in die Wissenschaft aufzeigen.

Mich sensibilisierte der mehrfache Wechsel zwischen den scheinbar ähnlichen Kulturen, denn er führte mich zur verstärkten Beachtung augenscheinlicher Selbstverständlichkeiten, die mir jeweils neu – und daher auffällig und reflexionsbedürftig – waren. Ich merkte schnell, dass die Befragung oder auch bloße Erkundung solcher Selbstverständlichkeiten nicht erwünscht waren, bzw. sogar als »angriffig« empfunden wurde. So machte ich mir den ethnomethodologischen Blick zu eigen, bevor ich den Begriff kannte, und bevor ich die vorzügliche Einführung in die Ethnomethodologie in den Seminaren von Prof. Dr. Doris Bühler-Niederberger hören konnte.

Mein Leben und Arbeiten in xenophoben »sozialen Welten« , die Diskussionen und Argumente in den »Arenen« patriarchaler Institutionen in und um Bern und in der Arbeit mit sogenannten »randständigen« Jugendlichen, erlaubte mir zudem Einblicke in mikro-politische Zusammenhänge, die mich in Erklärungsnotstand brachten, und in mir den Wunsch nach Fort- und Weiterbildung weckten. So entwickelte sich über die Berufsjahre eine »Bildungsnotwendigkeit« als erste Motivation zur Auseinandersetzung mit Wissenschaft.

Gleichzeitig wusste ich von den geplanten Umbrüchen und der Aufbruchsstimmung zur Professionalisierung im schweizerischen Sozialbereich: Dieser Weg führte die Ausbildungsstätten von der Fachschule zur Höheren Fachschule und zur Einrichtung von Fachhochschulen für Soziale Arbeit, welche in der Eidgenossenschaft erst im Jahre 1995 für den Sozialen Bereich eingerichtet wurden. Meinen damaligen Teilzeitjob als Referentin in der Ausbildung von Sozialpädagoginnen konnte ich daher nicht in einen Vollzeitjob umwandeln; es wurde mir empfohlen, ein Studium nachzuholen, wenn ich diesen Wunsch verwirklichen wollte. So ergab sich die zweite Motivation zum Studium als eine berufliche »Besitzstandswahrung« bzw. Weiterentwicklung.

Zwar hatte ich kein Abitur, aber dank eines voraussehenden Lehrkörpers doch immerhin die Fachhochschulreife als höchsten Schulabschluss vorzuweisen. So standen mir die Gesamthochschulen in Nordrhein Westfalen offen (mit bestem Dank an die Eltern der Bildungsreform der 70er Jahre!). Die Bergische Universität Gesamthochschule Wuppertal führte exakt ein Angebot, welches auf meine Bedürfnisse zugeschnitten war: Der Studiengang in den angewandten Sozialwissenschaften erlaubte mir Einblicke in allgemeine und spezielle Soziologien, in Sozialpädagogik und Sozialpsychologie, in das bürgerliche Recht u.a. Rechtsgebiete, in die Kriminologie sowie in die Sozia-

le Rehabilitation und nicht zuletzt in die Forschungsmethodologien und in die Statistik, die für wissenschaftliches Arbeiten unerlässlich sind. Damit erhielt ich ein breitgefächertes und hochgeschätztes Bildungsangebot, welches mir nicht nur eine wissenschaftliche Reflexion meines bisherigen (Erfahrungs-) Wissens ermöglichte, sondern vor allem soziologische und transdisziplinäre Zugänge zum wissenschaftlichen Wissen eröffnete.

Glücklicherweise gab es keine Präsenzkontrollen in den Fachbereichen (mit Ausnahme der Pädagogik), so dass ich jedes Semester an mindestens einer »fachfremden« Vorlesung oder einem fachfremden Seminar teilnehmen konnte. So besuchte ich neben »meinen« Fächern auch philosophische, psychologische, und sprachwissenschaftliche Vorlesungen und Seminare und schnupperte zudem im Seniorenstudium. Das ergab eine lange und lustvolle Studienzzeit, mit vielen neuen Erkenntnissen und Diskussionen derselben. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel war so freundlich, mich vor meiner eigenen Neugier zu warnen: Es würde ein fließender Übergang aus dem Studium in die Pensionierung, wenn ich weiterhin so verfare, gab sie zu bedenken. (Besten Dank nicht nur für diesen kleinen kick off.) Nach den vielen Jahren im Beruf genoss ich einfach das Studierendenleben und engagierte mich gern nebenher im AstA, in Seminaren zur feministischen Wissenschaftstheorie, in frauenspezifischen Zugängen zum Studium, und nicht zuletzt im damaligen Streik gegen die angedrohten Studiengebühren.

1997 feierte die Bergische Gesamthochschule ihr 25jähriges Bestehen. Aus diesem Anlass hielt Professor Dr. Gerhard Deimling ein sehr aufschlussreiches Seminar »Wissenschafts- und organisationssoziologische Analyse der Entwicklung der ›Gesamthochschule‹ zur ›Universität‹ 1970–1997«, mit dem sich Herr Deimling in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedete. Hier erhielt ich erste Anregungen über die Universität als Institution nachzudenken. Gleichzeitig beauftragte mich die damalige Frauenbeauftragte, einige Inhalte zu den Geschlechterverhältnissen für die Plakatwände der Festausstellung zu erarbeiten. In Kombination mit Herrn Deimlings Seminar war mir dieser Auftrag ein Augenöffner für hochschulpolitische Fragen, sodass ich mich weiterhin für Gleichstellungsfragen einsetzte. Ich durfte für die Gründerinnen der SommerUni, Dr. Margot Gebhardt-Benischke und Rosemarie Steyer, die ersten drei Durchführungen der SommerUniversität an der BUGH Wuppertal organisieren. Diese umfangreiche Aufgabe beschleunigte mein Studium mitnichten. Umso mehr erfreut es mich jetzt zu hören, dass aus diesem Projekt ein regelmässiges Angebot der Universität mit jährlich wiederkehrendem Erfolg geworden ist. Herzlichen Dank den Nachfolgerinnen! Sie kennen den Balanceakt der Ressourcenaufteilung zwischen Kind, Haushalt und Broterwerb, damit noch Zeit und Energie für das Studium bleibt.

Studieren bedeutet ja nicht nur, sich wie ein Maulwurf durch die organisationalen Unwegsamkeiten und traditionsreichen Strukturen einer Universität zu arbeiten, sondern beinhaltet vor allem die Höhenflüge des Nachdenkens über die Grenzen der eigenen Lebenswelt hinaus. In der Pädagogik, insbesondere in der geisteswissenschaftlichen pädagogischen Literatur, fand ich viele anregende Gedanken, die mir häufig aber doch wieder einen Glauben abverlangten. Ich fragte mich: Wo liegt der Unterschied zwischen Weltanschauung, Ideologie und Theorie? Und wie steht die Wissenschaft der Soziologie zu diesen? Der so-

*Tag der Forschung in der Unihalle der BUW,
v.l.n.r. Barbara Nolte, Anke Nolte, Petra Meiswinkel,
Hiltrud Rottkord-Fuchtmann, Sabine Makowka*



ziologische Zugang zum Wissen bleibt für mich nachvollziehbar, insofern und insoweit er sich an die »rigorosen Regeln für verantwortliche Rede« (Zygmunt Bauman 1990/2000) hält. Damit ist die Aufgabe eines jeden Wissenschaftlers gemeint, seine Aussagen zu kennzeichnen, ob sie an empirischen Erkenntnissen geprüft wurden, oder den Status einer vorläufigen Behauptung haben, weil diese Prüfung noch aussteht. Nach den langen Jahren in weltanschaulicher Prägung begrüßte ich »soziale Tatsachen« und soziologische Bewertungsmaßstäbe für Theorien. Eine Theorie soll widerspruchsfrei aufgestellt werden, innovativ sein und für weiteres theoretisches Arbeiten und vor allem für empirische Überprüfungen fruchtbar sein, sie soll kohärent sein und Information bieten, d.h. Aussagen über empirische Tatsachen liefern (Peter Zima 2004). Theorien haben für mich daher, wenn sie diese Gütekriterien einhalten, einen grossen Vorteil gegenüber Weltanschauungen, welche ich glauben mag oder auch nicht.

Soll Wissenschaft also bevorzugt werden gegenüber Ideologie und Weltanschauung, dann wird von ihr mehr als theoretisches Nachdenken gefordert: Grounded Theory wäre eine mögliche Antwort darauf. Diesen Zugang eröffneten mir die Forschungskolloquien von Prof. Dr. Doris Bühler-Niederberger, verbunden mit ihren Vorlesungen zur Einführung in die damals noch junge Soziologie der Kindheit. Für diesen erfrischenden Zugang zur Wissenschaft, der häufig konträr zur pädagogischen Lehrmeinung verlief, und mir auch grundsätzliche Fragen des soziologischen Denkens erschloss, bin ich Frau Bühler-Niederberger heute noch dankbar. Sie war es auch, die mir eine Professur an einer Fachhochschule voraussagte. Ich nahm das damals als freundliches Kompliment entgegen, dem ich keinen Wahrheitsgehalt beimaß.

Im Hinblick auf meine berufliche Laufbahn nach dem Studium wandte ich mich in der letzten Studienphase vermehrt wieder der Sozialen Arbeit zu, und fand in Prof. Dr. Heinz Sünker und später auch in Prof. Dr. Andreas Schaarschuch zwei interessierte und zugewandte Wissenschaftler, deren Arbeiten mir einen neuen Zugang zu meinem »alten« Arbeitsfeld ermöglichten: Sozialpädagogik als universitäre Disziplin war weit entfernt von der Praxisbezogenen Sozialpädagogik, aus der heraus ich das Studium begonnen hatte. Die unterschiedlichen und mir zunächst fremden Zugänge ihrer Arbeiten lernte ich jedoch zunehmend schätzen – und dies nicht nur in den lebhaften Diskussionen in der Uni-Kneipe nach den Kolloquien. Sozialpädagogik als erziehungswissenschaftlich fundierte Soziale Arbeit, mit Aufbruchsstimmung und Lebenslust vertreten, verbunden mit dem Ernst der Aufgabe theoretischer Neubestimmung Sozialer Arbeit, ist und bleibt eine große Aufgabe – auch nach dem Studium. Dabei wird der selektive Zugang empirischer Forschung zugunsten einer umfassenderen Perspektive aufgegeben, in der systematisches Beobachten und kohärentes Theoretisieren verbunden wird mit politischen und strategischen Überlegungen, welche die Praxis Sozialer Arbeit einschliessen. Auf diese Weise werden Probleme der Erkenntnis- und der Wissensgenerierung ergänzt mit Reflexionen über Entscheidungs- und Verteilungsprobleme, mit Überlegungen zu Organisationen und Problemen in Organisationen, und nicht zuletzt auf Fragen zum professionellen Handeln in komplexen Situationen bezogen. Der »soziologische Blick« bleibt dennoch meine »theoretische Heimat«.

Ich hatte Glück und einige freundliche ehemalige Kolleginnen, die mich an

meine frühere Arbeitsstelle erinnerten. Inzwischen war aus dieser Ausbildungsstätte eine Höhere Fachschule für Sozialpädagogik geworden, die mir direkt im Anschluss an das Studium eine Vollzeit-Stelle bot – unter der Bedingung, dass ich noch einen Abschluss in Erwachsenenbildung erwarb. Auch dieses Nachdiplomstudium also eine Art »Besitzstandsmotivation«, zugleich aber inhaltliche, neue Synergieeffekte mit sozialpädagogischem Wissen. Jetzt bedaure ich, dass ich nicht spanisch lesen kann: Im spanischen Sprachraum sollen Erwachsenenbildung und Sozialpädagogik enger zusammen gehen als es in den deutschsprachigen Denkstuben der Fall ist.

Als neue und gleichzeitig alte Mitarbeiterin meines ehemaligen Arbeitgebers merkte ich bald, dass mich das Studium sehr verändert hatte. So nutzte ich eine Gelegenheit zum Stellenwechsel und bewarb mich an der Fachhochschule St. Gallen, im Fachbereich Soziale Arbeit. Hier lehre ich nun seit mehr als fünf Jahren u.a. für die Soziale Arbeit relevante Erkenntnisse aus der Soziologie sowie Theorien und Methoden Sozialer Arbeit. Dank dem breitgefächerten Studium der angewandten Sozialwissenschaften kann ich ein vielfältiges Angebot in der Lehre Sozialer Arbeit entwickeln und anbieten sowie Ausgangspunkte und Basis legen für transdisziplinäre Blicke auf Soziale Arbeit.

Übrigens, ich erinnere mich manchmal an eine Erkenntnis aus dem Studium der Soziologie: Eine Generalisierung vom Einzelfall auf mehrere Fälle (oder auf eine Menge) ist sozialwissenschaftlich nicht zulässig, dennoch frage ich mich gelegentlich: Sind Wissenschaftlerinnen vielleicht doch Prophetinnen? 🌸

19

<p>Informieren Entdecken Ausprobieren Erforschen</p>	 <p>BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL</p>
<p>Architektur Bauingenieurwesen Chemie/Lebensmittelchemie/Biologie Druck- und Medientechnologie Elektrotechnik Industrial-Design Gestaltungstechnik Informationstechnik Mathematik/Informatik Maschinenbau Physik Sicherheitstechnik</p> <p>Zentrale Einrichtungen: Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung Akademisches Auslandsamt Sprachlehrinstitut Universitätsbibliothek Zentrale Studienberatung</p>	<p>Spannende Einblicke in unterschiedlichste Studiengebiete, ein breites Spektrum moderner und zukunftsfähiger Berufsfelder, Gespräche mit Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, interessante Kontakte und qualifizierte Beratung.</p>
<h2>SommerUni 2010</h2>	
<p>Unsere Kooperationspartner bieten im Rahmen der SommerUni zusätzliche Angebote wie Praktika und Exkursionen</p>	<p>Naturwissenschaft und Technik Bundesweites Angebot für Abiturientinnen und Schülerinnen der Oberstufe</p>
<p>Schulbefreiung kann beantragt werden!</p>	<p>5.7. - 9.7.2010</p>
<p><small>19. Sommer-Universität der Sparkasse Wuppertal an der Universität Wuppertal</small></p> <p>Sparkasse Wuppertal EDUCATION, SCHULUNG, SERVICES</p> <p>ECS education, scholarship, services</p> <p><small>Cooperation partners:</small> </p>	<p><small>Organisator SommerUni Wuppertal: Die Elisabeth-Lappensackstraße 10, 42103 Wuppertal Telefon: 0202 70 22 22 22 / Fax: 0202 70 41 51 12 E-Mail: SommerUni@uni-wuppertal.de</small></p> <p>www.sommer.uni-wuppertal.de</p>

TEXT: PROF. PER JENSEN, FB C Mathematik und Naturwissenschaften

KOOPERATION

Bergische Universität Wuppertal/ Ochanomizu Universität Tokio

Die Ochanomizu Universität in der Tokioter Innenstadt ist seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Sie ist eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten Japans. Ihr Name bedeutet Teewasser (Ocha=Tee, Mizu=Wasser) und sie wird von ihren Studierenden und Hochschullehrenden liebevoll Ochadai genannt. Ochadai wurde im Jahre 1875 gegründet als die erste Ausbildungsinstitution für Frauen in Japan und ist, während der gesamten 135 Jahre ihres Bestehens, eine der angesehensten Frauenuniversitäten Japans geblieben.

20

Die Partnerschaft zwischen Ochadai und der BUW ist eine Spätfolge einer Gastprofessur des japanischen Ministeriums für Ausbildung, Wissenschaft und Kultur, die ich im Jahre 2000 an der Ibaraki-Universität in Mito (etwa 150 km nordöstlich von Zentral-Tokio) innehatte. Kurz vor meiner Abreise nach Japan hatte ich bei einer Tagung in Prag Professor Tsuneo Hirano und seine Studentin Tina Erica Odaka von Ochadai kennen gelernt. Während meines Aufenthaltes in Japan wurden die Kontakte mit Prof. Hirano und Frau Odaka durch gemeinsame Forschungsarbeiten intensiviert und Frau Odaka, die im März 2001 ihren Master-of-Science-Grad an Ochadai erlangte, kam im Mai 2001 mit einem sechsmonatigen DAAD-Stipendium nach Wuppertal, um ein Promotionsstudium bei mir anzufangen. Als das DAAD-Stipendium zu Ende war, konnten wir Frau Odaka weiterhin durch ein DFG-Projekt finanzieren und sie blieb in Wuppertal bis zu ihrer Promotion in 2004. Die Promotion war eine so genannte »co-tutelle du thèse«, das heißt eine gemeinsam betreute, binationale Promotion, wo der Doktorgrad gleichzeitig von Ochadai und von der BUW verliehen wurde. Um die gemeinsame Betreuung der Promotionsarbeit Odaka zu erleichtern, hatte die BUW bereits im Jahre 2001 einen Kooperationsvertrag mit Ochadai geschlossen. Dieser Vertrag hatte im Endeffekt wenig Bedeutung für Frau Odaka, deren Promotionsarbeit zu 100% von deutscher Seite finanziert wurde, aber im Rahmen des Vertrages sind, ab 2002, ständig Austauschstudentinnen von Ochadai in Wuppertal gewesen, im Durchschnitt eine Studentin pro Jahr. Diese Studentinnen kommen Anfang Oktober und bleiben für ein ganzes Jahr; ihre Studienfächer sind normalerweise in den Geisteswissenschaften mit Deutschland-bezogenen Themen.

Im Jahre 2008 wurde der Studentenaustausch mit Ochadai durch das japanische Programm ITP (International Training Program) wesentlich intensiviert. Im Rahmen des Programms kommt in den Jahren 2008–2012 jedes Jahr Anfang Oktober eine Gruppe von etwa 10 japanischen Studentinnen, die dann im Wintersemester in den jeweiligen M.Sc.-Studiengängen Chemie, Physik oder »Computer Simulation in Science« in Wuppertal studieren. Die zweite dieser Gruppen hat gerade Wuppertal verlassen, drei weitere Gruppen werden bis 2012 folgen. Das ITP-Programm ist eine Internationalisierungsmassnahme von Ochadai und wird von der Japan Society for the Promotion of Science finanziert. Auch haben im Rahmen des ITP-Programmes sowohl Prof. Dr. Fabian Mohr, Fachgebiet Anorganische Chemie (in 2009) als auch ich (in 2008) Vorlesungen an Ochadai gehalten und Prof. Dr. Hans-Josef Altenbach (Fachgebiet Organische Chemie) hat eine Einladung zu Vorlesungen in diesem Jahr angenommen.

Insgesamt studierten zwischen 2001 und 2009 etwa 30 japanische Austauschstudentinnen aus Ochadai in Wuppertal. Leider konnten wir nicht eine entsprechende Anzahl Wuppertaler Studierende nach Tokio entsenden. Es war aber sehr erfreulich, dass die M.Sc.-Chemie-Studentinnen Maren Butz und Victoria Elsner das Internationalisierungsangebot nutzen, um im Sommersemester 2009 an der Ochadai-Universität zu studieren. Frau Butz und Frau Elsner schildern hier ihre Erlebnisse in Japan und hoffentlich können durch diesen Bericht weitere Interessenten für einen Japan-Aufenthalt erreicht werden. Durch die besondere Situation des ITP-Programmes können Wuppertaler Studierende bereits im Vorfeld eines Japan-Aufenthaltes Kontakte zu japanischen Studierenden knüpfen, die ihnen dann in Japan helfend zur Seite stehen können. 🌸

BERICHT: VICTORIA ELSNER | MAREN BUTZ, FB C Mathematik und Naturwissenschaften

EIN SEMESTER IN TOKYO

Einmal im Ausland zu leben, eine andere Kultur kennen lernen, eine neue Sprache erlernen, all das lässt sich wohl am einfachsten während eines Auslandssemesters verwirklichen. 🌸 Schon zu Beginn unseres Chemie-Studiums hatten wir beide den Wunsch, ein Semester im Ausland zu verbringen. Mittlerweile sind wir im vierten Mastersemester und unser Abflugdatum nach Tokyo, Narita Airport, liegt inzwischen ein Jahr zurück. 🌸 Über unseren Professor in theoretischer Chemie, Prof. Jensen, erfuhren wir Anfang 2006 erstmals von der Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt an der Ochanomizu Universität in Tokyo zu absolvieren. Nachdem wir zum ersten Mal unser Interesse geäußert hatten, dauerte es nicht mehr lange, bis der erste Kontakt zu einigen Professoren der OchaU hergestellt war. Wenig später kam es dann zu einem ersten Treffen zwischen Herrn Prof. Jensen, Frau Prof. Fujieda und Herrn Prof. Mori aus Tokyo und uns beiden. OchaU war so erfreut darüber, dass wir gerne an ihrer Uni studieren wollten, dass wir sogar ein Paket mit Informationsmaterial zu Japan, Tokyo und der Universität zugeschickt bekamen. 🌸



Die Ochanomizu Universität ist eine von über 100 Universitäten im Raum Tokyo und gleichzeitig eine von zahlreichen Frauenuniversitäten der Region. Während dies in Deutschland eher unüblich ist, sind Frauenuniversitäten in Japan ein fester Bestandteil der Hochschullandschaft und genießen z. T. auch beträchtliches Ansehen. Die Ochanomizu Universität wurde 1875 als erste staatliche Frauenschule in Tokyo gegründet und hat heute ca. 3000 Studentinnen. Das Ziel damals war es und ist es heute noch, Frauen eine höhere Bildung zukommen zu lassen und Frauen zu Führungspersönlichkeiten auszubilden. 🌸 Um näher zu erfahren, wie das Studium an einer fremden Universität ist und auch um vorab Studentinnen der Universität kennen zu lernen, helfen wir seit zwei Jahren bei der Betreuung von Austauschstudentinnen der Ochanomizu-Universität, die jedes Jahr für ein bis zwei Semester nach Wuppertal kommen, um an der BUW zu studieren. 🌸 Als den besten Zeitraum für ein Auslandssemester hatten wir uns das zweite Master-Semester ausgesucht, so dass wir noch genug Zeit zum planen und organisieren hatten. Aber am ersten April letzten Jahres war es dann soweit, es ging für fünf Monate in die größte Stadt der Welt, nach Tokyo. 🌸 Neben all den vielen interessanten, spannenden, aber auch manchmal merkwürdigen Dingen, die wir in den ersten Tagen erkundet haben, hatten wir auch das Glück, mitten in der Kirschblütensaison anzukommen und so ganze Stadtteile Tokyos in einem Meer von weiß-rosa Blüten zu sehen. Dies ging dann auch einher mit den ersten Eindrücken davon, wie viele Menschen in Tokyo leben. Denn zur Kirschblütenzeit ist es üblich, sich mit Freunden, Verwandten oder Kollegen zu treffen und unter Kirschbäumen zusammen zu picknicken. »Ein Park voller Kirschbäume« bedeutet zu dieser Zeit auch »ein Park voller Menschen«. 🌸 Gerade in den ersten Tagen waren wir froh, so große Hilfe von einigen Studentinnen und Professorinnen zu bekommen, die uns bei der Orientierung in der Stadt und auf dem Campus, beim Einziehen in unsere Wohnungen und vor allem bei sprachlichen Problemen tatkräftig unterstützten, da wir zu Beginn unseres Aufenthaltes kein Wort Japanisch konnten. 🌸 Da wir ohne Japanisch-Kenntnisse keine der angebotenen Kurse im Master-Studium belegen konnten, wurde für uns die Möglichkeit gefunden, an aktuellen Forschungsthemen in Arbeitsgruppen der Biochemie und Wassertechnologie mitzuarbeiten. Neben interessanten Aufgaben, die wir dort bekamen, hatten wir aber auch genug Zeit, um Ausflüge innerhalb und außerhalb Tokyos zu unternehmen. 🌸 Wenn man eine andere Kultur kennen lernen möchte und sich einmal in einer völlig fremden Umgebung zurecht finden möchte, ist Japan sicherlich ein optimales Ziel. Natürlich ist es unmöglich, in nur fünf Monaten und ohne tiefere Sprachkenntnisse sämtliche Fa-



cetten der japanischen Kultur kennen zu lernen, jedoch kann man auch in dieser Zeit einen guten Eindruck von der Vielfalt und Gegensätzlichkeit dieses Landes gewinnen. 🌸 Gerade in Tokyo wird man überwältigt vom technischen Fortschritt des Landes. Stadtteile wie Shibuya oder Shinjuku sind zur jeder Tages- und Nachtzeit hell erleuchtet von Werbebildschirmen und Reklametafeln und von überall wird man mit Werbebotschaften oder der neuesten Popmusik beschallt. Der Stadtteil Akihabara, treffenderweise Electric Town genannt, bietet in seinen unzähligen und riesigen Elektronikkaufhäusern alles an, was man sich nur vorstellen kann. Im Gegensatz dazu wird aber auch immer wieder deutlich, wie verwurzelt Japan in seinen Traditionen ist. Auch wenn die meisten Japanerinnen sich nicht als religiös bezeichnen, ist es doch beeindruckend, wie viele Tempel und Schreine in Tokyo zu finden sind. 🌸 Faszinierend für deutsche Verhältnisse war für uns auch die Ordnung und Disziplin, die überall anzutreffen war. Das Stadtbild ist überaus sauber, man findet nirgendwo Müll auf der Straße oder beschmierte Wände. Tokyo ist zudem eine der sichersten Städte der Welt, in der fast keine Kleinkriminalität vorzufinden ist. 🌸 In unserer Zeit dort hatten wir das Glück, einige japanische Freunde zu finden und mit ihnen Zeit zu verbringen, sei es durch Aktivitäten eines Sportclubs, den wir besuchten, oder durch Ausflüge mit den Arbeitsgruppen, in denen wir unsere Forschungsarbeit absolvierten. 🌸 Ein besonderes Erlebnis war mit Sicherheit, dass die Eltern unserer Freundin Kyoko uns einluden, bei ihnen zu übernachten. So hatten wir die Möglichkeit, bei einer japanischen Familie in einem japanischen Haus mit japanischen Betten zu übernachten. Viel Schlaf hatten wir in dieser Nacht allerdings nicht bekommen, da wir Kyoko und ihre Eltern um 5 Uhr morgens zu einem Volksfest in ihrem Dorf begleitet haben. Bei diesem Festen trugen die Mitglieder einer »Gemeinde« (zu einem Schrein gehörend) einen tragbaren Schrein, mikoshi, von seinem Ursprungsort bis zum Meer und wieder zurück. Am Strand trafen sich dann alle Gemeinden mit den dazugehörigen Mikoshis zum feiern, essen und trinken. 🌸 Wir haben in unserer Zeit in Japan auch in der Innenstadt von Tokyo einige solcher Feste miterlebt, wobei dieses eine aber so besonders war, da es am Strand stattfand und wir durch den direkten Kontakt zu Kyoko und den Mitgliedern ihrer Gemeinde mitten drin waren. 🌸 Einen anderen Ausflug, den wir mit einer Gruppe von Physik-Studentinnen unternommen haben, ging auf den Mt. Fuji. Es ging zur Mittagszeit los, gegen 20 h legten wir eine kurze Schlafpause von drei Stunden ein, um dann weiter den Gipfel zu erklimmen und pünktlich zum Sonnenaufgang oben zu sein. Durch das schlechte Wetter war aber schnell klar, dass wir die wunderbare Aussicht und den traumhaften Sonnenaufgang wohl nicht



*V.l.n.r.: Maren Butz,
Victoria Elsner*

erblickt werden. Wie uns ging es an diesem Tag aber auch gefühlten 5000 anderen Menschen, die sich alle zur gleichen Zeit die Besteigung des Berges vorgenommen hatten, weswegen es ca. 200 m unterhalb der Spitze zu einem enormen Stau kam. 🌸 Gegen Ende unseres Aufenthaltes haben wir noch eine Reise nach Hiroshima, Himeji, Kurashiki und Kobe gemacht. So beeindruckend wie auch bedrückend war das Museum zum Atombombenabwurf in Hiroshima. Kurashiki und Himeji dagegen sind bekannt für ihre Altstadt, bzw. ihre historische Burg, die einen guten Einblick in Aspekte der japanischen Geschichte bieten. 🌸

Rückblickend sind wir uns sicher, dass es die richtige Entscheidung war, fünf Monate in einem völlig fremden Land mit einer anderen Sprache und Kultur zu verbringen. Wir haben viele nette Leute kennen gelernt und gute Freunde gefunden. Wir sind sehr froh, dass wir die Möglichkeit bekommen haben, diese einmalige Erfahrung machen zu dürfen und hoffen, dass sich in Zukunft noch viele weitere Studentinnen finden werden, die sich ein Auslandssemester an der Ochanomizu Universität in Tokyo vorstellen können. 🌸

QUELLE: <http://www.presse.uni-wuppertal.de> > Archiv > 2010

HOCHSCHULLEHRENDE DER JAPANISCHEN FRAUNUNIVERSITÄT OCHANOMIZU ZU GAST

26

Vier Hochschullehrende der Ochanomizu University in Tokio, Japan, waren zu Gast an der Bergischen Universität. Auf Initiative von Prof. Per Jensen, Ph.D., (Fachgebiet Theoretische Chemie) haben im Wintersemester neun junge Japanerinnen u.a. Chemie, Physik und Computer Simulation in Science an der Wuppertaler Hochschule studiert. Um die Fortschritte ihrer Studentinnen selbst in Augenschein zu nehmen, besuchten die Professoren nun Wuppertal.



Im Kolkmannhaus: Die japanischen Austauschstudentinnen (vorne) mit (2. Reihe, v.l.n.r.) Prof. Dr. Andreas Frommer, Prorektor für Studium und Lehre, Prof. Dr. Peter Wiesen, Dekan des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften, Prof. Dr. Gerda Breuer, Prof. Per Jensen, Ph.D., Marcel Smieszkowski, Englischdozent am Sprachlehrinstitut der Bergischen Uni, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, Dr. Agnes Bryan, Leiterin des Sprachlehrinstituts, Gabriele Hillebrand-Knopff, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die Studentinnen Victoria Elsner und Maren Butz (beide waren im Sommersemester 2009 selbst Austauschstudentinnen an der Ochanomizu University), Prof. Takayuki Ito, Prof. Keiko Takano, Andrea Bieck, Leiterin des Akademischen Auslandsamtes, und Prof. Keiko Miyamoto.

Während ihres Aufenthaltes nahmen die Chemie-Professorinnen Keiko Takano und Keiko Miyamoto mit ihren Kollegen, Informatiker Prof. Takayuki Ito und Physiker Prof. Gi Chol Cho, nicht nur an der Verleihung des Gleichstellungspreises der Bergischen Universität teil, sondern auch an einem »Get-Together« im Kolkmannhaus. Kunsthistorikerin Prof. Dr. Gerda Breuer führte die Gäste durch ihre Ausstellung mit Bauhaus-Objekten.

Die Ochanomizu Universität ist eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten in Japan und seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Der Besuch der japanischen Studentinnen findet im Rahmen einer fünfjährigen Internationalisierungs-Maßnahme der Ochanomizu Universität statt, die Finanzierung der Aufenthalte erfolgt durch die Japan Society for the Promotion of Science. Bereits im letzten Wintersemester studierte eine Gruppe Studentinnen der Ochanomizu Universität in Wuppertal, weitere Gruppen werden in den kommenden drei Wintersemestern folgen. 🌸

TEXT: PROF. DR.-ING. FELIX HUBER, FB D

IKSAN

Erste frauengerechte Stadt in Südkorea

Auf Einladung von Herrn Prof. Dr.-Ing. Kwang-Sik Yang (Soonchunhyang Universität Südkorea), der am Fachbereich D der Bergischen Universität promoviert hat, hat Prof. Dr.-Ing. Felix Huber an der Wonkwang-Universität in Iksan im Rahmen des »International Symposium for Sustainable Urban Development and Public Private Partnership« einen Vortrag zum Thema »Erfolgsfaktoren für nachhaltige Stadtentwicklung in Deutschland« gehalten.

Im Rahmen dieses Vortrags legte Prof. Huber dar, dass »Gender Mainstreaming« in der Stadtplanung zu Akzeptanzerfolgen führt. Man habe erkannt, dass Städte, in denen sich Kinder, Frauen und Senioren wohlfühlen, durchweg ein menschliches Bild aufweisen. Die Stadt Frankfurt habe sehr positive Erfahrungen mit Stadtplanung durch Frauen gemacht. Planerinnen würden die Ausbildung weicher Faktoren sehr viel stringenter verfolgen und wären gegenüber technischen Sachzwängen sehr viel weniger kompromissbereit als ihre männlichen Kollegen.

Diese Aussage hat Herr Han-Su Lee, Oberbürgermeister der Stadt Iksan, anlässlich des Vortrags aufgegriffen und eine Reihe von Maßnahmen getroffen, so dass Iksan 2009 zur ersten frauengerechten Stadt in Südkorea gewählt worden ist. Durch diese Aktion hat sich die Stadt Iksan eine großzügige Unterstützung des »Ministry of Gender Equality« gesichert, so dass nun die Gender-Projekte entwickelt werden können. 🌸

27



TEXT: EVA HUMME, FB D Bauingenieurwesen

ICH BIN EIN »VDI ELEVATER« *Durch Zufall entdeckt, sofort beworben, es hat geklappt*

28

Trotz meines Studiums des Bauingenieurwesens kannte ich den Verein Deutscher Ingenieure und seine Angebote nicht. Am Ende des zweiten Semesters bewarb ich mich dann bei VDI ELEVATE. VDI ELEVATE ist ein Förderprogramm für Ingenieurstudierende, das keine finanzielle Förderung verspricht, sondern den Teilnehmern ein gutes Sprungbrett ins Berufsleben bietet. 🍷 Den »ELEVATERN« wird ein Mentor eines großen, interessanten Unternehmens zur Seite gestellt, in dem die Teilnehmer ein dreimonatiges Praktikum absolvieren. Während der zwei Jahre besucht man gemeinsam mit anderen »ELEVATERN« sieben Seminare im Bereich Soft- und Management Skills. Zusätzlich ist man zwei Jahre lang kostenlos Mitglied im Verein Deutscher Ingenieure mit allen seinen Vorteilen. 🍷 Für mich bestand die zweite Hürde, nach der schriftlichen Bewerbung, in der Teilnahme an den VDI ELEVATE Bewerbertagen in Düsseldorf. Gemeinsam mit sieben weiteren Bewerbern musste ich in vier Aufgaben verteilt auf einen ganzen Tag unter Beweis stellen, dass es sich lohnt, mich zu fördern. Eine Woche später kam das Feedback: Ich bin dabei. Unsere Verträge wurden uns in Hamburg überreicht, verknüpft mit der Besichtigung einer Flugzeugwerft und dem ersten Seminar, einem Teamtraining. Bald besuche ich das zweite Seminar in Bremen. Mein Praktikum werde ich in einem Jahr absolvieren. Ich kann nur sagen: »Es lohnt sich!« **Alle Informationen und das Bewerbungsformular findet ihr unter www.vdi.de/elevate** 🍷



QUELLE: <http://www.presse.uni-wuppertal.de> > Archiv > 2010

GLEICHSTELLUNGSPREIS DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT VERLIEHEN

29

Die Kunsthistorikerin Prof. Dr. Gerda Breuer und das Institut für Gründungs- und Innovationsforschung (IGIF) der Schumpeter School of Business and Economics, vertreten durch Prof. Dr. Christine Volkmann, haben den Gleichstellungspreis 2009 der Bergischen Universität erhalten. Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch überreichte den mit je 5.000 Euro dotierten Preis im Rahmen einer Feierstunde. Die Preisträgerinnen wurden für herausragendes und nachhaltiges Engagement auf dem Gebiet der Gleichstellung ausgezeichnet.

Prof. Dr. Gerda Breuer, seit 1995 an der Bergischen Universität tätig, leitet die Designsammlung der Universität und ist Vorsitzende des Instituts für angewandte Kunst- und Bildwissenschaften. Neben ihrer Lehrtätigkeit organisiert sie Ausstellungen in der Uni-Galerie im Kolkmannhaus und ist seit 2005 Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirates der Stiftung Bauhaus Dessau.

Die Kunsthistorikerin hat zahlreiche Bücher zur Kunst-, Fotografie- und Designgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts veröffentlicht. Werke von Designerinnen und Künstlerinnen standen immer wieder im Zentrum ihrer Forschungen, Ausstellungen und Publikationen. Prof. Breuer war viele Jahre Mitglied in der Gleichstellungskommission und setzte sich dort »mit großen Engagement und besonderem Augenmaß für die Chancengleichheit von Frauen und Männern« ein, so Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein.

In Vertretung von Prof. Dr. Christine Volkmann nahm Dr. Brigitte Halbfas, stellvertretende IGIF-Geschäftsführerin, den Preis entgegen. Seit 2007 ist »Female Entrepreneurship« fester Bestandteil der IGIF-Forschungspraxis. Den Gleichstellungspreis erhält das Institut für seinen Beitrag zum Verbundprojekt »ExiChem – Gründerinnen in der Chemie«.

In dem vom Bundesforschungsministerium und dem Europäischen Sozialfond geförderten Projekt beschäftigt sich das IGIF mit »Strukturen und ökonomische Rahmenbedingungen für Gründungen durch Frauen in der Chemiebranche«. Ziel des Wuppertaler Teilprojektes ist der Abbau struktureller Barrieren beim Weg in die Selbständigkeit von Chemikerinnen und Akademikerinnen aus chemienahen Bereichen. Initiatorinnen des Projekts sind Dr. Brigitte Halbfas und Dipl.-Soz.-Wiss. Melanie Roski. 🌸



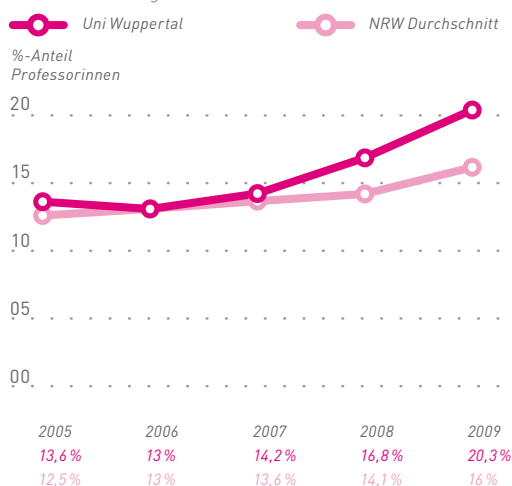
Bei der Verleihung des Gleichstellungspreises im Senatsaal (v.l.n.r.):
Dr. Christel Hornstein, Prof. Dr. Gerda Breuer, Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch, Dr. Brigitte Halbfas und Dipl.-Soz.-Wiss. Melanie Roski.

TEXT: DR. CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte

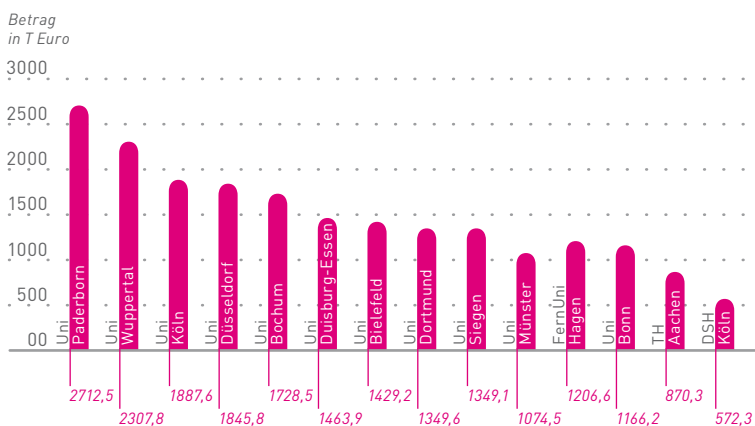
BERGISCHE UNIVERSITÄT SPITZENREITERIN BEI DER STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS IN NRW

Innovationsministerium honoriert Erfolg mit 723.500 Euro

Entwicklung des Professorinnenanteils an der BUW
2005–2009 im Vergleich zum NRW Durchschnitt



Berücksichtigung von Erfolgen in der Gleichstellung beim Strukturfonds 2006–2009
(Universitäten ohne Fachbereich Medizin)



Die Bergische Universität Wuppertal ist in Nordrhein-Westfalen die Hochschule mit der höchsten Steigerungsrate an Professorinnen. Sie hat den Frauenanteil von 16,8 % in 2008 auf 20,3 % in 2009 steigern können, was einem absoluten Anstieg von 9 Professorinnen entspricht. Mit einer Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren von 3,5 % liegt sie weit über der durchschnittlichen Steigerungsrate in NRW und konnte ihre Spitzenposition gegenüber dem Vorjahr noch weiter ausbauen. 🌸 Die Erfolge in der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen in Führungspositionen werden seit 2007 honoriert. Das NRW-Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie stellt dieses Jahr insgesamt 7,5 Millionen Euro für Gleichstellungserfolge an Hochschulen zur Verfügung, davon rund 6,4 Millionen an Universitäten. Aufgrund ihrer Spitzenleistung erhält die Bergische Universität aus dem Strukturfonds die Höchstfördersumme von 723.500 Euro. Die Vergabe der Gelder richtet sich streng nach Erfolgen:

Die Hochschulen mit dem höchsten Anteil an Professorinnen und der höchsten Steigerungsrate erhalten die meisten Fördermittel. Diese sind zweckgebunden für Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren einzusetzen. 🌸 Die Bergische Universität liegt mit ihrem Frauenanteil an Professuren (20,3 %) vier Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 16,3 Prozent und kann damit ihren Rankingplatz als zweitbeste Universität in NRW, der dichtesten Forschungs- und Wissenschaftslandschaft in Europa, behaupten. Die monetären Gleichstellungserfolge beim Strukturfonds NRW addieren sich für die Bergische Universität seit 2007 auf 2,3 Millionen Euro und bestätigen die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu gehören eine Gender-Consulting-Strategie in Berufungsverfahren, ein finanzielles Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen, die Förderung von Doppelkarrieren, verbesserte Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, ein Karriereprogramm für High Potentials und der Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung. 🌸 Die Bergische Universität hat sich nicht nur in ihrem Leitbild auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit verständigt, die dazu beitragen soll, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen. Sie hat auch ihre Berufungspolitik gezielt darauf ausgerichtet, zusätzliche Spitzenkräfte für Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen – was ihr mit der Steigerung des Professorinnenanteils deutlich gelungen ist. 🌸

TEXT: PROF. HERIBERT BIRNBACH, Folkwang Universität

AWARD FOR TYPOGRAPHIC EXCELLENCE 2010

31

V.l.n.r.: Dr. Christel Hornstein, Prof. Heribert Birnbach, Jessica Scholz, Gabriele Hillebrand-Knopff

Jessica Scholz, Studentin im auslaufenden Studiengang Kommunikationsdesign an der Bergischen Universität Wuppertal, wurde Anfang Februar völlig von der Nachricht überrascht, dass Sie mit einem »Award for Typographic Excellence« in New York ausgezeichnet wurde. Der Type Directors Club New York hatte ihr Redesign des »magazIn«, der seit über zehn Jahren unter diesem Namen erscheinenden Zeitschrift des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität Wuppertal, prämiert. Die Auszeichnung ist einer der bedeutendsten Preise, die es im internationalen Design zu gewinnen gibt. 🍷 Frau Dr. Hornstein und Frau Hillebrand-Knopff vom Gleichstellungsbüro hatten sich zu Beginn des Sommersemesters 2009 an Prof. Heribert Birnbach gewandt, um die Gestaltung des »magazIn« nach zehn Jahren zu modernisieren. Bereits 1998 hatte er, ebenfalls als betreuender Dozent der Kommunikationsdesign-Studentin Maike Heimbach, den Vorschlag gemacht, das früher »Helene« betitelte Heft in »magazIn« umzubenennen. Maike Heimbach entwickelte dazu ein neues Layout, wofür bereits damals ein schräger Beschnitt vorgesehen war. Die Realisierung scheiterte dann an technischen Problemen der ausführenden Druckerei und den knappen Mitteln der Universität. 🍷 Mit Ihrem Redesign nahm Jessica Scholz diese Idee 2009 wieder auf, modifizierte sie, und siehe da: auf einmal wurde es möglich und das »magazIn« erhielt so seine unverwechselbare Form. Aus den asymmetrischen Seiten ergab sich für die Gestaltung eine große Herausforderung, die von Jessica Scholz aber mit Brau-geisterung gemeistert wurde. So geht diese Publikation nach zwanzig erfolgreichen Ausgaben seit letztem Jahr mit einem modernen, »gelifteten« Look an den Start. 🍷 Dies überzeugte auch die international besetzte Jury des zum 56. Mal vom TDC NY ausgetragenen internationalen Wettbewerbs für Typografie. Der »Type Directors Club New York« ging 1946 aus freundschaftlichen, informellen Treffen von Agentur-Typografen hervor, entwickelte sich aber über die Jahre zu einem internationalen Berufsverband mit heute 600 Mitgliedern. Darin aufgenommen zu werden ist eine hohe Ehre und an die Voraussetzung gekoppelt, bereits eine Auszeichnung des TDC gewonnen zu haben. Seit 1955 gibt es den Jahres-Wettbewerb, der seit 1965 auch international ausgeschrieben wurde. Die Ausstellungen der jeweils aktuellen Ergebnisse werden seitdem regelmäßig in Wechsellausstellungen auf allen Kontinenten gezeigt. Damit erwarb sich der Wettbewerb und der ausrichtende TDC NY ein international führendes Renommee als Gradmesser für hervorragende Typografie und Entwicklungen in der Schriftgestaltung. 🍷 Seit 1980 erscheint jedes Jahr das Annual des Wett-



bewerbs. Dieses rund 230 Seiten starke Kompendium ist weltweit das einzige Jahrbuch, das sich ausschließlich der Anwendung von Schrift widmet. Prof. Heribert Birnbach, selbst mehrfacher Preisträger, betont: »Deutsche Typografie ist weltweit hoch geschätzt. Das zeigt sich auch immer wieder an den Ergebnissen deutscher Teilnehmer bei solchen internationalen Wettbewerben. Paula Scher, eine amerikanische Star-Designerin und Partnerin bei der international führenden Designagentur »Pentagramm« erklärte mir, dass ihr Team in New York ausschließlich aus deutschen Designern bestehe, »da sie so gut typografisch ausgebildet seien.« Diese Einschätzung spiegelt sich auch im TDC-Wettbewerb von 2009 wieder. Es wurden insgesamt 1491 Arbeiten aus 32 Ländern eingereicht. Mit 43 Auszeichnungen bei 319 Einsendungen stellt Deutschland zum wiederholten Mal das größte Kontingent der Gewinner außerhalb der USA. Mit der Auszeichnung des »magazIn« von Jessica Scholz setzt der Studiengang Kommunikationsdesign eine erfolgreiche Tradition in New York fort, wurden dort doch in der Vergangenheit schon öfters Studienarbeiten ausgezeichnet. 🍷

TEXT: MONIKA KLINKHAMMER

QUELLE: Erschienen in: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 16 (2), 2009, S. 122–133, DOI 10.1007/s11613-009-0120-1
Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des VS Verlags für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

ANGEBOT UND NACHFRAGE VON COACHING FÜR WISSENSCHAFTLER/INNEN

Ein Überblick

Der Betrag bietet einen Überblick, inwieweit sich Coaching für Wissenschaftler/innen auf dem relativ neuen Beratungsmarkt »Hochschule« bisher entwickelt und etabliert hat. Der Bedarf an Coaching und Supervision wird auch anhand verschiedener Zielgruppen in Hochschule und Wissenschaft spezifiziert beschrieben und dargestellt, was Coaching ihnen thematisch und inhaltlich bieten kann. Es wird auf die erforderlichen Kompetenzen und Profile von Coaches und Supervisor/innen eingegangen. Zudem werden die mit Coaching verbundenen aktuellen Herausforderungen, insbesondere für Berater/innen und Personalverantwortliche, beschrieben.

1. AKTUELLE TRENDS UND HINTERGRÜNDE AUF DEM BERATUNGSMARKT HOCHSCHULE Exzellente Forschung und Lehre bedarf exzellenter Rahmenbedingungen: Auch ausgelöst durch die aktuelle Wirtschaftskrise erkennt die Politik, dass (technisches) Know-how nur über Hochschulbildung entwickelt werden kann. Hier liegt der Schlüssel für den zukünftigen Wirtschaftsstandort Deutschland. Dazu bedarf es – neben materiell-technischer Ausstattung – der Personalentwicklung und hier insbesondere der Investition in Softskills. Die Exzellenzinitiative und das aktuelle Konjunkturpaket investieren enorme Summen in das Humankapital. Dabei werden für Wissenschaft und Hochschule auch neue Bildungs- und Beratungsformate entdeckt und finanzierbar.

Der Coachingboom hat damit auch den Hochschul- und Wissenschaftsbereich erreicht. Es gibt kaum eine hochschulpolitische Zeitschrift, Tagung, Organisation, die sich nicht mit dem Thema beschäftigt.¹ Das Angebot und die Nachfrage nach Coaching steigen kontinuierlich an. Auf dem relativ neuen und großen Beratungsmarkt »Wissenschaft und Hochschule« ist vieles in Bewegung: Im Hochschulbereich gab es Ende 2006 über eine halbe Mio. Beschäftigte, davon 51% (256.800) Frauen. Im Jahr 2007 lehrten insgesamt 37.700 Professor/innen an deutschen Hochschulen, davon 16,3% Frauen, wobei der Frauenanteil mit zunehmendem Status sinkt.² Der Frauenanteil an den C4- und W3-Professuren, den höchsten Besoldungsstufen, liegt bei lediglich 11%. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Identifizierung bislang ungenutzter High Potentials und die Steigerung des Frauenanteils in allen Wissenschafts- und Hochschulpositionen sind seit Jahren von der Hochschulpolitik verfolgte Ziele.

Die Politik setzt auf verschiedenen Ebenen an. Beispiele für die strukturelle Ebene sind neben der »Exzellenzinitiative« zur Förderung von Spitzenuniversitäten in Deutschland die Einführung der Juniorprofessur oder die Errichtung von neuen Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. Auch in der Forschungsfinanzierung wird die Förderung von Wissenschaftlerinnen

32

1 So wurden im Jahr 2005 die beiden Zeitschriften »Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE) – Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren« und die »Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS) – Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte« aufgelegt. Auch nehmen Fachpublikationen zu (Wildt u.a. 2006; Reinhardt u.a. 2006; Mertens 2006; Hubrath u.a. 2006; Klinkhammer 2004, 2005, 2006, 2007a, b, c; Brüning 2008; Buer 2001).

2 Der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lag bei 32% (Statistisches Bundesamt Pressemeldung vom 11.07.07, Deutscher Bundestag: Wissenschaftliche Dienste Nr. 56/08 vom 25.09.08).

avisiert, so z.B. durch die im Jahr 2008 beschlossenen »Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)«. Auf der individuellen Ebene wirkten aus Bundesmitteln finanzierte Programme, wie z.B. »Anstoß zum Aufstieg«, durch das zwischen 2001 und 2003 Wissenschaftlerinnen in über 700 Fortbildungen gefördert wurden. An vielen Universitäten haben sich Mentorinnenprogramme, Career Center oder Gründungsberatungsstellen etabliert. Mit deutlich zunehmender Tendenz wird prozessorientierte und personenbezogene Beratung im Wissenschaftsfeld implementiert.

Zwar bieten immer mehr Universitäten ihren Führungskräften und Professor/innen Coaching an, wie zum Beispiel die Universitäten Bochum (Reinhardt u.a. 2006), Bremen (Mertens 2006; Hubrath u.a. 2006), die Freie Universität Berlin, die Universität Wien oder die Wirtschaftsuniversität Wien. Jedoch steckt dieser Bereich nach wie vor in den Kinderschuhen: Nach einer Recherche der Zeitschrift *managerSeminare* verfügen nach Erhebungen der Hochschulrektorenkonferenz von insgesamt 118 Universitäten in Deutschland 78 über Fort- und Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeiter/innen. Von diesen haben nur lediglich neun Universitäten ein Konzept zur Personalentwicklung, das auf einem Leitbild basiert und im Kontext von managementorientierten Veränderungsprozessen steht (Bergel 2008: 60).

Dabei wird auch hochschulpolitisch z.B. vom Wissenschaftsrat eine systematische Personalentwicklung – und damit Coaching als ein hier etabliertes Beratungsformat – dringend empfohlen. Coaching (Supervision weniger) wird als ein wesentliches Instrument im zunehmenden, auch internationalen Wettbewerb der Hochschulen um Rankings, um Spitzenwissenschaftler/innen, aber auch um zahlungskräftige und geeignete inländische wie ausländische Studierende und Nachwuchswissenschaftler/innen identifiziert. Dazu bedarf es

eines professionellen Marketings, einer Personalrekrutierung und einer systematischen und nachhaltigen Personalentwicklung (Brüning 2008).

Trotz der vielfältigen Chancen des wachsenden Beratungsmarktes an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sei erwähnt, dass es auch eine sehr anspruchsvolle und durchaus risikobehaftete Branche oder, wie *managerSeminare* es tituliert, ein »schwieriges Terrain für Berater« ist (Bergel 2008). Für Belardi sind Organisationsentwicklung und Wandel im Hochschulbereich derzeit eine Folge von Krisen, für deren innovative Lösungen innerhalb der Organisation Hochschule wenig Potenzial vorhanden sei, sondern auf die eher mit suchtähnlichen Mechanismen reagiert werde, die die Situation verschlimmerten (Belardi 1999: 372 f.).

Aus meiner Sicht scheint die Personalentwicklung an Hochschulen in Richtung individuelle Karriereberatung in Kombination mit einem Training zu tendieren. Die Beratung von Teams ist eher (noch) die Ausnahme. Verstärkt werden auch passgenaue Konzepte angefragt, die seitens der Berater/innen im Sinne einer professionellen Beratung einerseits zu begrüßen sind. Andererseits sind diese jedoch oft als Beginn einer Organisationsentwicklungsmaßnahme zu identifizieren, werden jedoch als

solche weder von den Auftraggebern so bezeichnet, noch ist der finanzielle, konzeptionelle und personelle Rahmen dafür vorhanden. Hier spielt auch die hochschulspezifische Besonderheit eine Rolle, dass die meisten Arbeitsverhältnisse prekär, also schlecht, befristet und unterbezahlt sind und viele Auftraggeber/innen, insbesondere Professor/innen, wenig Erfahrung mit qualifizierten und somit auch für die Hochschullandschaft als hoch dotiert angesehenen Beratungsprozessen haben. Oft ist diese Sicht mit einer Erwartung an Berater/innen gekoppelt, ihre Dienstleistung entweder unter Marktwert oder/und ein »Patentrezept« für alle vorhandenen Probleme zu verkaufen. Beides hat entsprechende Wirkungen auf den Beratungsprozess.

Einerseits also boomt Coaching, andererseits ist das Beratungsformat noch keineswegs im Hochschulbereich als selbstverständlich implementiert, wie eine beispielhafte Recherche beim neuen, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Karriereportal Kisswin zeigt (www.kisswin.de). Dieses Internetportal will Nachwuchswissenschaftlern/innen in Richtung einer international konkurrenzfähigen Qualifizierung fördern und sie dabei unterstützen, ihre Potenziale zu entfalten und Chancen optimal zu nutzen: Zum Begriff »Coaching« gibt es nur fünf (!) Eintragungen, und diese sind eher einem Verständnis von Training zuzuordnen oder im Kontext von Existenzgründung angesiedelt. Nur eine Eintragung bezieht sich auf einen Anbieter von Coaching, dem Deutschen Hochschulverband. Zum Begriff Supervision gibt es 20 Eintragungen: Der Begriff Supervision wird hier jedoch im Kontext der Promotionsbetreuung (»Doktorvater/-mutter«) genutzt, also im angloamerikanisch üblichen Verständnis einer Vorgesetzten- oder Kontrollfunktion.

Das zugrunde liegende Verständnis von Coaching ist im Hochschulbereich generell sehr unterschiedlich. Es reicht von einem hochprofessionellen Verständnis von Coaching (oder Supervision) als prozessorientierte, klar kontraktierte Beratung zur beruflichen Selbstreflexion, z.B. analog der Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv)³, des Deutschen Coaching Verbandes (DCV) oder des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC) bis hin zu einem flachen bzw. problematischen Verständnis von Coaching als einem einmaligen Event, das eher einen situativen Trainingscharakter hat und Wunderwirkungen vollbringen soll.

Die generelle Diskussion um die theoretische und konzeptionelle Abgren-

34

³ Auch auf Ebene der (Berufs-) Verbände ist viel in Bewegung: In Deutschland konkurrieren derzeit sechs größere und einige kleinere Verbände, von denen die DGSv der älteste und größte Verband ist.

zung von Supervision und Coaching spiegelt sich auch in der einschlägigen Beratungsliteratur zum Coaching und zur Supervision im Hochschulbereich wider. Es finden sich sowohl Vertreter/innen, die Coaching und Supervision als deutlich unterschiedliche Beratungsformate verstehen, wie auch solche, für die diese annähernd identische Beratungsformate zur Förderung beruflicher Selbstreflexion darstellen. Letztere – zu denen auch ich gehöre – sehen Unterschiede allenfalls in den jeweiligen Entstehungs- und Anwendungsbezügen. Die Unterschiede innerhalb der Beratungsformate Coaching und Supervision, z.B. im Hinblick auf die angewandten Konzepte und die (schulbezogenen) Qualifizierungen der Berater/innen selbst, werden als prägnanter betrachtet als zwischen den beiden Beratungsformaten.

Im Hinblick auf die Implementierung von Coaching an Universitäten lassen sich organisationsinterne Unterschiede feststellen: Teils wird Coaching über Stabsstellen, die Personalabteilung und die Personalentwicklung etabliert, teils wird es über Weiterbildungseinrichtungen wie Career Center oder hochschuldidaktische Einrichtungen angeboten oder auch über die Gleichstellungsbeauftragte oder hier angesiedelte Frauenförderprogramme implementiert. Manche Universitäten bieten zudem Coaching über ihre internen psychologischen Beratungsstellen oder im Kontext der Beratung von Existenzgründungen an. Dabei entstehen im Idealfall synergetische Kooperationen, im schlimmsten Fall ein Neben- oder durch Konkurrenzen geprägtes Gegeneinander mit typischen »Beratungsfallen«.

Erwähnt werden sollten auch Studienstiftungen, die im Rahmen von Förderprogrammen für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen verstärkt Coaching für ihre Kollegiat/innen anbieten. Auch offerieren zunehmend außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in strukturierten Promotionsverfahren eine Kombination von Coaching und Training. Daneben bieten berufsständische Organisationen wie der Deutsche Hochschulverband (DHV), oder teils öffentlich finanzierte, gemeinnützige Organisationen wie das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), oder öffentliche Einrichtungen der Frauenförderung wie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Beratungsleistungen, so z. T. auch Coaching an. Zudem organisieren sich (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ihre Beratung selbst, z.B. im Doktorandennetzwerk Thesis.

Coaches und Supervisor/innen treten entweder als Beratungsorganisationen oder als Freiberufler auf dem Markt auf oder beraten intern z. B. als Angestellte in Hochschuleinrichtungen.

2. ZIELGRUPPEN UND ZIELGRUPPENSPEZIFISCHER BERATUNGSBEDARF Im Hochschul- und Forschungsbereich gibt es zahlreiche Zielgruppen für Coaching und Supervision. Sie unterscheiden sich in ihrem Beratungsbedarf insbesondere durch ihren beruflichen Status, durch ihre Aufgaben (Forschung,

Lehre, Hochschulmanagement, Verwaltung, wissenschaftliches bzw. nicht-wissenschaftliches Personal), durch ihre jeweilige Karrierephase und durch ihre wissenschaftliche Disziplin und Orientierung.

Zielgruppe sind zum einen Führungskräfte im Hochschulbereich generell, z.B. Rektor/innen, Professor/innen, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Koordinator/innen von Studiengängen, Leiter/innen von Forschungsgruppen oder Führungskräfte in Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. An sie werden – über die normalen Anforderungen an Führungspositionen hinaus – thematisch und inhaltlich besondere Anforderungen gestellt, die es zu berücksichtigen gilt. So erfordert z. B. das für die Wissenschaftskarriere zunehmend relevant werdende Kriterium der Akquise von Drittmittelforschung neue Herausforderungen an eine Antragstellung, strategische Planung, Personalauswahl und -führung usw.

Eine weitere Zielgruppe sind (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen in verschiedenen Karrierestadien (Buer 2001; Klinkhammer 2004; Hammerl 2006): Hier stehen Fragen des Aufbaus und der Genese von professioneller Identität als Wissenschaftler/ in bzw. Hochschullehrer/ in ebenso im Mittelpunkt wie vielfältige Aspekte zur Bewältigung der jeweiligen spezifischen Qualifikationsanforderungen oder der weiteren Lebens- und Karriereplanung. Dabei spielen oft auch Aspekte zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie/Kindern eine Rolle.

Weitere Zielgruppen sind Organisationseinheiten oder Teams z. B. im Kontext von Strukturveränderungen, Fachbereichsräte usw. (Belardi 1999) sowie unterschiedlich zusammengesetzte Teams im Kontext von »Managing Gender & Diversity« (Bruchhagen & Koall 2002). Oft wird hier eine neutrale Moderation beim Projektmanagement, bei der Entwicklung von Zielvereinbarungen, Konzepten oder Spielregeln, bei Fragen der Zusammenarbeit bzw. bei Konflikten im Team oder zwischen dem Team und der Teamleitung angefragt.

Weiterhin sind Hochschullehrer/innen und Lehrbeauftragte in allen Positionen (Professor/innen, Juniorprofessor/innen, Gastprofessor/innen, Hochschuldozent/innen, Privatdozent/innen, honorierte und nicht-honorierte Lehrbeauftragte) als Lehrende (hier dient Coaching/Supervision als Qualifizierung durch Beratung) als weitere Zielgruppe zu identifizieren (Klinkhammer 2007). Bei Hochschullehrer/innen und Lehrbeauftragten, die ein Rollenverständnis als Coach der Studierenden besitzen, dient Coaching/Supervision auch als Qualifizierung zur Beratung.

Ein weiterer Bereich stellt die Forschungssupervision zur Beratung von Forschungsprojekten dar (Barkhausen 2002; Giesecke & Rappe-Giesecke 1997, 2001; Rappe-Giesecke 1999, 2000). Zielgruppe sind hier die Forscher/innen bzw. Forschungsteams. Bei ihnen stehen neben inhaltlichen und methodischen Fragen zunehmend die Akquise von Drittmitteln und die damit verbundenen Fragen und Konflikte im Vordergrund. Aktuell mehren sich Coaching- und Supervisionsanfragen von internationalen, transdisziplinären Forschungsteams (Rabelt, Büttner & Simon 2007), bei denen es auch um die Klärung der Zusammenarbeit oder von Konflikten geht.

Und last but not least können Supervision und Coaching Nachwuchswissenschaftler/innen, Lernenden und Studierenden als Lerncoaching dienen, also zur Förderung von subjektiven themenbezogenen Lernprozessen im Studium.

3. WAS BIETET COACHING UND SUPERVISION WISSENSCHAFTLER/INNEN?

Sowohl Coaching als auch Supervision sind prozessorientierte und dialogische Beratungsformate, in denen es um die Unterstützung und Begleitung der beruflichen (Selbst-) Reflexion von Menschen geht. Der Beratungsprozess basiert auf einem in der Regel auch schriftlich formulierten Kontrakt und wird auf die individuellen Bedürfnisse und die Situation des/der Ratsuchenden ausgerichtet. Er dient der Klärung, Förderung und Erweiterung von (professioneller) Handlungskompetenz sowie der Selbststeuerung, dem Erhalt und der Steigerung der Leistungsfähigkeit des/der Ratsuchenden. Hierbei werden die individuelle berufliche Situation, die berufliche Identität, berufliche Rollen, Inhalte, Aufträge, das strukturelle Umfeld, der organisatorische Kontext, das kundenspezifische Anliegen und die Person thematisiert. Coaching und Supervision unterstützen die Fähigkeit, im beruflichen Kontext in unüberwindbaren Widersprüchen zu denken und zu handeln sowie Gegensätze und Rollenwidersprüche zu balancieren. Diese Beratungsformate sind nachhaltige Instrumente der Personalentwicklung und dienen gleichzeitig der Entwicklung von Organisationen und Unternehmen.

Im Coaching und in der Supervision von Wissenschaftler/innen können so vielfältige methodische und thematische Bausteine eingesetzt werden. Ein zentraler thematischer Baustein ist die Lebens- und Karriereplanung, auch in Bezug zur eigenen (Berufs-)Biographie. Die Reflexion der eigenen professionellen (»doppelten«) Sozialisation (Becker-Schmidt 1987; Knapp 1990) und der Relevanz sozialer Herkunft für die eigene Karriere im Sinne des »kulturellen Kapitals« nach Bourdieu sowie dessen Konsequenzen für den beruflichen »Habitus« (Bourdieu 1992, 1997a,b) können – insbesondere bei Frauen – zu einer anderen Einstellung und einem bewussteren Umgang mit ambivalenten Gefühlen oder »Hochstaplersyndromen« führen. Darüber hinaus kann die

konkrete Karriereplanung ein zentrales Thema werden, indem Karriereziele bewusst geplant und deren phasen- und fächerspezifische Bedingungen zur Umsetzung erarbeitet werden. Es kann konkret am eigenen professionellen »Habitus« und an der Selbstdarstellung als Wissenschaftler/in, am Auftreten im beruflichen Kontext, z.B. in karriererelevanten Situationen auf wissenschaftlichen Kongressen, in Berufungsverfahren oder bei Vorträgen zur Überprüfung der eigenen »Passfähigkeit« und »Platzierung« (Zimmermann 2000) geübt werden.

Zudem kann Durchhaltevermögen unterstützt und Selbstbewusstsein gestärkt werden durch die Arbeit am Persönlichkeits- und Kompetenzprofil oder an Strategien zur Selbstbehauptung. Ein weiteres zentrales Thema ist das Zeit- und Zielmanagement und somit die Setzung von Prioritäten und der Umgang mit zeitlichen, personellen, finanziellen oder persönlichen Grenzen. Professor/innen können unterstützt werden, ihre Arbeitsbeziehungen, also z.B. die Beratung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftler/innen und den Umgang mit hier typischen Themen, Konflikten und Krisen zu verbessern. Weitere Themen sind der Umgang mit Feedback, die Gesprächsführung bei Personalgesprächen oder das eigene Führungsverhalten insbesondere in Konflikt- oder Krisensituationen. Auch können das subjektive Geschlechterverständnis, die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Organisation und der eigene Umgang damit sowie die Selbst- und Fremdwahrnehmung Gegenstand des Beratungsprozesses werden.

Ein weiteres spannendes Thema ist die Relevanz sozialer Unterstützung durch berufliche Netzwerke sowie der strategische Aufbau und die systematische Pflege dieser Netzwerke, um eine karriererelevante Wirkung im Sinne von »Aufwärtsspiralen« (Allmendinger u.a. 1999: 212) zu initiieren. Coaching und Supervision können Krisenintervention und emotionale Entlastung bedeuten bei der Bewältigung subjektiver Kränkungen, karrierebedingter Krisen, psychischer Belastungen und extremer Leistungsanforderungen. Vertiefende Themen sind hier Stressbewältigung, die Beziehung zum eigenen Körper, das subjektive Gesundheitsverständnis, Work-Life-Balance, Werte im eigenen Leben sowie der Erhalt und die Förderung der eigenen Gesundheit, der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit. Auch Rollenberatung und Rollenklärung sind vor dem Hintergrund der Komplexität der Berufsrolle Wissenschaft zentrale Themen.

4. KOMPETENZEN UND PROFILE VON COACHES UND SUPERVISOR/INNEN FÜR DIE BERATUNG VON WISSENSCHAFTLER/INNEN

Die prozessorientierte Beratung der Zielgruppe Wissenschaftler/innen erfordert von Coaches und Supervisor/innen selbstverständlich neben einer professionellen und methodischen Qualifizierung auch Berufs- und Beratungserfahrung, fundierte »Beratungskompetenz« (Buchinger & Klinkhammer 2007) sowie ein adäquates Qualifikations- und Kompetenzprofil für den Hochschulbereich. Das Profil ist dabei abhängig von Auftrag, Ziel, Setting und Kontext der Beratung. Für Qualität bürgt ein entsprechendes und auf berufsständischen Standards basierendes Beratungskonzept. Zudem ist eine besondere Feldkompetenz wichtig (Gotthardt-Lorenz 1999: 59; Buer 2001). Coaches und Supervisor/innen sollten über fundierte Kenntnisse über Wissenschaft als Profession verfügen. Erfahrungen aus der eigenen Hochschulkarriere oder Hochschultätigkeit reichen dabei allein nicht aus. Stehen z.B. Fragen zur Karriereplanung im Mittelpunkt von Coaching und Supervision, werden dezidierte Kenntnisse zur Hochschullaufbahn und den Spezifika und Risiken der einzelnen Qualifikationsstufen benötigt. Thematisiert werden hier u.a. das Auftreten in der Öffentlichkeit und in den Medien, Selbst-PR oder Stressbewältigungsstrategien. Der Berater sollte auch über Kenntnisse und methodische Kompetenzen im Hinblick auf den Aufbau und Wandel der Identität als Wissenschaftler/innen verfügen. Zudem kann das Beratungsangebot zielgruppen- und phasenspezifisch gestaltet werden. Im Beratungsprozess sind fachspezifische und weitere differenzierte Informatio-

nen über die reale Zahl von Stellen und Aufstiegschancen zu berücksichtigen. So sind mehr als ein Viertel aller Professor/innen 60 Jahre und älter. Bedarf an Beratungsangeboten für ältere Professor/innen zum Ausstieg aus dem aktiven Berufsleben zeichnet sich damit ab. Wird Forschungs- oder Projektsupervision bzw. -coaching angefragt, benötigt die/der Beratende Kenntnisse über das Forschungsfeld, die Forschungsdisziplin und den forschungsbezogenen Handlungsspielraum.

Coaches und Supervisor/innen sollten die Rollenvielfalt von Wissenschaftler/innen und Hochschullehrer/innen kennen und mit den berufsrollenspezifischen Ambivalenzen, den komplexen Themen und den verschiedenen Ebenen umgehen können. Sie sollten vorhandene Statusunterschiede sowie eine Beratungsbeziehung unter gleichrangigen Erwachsenen, also auf Augenhöhe gestalten können.

Findet die Beratung im Kontext oder als Teil von Organisationen statt, z. B. im Team, als Forschungsgruppe bzw. im Zusammenhang mit der Reform von Studiengängen oder dem Strukturwandel, ist die Erarbeitung expliziter Kenntnisse über die jeweilige Hochschulkultur, übergreifende Stile, Standards, Werte, Konventionen und Überzeugungen notwendig. Jeder Fachbereich, jeder Lehrstuhl kann eine eigene Prägung entwickelt haben. Markante Besonderheiten des Hochschulbereichs sind laut meiner Expertenbefragung z. B. der »Profilierungsdruck«, das »Einzelkämpfertum«, besondere »Eitelkeiten«, »Konkurrenz«, der »Habitus« von Wissenschaftler/innen usw. (Klinkhammer 2004: 393–408; Bourdieu 1992, 1997a,b). Belardi (1999: 370) spricht hier sogar von impliziten »Beratungsfallen im speziellen Milieu der Hochschulen«, denen durch multiprofessionell zusammengesetzte Beratungsnetzwerke, durch fachkompetente Hochschullehrer/innen und externe Supervisor/innen, Coaches bzw. Organisationsberater/innen entgegengewirkt werden kann. Auch für Buchinger (2007) besteht die »Zukunft der Supervision« in Kooperationen von multiprofessionellen Beraternetzwerken; erste auf den Hochschulbereich spezialisierte Beraternetzwerke haben sich schon gegründet, wie z. B. das »Coachingnetz Wissenschaft«.

Nicht nur bei der Arbeit für Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch aufgrund der politischen Zielsetzung des Gender Mainstreamings oder explizit gesetzter Standards, wie den »Forschungsorientierten Gleichstellungsstan-

dards« der DFG, muss der Relevanz von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen im Wissenschaftsbereich Rechnung getragen werden. Coaches sollten mit den genderbezogenen und berufsrollenspezifischen Ambivalenzen sowie hierarchischen Ebenen umgehen können.

Durch die noch geringe Inanspruchnahme von Coaching und Supervision im Hochschulbereich sollten Anbieter/innen verstärkt Aufklärungsarbeit leisten: Auftraggeber/innen und Coaches benötigen vor einer Entscheidung oft Grundlageninformationen über Konzepte, Methoden, Themen usw. Berater/innen sollten ihr Beratungsangebot transparent und nachvollziehbar präsentieren. Vielfach ist zu Beginn von Beratungsprozessen eine Beratung über Beratung durchzuführen. Selbstverständlich muss zu Beginn von Coaching- oder Supervisionsprozessen überprüft werden, ob das angefragte Beratungsformat mit dem Anliegen des Kunden übereinstimmt. Ggf. ist an andere Beratungsformate weiter zu verweisen.

Coaches und Supervisor/innen müssen mit hochschul- und wissenschaftsspezifischen Dynamiken, Arbeitsatmosphären und Emotionen umgehen und dafür adäquate Methoden für das Coaching beherrschen: Organisationsspezifische Dynamiken sind z.B. arbeitssüchtige Strukturen oder doppelbödige Botschaften. Zu den professionsspezifischen Dynamiken gehören der Umgang mit extremen Konkurrenzsituationen, mit Be- und Abwertungsprozessen, mit Prüfungsritualen oder mit dem Publikations- und Selbstpräsentationszwang. Diese Dynamiken spiegeln sich meistens auf der Ebene des Subjekts. Hinzu kommen subjektive Psychodynamiken wie der Umgang mit Stress, mit dem Hochstaplersyndrom, Erfolgsdruck, der Angst vor dem Scheitern oder dem realen Scheitern und Kränkungen (z.B. bei Ablehnung von Drittmittelanträgen, Ablehnung in Berufungsverfahren).

5. AUSBLICK Die Zukunft des Coachings im Wissenschaftsbereich ist zum einen gekennzeichnet durch eine Differenzierung und Spezifizierung sowohl der Nachfrage- als auch der Angebotseite. Dies betrifft die Zielgruppen von Coaching, die Inhalte, Zielsetzungen aber auch methodischen Ansätze. In interkulturellen, internationalen Kontexten oder in inter- und transdisziplinären Zusammenhängen bedarf es der Entwicklung spezifischer methodischer Bausteine.

Notwendig ist auch die Kooperation der beteiligten Professionen und Organisationen: Die Coaches werden in Zukunft mit anderen Berater/innen und Beratungsformaten kooperieren müssen. Coaching wird zunehmend in PE- und OE-Maßnahmen integriert werden: So steigt derzeit schon die Nachfrage nach einem maßgeschneiderten Fortbildungsprogramm (z.B. thematischen Workshops) in Kombination mit Coaching im Einzel- wie in Teamsettings. Hier stellt sich – nicht nur aufgrund der personellen Kapazität von einzelnen Berater/innen – die Frage nach der vernetzten Zusammenarbeit als Coach oder Supervisor/in. Auch entstehen klassische Fragen nach der gleichzeitigen Ausübung verschiedener Rollen innerhalb einer Organisation (z.B. als Trainer/in und als Coach), oder ob und ggf. wie ein Coaching mit Führungskräften (Professor/innen) und gleichzeitig deren Mitarbeiter/innen (Doktorand/innen) durchgeführt werden kann.

Es bedarf zunehmend der Kooperation auch unterschiedlicher Beratungsanbieter/innen und der adäquaten Konzeption von Beratungsprojekten mit ihren verschiedenen Beratungs- und Fortbildungsformaten, zumindest jedoch der Garantie, dass diese konzeptionell und personell nicht kontraproduktiv wirken. Hier ist eine zentrale Herausforderung für die Berater/innen, einerseits zu kooperieren und sich in entstehenden Konflikten allparteilich und mediativ zu verhalten sowie andererseits, sich nicht die »Butter vom Brot nehmen« zu lassen.

Im Idealfall gibt es eine konkrete Zusammenarbeit verschiedener Auftraggeber/innen innerhalb der

Organisation (Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Koordinator/innen von Graduiertenschulen und -kollegs oder Mentoringprogramme) mit den Beratungsanbieter/innen und den konkreten Kund/innen (Einzelpersonen, Teams, Gruppen) bei selbstverständlicher Einhaltung der gebotenen Verschwiegenheit.

Für die beauftragende Organisation stellen sich viele Fragen: Wie komme ich an Coaches oder Supervisor/innen, die für den Hochschul- und Wissenschaftsbereich generell und für meine Zielgruppe bzw. Anliegen geeignet sind? Wird ein ortsnaher oder ein überregionaler hochschulspezifisch oder thematisch differenzierter Coach-Pool aufgebaut? Wo soll das Coaching stattfinden, bei den Berater/innen oder in der Hochschule? Für wen entstehen Reisezeiten und Reisekosten? Harmonisieren die Konzepte des Coaches mit dem Leitbild der Hochschule und den Anliegen der Coachees? Wie erfolgt das Matching von Coach und Coachee?

In der Beratungspraxis müssen noch viele Fragen weiter differenziert und im Hinblick auf die Veränderungen der Hochschul- und Forschungslandschaft fortlaufend aktualisiert werden. So stellt sich die Frage nach den Auswirkungen der Dienstrechts- und Besoldungsreformen auf die Karriereplanung. Die veränderten Bedingungen für Hochschulkarrieren, die eigentlich eine Verbesserung implizieren sollten, z.B. die Einführung der Juniorprofessur als Alternative zur Habilitation, wird von vielen Wissenschaftler/innen eher als »Mogelpackung« erlebt – so eine meiner Kundinnen: Anstelle verbesserter Karrierebedingungen wird mit der Juniorprofessur ein doppelter Aufwand zur Professur wahrgenommen, da die Habilitation in vielen, insbesondere in sozialwissenschaftlichen Disziplinen nach wie vor gefordert wird.

Die zentrale Frage, wie Wissenschaftler/innen und Verantwortliche für Personalentwicklung trotz der aufgezeigten spezifischen Stolpersteine einen individuellen und organisatorischen Nutzen von Supervision und Coaching erkennen können, muss weiter durchdacht und hochschul- wie fachspezifisch differenziert betrachtet werden. Erfolgreiche Programme zeigen, dass es geht und welche Kriterien erfolgversprechend scheinen: An der Universität Bochum wirkten z. B. strikte Vertraulichkeit und die Reduzierung des Angebots auf neu berufene Professor/innen – so Christina Reinhardt als verantwortliche Personalentwicklerin (Bergel 2008: 62).

Die Profession Wissenschaft und die Einrichtungen von Hochschule und Wissenschaft haben einen sehr spezifischen Bedarf an Coaching und Supervision. Damit verbunden sind einige Herausforderungen, insbesondere für Berater/innen und Personalverantwortliche. Ich hoffe, dass mein Beitrag zur Diskussion und Weiterentwicklung auch beratungstheoretischer wie -praktischer Ansätze anregt, vor allem aber Wissenschaftler/innen Wege zur Inanspruchnahme von Coaching und Supervision weist und Coaches und Supervisor/innen neue Türen öffnet. 🌸

40

Monika Klinkhammer

Dr. phil., Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin,
selbstständige Tätigkeit im Bereich Supervision,
Coaching, Training und Psychotherapie.

Schwerpunkte: Training für (neu berufene)

Professor/innen und Führungskräfte,

Karriereplanung und Profilierung in der

Profession Wissenschaft, Promotions- und

Habilitations-Coaching, Berufungstraining,

Hochschuldidaktik sowie Gendermainstreaming

an Hochschulen.

Mitglied im Coachingnetz-Wissenschaft

www.coachingnetz-wissenschaft.de

Trainerin im Science Career Center der

Gleichstellungsbaufragten der BUW

Geisenheimer Str. 6, D-14197 Berlin

E-Mail: monika.klinkhammer@t-online.de

www.monikaklinkhammer.de

LITERATUR:

ALLMENDINGER, J., VON STEBUT, J., FUCHS, S. & BRÜCKNER, H. (1999):

Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge in der Max-Planck-Gesellschaft. In A. NEUSEL & A. WETTERER (HRSG.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf* (S. 193–220). Frankfurt/M.: Campus.

BARKHAUSEN, A. (2002):

Forschung zwischen Elfenbeinturm und Kontakt. Assoziationen einer Forschungssupervisorin. *Gestalttherapie* 16 (1), 125–133.

BECKER-SCHMIDT, R. (1987):

Die doppelte Vergesellschaftung die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In I. WAGNER & L. UNTERKIRCHNER (HRSG.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft* (S. 10–29). Wien: Verlag des österreichischen Gewerkschaftsbundes.

BELARDI, N. (1999):

Entwicklungsberatung für den Hochschulbereich. In H. PÜHL (HRSG.), *Supervision und Organisationsentwicklung* (S. 359–376). Opladen: Leske + Budrich.

BERGEL, S. (2008):

Schwieriges Terrain für Berater. Weiterbildungsmarkt Hochschule. *manganerSeminare*, H. 129, 58–63.

BOURDIEU, P. (1992):

Homo academicus. Frankfurt/M.: Suhrkamp

BOURDIEU, P. (1997A):

Männliche Herrschaft revisted. *Feministische Studien* H. 2, 88–98.

BOURDIEU, P. (1997B):

Die männliche Herrschaft. In I. DÖLLING & B. KRAIS (HRSG.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis* (S. 153–117). Frankfurt/M.: Suhrkamp.

BRUCHHAGEN, V. & KOALL, I. (2002):

Supervision im Diversitymanagement. In I. KOALL, V. BRUCHHAGEN & F. HÖHER (HRSG.), *Managing Gender & Diversity. Vielfalt statt Leid!* (S. 121–152). Münster, Hamburg: LIT.

BRÜNING, A. (2008):

Coaching für neu berufene Hochschullehrer/innen. Marketingwirkung beim Recruiting. In C.J. SCHMIDT-LELLEK & A. SCHREYÖGG (HRSG.), *Praxeologie des Coaching* (S. 229–241). OSC Sonderheft 2/2008. Wiesbaden: VS Verlag

BUCHINGER, K. & KLINKHAMMER, M. (2007):

Beratungskompetenz. Coaching, Supervision, Organisationsberatung. Stuttgart: Kohlhammer.

BUER, F. (2001):

Supervision mit PromovendInnen. In F. BUER (HRSG.), *Praxis der Psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch* (S. 245–259). Opladen: Leske + Budrich.

GIESECKE, M. & RAPPE-GIESECKE, K. (1997):

Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Die Integration der Selbsterfahrung und distanzierter Betrachtung in der Beratung und Wissenschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

GOTTHARDT-LORENZ, A. (1999):

Die Methode Supervision – eine Skizze. In H. PÜHL (HRSG.), *Supervision und Organisationsentwicklung* (S. 55–69). Opladen: Leske + Budrich.

HAMMERL, M. (2006):

Neu auf dem Lehrstuhl. Hochschullehrer/innen als Führungskraft. OSC 13 (3), 217–227.

HUBRATH, M., JANTZEN, F. & MEHRTENS, M. (HRSG.) (2006):

Personalentwicklung in der Wissenschaft. Aktuelle Prozesse, Rahmenbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.

KLINKHAMMER, M. (2004):

Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen (Dissertation). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KLINKHAMMER, M. (2005):

Supervision für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer: Beratungsbedarf kontra Beratungsbedürfnis? *supervision* 1, 60–64.

KLINKHAMMER, M. (2006):

Supervision und Coaching im Hochschul- und Forschungsbereich: Beschreibung eines Beratungsformates. Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (PE-OE), 4, 89–94 (Universitätsverlag Webler)

KLINKHAMMER, M. (2007A):

Perspektivwechsel durch (Selbst-)Reflexion. Supervision und Coaching im Kontext der Hochschullehre. In B. BEHREND, VOSS, H.-P. & WILDT, J. (HRSG.), *Neues Handbuch Hochschullehre* (L 3.4/1-30). Berlin: Raabe.

KLINKHAMMER, M. (2007B):

Supervision und Coaching für Wissenschaftler/innen. In R. HAUBL & B. HAUSINGER (HRSG.), *Supervisionsforschung – Morgen beginnt heute.* Bericht zur gemeinsamen Tagung des Sigmund-Freud-Institutes und der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) vom 22.–23.9.06 in Frankfurt.

KLINKHAMMER, M. (2007C):

Zwischen C 4 und Hartz IV: Supervision und Coaching für Wissenschaftler/innen. In N. TOMASCHEK (HRSG.), *Perspektiven systemischer Entwicklung und Beratung von Organisationen* (S. 260–275). Heidelberg: Carl-Auer.

KNAPP, G.-A. (1990):

Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen. In E.-H. HOFF (HRSG.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 17–52). Weinheim, München: DJI.

MERTENS, M. (2006):

Begleitung und Beratung neu berufener Professor/innen in der Universität Bremen. *Organisations- und Personalentwicklung* 3, 69–72

RABELT, V., BÜTTNER, T. & SIMON, K.H. (HRSG.) (2007):

Neue Wege in der Forschungspraxis. Begleitinstrumente in der transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung. München: oekom.

RAPPE-GIESECKE, K. (1999):

Diagnose in Supervision und Organisationsberatung. In H. PÜHL (HRSG.), *Supervision und Organisationsentwicklung* (S. 319–331). Opladen: Leske + Budrich.

RAPPE-GIESECKE, K. (2000):

Vom Beratungsanliegen zur Beratungsvereinbarung. In H. PÜHL (HRSG.), *Handbuch der Supervision* 2 (2. Aufl., S. 18–29). Opladen: Leske + Budrich.

REINHARD, C., KERBST, R. & DORANDO, M. (HRSG.) (2006):

Coaching und Beratung an Hochschulen. Bielefeld: UVW-Verlag.

WILDT, J., SZCZYRBA, B. & WILDT, B. (HRSG.) (2006):

Einführung in die hochschuldidaktischen Beratungsformate – Consulting, Coaching und Supervision. Bielefeld: Bertelsmann.

ZEITSCHRIFT

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE) seit 2005 im Universitätsverlag Webler.

ZEITSCHRIFT

für Beratung und Studium seit 2005 im Universitätsverlag Webler.

ZIMMERMANN, K. (2000):

Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: edition sigma.

42

WEGE IN DIE WISSENSCHAFT

Ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil für WissenschaftlerInnen

Im Rahmen des Science Career Centers (SCC) der Gleichstellungsbeauftragten bieten wir im Sommersemester 2010 folgende Qualifizierungsmodule an:

MEHR QUALITÄT IN DER LEHRE / QUALITÄTSENTWICKLUNG MIT GENDER-DIVERSITY-KOMPETENZ

Zielgruppe: Das Seminar richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Qualifikationsphasen (JuniorprofessorInnen, Postdocs und HabilitandInnen, Promovierende) und die Qualitätsbeauftragten für die Lehre.

SEMINARBESCHREIBUNG

Für einige Lehrende ist es selbstverständlich, Gender/Geschlechterverhältnisse unter Einschluss der Diversity-Perspektive in ihre Lehrveranstaltungen konzeptionell und didaktisch einzubeziehen, für andere ist es noch Neuland. Wie auch immer: Lehre gendergerecht und genderkompetent zu gestalten, gehört zu den neuen Herausforderungen im Hochschulbereich.

In diesem Workshop steht die Relevanz von Gender, Geschlechterverhältnissen und Diversity im Rahmen der Lehrkonzepte im Mittelpunkt. Dabei werden eigene Erfahrungen, Haltungen, Überzeugungen und Verständnisse ebenso reflektiert wie thematisch bedingt schwierige Lehrsituationen für Lehrkräfte und Studierende behandelt. Die TeilnehmerInnen können gerne gender- oder diversitybezogene Fragen und Fallbeispiele aus ihrer Lehrpraxis zur Beratung in das Seminar mitbringen.

INHALTE

- Gender Mainstreaming im Kontext von Hochschule und Hochschullehre
- Sensibilisierung für gender-spezifische Aspekte
- Gender- und Diversitykompetenz in der (Lehr-)Praxis
- Genderspezifische Konfliktkonstellationen für Lehrkräfte
- Wahrnehmung und Kommunikation von Gender und Geschlechterverhältnissen

SEMINARLEITUNG

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

Christian Raschke
Supervisor und Coach
Organisationsberater
www.christianraschke.de

TERMIN UND ORT

1,5 Tage:
Do. 23.09.2010: 14.00–18.00 Uhr
+ Fr. 24.09.2010: 9.30–17.00 Uhr
BU Wuppertal, Raum B-06.01

MATERIALBEITRAG

10 Euro

ANMELDUNG

per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96.
www.scc.uni-wuppertal.de

»KARRIEREANKER« FÜR ABSOLVENTINNEN UND PROMOVENDINNEN

EIN INSTRUMENT ZUR BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG

Das Geheimnis Ihres persönlichen und beruflichen Erfolgs im Studium, Qualifizierungsprozess und darüber hinaus liegt darin, Ihre eigenen Entscheidungsmuster zu erkennen und zu verstehen. Dabei ist die Kenntnis Ihres eigenen Karriereankers ein guter Kompass für Ihren weiteren Lebens- und Berufsweg.

SEMINARBESCHREIBUNG

Der »Karriereanker« ist ein Abbild der Persönlichkeit und bleibt ein unveränderliches Merkmal. Er setzt sich aus Einzelementen/Bereichen zusammen, in denen Sie besondere Fähigkeiten sowie persönliche Beweggründe und Werte vorfinden, die Ihre Karriere- und Lebensplanung bestimmen.

In diesem Workshop können Sie über die Erarbeitung Ihres persönlichen Karriereankers eigene Motivationsmuster erkennen und sich selber besser im Bezug auf Ihre Werte und beruflichen Wünsche einschätzen lernen.

Methodisch wird der »Karriereanker« über die Auswertung eines Fragebogens und am Leitfaden eines PartnerIn-Interviews erarbeitet. Weitere Methoden: Trainerin-Input, Einzel- und Gruppenarbeit, Coaching-Tools.

INHALTE

- Motivationsmotoren erkennen
- Stimmige Karriere- und Lebensentscheidungen treffen
- Verankerte Werte mit eigenen Karrierewünschen in Einklang bringen
- Selbstreflexion; Interview-Kompetenzen

SEMINARLEITUNG

Dr. Jutta de Jong
Coach und Mediatorin
Konfliktmanagement
Persönlichkeits- und Potenzialanalyse
www.juttadejong.de

TERMIN UND ORT

10. Juni 2010: 9.30 bis 17.00 Uhr
(Mittagspause 13.00–14.00 Uhr),
BU Wuppertal Raum B-06.01

MATERIALBEITRAG

30 Euro
Beitragsermäßigung möglich

ANMELDUNG

per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96.

www.scc.uni-wuppertal.de

Neues Format für Führungskräfte**EINZELSUPERVISION ZUR KOMPETENZSTÄRKUNG FÜR
(JUNIOR-)PROFESSORINNEN UND PRIVATDOZENTINNEN**

Im wissenschaftlichen Berufsalltag von Lehre, Forschung und Hochschulmanagement gibt es durch die Zunahme von Komplexität und Vielfalt immer weniger Zeit für das reflektierte Umgehen mit sozialen und emotionalen Herausforderungen des Arbeitsprozesses. Die Einzelsupervision eröffnet für Sie den Raum, die Dinge und Themen systematisch zu analysieren und zu bearbeiten, die im Uni-Alltag zu Verunsicherungen, Belastungen oder gar Konflikten führen können.

SEMINARBESCHREIBUNG

In der hier angebotenen systemisch-psychoanalytischen Orientierung von Supervision geht es insbesondere um die Bedingungen, die Ihre Wahrnehmungen bestimmen und um die Ausweitung Ihrer professionellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit durch Veränderung der Sicht auf sich selbst und die Sie umgebende soziale Realität. Durch ein speziell zugeschnittenes Beratungssetting unterstützt die Einzelsupervision den Reflexionsprozess, der auf die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von verschiedenen Rollen (Lehrende, Forschende, Führungskraft) unter anspruchsvollen Bedingungen ausgerichtet ist. Eine wichtige Rolle spielt hier auch die Verbesserung der Balance zwischen Privatleben und Beruf.

INHALTE

- Wissenschaftliche Positionierung
- Berufs- und Lebensplanung
- Work-Life-Balance
- Reflexion der eigenen Führungs- und Leistungskonzepte

ZIELSETZUNG

Kommunikations- und Wahrnehmungsmuster verstehen und verändern.

SUPERVISORIN

Dr. Iris Koall, Supervisorin
(Deutsche Gesellschaft für Supervision – DGSv)
Feldkompetenz:
Wissenschaft als Profession,
Research Director der Forschungsstelle Teilhabe
an der TU Dortmund, Schwerpunkt: Gender & Diversity in Organisationen

ANGEBOT UND TERMINE

Dieses Angebot wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt und orientiert sich an Ihren individuellen Anliegen. Strikte Vertraulichkeit wird zugesichert.

BEITRAG

Für die Teilnahme wird ein Beitrag von 50 Euro für eine Einheit von drei Einzelgesprächen erhoben.

ANMELDUNG

per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96.

www.scc.uni-wuppertal.de

TEXT: PROF. DR. HANS J. LIETZMANN, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften, Jean-Monnet-Professor for European Studies, BUW
DR. SUSANNE ACHTERBERG, Forschungsstelle Bürgerbeteiligung, Gleichstellungsbüro BUW

WISSENSCHAFT TRIFFT LICHT, ENTSPANNUNG UND KOMMUNIKATION

Ergebnisse der Planungszelle zum Umbau der Bergischen Universität Wuppertal

Hörsäle ohne Tageslicht mit ständig flackerndem künstlichen Licht, fehlende Arbeits- und Aufenthaltsräume, lange und dunkle Flure, in denen Studierende stehend oder auf dem Boden sitzend, oftmals stundenlang, auf die Sprechstunde warten. All das ist für die Studierenden der Bergischen Universität Wuppertal alltäglich.

IN ZUKUNFT SOLL DIES ANDERS WERDEN. Im Oktober 2009 haben sich 54 – zufällig ausgewählte – Wuppertaler Studierende der Herausforderung gestellt, an der Umgestaltung ihrer Uni mitzuwirken und ihre Vorstellungen von einem modernen, das Lernen motivierenden und unterstützenden Universitätsgebäude formuliert. Vier Tage lang haben sie in der so genannten PLANUNGSZELLE ein ebenso anregendes wie anstrengendes Programm durchlaufen. Sie arbeiteten intensiv zusammen, tauschten ihre Meinung, ihre Lebenserfahrung und Kompetenz miteinander aus und entwickelten schließlich ein Gutachten zum Umbau der Bergischen Universität.

DAS VERFAHREN PLANUNGSZELLE Das Verfahren PLANUNGSZELLE wurde in den 1970er Jahren in Wuppertal als Instrument der Politikberatung und Bürgerbeteiligung entwickelt. Es wird nach wie vor von der FORSCHUNGSTELLE BÜRGERBETEILIGUNG an der Bergischen Universität durchgeführt. Anfänglich waren die Anlässe, weshalb Politik die Bürgerinnen und Bürger um Rat fragten, lokal bezogene Probleme wie z. B. Stadtplanung und Infrastruktur. Gegenwärtig wird die Planungszelle immer noch für diese klassischen Themen eingesetzt, zugleich ist das Themenspektrum aber auch erheblich vielfältiger geworden. So kam die Methode PLANUNGSZELLE Ende der 1990er Jahre erstmals bei »großen« politischen Fragen zum Einsatz, so z. B. zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Verbraucherschutz und Gesundheit, demografischer Wandel.

Im Zuge seiner Weiterentwicklung wurde das Verfahren in seinem Ablauf weitgehend standardisiert und hinsichtlich seiner Qualität kontinuierlich verbessert. Mit dem Begriff der PLANUNGSZELLE sind heute exakt definierte Verfahrensmerkmale verbunden, die das unbeeinflusste und objektive Zustandekommen der Ergebnisse sicherstellen:

- Je 25 per Zufall ausgewählte Personen arbeiten als Gutachterinnen und Gutachter an einem konkreten, vom Auftraggeber definierten Problem. Ihre Empfehlungen werden in einem Gutachten zusammengefasst. Für die PLANUNGSZELLE an der Universität Wuppertal wurden die Beteiligten nicht wie sonst üblich aus dem Einwohnermelderegister der Gemeinden ausgewählt, sondern aus der Liste der eingeschriebenen Studierenden. Erfreulicherweise waren durch die Teilnehmenden alle Fachbereiche vertreten. Das Altersspektrum reichte von 20 bis 44 Jahren, die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 57% entsprach in etwa dem Frauenanteil aller Studierenden der Uni Wuppertal (53%).
- Expertinnen und Experten, betroffene Personen, Unternehmen, Institute und Verbände stellten mit ihrem Fachwissen – in Form von Impulsvorträgen – den Ausgangspunkt für die Diskussionen in der PLANUNGSZELLE dar. Die Themenstellung und die Reihenfolge ihrer Beiträge wurden im Vorfeld in einem Programm festgelegt, das die Problemstellung in übersichtliche und bearbeitbare Themenkomplexe unterteilte.
- Die Bearbeitung dieser Teilprobleme erfolgte in Kleingruppen zu je fünf Personen. Die in jeder Arbeitseinheit neue Gruppenzusammensetzung ermöglichte eine faire Gesprächssituation, die eine Meinungsführerschaft einzelner verhinderte.
- Erfahrene Moderatorinnen und Moderatoren unterstützten die Studierenden, führten durch das Programm, erläuterten die Abläufe und das Verfahren der einzelnen Arbeitsschritte. Sie waren zur strikten Neutralität verpflichtet.

Der Einsatz der PLANUNGSZELLE an einer Universität ist eine Innovation in der Geschichte dieses Verfahrens, denn die Entscheidungsstrukturen an einer Hochschule sind deutlich andere als in der Politik. Im Unterschied zur Hochschulleitung müssen Politikerinnen und Politiker ihre Entscheidungen gegenüber ihren Wählerinnen und Wählern rechtfertigen. Im Rahmen der universitären Entscheidungsstrukturen ist diese Einbindung konkreter studentischer Interessen zwar grundsätzlich vorgesehen, aber vor allem bei langfristigen Planungen bleibt dies nach wie vor eine Ausnahme. Die Bergische Universität Wuppertal betont deshalb mit der studentischen Beteiligung durch die PLANUNGSZELLE ihr außerordentliches Demokratieverständnis. Zugleich verschafft sie sich einen erheblichen Wettbewerbsvorteil gegenüber den umliegenden Universitäten, mit denen sie in direkter Konkurrenz steht. Sie stärkt die Zufriedenheit der Studierenden im Studium und erhöht zugleich deren Identifikation mit »ihrer« Universität. Darüber hinaus steigert sie die Qualität des Studiums dauerhaft, wenn sie das Wissen, die Wünsche und die Erfahrungen der Studierenden systematisch in den Planungsprozess mit einbezieht.

DAS GUTACHTEN »KOMMUNIKATIVE RÄUME AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL«

Zurzeit wird in Deutschland intensiv über die Studiensituation diskutiert; denn durch den Bologna-Prozess verändern sich die Anforderungen an die Studierenden auf ganz unterschiedliche Art und Weise. Durch intensivierte Präsenzzeiten wird die Universität noch stärker als früher der zentrale Lebensmittelpunkt der Studentinnen und Studenten. Der Aufenthaltsqualität kommt damit eine weitaus grössere Bedeutung zu. Aber auch die Lern- und Arbeitsformen haben sich entscheidend verändert: Kommunikative Fähigkeiten, Teamfähigkeit, Interdisziplinarität werden zu Schlüsselqualifikationen der universitären Ausbildung. Diesen Entwicklungen muss die Raumplanung und Raumgestaltung einer Hochschule ebenfalls Rechnung tragen. Im Fokus der PLANUNGSZELLE standen folglich die besonderen Kommunikationsstrukturen an der Bergischen Universität.

Im Urteil der Studierenden ist die Bergische Universität Wuppertal ein Ort voller Widersprüche. Es gibt tatsächlich intelligente Lösungen und schöne Ecken, aber auch sehr viele Orte, an denen ein erheblicher Verbesserungsbedarf festgestellt werden kann. Insbesondere die Aufenthaltsqualität am Campusgelände lässt zurzeit noch viele Wünsche offen. Zwei zentrale Forderungen sind von den Studierenden hier erarbeitet worden:

- 1 Die Erhöhung der Lern- und Arbeitsqualität. Dazu gehört zunächst die Ausweitung der Zugangszeiten zu den Lern- und Arbeitsräumen. Ohne entsprechende Angebote ist es an einer Universität mit hohem Pendleranteil schwierig, die Studieninhalte in Lerngruppen zu verarbeiten. Darüber hinaus sollen auf allen Ebenen des Gebäudes mehr Aufenthalts- und Arbeitsräume eingerichtet und entsprechend technisch ausgestaltet werden (z. B. mit Internetzugang), da sich die Hörsäle, Seminarräume, Flure sowie die Cafeteria und Mensa nur bedingt für gemeinsames Lernen und Arbeiten eignen. Ein ebenso wichtiger Punkt ist die Farb- und Lichtgestaltung in den Lern- und Arbeitsräumen. Die Wuppertaler Studierenden sind auffällig »ausgehungert« nach Luft, Licht und Offenheit. Mehr Grünflächen auf dem Campus, tageslichtorientierte Architektur und flexible Wände stehen ganz oben auf ihrer Wunschliste; dicht gefolgt von der verbesserten technischen Ausstattung aller Räume, dem problemlosen Zugang zur digitalen Technik und ergonomisch gestalteten Möbeln.
- 2 Die flexible Nutzung von Räumen. Langfristig soll vor allem die Flexibilität der Raumnutzungsmöglichkeiten erhöht werden. Durch teilbare Räume und bewegliches Mobiliar können dann nach Bedarf Arbeitsräume in Ruheräume umgestaltet werden. Gleichzeitig soll eine fortgesetzte Anpassung an die sich ändernden Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer und an die neuen technischen Standards ermöglicht werden. Die Forderung nach einer flexiblen Raumgestaltung meint aber auch die Möglichkeit, Räume schaffen zu können, die in der Uni bislang noch nicht vorkommen: Zum Beispiel Lern-oasen auf allen Ebenen: also Räume in denen Arbeit und Entspannung gleichermaßen möglich ist. Des Weiteren empfehlen die Studierenden der Hochschulleitung, einen zentralen Raum für Familienservice und flexible Kinderbetreuung einzurichten. So könnte die Bergische Universität Wuppertal die Vereinbarkeit von Studium/Karriere und Familie ein großes Stück vorantreiben. Unter dem Stichwort »familiengerechte Hochschule« könnte sie zudem an die bereits so ausgewiesene Attraktivität umliegender Universitäten wie Bochum oder Düsseldorf anschließen.

DIE EMPFEHLUNG DER STUDIERENDEN LAUTET ZUSAMMENGEFASST: Die Umbaumaßnahmen zur Verbesserung der Aufenthaltsqualität sollen den ganz eigenen Charakter der Uni Wuppertal unterstreichen. Zusammengenommen wird dies einen zentralen Impuls für ein vielfältiges Campusleben sowie eine engagierte Studierendenkultur geben. So könnte sich das Erscheinungsbild und die interne Lern- und Arbeitsatmosphäre der Uni Wuppertal positiv wandeln, wodurch die alten und zukünftigen Studierenden sich in einem hohen Grad mit ihrer Hochschule identifizieren und sich entsprechend tatkräftig für sie und in ihr engagieren könnten.

Das Rektorat, das die PLANUNGSZELLE der Studierenden und der FORSCHUNGSSTELLE BÜRGERBETEILIGUNG von Beginn an unterstützt hatte, hat nun auch zugesagt, sich nach Kräften für die Einlösung der Vorschläge im Rahmen der laufenden Baumaßnahmen einzusetzen. Für alle Beteiligten bleibt es dennoch spannend, zu sehen, wie nun die Architekten und die übrigen Beteiligten mit den präzisen und sinnvollen Vorgaben umgehen werden. 🌸

KRITIK ALS PROGRAMM

Einführung in dekonstruktive/queere Pädagogik

»Ich kann mir nicht vorstellen, dass jemand Lust darauf hat, mit so einem Menschen zu schlafen [gemeint ist eine unoperierte, aber hormonell behandelte, transsexuelle Person, Anm. JW]« – so eine Studentin, die im Blockseminar zu dekonstruktiver/queerer Pädagogik, über eine Fernsehdokumentation berichtete. Aber warum können sich viele nicht vorstellen, dass es Lüste quer zu medial und gesellschaftlich vermittelter Vorstellungen von (Hetero-)Sexualität gibt? 🍷 Das Zitat und die provokante Fragestellung zeigen bereits, dass es im Seminar genug Anlass für intensive Diskussionen gab. Pädagogik steht vor der Aufgabe, Menschen bei der Auseinandersetzung mit Identität, Erwachsenwerden und Handlungsmöglichkeiten zu unterstützen. Zugleich müssen sich PädagogInnen zu Differenzen und den zugehörigen Herausforderungen sozialer Ungleichheiten und Diskriminierungen positionieren. 🍷 Dekonstruktive Pädagogik ist eine (aber nicht einheitliche) erziehungswissenschaftliche Perspektive und pädagogische Haltung, die sich stark aus poststrukturalistischen Theorien speist¹. Anfangs waren die zögerlichen Rezeptionen von Skepsis gegenüber Autorinnen wie beispielsweise Michel Foucault gekennzeichnet². Foucault hatte mit »Die Ordnung der Dinge« (1974) und »Überwachen und Strafen« (1976) nicht nur das humanistische Subjekt infrage gestellt, sondern auch in wohlgemeinten pädagogischen Ansprüchen auf Autonomie und Mündigkeit disziplinierende und machtvoll subjektivierende Ausgemacht. Bei Versuchen, produktiv mit poststrukturalistischer Kritik an Subjekt- und Identitätsvorstellungen umzugehen, zeigen sich vor allem die Impulse für reflektierende Erziehungswissenschaft und Pädagogik. 🍷 Um das nachzuvollziehen, sollte in dem Seminar zunächst eine theoretische, politische und kulturelle Annäherung an die Begriffe Dekonstruktion und Queer Theory erfolgen. Um genug Raum für Verstehensprozesse und Diskussionen zu lassen, bearbeiteten wir gemeinsam in umfangreichen Sitzungen Texte bzw. Text-

- 1 Vgl. Fritzsche, Bettina/ Hartmann, Jutta/ Schmidt, Andrea/ Tervooren, Anja (Hrsg.) (2001): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven. [Leske+Budrich] Opladen
- 2 Vgl. Balzer, Nicole (2004): Von den Schwierigkeiten, nicht oppositional zu denken. Linien der Foucault-Rezeption in der deutschsprachigen Erziehungswissenschaft. in: Ricken, Norbert/ Rieder-Ladich, Markus (Hrsg.): Michel Foucault: Pädagogische Lektüren. [VS Verlag] Wiesbaden, S. 15–35
- 3 Derrida, Jacques (2004): Die différance. in: Derrida, Jacques / Engelmann, Peter (Hrsg.): Die différance: Ausgewählte Texte. [Reclam] Stuttgart, S. 110–149
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. [Suhrkamp] Frankfurt am Main
- Hark, Sabine (2005): Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. [Suhrkamp] Frankfurt am Main
- 4 Vgl. Hieber, Lutz/ Villa, Paula-Irene (2007): Images von Gewicht. Soziale Bewegungen, Queer Theory und Kunst in den USA. [Transcript] Bielefeld

passagen von Jacques Derrida, Judith Butler und Sabine Hark³. Zunächst war den Studierenden der Bezug zur Pädagogik unklar. In der Auseinandersetzung mit politischen und kulturellen Bewegungen wie beispielsweise der Counter Culture⁴ wurde zunehmend die gesellschaftliche und damit auch pädagogische Relevanz von dekonstruktiven und queeren Theorien deutlich. Nach diesem Blick auf theoretische und historische Bezüge heutiger antidiskriminierender Ansätze stiegen wir in die Vor-

stellung und Diskussion pädagogischer Konzepte und Methoden ein⁵. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Verbindung zwischen pädagogischer Reflexion, Handlung und subjektkritischer Theorie. Susanne Szemerédy⁶ folgend schlägt sich diese Verknüpfung für die pädagogische Praxis auf drei Ebenen nieder:

- 1 Selbstbezug/-reflexion: Wie sind PädagogInnen selbst durch das Voraussetzen von (Geschlechter-)Kategorien an hierarchischen Verhältnissen beteiligt?
- 2 Zielsetzung: Macht ist nicht generell zu bekämpfen, sondern zu gestalten. Das heißt, Individuen setzen Normen immer wieder neu um. Wer setzt die Normen und welche Normen sind es? Drängen PädagogInnen ihre Normen ihren KlientInnen auf?
- 3 Methodenwahl: Mit einem doppelten Blick können Materialisierungen als »Material« aufgenommen werden (z.B. Zweigeschlechtlichkeit) und zugleich außer Kraft gesetzt werden, um dieses Material interpretieren zu können.

So wird Dekonstruktion zu einem analytischen Instrumentarium, mit dem Ungerechtigkeiten, Diskriminierungen und Ungleichheiten wahrgenommen werden können und gleichzeitig ihren Wegen der Konstruktion nachgespürt werden kann. Im Anschluss an diesen theoretischen und nicht immer einfachen Verstehensprozess freuten sich die Studierenden bereits auf die Erprobung didaktischer Methoden gegenwärtiger anti-diskriminierender Projekte⁷. Dieser Praxisteil regte nicht nur spannende Diskussionen an, sondern ließ auch deutlich werden, wie sehr PädagogInnen gefordert sind, sich mit ihren Normvorstellungen und Zielen auseinander zu setzen. Die studentischen ModeratorInnen der Methoden konnten sich dabei als PädagogInnen üben, während die Teilnehmenden in die Rolle der Lernenden schlüpfen. Dazu mussten sie sich an Hand verschiedener Methoden empathisch in andere soziale Positionen begeben, ihren Sprachgebrauch hinterfragen und sich über ihre Vorstellung ihrer eigenen »Identität« austauschen. Um dies in das wissenschaftliche Seminar einzubinden, hatten wir zuvor gemeinsam mögliche Merkmale dekonstruierender Methoden zusammengetragen, die während der Anwendung beobachtet werden sollten. In der abschließenden Diskussion konnten wir so

5 Vgl. beispielsweise: Tuider, Elisabeth (2004): Im Kreuzungsreich von Geschlecht – Sexualität – Kultur: Herausforderungen der Intersektionalität an eine queere (Sexual-)Pädagogik. in: Tietz, Lüder (Hrsg.): Homosexualität verstehen. Kritische Konzepte für die psychologische und pädagogische Praxis. (MännerschwarmSkript Verlag) Hamburg, S. 115–141

6 Szemerédy, Susanne (2001): Der/die spezifische Intellektuelle Foucaults. Leitfigur für ein neues sozialarbeiterisches Ethos im Geiste der Dekonstruktion? In: Fritzsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.) (2001): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven. (Leske+Budrich) Opladen S. 255–267

7 Vgl. Akka, Abousoufiane/Pohlkamp, Ines (2007): Pädagogik der Oberfläche. Gender und Ethnizitäten und der antirassistischen Mädchen- und Jungenarbeit. In: Riegel, Christine/Geisen, Thomas (Hrsg.): Jugend, Zugehörigkeit und Migration. Subjektpositionierungen im Kontext von Jugendkultur, Ethnizitäts- und Geschlechterkonstruktionen. (VS Verlag) Wiesbaden. S. 323–342

Didaktische Methoden:

- Ebenfeld, Melanie/Windheuser, Jeannette: Identität in der Kritik – Queere Methoden für die pädagogische Praxis. (bisher unveröffentlichter Methoden-Reader anlässlich des Fachtags »Ohnmächtige Macht & mächtige Ohnmacht: dynamische Machtverhältnisse, Intersektionalität und Antidiskriminierungsarbeit« von ABqueer e.V./KomBi 30.10.2009)
- Timmermanns, Stefan/Tuider, Elisabeth (2008): Sexualpädagogik der Vielfalt. Praxismethoden zu Identitäten, Beziehungen, Körper und Prävention für Schule und Jugendarbeit. (Juventa) Weinheim

neben der persönlichen Reflexion auch eine theoretische Einordnung und Bewertung der didaktischen Methoden vornehmen. Beim schriftlichen Feedback schrieb ein/e StudentIn auf eine Karte mit der Überschrift »Stolpersteine«: »Was ist die Wahrheit?« und zeigte damit, dass in diesem Seminar Selbstverständliches ins Wanken geriet. Eine gute Basis für Antidiskriminierungsarbeit.

DIE »ERSTIS« KOMMEN

51

Anfang des letzten Wintersemesters war es wieder einmal soweit, die Gruppe der Erstsemester für den Bachelorstudiengang der Architektur war aufgenommen und wurde von uns freudig erwartet. Zu Beginn des ersten Semesters startet der Fachbereich immer eine Begrüßungswoche, neudeutsch auch Welcomeweek genannt. Dieses Semester waren die Lehrstühle Darstellen + Gestalten von Prof. Weid und Tragwerklehre von Prof. Schwalbenhofer erkorren, diese Woche zu gestalten. Zunächst musste sie mit Inhalt gefüllt werden, denn neben dem Kennen lernen der Gebäude, Mitarbeiter, Professoren und Kommilitonen, steht der Anspruch, den Studentinnen und Studenten eine kreative Aufgabe an die Hand zu geben. Sehr schnell war das Thema, das Prof. Schwalbenhofer schon länger im Kopf herumschwirrte, akzeptiert. Es sollte eine Kettenreaktion erarbeitet werden, in dem Sinne, wie es verschiedene Künstler schon bearbeitet haben: ein Ball wird angestoßen, rollt auf einen Becher zu, der Becher mit Wasser fällt um, das Wasser füllt ein weiteres Gefäß, das auf einer Wippe steht, die Wippe neigt sich anschließend und bringt die Dominosteine zu Fall...! So lässt sich die Kette endlos fortführen und es existiert dazu einiges an Videomaterial, das im Internet mit viel Spaß anzusehen ist (z. B. Der Lauf der Dinge von dem Schweizer Künstlerduo Fischli/Weiss).

Da das Organisationsteam nun nicht beabsichtigt hatte, nur Videomaterial als Anregung zur Verfügung zu stellen, bot sich zwangsläufig die Idee an, in verschiedenen Wuppertaler Produktionsbetrieben Abläufe von Produktionen zu beobachten. Mit viel organisatorischem Aufwand, den größtenteils unsere Mitarbeiterin Frau Pehm übernahm, fanden sich mehrere Betriebe, die sich bereit erklärten, Führungen für unsere Studierenden durchzuführen. Über das Gleichstellungsbüro erfuhren wir außerdem von der Möglichkeit, die Wuppertaler Historikerin Frau Elke Brychta zu involvieren, so dass die Studierenden zusätzlich noch die Möglichkeit bekamen, eine große Fülle an geschichtlichen Informationen über ihren Studienort Wuppertal zu erfahren. Insbesondere wurde die Rolle und Situation der Frauen in der Historie der Wuppertaler Gesellschaft und deren herausragende Initiativen auf dem noch unerschlossenen Weg zur Gleichberechtigung dargestellt.

Gemeinsam mit Frau Brychta, die großes Engagement und Kompetenz eingebracht hat, erarbeiteten wir einen Ablaufplan für den Exkursionstag, da wir uns in vier Gruppen aufteilen mussten. Die Gruppen besuchten zwar unterschiedliche Produktionsstätten, aber die historischen Informationen und der Besuch des Museums für Frühindustrialisierung war zeitversetzt für alle Gruppen organisiert. Glücklicherweise war es am Tag der Exkursion nicht zu kalt und auch nicht regnerisch, so dass wir uns zu Mittag gemeinsam auf der Hardt zum Grillen treffen konnten.

Zwei Tage später, freitags, war es dann soweit, die in Vierergruppen erdachte Kettenreaktion wurde aufgebaut und gestartet. Der Ablauf war reibungslos und sehr spektakulär, es hat sowohl dem Organisationsteam als auch den Erstsemestern viel Spaß bereitet. 🍷

TEXT: GRIT RUHLAND, Dresden (ehemals FB D, Architektur)

WELCOMEEEEK WS 2009/2010

Exkursion 14.10.2010 »In Bewegung«

»Nicht nur die Taten, sondern auch die Geschichten, die Menschen erfinden, machen Geschichte. Zur Geschichte gehören nicht nur die Wirklichkeiten, die aus der dritten-Person-Perspektive behandelt werden können, die Vorfälle selbst, sondern auch die Phänomene, die erst durch die reflektierende und konstruktivistische Tätigkeit unserer Gehirne in die Welt kommen. Auch wenn diese Wirklichkeiten erst über kognitive Prozesse entstehen, also mentale bzw. soziale Realitäten sind, so sind sie deshalb nicht weniger geschichtsbestimmend, als die konkreten Vorfälle. [...]«¹

¹ Zitat: Wolf Singer: Wahrnehmen, Erinnern, Vergessen (Eröffnungsvortrag des 43. Historikertages). Der Beobachter im Gehirn. Essays zur Hirnforschung. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft. Frankfurt am Main. 2002

Picknick auf der Hardt

Aber an was erinnere ich mich, wenn ich an unsere Semesterantritts-Lehrveranstaltung mit »Geschichte gestalten« denke? Schließlich ist es eine Weile her. Spontan – an unsere Stadtführerin Elke Brychta und die Interpretation einer Laienschauspielerin im Hof einer Unterbarmener Fabrik, die wir kurz vorher besucht hatten. Früher wurden dort Schmuckbänder und -borten hergestellt, heute produzieren sie 3-D-high-tech-Gewebe aus Carbonfasern. Die gesamte obere Etage des Hauses war ungenutzt und stand still, als ob auch die Zeit stehen geblieben wäre mit all den Fäden, Spulen und Maschinen. Als wir die Fabrik verließen, trat besagte Schauspielerin als Arbeiterin gekleidet aus einem Eingang und schimpfte nach Mina Knallenfalls in derber Mundart über ihr Leben, ihre Armut – ihre Rolle in einer sich entwickelnden Industriegesellschaft. Diese Performance hat, glaube ich, viele Studierende in ihrer Lebendigkeit und Unmittelbarkeit beeindruckt.



Generell lag für mich der Schwerpunkt des Tages in der ortsgebundenen, systemkritischen und erzählerischen Erarbeitung der Strukturen, Ereignisse und Schicksale, die sich hinter den Fassaden der Häuser abspielten. Viele Orte, die wir besucht haben, kennt man – hat sie von der Schwebebahn aus gesehen – oder ist spazieren gewesen, wie z. B. auf der Hardt oder sie sind schlichtweg Teil des täglichen Unilebens wie der Campus Haspel. Historisches Hintergrundwissen zu bekommen, neues über das, was man irgendwie zu kennen glaubt, zu erfahren (oder was für etliche Studierende sicher auch komplett neu war), hilft einen Zugang zur Stadt zu finden, komplexe Sichtweisen zu erproben, Aktuelles interpretieren zu können. Orte sehen lernen. Zum Abschluss besuchten wir schließlich das Museum für Frühindustrialisierung – ein Muss, wenn man sich über die Geschichte Wuppertals als urbanem, industriell geprägtem Raum ein Bild machen möchte!

PROGRAMM: www.geschichte-gestalten.de

GESCHICHTE GESTALTEN

Forschen – Entdecken – Vermitteln

53

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 Schwebbahn oder anderen Verkehrsmitteln. Frühere Lebenswelten von Männern, Frauen und Kindern werden sichtbar vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen bis zur Gegenwart.

MAI

ZU 100 JAHRE THOMASKIRCHE

Lebens-Wandel am Ostersbaum

Geschichte(n) um eine Seidenfabrikantenfamilie, um Textilindustrie, Wohltätigkeit, Ehrenamt und Orten wie die Thomaskirche und den Schniewindschen Park. Mit kleiner Andacht im Nachbarschaftsheim.

Pfingstmontag, 24. Mai, 11.00 Uhr

Treff: Thomaskirche, Opphofer Straße | kostenfrei

KIRCHGANG EINMAL ANDERS DURCH DIE ELBERFELDER CITY

Wuppertal ohne die vielen Kirchtürme? Nicht denkbar. Sie prägen bis heute das Stadtbild. Skurrile, heitere und ernste Geschichten zur Glaubensvielfalt auf engstem Raum. Turbulenzen um die erste Presbyterinnenwahl in den 1920er Jahren.

Freitag, 28. Mai, 16.30–18.45 Uhr

Treff: Kirche in der City, Kirchplatz, Elberfeld | 6 Euro

DENKMÄLER IN ELBERFELD

Verrückt, verschwunden, wiederaufgestellt. Denkmäler ermöglichen andere interessante Einblicke in die Wuppertaler Geschichte.

Mit der Bergischen VHS

Sonntag, 30. Mai, 14.00–16.15 Uhr

Treff: Historische Stadthalle am Johannisberg, Haupteingang | 5 Euro

KONTAKT

Elke Brychta, Historikerin

tel: 0202 44 01 48

mail: elke.brychta@geschichte-gestalten.de

web: www.geschichte-gestalten.de

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

TIPP!

INFO: 0202 30 35 02

Jahreskurs: Hinter die Kulissen geschaut

1x mtl. Di., 14.00 Uhr oder Do., 10.00 Uhr

Mit Arbeit & Leben | Elke Brychta

Bustouren mit historischen Fahrzeugen

www.vhag-wsw.de

Netzwerk zur Frauengeschichte vor Ort

www.miss-marples.net

JUNI**STUDIENFAHRT NACH FRANKFURT AM MAIN**

Die internationale Finanz- und Messestadt einmal anders betrachtet. Besuch des Palmengartens, gegründet von Heinrich Siesmayer, renommierter Gartenarchitekt, der auch im Wuppertal seine Spuren hinterlassen hat.

Fahrt auf den Main Tower mit Blick auf die einzigartige Skyline von Frankfurt. Auch andere interessante Orte wie Goethehaus, Paulskirche »Römer« werden aufgesucht. Mit Arbeit & Leben.

Donnerstag, 03. Juni bis Samstag, 05. Juni

Info: 0202 30 35 02

Treff: wird bei Anmeldung (bis 26.03.) bekannt gegeben

DIE BARMER HARDT*Missions- und »hilliger« Berg*

Von Missionaren und Missionsbräuten, einer aufmüpfigen Professorin, der die Prüfungserlaubnis entzogen wurde, widerständigen Theologen in der NS-Zeit und andere Geschichten am Wege.

Freitag, 18. Juni, 16.30–18.45 Uhr

**Treff: Unterbarmer Hauptkirche,
Marthin-Luther-Straße | 6 Euro**

Juli**FÄDEN, FARBEN, WASSER DAMPF****DAS INDUSTRIEZEITALTER IM WUPPERTAL***Route 9: Elberfelder Nordstadt – Ostersbaum*

Sozialer Fortschritt im Spiegel sozialer und kultureller Einrichtungen.

Mit Arbeit & Leben, BGV-Geschichtswerkstatt.

Freitag, 02. Juli, 16.30–18.45 Uhr

Treff: Neumarkt, Brunnen | 4 Euro

VON PRÄCHTIGEN VILLEN UND AUSSERGEWÖHNLICHEN FRAUEN:**DAS ZOOVIERTEL**

Entlang der schönen Wohnhäuser »begegnen« wir u.a. einer kühnen Ballonfahrerin und einer Pionierin der Naturheilkunde.

Sonntag, 04. Juli, 14.00–16.15 Uhr

Treff: Kirchplatz Elberfeld | 5 Euro

August**FLUCHT UND EXIL***Geboren im Wuppertal*

Auf den Spuren von Helene Stöcker, Armin T. Wegner und Else Lasker-Schüler

Mit dem Literaturhaus e.V. und der Armin-T.-Wegner-Gesellschaft.

Evtl. Besuch des Autorenarchivs in der Stadtbibliothek.

Freitag, 20. August, 16.00–19.00 Uhr

Treff: Historische Stadthalle am Johannisberg, Haupteingang | 7 Euro

FRAUENSTUDIENFAHRT NACH WEIMAR – ERFURT – EISENACH

Thüringen erleben auf Frauenspuren. Was wäre Weimar ohne die Frauen?

Sie wirkten in vielen gesellschaftlichen Bereichen mit: Charlotte von Stein,

Caroline Herder, Herzogin Louise, Großfürstin Maria Pavlowna und vor allem

Herzogin Anna-Amalia, Goethes Gönnerin und Begründerin des Musenhofes

in Weimar, nach der die gleichnamige bedeutende Bibliothek benannt wurde.

Auch die Frauen der Dichterefreunde Goethe – Schiller sowie die Bauhausfrauen

und manch andere gehören dazu. Zum Programm zählt ebenfalls die Besichtigung

der Welterbes »Wartburg«, wo sich die Heilige Elisabeth eine Zeit lang aufhielt.

In Thüringens Hauptstadt Erfurt besuchen wir ein Frauenzentrum und lassen uns

beeindrucken von den Wahrzeichen der Stadt, dem Mariendom und der Severikirche.

Der Besuch der KZ-Gedenkstätte Buchenwald, 1958 entstanden als erste nationale

Mahn- und Gedenkstätte der damaligen DDR, gibt Einblicke in ein »dunkles«

Kapitel deutscher (Frauen)-Geschichte und deren Aufarbeitung. Mit Arbeit & Leben.

Montag, 30. August bis Freitag, 03. September

Info: 0202 30 35 02

430 Euro (20 Pers.) | 390 (25 Pers.) | 360 Euro (30 Pers.) | Ü/HP im DZ

Anmeldung bis 30. Juni!

September

DIE ELBERFELDER HARDT*»Ein Gebirge mit hübschen Anlagen«*

Geschichten um den Wundarzt Diemel, Gartengestalter Siesmeyer, die vermögende Julie Eller und ihre Männer und anderes zu mehr als 200 Jahren Bürgerpark.

Freitag, 10. September, 16.00–18.15 Uhr**Treff: Bushaltestelle Neunteich (Aldi) | 6 Euro****VERBORGENE SCHÄTZE IM BERGISCHEN LAND 4**

Es geht weiter mit einer neuen Überraschungsbustour durchs Städtedreieck zu ungewöhnlichen und unbekanntenen Orten. Unter anderem taucht zwischen der typischen bergischen Bebauung aus Schieferhäusern und Gründerzeitbauten eine ungewöhnliche Siedlung auf. Wir besuchen ein Museum, dessen Räumlichkeiten in anderer Funktion bereits Heinz Rühmann bekannt war, der hier für ein Jahr ein und aus ging. Manches andere Interessante erwartet uns darüber hinaus. Gelegenheiten zum Mittagessen und Kaffeetrinken gehören wie immer dazu. Zusammen mit Dr. Arno Mersmann und Arbeit & Leben.

Samstag, 25. September, 09.00–18.00 Uhr**Info und Anmeldung: 0202 30 35 02****20 Euro**

Oktober

FÄDEN, FARBEN, WASSER DAMPF*Route 7: Unterbarmen*

Charakteristisch für dieses Viertel ist das dichte Miteinander von Gewerbe- und Wohnhäusern entlang der »Allee«. Neben Fabrikantenvillen und Arbeiterhäusern spiegelt sich gesellschaftliches Leben in anderen Formen wieder wie in einfachen Schankwirtschaften, der geheimnisvollen Freimaurerloge oder alten Kirchenbauten.

Mit Arbeit & Leben, BGV-Geschichtswerkstatt.

Samstag, 02. Oktober, 14.00–16.15 Uhr**Treff: Schwebebahnstation Völklinger Straße | 4 Euro****DAS ANDERE ZOOVIERTEL**

Wer kennt die Siedlung mit Park, einst für »Minderbemittelte« oder den Ort »Am Elend«?

Zs. mit Dr. Arno Mersmann, Arbeit & Leben.

Sonntag, 10. Oktober, 14.15–16.30 Uhr**Treff: Bushalt 639 Hindenburgstraße/Junkersweg | 4 Euro**

TEXT: ALFRED MIERSCH, Nordpark Verlag

KETTEN REISSEN NIE VON SELBST



Oben; v. l. n. r.:
Dr. Christel Hornstein,
Safeta Obhodjas,
Nordpark-Verleger
Alfred Miersch, Gabriele
Hillebrand-Knopff
Unten: Cover des Hörstücks



Zwei Frauen treffen sich in Wuppertal und kommen miteinander ins Gespräch. Beide haben ein bewegtes Leben hinter sich, beide engagieren sich politisch, arbeiten als Journalistinnen und Schriftstellerinnen und: beide kennen das Schicksal des Exils. Die Philosophin Helene Stöcker war 1933 als Frauenrechtlerin und Pazifistin von den Nazis ins Exil getrieben worden. Im Exil lebt seit Mitte der 90er Jahre auch Safeta Obhodjas. Sie ist eine von vielen bosnischen Schriftstellerinnen und Intellektuellen, die wegen der »ethnischen Säuberung«, die in ihrer Heimat zwischen 1992–1995 stattgefunden hatten, die Rettung im Exil suchen mussten. Sie wurde 1951 in Pale, in der Nähe von Sarajevo, in einer bosnisch-muslimischen Familie geboren. Sie hat in Sarajevo studiert und gearbeitet und mit ihrer Familie in Pale gelebt. Zwischen 1980–92 hat sie mehrere Hörspiele, Erzählungen und das Buch »Die Frau und das Geheimnis« veröffentlicht. Im Jahr 1992 wurde sie mit ihrer Familie aus ihrer Heimat vertrieben. Seitdem lebt sie in Deutschland, in Wuppertal (NRW).

In Bosnien ist sie nicht mehr präsent, in den Medien dort wird sie nicht erwähnt, niemand hat je eine Besprechung geschrieben; dennoch ist ihr Buch »Die Bauchtänzerin« in der bosnischen Volks-Universitätsbibliothek auf dem zweiten Platz als »das meist gelesene Buch« der Bibliothek ist zu finden ...

Im Rahmen des Internationalen Frauentages Anfang März stellte das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität in Kooperation mit dem Nordpark Verlag und der GEDOK (Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer e.V., das älteste und europaweit größte Netzwerk für Künstlerinnen aller Sparten) in der O_L_G_A – Raum für Kunst Safeta Obhodjas und ihr Hörstück »Zwiesgespräch am Wupperufer: Ketten reißen nie von selbst« vor, ein fiktives Gespräch zwischen zwei so unterschiedlichen und doch wesenverwandten Persönlichkeiten. 🌸

Ein Hörstück über Helene Stöcker

von und mit Safeta Obhodjas

Gelesen von: Sabine Paas und Caroline Keufen

Musik: Reinald Noisten

CD; 2009; 55 min.; 12,50 Euro;

ISBN: 978-3-935421-39-3

Collage CD-Cover: Ulle Hees

Mitarbeit im Studio: Slavica Vlahovic

Gefördert durch: Dr. Werner-Jackstädt-Stiftung und Stadtparkasse Wuppertal

<http://www.safetaobhodjas.de>

<http://www.nordpark-verlag.de/obhodjas-ketten-reissen-nie-von-selbst.html>

HELENE STÖCKER

»Philosophin der Liebe« aus dem Wuppertal

57

»Fahren möcht' ich in die Welt,
Fliegen auf zum Sternenzelt,
Leben möcht' ich, leben!«

Diesen Wunsch äußerte die 23-jährige Helene Stöcker (1869–1943) am Ende ihres Gedichts kurz vor dem Aufbruch nach Berlin. 🌸 Heute wird die Vordenkerin geschlechtergerechten Denkens und Handelns in der Gesellschaft als eine der bedeutenden Persönlichkeiten der Stadt Wuppertal genannt. Seit 1970 trägt ein schmaler Wupperweg am Haspel ihren Namen. 🌸 Als Philosophin entwickelte Helene Stöcker eine »Neue Ethik« der Verbindung von Körper und Geist und zeichnete sich durch entschlossenes Handeln zur Veränderung überkommener Moralauffassungen aus. 🌸 Kindheit und Jugend verbrachte die Tochter eines kleinen Textilunternehmers und Presbyters der alten reformierten Kirche in der damals noch selbständigen Industriestadt Elberfeld. Das Wohn- und Geschäftshaus der Familie Stöcker befand sich in der Schwannenstraße in unmittelbarer Nähe zu dem Bruchsteinbau mit barockem Zwiebelturm, heute als City-Kirche u. a. für öffentliche Vorträge der Reihe UniTal genutzt. Die tonangebende reformierte Gemeinde in kirchlichen wie weltlichen Belangen der Stadt verstand sich als Hort der Rechtgläubigkeit und Wächterin über die Moral. 🌸 Für Helene Stöcker und ihre vier jüngeren Schwestern war nach dem Besuch der städtischen höheren Mädchenschule der »Naturberuf« als Ehefrau und Mutter der vorgegebene Lebensweg. Die Mutter hatte noch der 14-Jährigen statt der gewünschten Literaturgeschichte eine Puppe unter den Weihnachtsbaum gelegt. Nach Ende der offiziellen Schulzeit mit 16 Jahren wurde ihr nicht einmal der Besuch eines einjährigen Lehrerinnenkurses erlaubt. Und doch entwickelte die etwas aufmüpfige älteste Tochter, die sich erst einmal an häuslichen Familienaufgaben erproben musste, längst andere Vorstellungen. 🌸 Einen wesentlichen Impuls bedeutete die Gretchenfigur in Goethes Faust, vermittelt von einer aufgeschlossenen Lehrerin. Aus Verzweiflung über die ungewollte Schwangerschaft wird das von dem Gelehrten verlassene »Mädchen aus dem Volke« zur Kindsmörderin. Rigide Moralvorstellungen als Hintergrund für eine solche Tat reichten auch während der Kaiserzeit noch tief in das Verhältnis der Geschlechter hinein. 🌸 Voreheliche Liebesbeziehungen und außereheliche Schwangerschaften junger Fabrikarbeiterinnen oder gar Töchter bürgerlicher Familien kamen offiziell nicht vor. Und doch gehörten solche Erfahrungen auch in der Zeit, als das Wort »Sexualität« noch nicht im deutschen Wortschatz vorkam, zur weiblichen Lebenswirklichkeit. Die aufgeweckte Stöcker-Tochter vertraute ihrem Tagebuch an: »Ich kann kaum mehr beschreiben, mit wie ungeheurer Wut dieser erste Einblick in die Gewalt und Tragik der Geschlechterbeziehungen damals auf mich gewirkt hat... welche Gefahren, welche Schicksale einer Frau drohten, wenn die Liebe in ihr Leben trat,...«¹ 🌸 Die Lektüre der Novelle »Romeo



Helene Stöcker (hinten Mitte) mit ihren vier Schwestern, entnommen: Wickert, S. 25

¹ Wickert, S. 22.

und Julia auf dem Dorfe« von Gottfried Keller führte sie zu einer völlig anderen Sichtweise: »Daß in der Liebe zwischen Mann und Frau, auch in der physiologischen Vereinigung nichts Hässliches und Herabwürdigendes zu sein brauchte, erfuhr ich dann zu meinem Glück...«² Der Bildungshunger der Viel-Leserin und ihrer »großen Liebe« Adi Voigts aus der Mädchenschulzeit wurde durch die Zusendung von Neuerscheinungen aus der nahen Privatbücherei im Kipdorf gestillt, darunter August Bebel's »Die Frau und der Sozialismus« sowie »Die Waffen nieder« von Bertha von Suttner, der späteren Nobelpreisträgerin. Mit der Lektüre zu Nietzsches philosophischem »System« begann die innere Befreiung »aus dem Dogmatismus der Rechtgläubigkeit«. Die Liebesbotschaft der Bergpredigt Jesu im »Neuen Testament« als lebenslange Begleitung war bereits fester Bestandteil der Erziehung im pietistisch geprägten Elternhaus. Mit vielen geistigen Anregungen im Gepäck begab sich Helene Stöcker in die Reichshauptstadt Berlin, um die Jahrhundertwende u. a. ein Ort für Querdenker/innen wie sie. Damit konnte sie einer konventionellen bürgerlichen Ehe, arrangiert von Eltern und möglichem Heiratskandidaten, gerade noch entgehen. Der Absolventin eines privaten Abiturkurses in Berlin, von Vertreterinnen der Frauenbewegung hart erkämpft, gerieten die »calvinistischen Bedenken« gegenüber den »Gefahren der Weltlichkeit« zunehmend aus dem Blick. Was sie mitnahm, war das Streben der reformierten Gemeinde ihrer Heimatstadt nach Unabhängigkeit gegenüber staatlicher Obrigkeit. Die »geduldet« Gasthörerin der Wilhelm-Humboldt-Universität mit einem starken Interesse für Literatur wandte sich der Romantik zu. Auch in ihrer 1901 abgeschlossenen Doktorarbeit mit Prädikat an der Universität Bern geht es um diese Epoche mit der Betonung des subjektives Gefühls, der »Freiheit gegenüber der Regel« und Kunst als »neues Evangelium«. Von dieser ein Jahrhundert zurückliegenden Zeit der »Einfühlung« und über die Ehe hinaus reichender Paarbeziehungen waren auch die Lebensvorstellungen der jungen Wissenschaftlerin geprägt. Nach der Mitwirkung an vorwärtsweisenden Projekten wie einer Frauenbibliothek folgte ein Jahr an der Universität Glasgow, der Liebe wegen. Auch die Herausgabe ihrer Veröffentlichun-

2 Wickert, S. 22.

Helene Stöcker 1904,
entnommen: Kuhn, S. 392



gen über Bettina von Arnim und Nietzsches Frauenbild fällt in diese Zeit. Zurück in Berlin, setzte die umtriebige junge Dozentin der Lessing-[Volks-] Hochschule und Mitbegründerin der Frauen-Stimmrechtsbewegung ihre Bemühungen um die Entwicklung ihrer »Neuen Ethik« fort, ausgehend von Nietzsches »Umwertung« überkommene Werte. Mit der Verbindung von Herz und Verstand, ob in einem männlichen oder weiblichen Individuum, sah sich die Philosophin als Impulsgeberin für die Höherentwicklung menschlicher Liebesfähigkeit zu einer »Liebeskultur«. In dem 1897 erschienenen Essaybändchen »Die Liebe und die Frauen« mit der Betrachtung scheinbar unumstößlicher Vorgaben im Leben von Frauen aus weiblicher Sicht trat sie für eine freie, selbstbestimmte Liebe zwischen zwei finanziell unabhängigen Personen ein. Auch eine Männerbewegung, aus welcher der »neue Mann« hervorgehen konnte, sah sie bereits am Horizont. Die Beteiligung zum Teil bedeutender Männer an der von der umtriebigen Publizistin herausgegebenen Kulturzeitschrift »Die Neue Generation« war jedenfalls groß. Sie selbst beteiligte sich mit eigenen Beiträgen an einem geschlechterübergreifenden Diskurs. Die von 1908–1933 erschienene Zeitschrift war zugleich Verbandsorgan des 1905 gegründeten »Bundes für Mutterschutz«. Daraus entstand 1911 die »Internationale Vereinigung für Mutterschutz und Sexualreform«. Die Beiträge der maßgeblichen Mitbegründerin dieser Vereinigung konzentrierten sich auf Veränderungen im Hinblick auf das Familien-, das Unehelichen- sowie das Abtreibungsrecht und ganz konkret auf die Lage verheirateter und unverheirateter Mütter. Mit ihren Vorstellungen zur Reform der herrschenden Doppelmoral in Bezug auf die Sexualität entfernte sie sich vom mehrheitlichen Denken in der kaiserlichen Gesellschaft und damit auch in der bürgerlichen Frauenbewegung. Wohl erstrebten diese Frauen ihrer Generation die Teilhabe an einer Bildung, die ihnen einen eigenen Beruf und damit ein eigenständiges Leben verhieß. Die in der Regel an einen Beruf gebundene lebenslange Ehelosigkeit

wurde hingegen klaglos akzeptiert. Aus dieser Einstellung erfolgte 1912 die Ablehnung des Aufnahmegesuchs vom »Bund für Mutterschutz« in den »Bund Deutscher Frauenvereine«. ❀ Trotz aller Anfeindungen machte Helene Stöcker ihre Vorstellungen von einer »freien Liebe« als Grundlage einer »Neuen Ethik« auch auf zahlreichen Vortragsreisen im In- und Ausland bekannt. ❀ In dem 1922 erschienenen Roman »Liebe« thematisierte sie den inneren Konflikt der Protagonistin zwischen Geschlechterrolle und Lebensplan. Wie ging sie selbst mit einem Leben zwischen dem Verlangen nach Partnerschaft und gesellschaftlichem Zwang unverheirateter Frauen zu Enthaltensamkeit und aufgezwungener Kinderlosigkeit um? ❀ Seit 1912 lebte sie mit dem Rechtsanwalt Bruno Springer, wie sie engagiert im »Bund für Mutterschutz«, in freier Partnerschaft. Einige Jahre vor Springers vermutlichem Freitod 1931 hatte sich das Paar allerdings bereits auseinandergeliebt. Welchen Belastungen mag die Beziehung nach seiner Meldung als Freiwilliger zu Beginn des Ersten Weltkriegs ausgesetzt gewesen sein? Wenige Monate später reiste Helene Stöcker – bereits 1892 Mitbegründerin der Deutschen Friedensgesellschaft – zum Internationalen Friedenskongress in Den Haag. ❀ Grundlage ihrer pazifistischen Bemühungen, die während der Jahre der Weimarer Republik sogar Priorität gewannen, war das in der Bibel enthaltene Tötungsverbot. ❀ Auch der »Bund für Mutterschutz und Sexualreform« gewann diese Ausrichtung. Zudem unterhielt er Beratungsstellen und Heime für »uneheliche« Mütter und Kinder, forderte die sexuelle Aufklärung bereits im Schulunterricht, erstrebte die Einführung einer Kinderrente und Mutterschaftsversicherung sowie die Gleichstellung außerehelichen mit ehelichen Kindern und nicht zuletzt die gesetzliche Anerkennung unverheirateter Paare. Ab 1929 schloss er sich der Bewegung gegen den § 218 an. ❀ Mit der Machtübernahme durch die NSDAP im Jahre 1933 wurde das Lebenswerk der bedeutenden deutschen Philosophin, Sexualreformerin, Publizistin und (Mit-)Gründerin zahlreicher gesellschaftspolitisch wirksamer, zum Teil internationaler Vereinigungen, zunichtegemacht. Zunehmend von Gewichtsproblemen und Angina-Pectoris-Anfällen geplagt, gelangte Helene Stöcker ins Visier der Gestapo. ❀ Nach einem Hinweis auf drohende Gefahr verließ sie Hals über Kopf die von Bruno Springer geerbte Villa in Berlin Nikolassee und floh in die Schweiz. Ihre eilig mit einigen Vertrauten in Kisten verpackte Bibliothek, darunter die Tagebücher, blieb zurück. Über Dänemark, Schweden, Finnland, die Sowjet-Union und England gelangte die inzwischen schwer Erkrankte ohne private Habe in die USA. 1943 starb Helene Stöcker in New York. Ihre während der 10 Exiljahre verfassten »Lebenserinnerungen« harren noch der Veröffentlichung. ❀ Auf Initiative des Projekts GESCHICHTE GESTALTEN fand 2009 die »große Tochter der Stadt Wuppertal« im Autorenarchiv der Zentralbibliothek einen würdigen Platz. ❀

LITERATUR- UND ABBILDUNGSHINWEIS:

STOPCZYK-PFUNDSTEIN, ANNEGRET:

Philosophin der Liebe – Helene Stöcker. Die „Neue Ethik“ um 1900 in Deutschland und ihr philosophisches Umfeld bis heute, Stuttgart 2003.

WICKERT, CHRISTL:

Helene Stöcker 1869-1943. Frauenrechtlerin, Sexualreformerin und Pazifistin. Eine Biographie, Bonn 1991.

KUHN, ANNETTE (HRSG.):

Die Chronik der Frauen, Dortmund 1992.

Hamburger Ortsgruppe
des Deutschen Bundes für Mutterschutz
Breschstraße 10 • Eppendorfer Landstrasse 88.

General-Versammlung 7 Uhr

Vortrag
Dr. Helene Stöcker

Donnerstag, den 28. Februar 1918
Curiohaus, Hörsaal
Vortragsanfang 8 Uhr

Thema:
Lieben und hassen

Keine Betätigung erwünscht! **Eintritt frei!**



Helene Stöcker, 1929,
entnommen: Wickert, S. 113

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte / ver.di TS-berichtet

WEITERFÜHRUNG DER VERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG WIRD IM HERBST VORBEREITET

In dem Verhandlungstermin vom 4. Februar 2010 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist gemeinsam festgestellt worden, dass trotz der konstruktiven Arbeit in den letzten sechs Monaten vor der Vereinbarung einer Entgeltordnung zum Tarifvertrag der Länder noch wesentliche Punkte geklärt werden müssen. Die zur Vorbereitung der Weiterführung der Verhandlungen notwendigen Sachverhaltsaufklärungen sollen in der zweiten Jahreshälfte 2010 erfolgen.

Nach dem letzten Verhandlungstermin vom 9. Dezember 2009 hatte die Bundstarifkommission für den öffentlichen Dienst auf ihrer Sitzung vom 15. Dezember 2009 festgestellt, dass der damalige Stand der Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TV-L keine abschließende Entscheidung ermöglicht und die Sondierungskommission deshalb beauftragt, die Verhandlungen unabhängig von den Verhandlungen mit dem Bund und der VKA fortzusetzen, bis ein entscheidungsfähiger Stand erreicht ist (s. TS-berichtet Nr. 42/2009 vom 17.12.2009). Daraufhin sind mit der TdL für den 4./5. und 8./9. Februar 2010 weitere Verhandlungstermine festgelegt worden. Am 4. Februar 2010 standen die Gliederung der zukünftigen Entgeltordnung, die Vorbemerkungen, die technische Umsetzung der vorgesehenen Regelung zu den bisherigen Aufstiegen, der Umgang mit § 17 TVÜ-Länder und die mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zusammenhängenden Fragen auf der Tagesordnung. Im Zuge der Diskussionen wurde gemeinsam mit der TdL festgestellt, dass vor der Vereinbarung einer Entgeltordnung zum TV-L noch die Möglichkeiten der von uns geforderten Zusammenführung der Merkmale für den bisherigen Angestellten- und den Arbeiter/-innen-Bereich sowie neuere berufliche Entwicklungen zu klären sind. Insgesamt hat sich nach übereinstimmender Meinung in den seit sechs Monaten laufenden konstruktiven Verhandlungen herausgestellt, dass

sich schon in der ersten Stufe der in der Tarifeinigung vom 1. März 2009 vereinbarten Verhandlungen der Modernisierungsbedarf als größer erwiesen hat als ursprünglich angenommen. Es ist daher verabredet worden, den Verhandlungstermin am 8./9. Februar 2010 nicht durchzuführen und die zur Vorbereitung der Weiterführung der Verhandlungen notwendigen Sachverhaltsaufklärungen in der zweiten Jahreshälfte 2010 vorzunehmen. 🌹

QUELLE: HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, www.boeckler.de – März 2010

EINKOMMENSUNGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Wie entsteht sie?

Was kann man dagegen tun?

Egal, ob Bäckereifachverkäuferin oder Leiterin einer EDV-Abteilung, Frauen verdienen durchschnittlich in Deutschland nach wie vor weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen ist im Jahr 2008 mit gut 23 Prozent weiterhin eklatant hoch und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt.

Obwohl die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit als eine der großen noch bestehenden Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft wahrgenommen wird (Sinus Sociovision 2008), ist dieses Thema in der Arbeitswelt weitgehend tabuisiert. Was Männer und was Frauen bei gleicher Qualifikation und bei gleicher Verantwortung in einem Betrieb verdienen, ist selten bekannt und von Intransparenz gekennzeichnet.

Die Gründe von geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen sind vielfältig: Ökonomisch-statistische Ansätze argumentieren über das so genannte Humankapital, bei dem eine höhere Qualifizierung zu einer höheren Produktivität und damit zu einem höheren Einkommen führt. Offen bleibt mit diesen Erklärungen allerdings, warum die in jüngster Zeit hohen Bildungsabschlüsse junger Frauen nicht zu einer Verringerung des Gender Pay Gap geführt haben. Oft verdienen junge Frauen schon beim Berufseinstieg weniger als ihre männlichen Alterskollegen.

Eng verknüpft sind die Einkommensunterschiede mit der Platzierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Frauen arbeiten in Branchen und Berufen mit einem niedrigen Verdienstniveau (horizontale Segregation), aber auch innerhalb einer Branche erzielen sie im Durchschnitt ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Grafik Seite 63) und erreichen seltener besser bezahlte Führungs- und Leitungsfunktionen (vertikale Segregation).

Objektive Merkmale wie Arbeitszeiten, Berufsjahre, Erwerbsunterbrechungen oder unterschiedlich wertige Tätigkeiten erklären dabei jedoch nur einen Teil des Einkommensgefälles zwischen den Geschlechtern. Fakt ist: »Ein Teil des Einkommensunterschiedes muss der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zugeschrieben werden«, resümieren Ziegler et al. in ihrer Veröffentlichung »Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis«.

Es existieren zahlreiche Beispiele für unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung (Quelle: Ziegler et al. 2009):

BEISPIELE FÜR EINE UNMITTELBARE ENTGELTDISKRIMINIERUNG:

- Eine Arbeitnehmerin ist korrekt eingruppiert, ihr Kollege ist bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert.
- Eine Arbeitnehmerin erhält als Nachfolgerin auf einer Stelle ein niedrigeres Entgelt als ihr Vorgänger, der sich in einer vergleichbaren Situation befand.

BEISPIELE FÜR EINE MITTELBARE ENTGELTDISKRIMINIERUNG:

- Bei der Bewertung der Arbeit einer AltenpflegerIn werden körperliche Belastungen nicht bewertet, hingegen werden sie bei der Arbeit des/der HausmeisterIn derselben Einrichtung berücksichtigt.
- Bei der Bewertung der Leistung wird zeitliche Flexibilität außerhalb der regulären Arbeitszeit honoriert. Eine Beschäftigte mit Familienaufgaben erhält aufgrund ihrer eingeschränkten Flexibilität ein geringeres Leistungsentgelt als ihr männlicher Kollege, der kurzfristig auch länger arbeiten kann.

Kritisch hinterfragt werden müssen jedoch auch die scheinbar objektiven Gründe der geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen: Warum arbeiten Frauen beispielsweise häufiger Teilzeit als Männer? Warum haben Frauen längere Erwerbsunterbrechungen?

Letztendlich beziehen sich diese Fragen auf »eine Geschlechterordnung, die konstitutiver Bestandteil von Gesellschaften, Institutionen und Organisationen ist« (vgl. Ziegler et al. 2009) und auch Ausdruck in institutionellen und politischen Rahmenbedingungen findet. So wirken sich die bundesdeutsche Steuer- und Abgabepolitik zu Ungunsten des Frauenverdienstes aus.

Mit statistischen Methoden lassen sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in einen erklärbaren Anteil und einen nicht erklärbaren Anteil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles trennen. Der verbleibende, nicht erklärbare Anteil wird häufig auf Diskriminierung zurückgeführt. Ziegler et al. (2009) weisen in eigenen Berechnungen nach, dass gut ein Drittel des Gender Pay Gaps für das Jahr 2006 auf erklärbare Komponenten zurückgeführt werden kann. Knapp zwei Drittel der Lohndifferenzen von Frauen im Vergleich zu Männern bleiben demnach unerklärt.

Es existieren verschiedene Mechanismen und Praktiken, die für den ungleichen Verdienst von Frauen und Männern verantwortlich gemacht werden können. Als besonders diskriminierungsanfällig gelten Mechanismen der Arbeitsbewertung, die beispielsweise Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen besonders häufig auftreten, unterbewerten. Exemplarisch können hier Tätigkeitsanforderungen wie soziale Kompetenz genannt werden, die häufig schlicht nicht Gegenstand der Arbeitsbewertung sind. Scheinbar geschlechtsneutrale Kriterien zur Einstufung des Grundentgeltes wie Berufsjahre oder Betriebszugehörigkeit können sich vor dem Hintergrund familienbezogener Erwerbsunterbrechungen von Frauen ebenfalls diskriminierend auswirken. Darüber hinaus können beispielsweise Teilzeitbeschäftigte, also in der Regel Frauen, durch arbeitszeitbezogene Leistungsentgelte benachteiligt

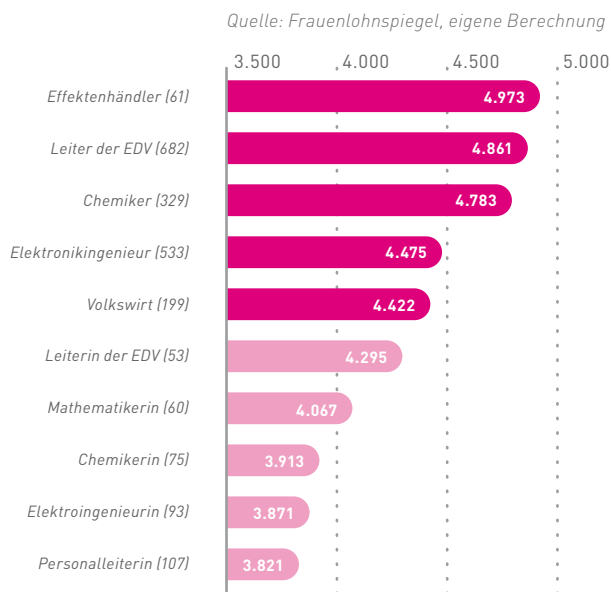
werden. Schließlich spielen auch Geschlechterstereotype und Vorurteile hinsichtlich der Fragen, welche Wertigkeit eine Arbeit innerhalb einer Gesellschaft besitzt und was als Arbeitsleistung bewertet wird, nach wie vor eine Rolle.

Es herrscht also heutzutage kein Mangel an Informationen zum Thema Entgeltdiskriminierung. Dennoch existiert in Deutschland bis dato keine umfassende politische Strategie, die sich des Themas Entgeltgleichheit angenommen hätte. Dies gilt, obwohl die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen als gesamtgesellschaftlicher Konsens bezeichnet werden kann.

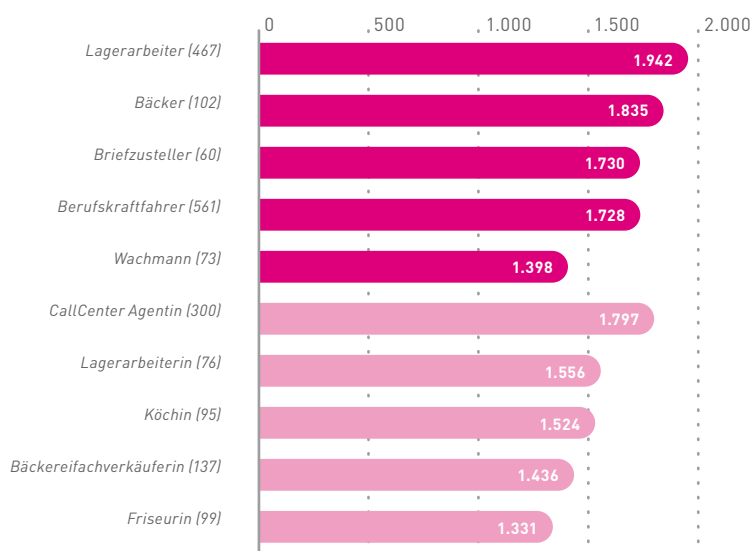
Handlungsspielräume verbleiben auf politischer, juristischer und betrieblicher Ebene. Ziegler et al. kommen beispielsweise zu dem Schluss, dass die deutsche Rechtsprechung das europäische Entgeltgleichheitsrecht nur lückenhaft umgesetzt habe und Deutschland somit juristisch gesehen hinter seinen Möglichkeiten verbleibe. Auch auf betrieblicher Ebene gibt es Handlungsfelder, durch die die betrieblichen Akteure Einfluss auf die Verteilung von Entgelt zwischen Männern und Frauen ausüben können. Ziegler et al. 2009 nennen vor allem zwei Handlungsfelder.

Betriebliche Umsetzung von Entgelttarifverträgen: Es wurde inzwischen nachgewiesen, dass die Existenz eines Betriebsrates und eine Tarifbindung zu einem geringeren Lohnabstand zwischen den Geschlechtern führen (vgl. Gartner/Stephan 2004).

BRUTTOMONATSVERDIENST IN DEN FÜNF AM HÖCHSTEN BEZALHTEN BERUFEN IN EURO



BRUTTOMONATSVERDIENST IN DEN FÜNF AM NIEDRIGSTEN BEZALHTEN BERUFEN IN EURO



Die betriebliche Anwendung von Lohn- und Gehaltstarifverträgen ist daher ein Mittel, um Entgeltgleichheit in Deutschland zu forcieren. Auf die drei betrieblichen »Konfliktfelder« (Niewerth/Wannöffel 2008) Aufgabenbeschreibung, Einstufung der Arbeitsaufgaben und Eingruppierung der Tätigkeit ist dabei besonders zu achten.

Betriebliche Gestaltung von Entgeltsystemen: Auch die Betriebsparteien verfügen über weitgehende Spielräume, Entgelt zu gestalten und einzelne Bestandteile so zu modifizieren, dass Entgeltdiskriminierung vermieden wird. Als Beispiele können Zulagen und Zuschläge, Abfindungen oder Zeitgutschriften gelten.

Erfolgreiche Praxisbeispiele, wie etwa ein Diskriminierungscheck von Tarifverträgen durch Betriebsrätinnen oder Statistikerhebungen zur Entgeltpraxis durch die Gleichstellungsbeauftragte, existieren bereits. Engagierte Maßnahmen einzelner Gewerkschafterinnen oder Betriebsrätinnen können jedoch eine politische Gesamtstrategie nicht ersetzen.

LITERATUR:

GARTNER, H. / STEPHAN, G. 2004:

How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap. IAB Discussion Paper 7/2004.

NIEWERTH, C. / WANNÖFFEL, M. 2008:

Konfliktfelder bei der betrieblichen Umsetzung von ERA. Hrsg. von der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum/IG Metall. Bochum

SINUS SOCIOVISION 2008:

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum »Gender Pay Gap«. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen, Jugend. Berlin

ZIEGLER, ASTRID / GARTNER, HERMANN /

TONDORF, KARIN (2009):

Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB: *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft.* Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin

QUELLE: WSI, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung

GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Neues Prüfinstrument gegen Entgelt-diskriminierung – Pfarr: Equal Pay braucht Gleichstellungsgesetz

64

Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer. Ein neues Prüfinstrument, das die Gleichstellungsexpertinnen Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt haben, deckt die Mechanismen auf, die zu unterschiedlicher Bezahlung führen. Damit können Unternehmen, Betriebs- und Personalräte und auch einzelne Beschäftigte prüfen, ob in ihrem Betrieb beide Geschlechter diskriminierungsfrei bezahlt werden, oder nicht. Praktikable Prüfverfahren sind wichtig, um für mehr Entgeltgerechtigkeit zu sorgen, betont Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Ein durchgreifender Fortschritt sei aber nur zu erwarten, wenn auch der rechtliche Rahmen modernisiert werde und Verbindlichkeit schaffe. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft sei deshalb dingend erforderlich, sagt die Arbeitsrechtlerin: »Zehn Jahre freiwillige Selbstverpflichtung haben die Entgelt-diskriminierung nicht beseitigt«. Kurz vor dem Equal-Pay-Day am 26. März hat die Europäische Kommission ihre Zahlen zum Lohnabstand zwischen den Geschlechtern aktualisiert: Gut 23 Prozent Lohnabstand zwischen den Geschlechtern attestiert sie Deutschland – der fünf schlechteste Wert unter den 27 EU-Ländern. Wie viel dieser Lücke ist jedoch tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen? Die Höhe des Lohns wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die sich nicht alle auf den ersten Blick identifizieren lassen: Frauen konzentrieren sich auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen häufiger aus dem Erwerbsleben aus, weil sie sich um die Familie kümmern. All das kann einen Teil des starken Lohngefälles erklären. Statistisch lässt sich aber so nur ein Drittel der Einkommenslücke herausrechnen. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht.

ENTGELTDISKRIMINIERUNG GESCHIEHT HÄUFIG VERDECKT Wer Entgelt-diskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Dr. Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll den Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) entwickelt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Er steht nun in einer Testversion zur Verfügung. Das Angebot klopft auf Basis

der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerungszuschläge – einzeln auf mögliche Diskriminierung ab. Alle Bestandteile können einen dreistufigen Test durchlaufen. Er zeigt die Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Ausmaß. »Unsere Prüfinstrumente sollen nachvollziehbar sein und müssen der Logik der einzelnen Entgeltbestandteile folgen«, so Tondorf. Denn Diskriminierung geschieht häufig verdeckt und lässt sich nur schwer aufspüren. Tondorf und Jochmann-Döll haben eg-check.de als Alternative zu einem Angebot des Bundesfrauenministeriums entwickelt: dem Software-Programm »Lohn-gleichheit im Betrieb – Deutschland« (Logib-D). Damit sollen Unternehmen freiwillig überprüfen können, ob sie Männer und Frauen bei gleicher Tätigkeit auch gleich entlohnen. Forscherinnen des WSI haben jedoch erhebliche Zweifel daran, dass Logib-D geeignet ist, dem Problem der Lohnungleichheit beizukommen.

PROBLEM FREIWILLIGKEIT Ein Knackpunkt ist die Freiwilligkeit: In der Schweiz, aus der das Vorbild für Logib-D stammt, gelten andere Rahmenbedingungen. Dort müssen zumindest Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen. In Deutschland bleibt es der Eigeninitiative der Privatwirtschaft überlassen, inwieweit sie sich um Gleichstellung kümmert. Wenn sich ein Unternehmen aus eigenem Antrieb einem Selbsttest unterzieht, muss es bei einer negativen Bewertung nicht handeln, so das WSI. Das Software-Programm selbst weist nach Analyse des WSI zudem

Infografiken zum Download im neuen Böckler Impuls 5/2010:

http://www.boeckler.de/32015_103060.html

http://www.boeckler.de/32015_103066.html

Kurzossier mit Informationen zur Entgeltungleichheit (fünf Seiten; pdf):

http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_kurz_dossier.pdf

Kurzpräsentation zu eg-check.de:

http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_eg_check.pdf

eg-check.de im Internet:

www.eg-check.de

KONTAKT IN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Prof. Dr. Heide Pfarr

Wissenschaftliche Direktorin WSI

0211 77 78 187 | heide-pfarr@boeckler.de

Dr. Christina Klenner | WSI

0211 77 78 231 | christina-klenner@boeckler.de

Rainer Jung | Leiter Pressestelle

0211 77 78 150 | rainer-jung@boeckler.de

einige Schwächen auf: So lässt Logib-D etwa die Ergebnisse der bestehenden Arbeitsbewertung, die in Tarifverträgen oder betrieblichen Entgeltsystemen festgelegt ist, in die Statistik einfließen. Die Diskriminierungsforschung stellt jedoch immer wieder fest, dass die tatsächlichen Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten in diesen Bewertungen häufig nicht hinreichend berücksichtigt sind – wie zum Beispiel die Verantwortung, die die Leiterin einer Großküche für Gesundheit und Sicherheit von Personen trägt. Dies blende mögliche Diskriminierungen in der Arbeitsbewertung von vornherein aus, so die WSI-Expertinnen (mehr dazu im Kurzossier). Dagegen würden bei eg-check.de die bestehenden Bewertungen der Tätigkeiten kritisch hinterfragt und deren Defizite aufgezeigt. 🍷 Ein weiterer Kritikpunkt: Die für Logib-D verwendeten Daten sind an die deutsche Verdienststrukturerhebung angepasst. Diese seien mit fünf »Anforderungsniveaus« zu grob kategorisiert, da Ungleichbehandlung häufig innerhalb eines Niveaus passiert. Auch orientieren sich die Zuordnungen an den bestehenden Bewertungen. Ob diese Diskriminierung bergen, lässt sich so nicht messen. Das Angebot eg-check.de begegne dem Problem unter anderem dadurch, dass es auch eine Überprüfung der Arbeitsbewertung vorsieht, wie sie zum Beispiel in Tarifverträgen üblich ist. 🍷 Im Vergleich leisten die neuen Prüfinstrumente also weitaus mehr als Logib-D: »Es ist notwendig, die Entgeltbestandteile einzeln zu prüfen, denn sie haben jeweils eine eigene Bewertungslogik«, so die Forscherinnen. Die wichtigsten Bestandteile in Kürze: 🍷 **Anforderungsbezogenes Grundentgelt:** Dieser zumeist größte Teil des Arbeitsentgelts ergibt sich aus den Anforderungen der Stelle. Die Bewertung dieser Anforderungen ist die Grundlage für die Eingruppierung. Dabei ist zu prüfen, ob gleiche und gleichwertige Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird. 🍷 **Stufensteigerungen beim Grundentgelt:** Kriterien wie Tätigkeitsjahre oder Berufserfahrung sollten hier zum Tragen kommen. Andere – etwa Lebensalter oder Erwerbserfahrung – können diskriminierend wirken. 🍷 **Leistungsvergütungen:** Ihr Anteil am Arbeitsentgelt nimmt tendenziell zu. Doch werden gleiche oder gleichwertige Leistungen immer gleich honoriert? 🍷 **Überstundenvergütungen:** Benachteiligung erfahren hier häufig Teilzeitbeschäftigte; dies sind in der Regel Frauen. 🍷 **Erschwerniszuschläge:** Diese finden sich meist in traditionellen Männerberufen. Als Erschwernis gelten oft nur physische, nicht psychische Belastungen.

Das Angebot eg-check.de bietet verschiedene Instrumente:

1. **Statistiken.** Sie enthalten anonymisierte Entgeltdata des zu prüfenden Unternehmens, differenziert nach Geschlecht und weiteren, für die Prüfung relevanten Kriterien. Ein statistischer Vergleich kann erste Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung geben.
2. **Regelungs-Checks.** Diese machen diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen sichtbar, also in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aber auch in Tarifverträgen.
3. **Paarvergleiche.** Hier wird die individuelle Bezahlung einer weiblichen Beschäftigten mit der eines männlichen Beschäftigten verglichen – zum Beispiel die einer Küchenleiterin mit der eines Werkstattleiters.

Damit lassen sich mit eg-check.de für jede einzelne Beschäftigte die Ursachen einer Benachteiligung identifizieren und der finanzielle Anspruch berechnen. Das macht die Prüfinstrumente nicht nur für Arbeitgeber interessant, sondern auch für individuell Betroffene, deren Rechtsbeistände, Arbeitsgerichte, Betriebs- und Personalräte sowie die Tarifparteien. Allerdings: »Auch gute Prüfverfahren nützen nichts, wenn es keinen Druck gibt, die festgestellte Diskriminierung zu beseitigen«, betont WSI-Direktorin Pfarr. Sie befürwortet deshalb zusätzlich ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. 🍷

FAMILIENBANDE TEIL 1

UNI MIT ... KIND(ER)LEICHT GEMACHT

Die nachfolgend beschriebene Machbarkeitsanalyse für ein Familienwohnheim an der Universität Wuppertal wurde im Rahmen der Masterklasse 2008/2009 an der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) am Fachgebiet Ökonomie des Planens und Bauens, betreut durch Prof. Guido Spars und Dipl.-Wirt.-Ing. Inès-Caroline Naismith, erarbeitet.

66

Aufgabe der Analyse war es, in Zusammenarbeit mit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität Wuppertal Gabriele Hillebrand-Knopff, Standort- und konzeptbezogene Grundlagen für das geplante Familienwohnheim an der BUW zu erarbeiten. Im Rahmen der hier vorliegenden Arbeit werden daher Nachfrage sowie die Anforderungen an ein Familienwohnheim durch eine Onlineumfrage und anschließende vertiefende Interviews untersucht. Zudem wird die Angebotslandschaft seitens des Hochschul-Sozialwerkes Wuppertal (HSW) und des freien Wuppertaler Wohnungsmarkts erfasst und analysiert. Da an der Universität Wuppertal bisher keine Erfahrungen mit Familienwohnheimen gemacht worden sind, sollen ergänzend die Erfahrungen anderer Universitäten in die Untersuchung einbezogen werden, um so den Blickwinkel zu erweitern und von den Erkenntnissen und Erfahrungen anderer zu profitieren. Basierend auf den Ergebnissen werden dann abschließend die in Wuppertal verfügbaren Wohnungsbaugrundstücke bezogen auf das entwickelte Anforderungsprofil bewertet und eine Standortempfehlung ausgesprochen.

Unabhängig von dieser Empfehlung ermöglicht dieses Profil der Universität Wuppertal, alle potentiellen Standorte auf ihre Eignung für ein Familienwohnheim zu überprüfen. 🍷

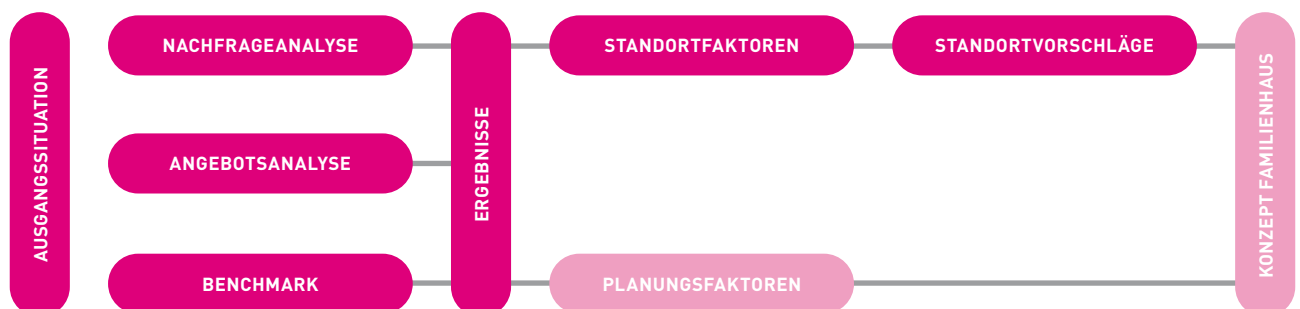


Abb. 1: Methodischer Aufbau der Arbeit; Eigene Darstellung

TEXT: JUTTA HESSE, FB D Architektur Masterstudentin

FAMILIENBANDE TEIL 2

UNI MIT ... KIND(ER)LEICHT GEMACHT

Machbarkeitsanalyse über die Optimierungsmöglichkeiten des Wohnheimangebotes der Uni Wuppertal für Studierende mit Kindern

Mit über 1000 Wohnheimplätzen bietet das Hochschulsozialwerk (HSW) der Bergischen Universität Wuppertal ein breites Angebot von Wohnmöglichkeiten für Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte. Die vollen Wartelisten und eine hohe Auslastung zeigen, dass dieses vielfältige Wohnheimangebot verbunden mit einer umfassenden Infrastruktur, vom Internetanschluss bis zum Tutorenprogramm, gut angenommen wird. Die Wohnheimgebäude wurden in den letzten Jahren mehr und mehr an die Bedürfnisse der Studierenden angepasst und alle Arten von Studierenden leben hier. Alle? Viele, wäre wohl richtiger, denn KINDER, und damit auch ihre Eltern sind in den Wuppertaler Wohnheimen nicht anzutreffen.

Das ist überraschend, denn das umfangreiche und sich ständig verbessernde KiTa-Angebot der Universität ist sehr gut ausgelastet. Es gibt fast 1000 Studierende bzw. Beschäftigte mit Kindern an der Universität. Wieso sind die Wohnheime dennoch kinderfrei?

Liegt es an den Wohnungen? An der Lage der Wohnheime? Oder sind Menschen mit Kindern grundsätzlich nicht am gemeinschaftlichen Wohnen mit Kinderlosen interessiert? Schnell fällt einem eine Vielzahl von Gründen ein, warum Familien in den Wohnheimen Mangelware sein könnten. »Es ist zu laut für kleine Kinder«, »Die Wohnungen sind nicht groß genug« ... sind zwei davon.

Alle Hochschulen, auch die Universität Wuppertal, haben sich in den letzten Jahren sehr darum bemüht das Studium und die Rahmenbedingungen an den Hochschulen familiengerecht zu gestalten. Doch obwohl die meisten Hochschulen Wohnheimplätze für Familien anbieten, gibt es bisher keine Untersuchung zu den Bedürfnissen und Wünschen dieser speziellen Zielgruppe. Das HSW und das Büro der Gleichstellungsbeauftragten haben daher eine Grundlagenuntersuchung über die Anforderungen von Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern an das Wohnen in Wohnheimen angeregt. Vier Masterstudierende* des FB Architektur haben diese Grundlagenuntersuchung im Jahr 2009 durchgeführt.

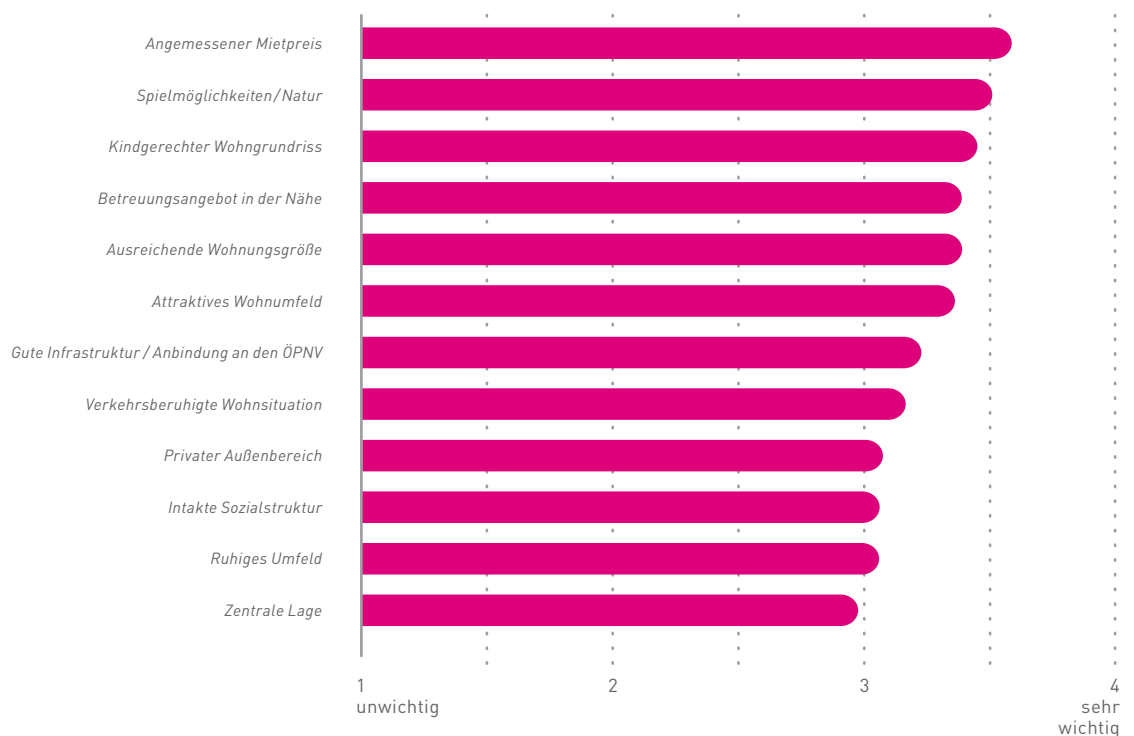
67

* Dipl.-Ing. (FH) Jutta Hesse
BSc. Arch. Derya Inal
BA Arch.+ Int.Arch. Sandra Nalbach
BSc. Arch. Caroline Windhövel

WIE WOLLEN FAMILIEN WOHNEN? »Wie möchten Studierende mit Kind leben und wohnen?« und »Wie attraktiv sind die Wuppertaler Wohnheime für Familien?« sind zwei von über 40 Einzelfragen aus der im SS 09 durchgeführten Onlinebefragung. Die Ergebnisse haben nicht überrascht. Zwar ist ein Drittel der Befragten mit der eigenen aktuellen Wohnsituation unzufrieden, doch nur ein kleiner Teil kann sich vorstellen in ein Wuppertaler Wohnheim zu ziehen. »Zu laut«, »Keine kindgerechte Infrastruktur«, »Zu wenig soziale Kontakte mit anderen Eltern«, sind dabei oft genannte Gründe. Auch die später durchgeführten vertiefenden Interviews bestätigten diese ablehnende Einschätzung der Eltern zum Wohnen in Wohnheimen.

Wie aber wollen Eltern wohnen? Die Antworten auf die Fragen nach den entscheidenden Kriterien bei der Wahl einer Wohnung zeichnen ein klares Bild von den Bedürfnissen der Zielgruppe.

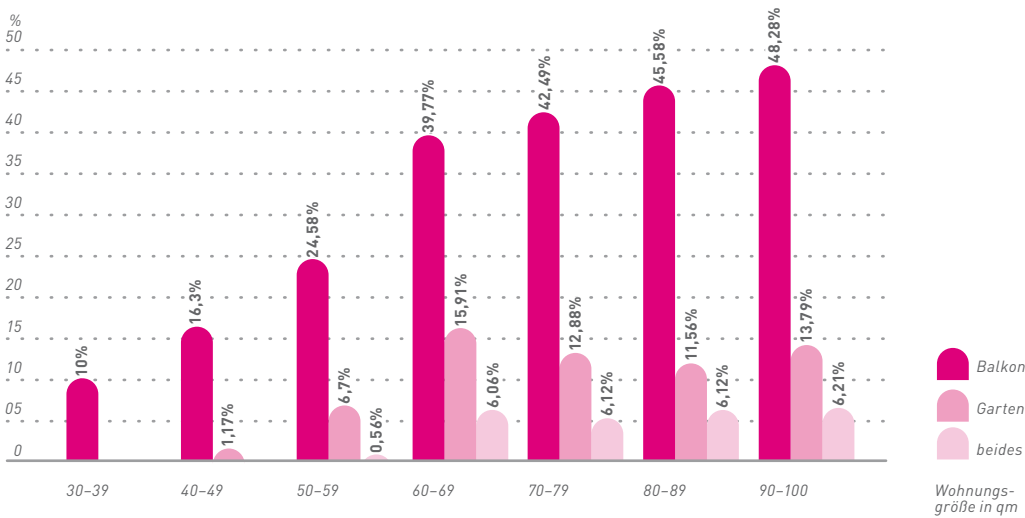
FRAGE: Welche Aspekte sind für Sie beim Wohnen mit Kindern besonders wichtig?



Auffällig ist dabei, dass sich die Erwartungen von Eltern mit kleinen Kindern von denen der Eltern mit Schulkindern in wichtigen Punkten (z. B. zentrale Lage) klar unterscheiden.

WOHNHEIM VERSUS WOHNUNGSMARKT Für alle Wohnungssuchenden, ob mit Kind oder ohne, stellt das Wohnheimangebot der Universität nur einen kleinen Teil des Angebotes dar. Der freie Wohnungsmarkt lockt und ist damit der wichtigste Konkurrent, demgegenüber sich das Wohnheimangebot behaupten muss. Bietet der freie Wohnungsmarkt alles, was das Elternherz sich wünscht? Bestehen auf dem Wohnungsmarkt Angebotsschwächen, die ein Familienwohnheim ausgleichen kann?

Der freie Wohnungsmarkt in Wuppertal ist aktuell mit mehr als 1000 Wohnungen im täglichen Angebot als entspannt zu bewerten. Die im Rahmen der Untersuchung durchgeführte Wohnungsmarktanalyse zeigt jedoch, dass kleine Wohnungen mit einer Wohnfläche unter 60 m² auf dem Markt nur unterdurchschnittlich vertreten sind. (Ist 28%/Statistisches Soll 42%)



Eine Wohnung unter 60m² mit Balkon oder Garten ist auf dem Wuppertal Wohnungsmarkt als Glückstrefen zu sehen, so selten sind sie. Doch gerade für Familien ist ein privater Außenbereich ein sehr wichtiges und entscheidendes Wohnungsmerkmal.

69

ERFAHRUNGEN ANDERER HOCHSCHULEN Familiengerechtigkeit ist für alle deutschen Hochschulen ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Jede Hochschule geht für ihre Wohnheime (notwendiger) Weise eigene Wege. Dennoch lohnt sich der Blick über den Tellerrand. Gibt es gute Beispiele für funktionierende Familienwohnheime? Welche Wohnungsangebote machen andere Hochschulen den Familien?

Die im Rahmen der Untersuchung durchgeführte Befragung anderer Hochschulsozialwerke verdeutlicht, dass die kinderfreien Wuppertaler Wohnheime kein Einzelfall sind. Viele Hochschulen bieten ihre Standardwohnheimplätze auch Familien an, doch dieses Angebot wird nur selten bis gar nicht angenommen. Die Analyse von neuen »Familienwohnheimen« anderer Hochschulen hat ergeben, dass nur sehr wenige ihrem Namen gerecht werden.

Die grundlegende Erkenntnis der Untersuchung ist, dass Familienwohnheime umfassend auf die Bedürfnisse der Familien zugeschnitten sein müssen, damit diese Angebote angenommen werden. Das Angebot einzelner Familienwohnungen, im Rahmen des klassischen Wohnheimbetriebes, wie es auch in Wuppertal bisher praktiziert wird, hat an keiner der anderen Hochschulen Früchte getragen. Ein funktionierendes Familienwohnheim entsteht nicht, so das Ergebnis der Untersuchung, indem einige kleinere Wohnungen zu größeren Wohnungen zusammengelegt und als »Familienwohnungen« tituiert werden. Nur mit einem schlüssigen Konzept, das sich auf die Erwartungen und Bedürfnis von Familien einlässt, kann diese Aufgabe gemeistert werden.

FAMILIENWOHNHEIM »CAMPUS UND KIDS« ? Die durchgeführte Untersuchung (www.gleichstellung.uni-wuppertal.de) gibt über die hier dargestellten Ergebnisse hinaus noch eine Vielzahl von weiteren Anregungen, die dem HSW als Grundlage für erste Überlegungen zum Wohnen mit Kindern dienen können. Bezogen auf die Fragen der konkreten Wohnungsgrundrisse und über die Anbindung eines Familienwohnheims an die Infrastruktur (KiTa, Mensa ...), besteht nach Ansicht der Verfasserinnen noch weiterer Untersuchungsbedarf, bevor eine ausgereifte Planung für ein Familienwohnheim »Campus und Kids« erstellt werden kann. 🌸

INTERVIEW TINA SCHULZ, stud. Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro

VÄTERZEIT

**Carsten Cimala, 27 | verheiratet,
1 Kind: Ben-Tristan Cimala (*01.08.2009)**

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

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

FB E, Ich studiere derzeit Master of Science in electrical engineering

Arbeiten Sie nebenbei? Wenn ja, wie viele Stunden?

Ich arbeite nicht nebenbei, um die Studienzzeit so kurz wie möglich zu halten.

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

Wir kümmern uns gemeinschaftlich um den Kleinen. Sie betreut den Kleinen allerdings in der Vorlesungszeit allein, bis ich wieder da bin. Dies erlaubt die Elternzeit, die aber aus finanzieller Sicht auch nur im ersten Jahr möglich sein wird, wenn sich an meiner Situation nicht etwas ändert.

Wie gut gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Studium und Familie?

Welche Problemfelder ergeben sich? In welchen Bereichen klappt es gut?

Ich denke, es läuft recht gut, allerdings muss sich die freie Zeit aufteilen in Familie, Studium und Freunde. Dieser Spagat gelingt erst langsam wieder. Die Vorbereitungszeit ist manchmal etwas kurz, aber mit diesem Kompromiss kann ich gut leben.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erleichtert?

Zunächst einmal die Erlassung der Studiengebühren vorneweg, ebenfalls das Begrüßungsgeld macht den Start in die Familie leichter. Die verhältnismäßig unkomplizierte Bewilligung erspart einem Stress, den einem der Staat angeidehen lässt. Auch die unverhoffte Unterstützung einzelner Professoren erleichtert die Vereinbarkeit, denn nicht jeder sieht über ein quakendes Kind beim Lernen an seinem Lehrstuhl hinweg. Auch wenn es noch nicht notwendig wurde, würde der Kleine auch geduldet werden in den Vorlesungen (solange diese nicht entschieden gestört werden).

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erschwert?

Da der Prüfungszeitraum eh schon knapp vergeben ist, wird es nicht einfacher dadurch, dass die Nächte kürzer und anstrengender sind. Es ist also keine Seltenheit mehr, eine Klausur mit 3 Std. Schlaf zu schreiben. Am Campus Freudenberg besteht einfach zu selten die Notwendigkeit, sich mit Studenten mit Kindern auseinanderzusetzen, so dass Wickelräume oder eine Kurzzeitbetreuung kein Thema sind, obwohl sie das Leben erleichtern würden.

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

Da jedes Betreuungsangebot, welches uns sehr helfen würde Geld kostet, was ich mir als Student schlicht nicht leisten kann, müssen wir leider darauf verzichten. Aber gerade die angesprochene Befreiung von den Studiengebühren und auch das Begrüßungsgeld haben wir bereits beantragt.

Haben Sie Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Vereinbarkeit?

Eine Kurzzeitbetreuung während der Vorlesungszeit wäre sicherlich eine gute Sache, jedoch müsste diese erschwinglich sein, was derzeit Kindergärten oder Tagesmütter schlicht nicht sind. Damit wäre einer neuen Familie sicherlich am meisten geholfen, denn ohne die Großeltern würden wir noch entschieden häufiger in Bedrängnis kommen.

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

Nein bisher kann ich nichts Negatives zitieren. Gerade die verhältnismäßig unbürokratische Hilfe hat mich sehr gefreut, nachdem die staatlichen Hilfen sich doch arg in Grenzen hielten.

Wie würde Ihr perfektes Studiumfeld hinsichtlich der Vereinbarkeit aussehen?

(hier überschneiden sich die Gedanken, die ich bereits geäußert habe :-)

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 schulpflichtigen Kinder (6 bis 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.

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 + Unihalle | EUR 35,- *

HERBST

- 11.10.–15.10.2010 Rund um die Uni + Unihalle | 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

71

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

Gabriele Hillebrand-Knopff

Tel.: 439 29 03

E-Mail: hillebrand@uni-wuppertal.de



Kinderfreizeit 2009, Unihalle



Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:

<i>Hubertus Knopff</i>	<i>Seite 05 links</i>
<i>Gabriele Hillebrand-Knopff</i>	<i>Seite 05 rechts</i>
<i>Ulrich Hosenfeldt</i>	<i>Seite 08</i>
<i>Hubertus Knopff</i>	<i>Seite 13</i>
<i>Jonas Künstler</i>	<i>Seite 26</i>
<i>N.N.</i>	<i>Seite 27</i>
<i>Michael Mutzberg</i>	<i>Seite 29</i>
<i>Maren Wagner</i>	<i>Seite 31</i>
<i>Heinrich Weid</i>	<i>Seite 52</i>
<i>Jörg Lange</i>	<i>Seite 56</i>
<i>Elke Brychta</i>	<i>Seite 57</i>
<i>Jessica Katstein</i>	<i>Seite 71</i>
<i>Dejs</i>	<i>Titelbild</i>

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTEREMESTERS 2010 / 2011