

# SS15

HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-  
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL 

4  
Portrait: Prof. Erica  
von Moeller – Quod erat  
narrandum

16  
„Ohne Hochschulsekretärin-  
nen läuft an den Universitäten  
gar nichts!“

28  
Die Akzeptanz von  
Gleichstellungspolitik in  
der Wissenschaft

# magazIn



**IMPRESSUM  
SOMMERSEMESTER 2015**

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

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

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

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

# 03

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

## EDITORIAL

## magazIn

### 03 EDITORIAL

#### 04 PORTRAIT

04 PROF. ERICA VON MOELLER

10 B. SC. HANNA MÖMKEN

14 DAGMAR VETTER UND GABRIELE SCHMIDT

16 „OHNE HOCHSCHULSEKRETÄRINNEN LÄUFT AN DEN UNIVERSITÄTEN GAR NICHTS!“

18 NEUES HOCHSCHULGESETZ IN NRW: GLEICHSTELLUNG GESTÄRKT

24 FRÜHJAHRESTAGUNG DER LAKOF NRW „UMSETZUNG HZG – GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE ASPEKTE“

26 ONLINE-TOOL ZUR NEUEN GLEICHSTELLUNGSQUOTE FREIGESCHALTET

27 E-LEARNING-TOOL ZUR DIVERSITY-KOMPETENZ JETZT ONLINE

28 DIE AKZEPTANZ VON GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER WISSENSCHAFT: EINE FALLSTUDIE AN EINER DEUTSCHEN UNIVERSITÄT

38 „UND DANN SCHRIEB DIE ARBEIT SICH WIE VON SELBST“ – DIE WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATION ALS  
PROFESSIONELLER REFLEXIONSPROZESS DURCH GRUPPENSUPERVISION

50 WORKSHOP JUNGE PERSPEKTIVEN 2014: „GENDER IN DER MEDIZIN-, WISSENSCHAFTS- UND TECHNIKGESCHICHTE“

54 ON-SITE VISIT AN DER OCHANOMIZU UNIVERSITÄT IN TOKIO

56 ITP-STUDENTINNEN DER FRAUENUNIVERSITÄT OCHANOMIZU AN DER BERGISCHEN UNI

57 EHEMALIGE ITP-STUDENTINNEN ZU BESUCH AN DER BERGISCHEN UNI

58 LITERARISCHER ABEND ZUM 70. TODESTAG VON ELSE LASKER-SCHÜLER

59 GENERATIONENGESPRÄCH: „WIE MÖCHTE ICH IM ALTER WOHNEN?“

60 GESETZ ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

61 ELTERNGELD PLUS

61 GESCHICHTE GESTALTEN: FORSCHEN – ENTDECKEN – VERMITTELN

62 VÄTERZEIT – SEBASTIAN WIERCINSKI MIT SEINEM DREIJÄHRIGEN SOHN

64 ERSTES ELTERN-KIND-TREFFEN

65 FAMILIENBÜRO – STILL- UND WICKELRÄUME – ELTERN-KIND-LERNRAUM

66 EXKLUSIVVORSTELLUNG VON MÜLLERS MARIONETTENTHEATER ZUR KINDERFREIZEIT

67 KINDERFREIZEITEN 2015

### LIEBE LESERINNEN UND LESER!

„Studieren und Arbeiten mit Kind“ ist der Titel einer Ausstellung, in der die Fotografin Sophie Charlott Ebert die Vereinbarkeitsthematik in der Wissenschaft künstlerisch in Szene setzt. Das Titelbild dieser Ausgabe ist Teil dieser Portraitreihe, die im Auftrag des Familienbüros unter Mitwirkung der damaligen Koordinatorin Heidi Seyfferth entstand, um das Anliegen einer familienfreundlichen Hochschule auf dem Campus zu unterstreichen.

Die zwölf Fotos der Ausstellung stellen Eltern an der Bergischen Universität in ihrem normalen Studien-, Forschungs- und Arbeitsalltag dar und sind zu besichtigen auf dem Campus Griffenberg in Halle K (Ebene 12, Vorraum 30 bis 35 sowie im Foyer).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unseres magazIns.

## QUOD ERAT NARRANDUM



Erica v. Moeller bei Dreharbeiten zum Film „Frl. Stinnes“

Das Erzählen in Bildern und Tönen liegt im Zentrum meiner künstlerischen Auseinandersetzung. Im Rahmen meines Studiums bin ich von der Kommunikationswissenschaft über die Bildende Kunst zum Film gekommen. Rückblickend zeigt sich für mich ein roter Faden in all diesen unterschiedlichen Disziplinen: das Ringen um Geschichten, um deren wirkungsvolle Dramaturgie und um das sinnfällige Hinauswachsen, wenn Bilder und Klänge einen unaussprechlichen Mehrwert schaffen.

Mit der zunehmenden Durchdringung audiovisueller Inhalte in allen Bereichen unseres täglichen Lebens steigt die Notwendigkeit, komplexe Botschaften zu verdichten und in eine filmische Form zu überführen. Das beflügelt den Diskurs, der mit den neuen Anforderungen auch sehr kontrovers geführt wird. Angesichts der Möglichkeiten des digitalen Bewegtbildes stellt sich verstärkt die Frage nach deren Gestaltungsprinzipien.

Die einen sehen in der Auflösung klassischer Handlungsstrukturen und in der Interaktivität der Neuen Medien die Weiterentwicklung der Filmsprache bedroht, die anderen begreifen die umfassenden Veränderungen als kreative Chance für neue Formen der Intertextualität. Konzepte wie das „Transmedia Storytelling“ (Henry Jenkins) propagieren die innovative Verknüpfung von Filmen, TV-Serien, Internet und Mobile Media als eine neue Basis für komplexe Erzählstrukturen. Daran anknüpfend stellt sich die Frage, welche dramaturgischen Konzepte die alten und neuen Medien miteinander verbinden. Oder erfordern neue popkulturelle Kunstformen wie Webserien oder Computerspiele sowie Inhalte für Mobile Media eigenständige formale Maßstäbe, die sich nicht mit traditionellen Dramaturgien erfassen lassen?

Da mein Lehrgebiet im Design angesiedelt ist, habe ich die Möglichkeit mit Studierenden ganz praktisch erzählerische Strukturen zu entwickeln und in der Umsetzung ihre Wirkung zu erproben. Beispielsweise haben wir auf der Grundlage der Tragödie *Faust* von Johann Wolfgang von Goethe eine App entwickelt, die ein Hörspielkaraoke an Hand dieses klassischen Stoffes ermöglicht. Die Spielerinnen und die Spieler können in wechselnden Rollen den Text live lesen oder ihn mit eingesprochenen Texten kombinieren. Gleichzeitig begleite ich ein anderes Projekt, das von der Frage ausgeht, wie

man sich spielerisch auf dem Campus Griffenburg zurechtfinden kann, wenn die Orientierung mit einem Strategiespiel verknüpft ist. Neben den sehr innovativen Projekten halte ich es jedoch für unerlässlich, den Studierenden einen fundierten Überblick über dramaturgische Formen im Dokumentar- und Spielfilm zu vermitteln. Mit dieser Kenntnis erfinden die Studierenden Projekte an der Schnittstelle von inszeniertem Dokumentarspiel oder dokumentarischen Spielfilm.

In diesem transdisziplinären Ansatz sehe ich eine Möglichkeit, die Studierenden auf eine berufliche Wirklichkeit vorzubereiten, die sich in ständigem Wandel befindet. Kommunikation ist in besonderem Maße audiovisuelle Kommunikation geworden. Dabei ist es der immense Innovationsschub digitaler Technologien, der hier den Rhythmus vorgibt und permanent neue Herausforderungen, sowie Arbeitsformen und Produktionsabläufe in der Herstellung audiovisueller Inhalte generiert. Insofern müssen sich die Absolventinnen und Absolventen in einem beruflichen Umfeld bewegen, das keine klar vorgezeichneten Ausbildungswege kennt und damit auch keine eindeutigen Berufszuweisungen vornimmt. In diesem Sinne versuche ich die Studierenden auch dahingehend zu ermutigen, Arbeitsergebnisse zu veröffentlichen und den Kontakt mit dem Publikum nicht zu scheuen. Neben Vorführungen im Kino bietet natürlich das Internet Möglichkeiten, auf Plattformen wie *YouTube* oder *Vimeo* unverblümt Resonanz zu bekommen.

In Kenntnis dieser Veränderungen ist es von großer Bedeutung, regelmäßig und in eigenen Projekten an der Innovation teilzuhaben, um sie dann den Studierenden weitergeben zu können. In den letzten Jahren habe ich mich in meiner freien künstlerischen Arbeit verstärkt mit historischen Frauenfiguren beschäftigt, die Herausragendes geleistet haben, aber dann mehr oder weniger in Vergessenheit geraten sind. Dabei teile ich die Ansicht, dass nicht jede Zeit vor dem Gedächtnis gleich ist. Das Gedächtnis erfindet vergangene Zeiten neu oder wie Walter Benjamin es nennt, macht sie zu einer Bühne. Genau in diesem Prozess wird für mich das Erzählen spannend: anhand von biographischen Spuren eine historische Figur oder ein Thema neu zu erfinden. Die große Herausforderung besteht darin, in der filmischen Illusionsbildung ein Abbild von Realität zu zeigen und die Zuschauenden auf eine glaubhafte Zeitreise mitzunehmen.



Erica v. Moeller mit den DarstellerInnen Sandra Hüller und Bjarne Hendricksen bei Dreharbeiten zum Film „Frl. Stinnes“

## 06

Beispielweise geht es in dem Film „Fräulein Stinnes fährt um die Welt“ um eine junge Frau (gespielt von Sandra Hüller), die es wagt, 1926 mit einem Auto um die Welt zu fahren. Von Beginn an wird die Weltumrundung von Problemen überschattet: Kriege, Überfälle, Motorschäden und lebensbedrohliche Krankheiten stellen ihr ambitioniertes Vorhaben auf die Probe. Nach 48.000 km und 2 Jahren hat die ehrgeizige Eroberin die Grenze des Machbaren zu spüren bekommen. Anhand des überlieferten

Tagebuchs haben wir die Geschichte rekonstruiert und durch Akzentuieren und Verdichten diese Heldinnenreise versucht, nachvollziehbar zu machen. Der Film wird neben den Spielfilm-szenen durch umfangreiches Archivmaterial bereichert, das ein mitreisender Kameramann während der tatsächlichen Weltumrundung gedreht hat. Neben dem Spielfilm sind eine umfangreiche Homepage und eine Ausstellung entstanden. Für uns MacherInnen war es spannend, in den unterschiedlichen Medien völlig unterschiedlich zu erzählen: die komprimierte Abenteuerreise in 90 Minuten oder die interaktive Möglichkeiten auf der Homepage zu nutzen oder die Geschichte dem sich frei bewegendem Ausstellungsbesucher zu erzählen. In diesen völlig unterschiedlichen Räumen und Dauern war es für uns ein besonders interessanter Prozess die Spielarten des WIE-erzähl-ich bei einem (fast) identischen WAS-erzähl-ich auszuloten.



Iris Berben und Anna Maria Mühe im Film „Sternstunde ihres Lebens“

Was Georg Seeßlen die „Konstruktive Überblendung narrativer Vergangenheit und projizierter Gegenwart“ nennt, ist auch für mich immer wieder von neuem ein äußerst spannender Prozess: einen historischen Stoff so zu erzählen, dass er im Hier und Jetzt eine besondere Relevanz bekommt. Im Mittelpunkt des Films „Sternstunde ihres Lebens“ steht die auf wahren Ereignissen beruhende Geschichte der Abgeordneten und Juristin Elisabeth Selbert (gespielt von Iris Berben), die unermüdlich für die Aufnahme des Satzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in das Grundgesetz der zukünftigen Bundesrepublik Deutschland kämpfte. Trotz der vielen Widerstände, die sie während der Sitzungen im Parlamentarischen Rat immer wieder zu spüren bekommt, gibt sie nicht auf und hält hartnäckig

an ihrem Vorhaben fest. Nicht nur ihre Kolleginnen, selbst ihre Sekretärin Irma (gespielt von Anna Maria Mühe) steht Elisabeth Selbert zunächst skeptisch gegenüber; ihr fehlt das Verständnis dafür, wie wichtig und weitreichend die gesetzliche Grundlage ist und selbst Auswirkungen auf ihr Leben haben könnte. Erst eine gescheiterte Affäre mit einem Abgeordneten und die Schicksale anderer Frauen öffnen der jungen Sekretärin die Augen. Langsam nähern sich die ungleichen Frauen an. Als sie schließlich gemeinsam eine landesweite Kampagne für den Gleichberechtigungssatz erfolgreich realisieren, ziehen sie endlich an einem Strang und mit ihnen tausende Frauen, die ihren erbitterten Kampf um Gleichberechtigung unterstützen.

# 08

Hier standen die Autorin Ulla Ziemann und ich vor der spannenden Aufgabe, aus dem Kampf um eine juristische Formulierung, eine emotional mitreißende Geschichte zu entwickeln. In den beiden Hauptfiguren Elisabeth und Irma kommen zwei konträre Lebensentwürfe deutlich zum Tragen: die politisch visionäre Kämpferin Elisabeth Selbert trifft auf Irma, eine junge Frau, die nach dem Krieg endlich wieder leben will. Von ihrem Lebensentwurf Familie mit Mann und Kind und Hund entwickelt sie sich mit sehr viel Witz und Charme zu einer selbstbestimmten Redakteurin beim Frauenfunk. So sind es zwei Bewegungen, die den Film vorantreiben und ihm gleichzeitig sein Gerüst geben: der politische Kampf und die individu-

ellen Lebenswirklichkeiten zweier Frauenfiguren. Darüber hinaus bestand ein großer Reiz darin, die Zuschauenden glaubhaft in die Nachkriegszeit zu versetzen (eine filmisch sehr wenig beleuchtete Epoche) und hier eine Geschichte des Aufbaus zu erzählen, zwischen der Sehnsucht nach Tanz und Zigaretten und dem Ringen um Lebensentwürfe und tragfähige Werte. Der Zuschauer bekommt dadurch einen völlig anderen Blick auf diese Ära, die häufig mit den Schicksalen der Trümmerfrauen gleichgesetzt wird.

*Iris Berben und Anna Maria Mühe im Film „Sternstunde ihres Lebens“*



PORTRAIT: PROF. ERICA VON MOELLER – *Quod erat narrandum*

Mich berührt auch heute noch, mit welchem visionären Geist Elisabeth Selbert für die Gleichberechtigung gekämpft hat, um dann mehr oder weniger in Vergessenheit zu geraten. Insofern hat mich im Besonderen gereizt, dieses essenzielle und politisch immer noch brisante Thema für eine breite Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Relevanz des Themas hat auch dazu geführt, dass der Film mit einem Ausblick auf die heutigen Verhältnisse endet. Ungeachtet der nicht zu übersehenden Fortschritte besteht weiterhin ein eklatanter Unterschied zwischen der Gleichberechtigung, wie sie in Artikel 3 verankert ist und der tatsächlichen Umsetzung: selbst 66 Jahre später haben wir es immer noch mit einer ungleichen Teilhabe von Frauen im Hinblick auf berufliche Karrieren, politische Entscheidungsmacht und die häusliche Arbeitsteilung zu tun.

Dabei müssen wir uns stets vor Augen führen, dass wir es mit einem weltweiten Phänomen zu tun haben, über alle kulturellen und politischen Grenzen hinweg, denn in keinem Land der Erde sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Eins der vielen Beispiele war die flammende Rede der Preisträgerin Patricia Arquette bei der diesjährigen Oscarverleihung, die „Equal right for woman in America“ fordert und im Besonderen auf die unterschiedlichen Gagenhöhen bei Schauspielerinnen und Schauspielern aufmerksam machte.

In der deutschen Filmbranche gibt es seit dem letzten Herbst in besonderem Maße die Diskussion der Chancen- und Lohngleichheit für Frauen. Anlass dazu gab eine erstmalig initiierte Studie des Aktionsbündnis *ProQuote Regie* und des Regieverbandes, die alarmierende Zahlen zu Tage förderte: Nur etwa 11% der Sendeminuten im öffentlich-rechtlichen Fernsehen werden von Frauen inszeniert. In der Sonntagabend-Primetime sind es nur 3,6%. Dagegen steht im klaren Widerspruch die Situation in den Hochschulen, die eine paritätische Verteilung von 50% Regisseurinnen und 50% Regisseuren ausbilden. Es bleibt unverständlich, warum immer noch ein Mangel an Vertrauen in die Visionen und Geschichten von Frauen herrscht. Geschichten, die wichtig sind erzählt zu werden und eine Facette der Gesellschaft spiegeln. Ich hoffe, dass wir mit dem Blick zurück auf ein leuchtendes historisches Beispiel einen wirkungsvollen Beitrag geleistet haben, der Diskussion neues Gewicht zu verleihen. 🌸

PROF. ERICA VON MOELLER  
[www.ericavonmoeller.de](http://www.ericavonmoeller.de)

## JAPAN? MOCHIRON!

Als ich 2013 für drei Wochen nach Japan geflogen bin, um meinen Bachelor zu feiern, wusste ich, dass dieses Land mein Herz erobert hat. Ich musste zurück. Diesen Traum legte ich aber erst wieder auf Eis, nachdem ich mich dazu entschied, auch meinen Master in Wuppertal zu studieren, da ich dachte, dass es im Bereich *Wirtschaftswissenschaften* nur beschränkt Verbindungen gibt. Meistens wurden fortschrittliche Japanischkenntnisse vorausgesetzt, die ich nicht hatte. Allerdings hatte ich über die Jahre immer wieder Kontakt mit Japanerinnen, die von der Ochanomizu Universität aus Tokio zu uns an die Uni kamen. Frei nach dem Motto: „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt“ beschloss ich, Herrn Prof. PhD Jensen zu kontaktieren. Bis dahin existierte nur eine Beziehung zur Ochanomizu im



Kimono-Anprobe an der Ochanomizu Universität (v.l.n.r.): Hanna, Julie aus Frankreich und Marta aus Italien

# 10

Bereich *Chemie*. Den Fachbereich *Wirtschaftswissenschaften* gibt es an der Ochanomizu Uni nicht, aber dafür den Fachbereich *Informatik*. Da ich im Master *Operations Management* auch Kurse in *Wirtschaftsinformatik* habe, beschloss ich nachzufragen, ob es möglich wäre, ein oder zwei Kurse in Japan zu besuchen. Und tatsächlich: Herr Jensen war einverstanden und Herr Yoshida von der Ochanomizu Universität erklärte sich bereit, einen Kurs für mich zu stellen und fand auch zwei weitere Dozenten, die mich an ihren Kursen teilnehmen ließen. Erstaunlicherweise war ich nicht allein. Nachdem ich mit meinem Master begonnen hatte, lernte ich Vanessa kennen, die in ihrem Bachelor *Ostasienwissenschaften* zusammen mit *Wirtschaftswissenschaften* studiert hatte. Kurzerhand fragte ich sie, ob sie nicht mitkommen möchte und sie war begeistert von der Möglichkeit, endlich wieder nach Japan zu kommen. Die Vorbereitungen waren nervenzerreißend, da es für uns ein großes Projekt war und wir Dokumente auf Japanisch ausfüllen mussten, was mich oft sehr verunsicherte und nervös stimmte. Dennoch trat ich Anfang Oktober unter Abschiedstränen meine Reise nach Japan an. Meine Befürchtung, keinen Anschluss in Japan zu finden, war unbegründet. Dieses Jahr hatte die Ochanomizu Uni mehr ausländische



Gemeinsames Zubereiten von Takoyaki und Gyoza (v.l.n.r.): Soyoka, Mayumi, Sophie Charlott, Chiaki, Hanna, Sonoka und Vanessa

Studentinnen aufgenommen als sonst. Anhand des Aussehens merkte man auch schnell, wer aus Europa kommt und ich hab kurzerhand jede angesprochen. In unserem Stundenplan war auch eine Stunde inbegriffen (die sogenannte Homeroom-Stunde), in der sich alle Austauschstudentinnen getroffen haben – so war der Kontakt immer gegeben. Besonders beliebt wurde es, abends erst ins *Genki Sushi* zu gehen (ein Sushilokal mit studentenfreundlichen Preisen, bei dem das Sushi auf einem Gefährt angefahren kommt) und danach zum *Karaoke*.

Schnell musste ich feststellen, dass ich in unserer Gruppe die schlechtesten Japanischkenntnisse hatte, da alle anderen Japanisch in ihrem Studiengang integriert haben oder hatten. Das war oft hilfreich für mich, da viele Informationen oft nur auf Japanisch zu erhalten waren. Auch die Homeroom-Stunde war komplett auf Japanisch, weswegen mir schnell klar war, wieso Japanischkenntnisse empfohlen wurden, um nach Japan zu gehen. Allerdings waren alle freundlich und hilfsbereit, so dass ich es irgendwie immer schaffte einen Weg zu finden, die wichtigsten Dinge mitzukriegen und Formulare auszufüllen. Aus den Austauschstudentinnen wurde schnell eine feste Gruppe, die auch einen Chat bei *facebook* hatte, in dem die wichtigsten (und auch unwichtigsten) News ausgetauscht, Treffen vereinbart und Sorgen geteilt wurden. Direkt im ersten Monat wurden drei Geburtstage gefeiert. Dazu schmissen wir alle zusammen, kauften eine von den unglaublich süß dekorierten Torten und ein Geschenk und dann wurde in der Lobby des Wohnheims gefeiert. So wurde sichergestellt, dass das Heimweh an diesem besonderen Tag nicht zu groß wurde. Rückblickend lässt sich sagen, dass das eine der schönsten Erfahrungen war, die ich hier in Japan gemacht habe. Dass man schnell eine enge Bindung in einer Gruppe aufbauen kann, die sich stützt und gegenseitig hilft.



Vom Gelände des Museums für historische japanische Gebäude hat man einen schönen Blick auf den Fuji.

Wobei mir allerdings nur Vanessa helfen konnte, waren die Kurse in Informatik. Uns war von vornherein klar, dass Informatik und Wirtschaftsinformatik zwei unterschiedliche paar Schuhe sind. Zwei von den Kursen überraschten uns zuerst positiv, da wir zum Teil bereits den behandelten Stoff gelernt hatten. Der dritte Kurs brachte uns beide an den Rand der Verzweiflung, als wir etwas auszurechnen hatten, was laut Dozent Schulstoff war – uns aber vollkommen unbekannt. Hier mussten wir auf die harte Tour erfahren, dass die Ochanomizu Universität in Japan für ihre schwierige Aufnahmeprüfung bekannt ist. Dennoch schafften wir es dank Wikipedia und You-Tube-Videos durch die Kurse. Die Kurse selbst wurden auf Japanisch gehalten, während die Lektüre auf Englisch war, daher verbrachte ich die Stunde hauptsächlich damit, mir die Lektüre durchzulesen und über mein Tablet durch Internetartikel zu ergänzen, wenn ich etwas nicht verstand. Wenn dann noch etwas unklar war, fragte ich die Dozenten, die ihr Bestes gaben, mir den Stoff auf Englisch zu erläutern.

Besonders überraschte mich ein Kurs, bei dem die Lektüre durch Präsentationen komplett von den teilnehmenden Studentinnen vorgetragen wurde. Natürlich kannte ich das Prinzip schon von Seminaren in Deutschland, aber die Art, wie Vorträge gestaltet und vorgetragen wurden, unterschied sich dann doch sehr. Während in Deutschland auch auf Präsentationstechniken wie Körpersprache, Lautstärke oder Beispiele, geachtet wird, wurden hier zum Teil nur stichpunktartig die Punkte im Artikel wiederholt. Allerdings gab es auch interessante Präsentationen mit mathematischen Beweisen, denen ich auch auf Japanisch folgen konnte.

Natürlich hatte ich mit den typischen Auslandsaufenthaltskrankheiten zu kämpfen. Heimweh, Kulturschock und Frustration griffen mich am ehesten an, wenn ich mir hilflos vorkam, zu wenig Schlaf hatte, aber auch, wenn ich zu lange vor dem Computer saß. Deswegen beschloss ich, mir die einzige Medizin zu verschreiben, die hilft: Rausgehen, Japan erleben! Am besten mit anderen, aber notfalls ging es auch alleine. In Tokio allein braucht man schon einen Monat, um alle Distrikte abzugehen. Aber am Wochenende fuhren wir „Ocha girls“ (wie wir unsere Gruppe nannten) zu Orten außerhalb Tokios. Der Ausflug nach *Enoshima*, einer Insel im Meer, war für mich ein Highlight direkt am Anfang. Es war noch warm, obwohl es schon Oktober war, so dass man sich am Strand entspannen konnte und abends gab es ein typisch japanisches Feuerwerk mit musikalischer Unterlegung, was eine halbe Stunde andauerte. *Yokohama*, eine Hafenstadt mit stark europäischen Einflüssen, schaffte es mein Herz zu erobern, nicht zuletzt weil es bei diesem Ausflug regnete, was mir, als Wuppertalerin, ein Gefühl von Heimat vermittelt hat. Auch der *Fuji* durfte nicht fehlen. Gerüchte besagen, dass dieses Jahr der Fuji wieder ausbrechen würde (der Fuji ist der größte Berg Japans und gleichzeitig ein Vulkan), eine Information, die ich vorsichtshalber meiner Mutter verschwiegen habe, die sich eh schon genug Sorgen um mich machte. Bald werde ich auch *Hiroshima*, *Kobe*, *Osaka*, *Nara* und *Kyoto* besuchen und damit die wichtigsten Touristenorte abgeklappert haben.

Überraschenderweise kam zu Weihnachten, einer der typischsten Heimweh-Tage, dann die Erkenntnis, dass dies nicht der letzte Auslandsaufenthalt sein sollte. In der Kirche, die ich regelmäßig besuchte, wurden alle in das Haus des Pastors eingeladen und wir feierten zusammen Weihnachten. Mir wurde klar, dass ich, egal wo ich bin, immer Freunde und Gemeinschaft finden würde. Außerhalb meiner



Hanna im strahlenden Lichtermeer von Shinjuku, Tokio.

„Komfort-Zone“ bekam ich endlich das Selbstbewusstsein, das ich seit Jahren an anderen bewundert hatte. Ich will also auf jeden Fall wieder weg, entweder zurück nach Japan oder nach Kanada oder in die USA. So schön diese Erkenntnis war, brachte sie auch bittere Entscheidungen mit sich. Meine deutschen Freundschaften wurden auf eine harte Probe gestellt und nicht jede Freundschaft hat das überstanden. *Skype*, *facebook* und *whatsapp* machen den Kontakt zwar einfacher, aber trotzdem muss man die Freundschaft über eine Zeitverschiebung hinweg pflegen. Andere Freundschaften überraschten mich hingegen positiv und ich bin froh über diese Erfahrung. Ich werde es nie bereuen, nach Japan geflogen zu sein, da bin ich mir sicher! Ich kann es jedem nur empfehlen und an die LeserInnen, die noch zweifeln: Hast du je von jemandem gehört, der nicht schwärmend von seinem Auslandsaufenthalt erzählt hat? Ich weiß, dass das Ungewisse Angst macht. Ich habe Beratungsgespräche der Uni in Anspruch genommen, habe versucht die Kontrolle zu behalten und an einem Punkt war ich so von Panik zerfressen, dass ich beim Sorgenruf angerufen habe. Ich war kurz davor, alles abzublasen. Und schon nach zehn Tagen in Japan waren die Sorgen fort. Und mein Lächeln auf den Fotos aus Japan spricht Bände. Daher würde ich immer antworten, wenn mich jemand fragen würde, ob ich wieder nach Japan kommen möchte: **Mochiron** (Natürlich)!!! 🌸

PORTRAIT: DAGMAR VETTER, Mitarbeiterin im DEZERNAT 3.4 – ZENTRALES PRÜFUNGSAMT

GABRIELE SCHMIDT, Mitarbeiterin im FACHBEREICH D – INSTITUT FÜR KONSTRUKTIVEN INGENIEURBAU

## ERFOLGREICH INS ZIEL GEKOMMEN!

# 14

Auch die zweite Halbzeit unseres H2-Qualifizierungslehrgangs für die moderne Hochschulverwaltung an der *Westfälischen Wilhelms-Universität Weiterbildung gemeinnützige GmbH* in Münster haben wir mit viel Wissensinput und wirklich zahlreichen Klausuren erfolgreich neben unserer Tätigkeit als nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Bergischen Universität Wuppertal sowie unseren Familien gemeistert.

Am Freitag, den 13. März 2015 erhielten wir im Rahmen einer festlichen Verleihung in den Räumen der WWU Weiterbildung in Münster zusammen mit weiteren 21 Teilnehmerinnen und 2 Teilnehmern von verschiedenen Universitäten in Nordrhein-Westfalen unsere Abschlusszertifikate. Von Anfang 2014 bis Mitte März 2015 wurden wir in ca. 530 Unterrichtsstunden in den Modulen Recht, Finanzmanagement, Personelle Ressourcen und Soft Skills unterrichtet, um die Qualifizierung für Aufgaben des gehobenen Dienstes zu erhalten und um für die beruflichen Herausforderungen einer modernen Hochschulverwaltung bestmöglich gerüstet zu sein.

Wir freuen uns sehr, dass wir beide den Lehrgang mit der Gesamtnote „sehr gut“ bestanden haben – Frau Gabriele Schmidt wurde zudem noch als beste Absolventin des Jahrgangs ausgezeichnet.

Die Abschlussrede der Absolventinnen/Absolventen wurde von einer Wuppertaler Teilnehmerin, Frau Dagmar Vetter, gehalten und vermittelte mit einem Augenzwinkern einen Eindruck über Lehrgangsinhalte und Stimmung im H2-Kurs.

Im Lehrgang wurden viele hochschulspezifische Themengebiete fachlich fundiert qualifiziert unterrichtet und haben dazu geführt, dass wir ein anderes Verständnis von Verwaltung bekommen haben und die Sichtweise der verschiedenen Aufgaben der Dezernate einer Universität für uns zu einem Aufgabenwerk miteinander verflochten wurden. Gleichwohl haben wir eine Erweiterung unserer persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bekommen und dadurch weitere charakterliche Festigung. Wir haben zusammen mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein soziales Netzwerk aufgebaut, viel gelernt, aber auch viel gelacht und auch Freundschaften geschlossen.



Gabriele Schmidt und Dagmar Vetter nach erfolgreichem Abschluss des H2-Qualifizierungslehrgangs für die moderne Hochschulverwaltung

Wir bedanken uns noch einmal dafür, dass wir die Möglichkeit erhalten haben, an diesem Qualifizierungslehrgang teilzunehmen und sind bereit für die Aufgaben, die da kommen werden. 🌸

<http://weiterbildung.uni-muenster.de/de/zertifikatsstudiengaenge/h2-qualifizierungslehrgang/uebersicht/>

## „OHNE HOCHSCHULSEKRETÄRINNEN LÄUFT AN DEN UNIVERSITÄTEN GAR NICHTS!“

„Ohne Hochschulsekretärinnen läuft an den Universitäten gar nichts!“ Bei dieser Aussage sind sich alle einig. Da sind schon manche Sitzungen ausgefallen, weil die Sekretärin krankheits- oder urlaubsbedingt die Unterlagen nicht vorbereiten konnte. Wenn das Sekretariat nicht besetzt ist, findet sich oft niemand, der die Post, die Rechnungen oder die Anträge bearbeitet. So bleibt einiges liegen, bis SIE wieder da ist und der Ausnahmezustand im Büro ein Ende findet. Paradoerweise ist sie zwar unentbehrlich, ihre zentrale Funktion wird aber oftmals nicht anerkannt – weder monetär noch wertgeschätzt. Immer mehr Frauen nehmen das nicht mehr hin und organisieren sich.

# 16

Zur Entstehung unseres Netzwerkes kurzgefasst: Mit der Verdi-Tagung „Gute Arbeit für Hochschulsekretärinnen“ im Juni 2013 fing alles an.

15 Sekretärinnen der BUW beantragten Urlaub, um am landesweiten Treffen der Hochschulsekretärinnen mit vielen Kolleginnen aus NRW in Düsseldorf teilnehmen zu können. Wie üblich bei einem solchen Treffen begann der Tag mit einer kleinen Vorstellungsrunde. Es waren Kolleginnen aus der BUW dabei, die sich aber erstaunlicherweise nicht persönlich kannten. Nicht verwunderlich könnte man meinen, da an der BUW mehrere hundert Sekretärinnen und einige wenige Sekretäre beschäftigt sind. Aber doch irgendwie seltsam, dass sich Kolleginnen selbst innerhalb eines Fachbereichs nicht kannten! Da muss man erst nach Düsseldorf fahren, um sich kennen zu lernen! Wie auch immer, die Veranstaltung ging weiter.

Sprecherinnen der Uni Bochum und der Uni Münster stellten ihre Netzwerke von der Gründungsphase bis zu den ersten Erfolgen vor. Ihr Enthusiasmus übertrug sich in die Runde. Sie erwähnten ganz besonders die entgegengebrachte Unterstützung seitens Verwaltung und Rektorat und betonten kräftig, dass dies entscheidend zum Erfolg des Projektes beigetragen hat. Ein Erfolg, den sie seitdem jedes Jahr zum Anlass nehmen, um eine ganztägige Veranstaltung für alle weiblichen Beschäftigten aus Technik und Verwaltung zu organisieren.

In Düsseldorf entstand die Gründungsidee eines eigenen Hochschulsekretärinnen-Netzwerkes an der BUW. Michaela Stoßberg (Fachbereich D) legte den Grundstein, indem sie vor Ort die Kontaktdaten der Kolleginnen aus Wuppertal sammelte. Eine Einladung zum ersten Treffen – außerhalb der Arbeitszeit – folgte bald. Im Vordergrund standen natürlich die Fragen der Themen und der Anforderungen an unser Netzwerk. Dank der Mund-zu-Mund-Propaganda fanden weitere Kolleginnen und Kollegen schnell Anschluss an die Gründungsgruppe, so dass wir regelmäßig Treffen zum Austausch anbieten. Das Interesse ist groß.

Unterstützung bekamen wir von Anfang an von Gabriele Hillebrand-Knopff (Gleichstellungsbüro) und von Birgitt Mütze (MTV Personalrat). Sie stehen unserem Netzwerk aktiv zur Seite und helfen mit Rat und Tat.



(v.l.n.r.): Heike Schardischau, Susanne Mertens, Valérie Detlefsen-Lemelle, Matina Schürhoff; es fehlen: Gaby Prinz und Brigitte Schultz

Im Januar 2014 fand ein Treffen mit dem Kanzler, Herrn Dr. Kischkel; der Personaldezernentin, Frau Heinrich; Frau Dr. Hornstein, Gleichstellungsbeauftragte; Frau Mütze, MTV Personalrat und einer kleinen Delegation unseres Netzwerkes statt. Das Netzwerk wurde offiziell vorgestellt.

Parallel zur Gründung des Netzwerkes organisierte das Gleichstellungsbüro die Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“. Die Festrede hielt Herr Dr. Thomas Grünwald, Leiter der Abteilung Hochschulrecht/EU und Internationales/Institutionelle Förderung, Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW.

Die Ausstellung und die Wortbeiträge machten den Wandel des Berufsbildes der Hochschulsekretariate sehr deutlich und betonten zugleich die wichtige Rolle der Sekretär/innen für das gute Funktionieren einer Universität.

Anfang Februar 2014 hielt Christine Krämer von der Ruhr-Universität Bochum (RUB) auf Einladung des Personalrates einen Vortrag zum Thema „Gute Arbeit“.

Im März 2014 und 2015 wurden Vertreterinnen des Netzwerkes der Uni Bochum eingeladen, an dem Fortbildungstag „Auf dem Weg nach vorn – Frauen an der RUB“ teilzunehmen. So konnten wir Einblicke bekommen, wohin der Weg uns führen kann. Es waren erfahrungsreiche und eindrucksvolle Tagungen.

Inzwischen hat sich unser Netzwerk, das von gewählten Sprecherinnen koordiniert wird, weiterentwickelt. Zwischenbilanz: Ein Name und ein Logo sind gefunden und ein Flyer ist erstellt worden. Des Weiteren verfügt das Hochschulsekretärinnen-Netzwerk – dank Gaby Prinz – auch über eine eigene Homepage. Wir würden uns natürlich freuen, weitere Kolleginnen und Kollegen in unserer Runde zu begrüßen. Erfahrungs- und Informationsaustausch sind unser erstes Anliegen und soll dazu beitragen, aktiv an der Gestaltung und Optimierung unseres Arbeitsfeldes mitzuwirken. Informationen zum Netzwerk finden Sie auf unserer Homepage unter: <http://www.hochschulsekretaerinnen-wuppertal.de>

Weitergehende Fragen beantworten Ihnen die Sprecherinnen gerne:  
**VALÉRIE DETLEFSEN** Tel. 0202 439-2308, detlefsen-lemelle@wiwi.uni-wuppertal.de  
**SUSANNE MERTENS** Tel. -2144, smertens@uni-wuppertal.de  
**GABY PRINZ** Tel. -2325, gprinz@uni-wuppertal.de  
**HEIKE SCHARDISCHAU** Tel. -3281, schardischau@uni-wuppertal.de  
**MATINA SCHÜRHOFF** Tel. -2369, mschuerh@uni-wuppertal.de  
**BRIGITTE SCHULTZ** Tel. -3074, schultz@math.uni-wuppertal.de

## NEUES HOCHSCHULGESETZ IN NRW: GLEICHSTELLUNG GESTÄRKT

# 18

Das nordrhein-westfälische Hochschulrecht wurde novelliert, wie bereits im Koalitionsvertrag 2012–2017 der Landesregierung angekündigt. Der Landtag in NRW hat am 11. September 2014 das neue Hochschulzukunftsgesetz (HZG) verabschiedet.

Es trat zum Beginn des Wintersemesters 2014/2015 in Kraft und enthält eine einjährige Frist zur Anpassung der Grundordnungen. Mit welcher Regelungsbreite und -tiefe einzelne Vorschriften ausgearbeitet werden, bleibt den Hochschulen im Rahmen eines Katalogs von Muss- und Kannbestimmungen überlassen.

Zu begrüßen ist, dass mit den neuen Regelungen zur Gleichstellung eine verbesserte Repräsentanz von Frauen, vor allem auf den Führungsebenen der Hochschulen, sowie eine größere Sichtbarkeit von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe erreicht wurden. Das HZG enthält mit der Einführung des Kaskadenmodells eine flexible und leistungsorientierte Zielquote zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft – ein Novum innerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzgebung. Neu aufgenommen wurde auch die Einführung eines Diversity-Managements unter Betonung der weiterhin bestehenden Bedeutung des Gender-Mainstreamings und der Gleichstellung von Frau und Mann. Vielmehr bestehe die Herausforderung darin, in Abhängigkeit von der jeweiligen Hochschulstruktur eine sinnvolle Verknüpfung oder Ergänzung dieser strategischen Ansätze zu finden.

Nachfolgend werden einige wesentliche gleichstellungsrelevante Paragraphen zu den Themen Diversity Management, geschlechtergerechte Gremienbesetzung, Gleichstellungsbeauftragte, Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, Quote nach Kaskadenmodell bei Berufungen und Teilzeitstudium aufgeführt:

### § 3 AUFGABEN

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehende Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender-Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung.

(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen mit angemessenen Vorkehrungen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung oder mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern. Sie fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder. [...]

### § 11C GESCHLECHTERGERECHTE ZUSAMMENSETZUNG VON GREMIEN

(1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt. Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in der Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.

# 20

(2) Werden bei mehreren Hochschulen Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Hochschulen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, es sei denn im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Hochschule entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Hochschulen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

## § 24 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE; GLEICHSTELLUNGSBEZOGENE MITTELVERGABE

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(2) Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Wählbar sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszusprechen.

(3) Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. Die Grundordnung kann vorsehen, dass für mehrere Fachbereiche auf der Grundlage einer Ordnung dieser Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann, wenn diese Bestellung mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

(4) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

(5) Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendgerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

## § 34A RAHMENKODEX FÜR GUTE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

(1) Die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personalrats der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen nach § 3 Absatz 4 Satz 3 angemessen Rechnung trägt. Die Vorschriften des Rahmenkodex gelten für die Hochschulen, die den Rahmenkodex abgeschlossen haben, die Personalräte dieser Hochschulen und das Ministerium unmittelbar und zwingend. Das Ministerium kann den Rahmenkodex für allgemeinverbindlich erklären, sobald die Landespersonalrätekonferenzen sowie mindestens die Hälfte der Hochschulen den Rahmenkodex abgeschlossen haben. Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt der Rahmenkodex auch für die Hochschulen, die ihn bislang nicht abgeschlossen haben, und deren Personalräte unmittelbar und zwingend.

(2) Der Rahmenkodex wird durch eine ständige Kommission der Hochschulen, der Landespersonalrätekonferenzen und des Ministeriums evaluiert und fortentwickelt.

(3) Die Landespersonalrätekonferenzen können bei den Verhandlungen zur Vereinbarung des Rahmenkodex Vertretungen von an den Hochschulen vertretenen Gewerkschaften hinzuziehen oder sich durch solche Gewerkschaften vertreten lassen.

### § 37A GEWÄHRLEISTUNG DER CHANCEN- GERECHTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN BEI DER BERUFUNG VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsbedingungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen, regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufsordnung.

### § 62A STUDIUM IN TEILZEIT; TEILZEITSTUDIUM

(1) Die Hochschule soll das Lehrangebot so organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium erfolgen kann.

(2) Die Hochschule prüft, ob und inwieweit die von ihr angebotenen Studiengänge für ein Studium in Teilzeit geeignet sind; Absatz 1 bleibt unberührt. Die Liste der für ein Studium in Teilzeit geeigneten Studiengänge ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) In der Prüfungsordnung kann für Studierende in Teilzeit nach § 48 Absatz 8 eine individualisierte Regelstudienzeit in vollen Semestern geregelt werden, deren Dauer dem Verhältnis der Arbeitsbelastung des Studierenden in Teilzeit zu der Arbeitsbelastung eines Studierenden in Vollzeit und damit der generellen Regelstudienzeit dem Verhältnis nach entspricht.

(4) Die Einschreibeordnung kann vorsehen, dass Studierende in Teilzeit nach § 48 Absatz 8 innerhalb ihres gewählten Studienganges nur entsprechend dem Verhältnis der generellen Regelstudienzeit zu ihrer individualisierten Regelstudienzeit zum Besuch von Lehrveranstaltungen berechtigt sind, Studien- und Prüfungsleistungen erbringen können, Teilnahmevoraussetzungen im Sinne des § 64 Absatz 2 Nummer 2 oder Leistungspunkte erwerben oder Prüfungen ablegen können; § 59 bleibt ansonsten unberührt. 🌿

Das Hochschulzukunftsgesetz ist abrufbar unter:

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz/>

Frau Dr. Friederike von Hugo vom Referat für die Gleichstellung von Frau und Mann, Gender-Mainstreaming im Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, hat in der Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes „djBZ 4/2014“ einen Bericht zur Erneuerung des Gleichstellungsrechtes im Rahmen der Novellierung des NRW HG mit dem Titel „Gut und an der richtigen Stelle“ veröffentlicht.

[www.innovation.nrw.de](http://www.innovation.nrw.de)

## FRÜHJAHRESTAGUNG DER LAKOF NRW „UMSETZUNG HZG – GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE ASPEKTE“

# 24

Frühjahrestagung der LaKof NRW „Umsetzung HZG – Gleichstellungsrelevante Aspekte“ am Donnerstag, den 12. März 2015  
an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Campus Sankt Augustin

Die Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW fand am 12. März 2015 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin statt. In der öffentlichen Tagung wurde in Impulsvorträgen seitens Frau Dr. Friederike von Hugo aus dem Referat für Gleichstellung von Frau und Mann, Gender-Mainstreaming des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW, Dr. Nina Steinweg vom CEWS und Dr. Beate Kortendiek vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie in einer offenen Diskussion der Umsetzungsprozess des neuen Hochschulgesetzes thematisiert.

Im nichtöffentlichen Teil am Nachmittag wurden in einem internen Austausch die gemeinsamen Ziele für die zukünftige Zusammenarbeit diskutiert. Außerdem fand die Nachwahl der beiden vakanten Stellen im Sprecherinnengremium statt.



Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW am 12. März 2015 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin.

Neue Mitglieder im Sprecherinnengremium sind: Annelene Gäckle (Universität zu Köln) und Prof. Dr. Renate Meyer (Fachhochschule Dortmund).

Die LaKof NRW gratuliert den beiden neuen Sprecherinnen zu ihrer Wahl und freut sich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Die Veranstalterinnen danken allen Referentinnen sowie Teilnehmerinnen für die Mitgestaltung und Teilnahme an der Tagung. 🌸

### WEITERE INFORMATIONEN

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW)

Koordinierungsstelle  
Valerie Daum M.A.  
c/o Universität Paderborn  
Warburger Straße 100  
33098 Paderborn

Telefon 05251 60-5491  
Telefax 05251 60-4211  
E-Mail [info@lakofnrw.de](mailto:info@lakofnrw.de)  
[www.lakofnrw.de](http://www.lakofnrw.de)

## ONLINE-TOOL ZUR NEUEN GLEICHSTELLUNGSQUOTE FREIGESCHALTET

# 26

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung hat ein neues Online-Angebot entwickelt, das die NRW-Hochschulen dabei unterstützt, die neue Gleichstellungsquote bei der Berufung von Professorinnen und Professoren (§ 37a HG NRW) umzusetzen. Es gibt zudem einen Überblick über Zahlen und Fakten zur Situation der Wissenschaftlerinnen in NRW und im Bund.

In fünf einfachen Schritten können die Nutzerinnen und Nutzer die Zahl an Professuren ermitteln, die in einzelnen Fachbereichen von Frauen besetzt sein müssen, um die rechtlich verbindliche Gleichstellungsquote zu erfüllen. Künftig soll der Frauenanteil bei den Neuberufungen zumindest dem Anteil der Frauen entsprechen, die sich hinreichend qualifiziert haben, d. h. promoviert oder habilitiert sind. Nach einem hochschulinternen Dialogprozess werden die Gleichstellungsquoten von den Rektoren in der Regel für drei Jahre festgesetzt.

Das Tool wurde vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW entwickelt. Es basiert auf Daten der amtlichen Statistik und lässt eine individuelle Auswahl nach Hochschulen und Fächern zu. Damit ist ein Überblick über Ist- und Soll-Zustand der Gleichstellung bei Professuren für die eigene Hochschule, andere Hochschulen, das Land NRW und dem Bund möglich. 🌸

Das Tool findet sich auf den Seiten  
[www.gleichstellungsquote-wissenschaft.nrw.de](http://www.gleichstellungsquote-wissenschaft.nrw.de) und  
[www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal)

## E-LEARNING-TOOL ZUR DIVERSITY-KOMPETENZ JETZT ONLINE

# 27

Ein innovatives E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre (DiVers) wurde im Rahmen eines einjährigen Kooperationsprojektes an der Universität zu Köln und der RWTH Aachen entwickelt und durch das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre (KomDiM) gefördert. Es ermöglicht Lehrenden, ihre Diversity-Kompetenzen zu reflektieren, weiterzuentwickeln und praktische Tipps für die hochschuldidaktische Umsetzung zu gewinnen.

Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt und Komplexität individueller Lebenshintergründe Hochschulen vor große Herausforderungen stellt, nicht zuletzt deshalb, weil Studierende sehr unterschiedliche Voraussetzungen, Vorkenntnisse und Lebensumstände aufweisen, um einen erfolgreichen Hochschulabschluss zu erlangen. Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext umfasst die Fähigkeit, dieser Vielfalt unter Studierenden sowie deren unterschiedlichen Erfahrungsschätzen und Bedürfnissen gerecht zu werden und damit konstruktiv umzugehen.

Im Mittelpunkt des Tools steht die Entwicklung von Diversity-Kompetenzen auf drei Ebenen: der Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz.

Dabei erfolgt eine Orientierung an sechs didaktischen Handlungsfeldern und damit verbundenen diversitätsbezogenen Herausforderungen:

### (SELBST-)WAHRNEHMUNG

- Wahrnehmung und Bedeutung der eigenen Diversität
- Wahrnehmung und Umgang mit der Diversität der Studierenden

### FACHINHALTE

- Einbezug der Gender- und Diversity-Studies in Fachinhalte
- Bezugnahme auf Lebenszusammenhänge der Studierenden

### KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

- Förderung einer diskriminierungsfreien Kommunikation
- Gestaltung einer diskriminierungsfreien Interaktion und Zusammenarbeit

### LEHR- UND LERNMETHODEN

- Studierendenorientierte Haltung unter Berücksichtigung der Vielfalt an Vorerfahrungen, Motivationen und Lernstilen
- Gestaltung einer diversitätsgerechten Lernumgebung

### LEISTUNGSÜBERPRÜFUNG

- Diversitätsgerechte Leistungsüberprüfung im Hinblick auf Prüfungsformen, Prüfungsdurchführung und Prüfungsbewertung

### RAHMENBEDINGUNGEN

- Schaffung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu Lernveranstaltungen
- Gestaltung diversitätsgerechter Rahmenbedingungen 🌸

Weitere Informationen zum Projekt sowie den Zugang zum Tool erhalten Sie auf der Homepage <http://divers.uni-koeln.de/>  
Die Nutzung des E-Learning-Tools ist kostenfrei.

# DIE AKZEPTANZ VON GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER WISSENSCHAFT

## Eine Fallstudie an einer deutschen Universität

### 1 ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Aufsatz werden zwei empirische Studien zur Akzeptanz von Gleichstellungspolitik im universitären Kontext vorgestellt. In der qualitativen Untersuchung wurden zukünftige Professorinnen und Professoren danach gefragt, in welcher Form sie Gleichstellung in ihrem Arbeitsgebiet realisieren. Die Antworten wurden protokolliert und analysiert. Ergänzend dazu gibt eine quantitative Untersuchung Auskunft über die generellen Einstellungen von wissenschaftlich Beschäftigten an der Hochschule zum Thema Gleichstellung und ihren Erfahrungen mit Frauenförderung, Sexismus und Führungskultur. Die Ergebnisse zeigen, dass Gleichstellungspolitik sowohl auf der Ebene der Professorinnen und Professoren als auch auf der Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten als Thema angekommen ist. Wenn es aber um konkrete Gleichstellungsmaßnahmen geht, gibt es starke Vorbehalte.

### 2 DER STRUKTURELLE RAHMEN

Im ersten Schritt wird der projektbezogene Hintergrund der Studien und der rechtliche Rahmen für Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Universitäten in Nordrhein Westfalen vorgestellt. Zum tiefergehenden Verständnis der institutionellen Bedingungen innerhalb derer beide Studien verortet sind, wird anschließend die konkrete Gleichstellungspolitik an der betreffenden Universität und hier insbesondere das Verfahren des Gender-Consultings in Berufungsverfahren beleuchtet.

#### 2.1 Der Projekthintergrund

Die Forschungsarbeiten sind eingebunden in GenderTime<sup>1</sup> (Transferring Implementing Monitoring Equality), einem Projekt das von der Europäischen Kommission im Rahmen des 7. Rahmenprogramms finanziert wird. Ziel des Projektes ist es, in ausgewählten Institutionen die besten systematischen Ansätze zu identifizieren, mit denen die wissenschaftliche Partizipation von Frauen erhöht und deren Karriere gefördert werden kann.

#### 2.2 Der gesetzliche Rahmen

In der deutschen Frauen- und Geschlechterforschung wird die Debatte um die Bedeutung von Geschlecht in Organisationen seit Anfang der neunziger Jahre intensiv geführt. Es ging und geht darum, Geschlechterungleichheiten im Prozess der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Nach diesen Analysen sind Organisationen, wie andere gesellschaftliche Bereiche, von der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geprägt, infolgedessen bleiben Frauen von prestigeträchtigen, gutbezahlten, mächtigen beruflichen Positionen weitgehend ausgeschlossen (vgl. Wilz 2013).

In NRW ist Gleichstellungspolitik mittlerweile fest institutionalisiert (das Landesgleichstellungsgesetz trat 1999 in Kraft) und zielt darauf ab, die Karrierebarrieren für Frauen z.B. durch Frauenförderpläne in Hochschule und Wissenschaft aufzulösen. Gleichwohl hat Geschlecht nichts von seiner Bedeutung als Ordnungsmittel in der wissenschaftlichen Karriere verloren. Der Gender-Report 2010<sup>2</sup> zeigt, dass Hochschule und Wissenschaft in der Bundesrepublik, konkret in NRW, von der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern noch weit entfernt sind. Angesichts der ausbleibenden weitreichenden Veränderungsprozesse wird die Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik mehr und mehr skeptisch eingeschätzt. So weist Wetterer (2002, S. 43) darauf hin, dass hinter Gleichstellungsstrategien häufig nur eine „rhetorische Modernisierung“ steht.

#### 2.3 Die Gleichstellungsstrategie des Gender-Consultings

An der untersuchten Universität wird Gleichstellung als „Top-down-Strategie“ praktiziert, d.h. auf der Ebene des Rektorates werden Maßnahmen der Frauenförderung ergriffen und umgesetzt. Das Gleichstellungsbüro als ausführende Organisationseinheit ist dem Rektorat direkt unterstellt. Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Leitbild der Universität verankert. Diese Akzentuierung wird sowohl nach innen als auch nach außen kommuniziert. So findet sich in jeder Stellenausschreibung für eine Professur der Hinweis, dass Genderkompetenz ein Anforderungskriterium an die Bewerberinnen und Bewerber darstellt. Wörtlich heißt es:

„Die Universität betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung die zukünftige Stelleninhaberin bzw. der zukünftige Stelleninhaber mitwirkt.“

Allerdings weisen neuere organisationssoziologische Forschungen auf Grenzen der sogenannten Top-down-Strategie hin. Demnach laufen Regelungen, die den Hochschulen „von oben“ auferlegt werden Gefahr,

dass sie wie andere bürokratische Reglementierungen verschleppt oder instrumentalisiert werden, „so dass sich ihre Effekte pervertieren können“ (Kirsch-Auwärter 2013, S. 188). Mikroorganisationssoziologische Konzepte betonen deshalb die zentrale Rolle von unternehmensspezifischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen (vgl. Ortman et. al 1990) und beschäftigen sich mit dem „Eigensinn der Subjekte“ (Türk 1989, S. 125). Mikropolitische Analysen verdeutlichen, dass Regelungen in Organisationen ein Minimum an Konsens aller erfordern. Aus dieser Perspektive hängt der Erfolg von Gleichstellung auch davon ab, inwieweit die Unterrepräsentanz von Frauen als Problem erkannt und ob Gleichstellungspolitik akzeptiert wird. Aus diesem Grund sucht die Universität bei neu zu besetzenden Professuren nach Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Gleichstellungspolitik akzeptieren und bereit sind, diese einzusetzen, um Ungleichheit nachhaltig zu beseitigen. Eine Genderexpertin unterstützt die Berufungskommissionsmitglieder bei der Beachtung gleichstellungsrelevanter Aspekte im Auswahlverfahren, sie berät die Mitglieder bei der Entwicklung der fächerspezifischen Konkretisierung von Genderkompetenz und begleitet das gesamte Verfahren.

<sup>1</sup> Weitere Informationen unter: [www.gendertime.org](http://www.gendertime.org).

<sup>2</sup> <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal> (Stand: 24.11.14).

### 3 DIE FORSCHUNGSMETHODEN

#### 3.1 Die qualitative Methode – Die Frage nach der Genderkompetenz

Da sich die Genderkompetenz und das Bewusstsein von Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft häufig nicht an der wissenschaftlichen Biografie ablesen lassen, hat es sich bewährt, den Aspekt von Gleichstellung im persönlichen Vorstellungsgespräch zu besprechen. Von Seiten der Berufungskommissionsmitglieder wurde konkret danach gefragt, welche Vorstellungen, Erfahrungen und Pläne die Bewerberinnen und Bewerber hätten, um Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität weiter voran zu bringen. In den Gesprächen wurde deutlich, dass die Kandidatinnen und Kandidaten nur selten über eine Kompetenz im Sinne eines klar kategorisierbaren Fachwissens verfügen; vielmehr traten die unterschiedlichsten Meinungen und Ansichten zum Thema Geschlechterungleichheit und Gleichstellungspolitik zu Tage. Aus dieser Einsicht entstand die Idee, die Antworten zu protokollieren und daraufhin zu analysieren, welche Auffassungen von Geschlechtergleichheit bzw. -ungleichheit bei der neuen Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorzufinden ist und inwieweit sie Gleichstellungspolitik aufgeschlossen gegenüberstehen.

Im Zeitraum von 2009 bis 2011 wurden in 50 Berufungskommissionen Daten erhoben. Die dokumentierten Ausführungen der Bewerberinnen und Bewerber wurden mit der Methode des *zirkulären Dekonstruierens* analysiert (vgl. Jaeggi et al. 1998). Diese Methode ist besonders geeignet für kommunikativ erfasste Daten und kleinere Forschungsprojekte. Einige Elemente sind der *Grounded Theory* (vgl. Strauss & Glaser 1967) ähnlich, es gibt außerdem Bezüge zur *Forschungswerkstatt* (vgl. Breuer 1996).

Die Methode der zirkulären Dekonstruktion hat keine lineare Phase der Datensammlung, Datenanalyse und anschließender Ergebnispräsentation, sondern zirkuliert in diesen Phasen. Diese Forschungsmethode hat zum Ziel, den latenten Sinngehalt des erhobenen Materials zu rekonstruieren. In sechs Analyseschritten, geleitet von Theorie und Intuition, wird das empirische Material in der ersten Auswertungsphase zu zentralen Kategorien abstrahiert. In der zweiten Auswertungsphase wird es in drei weiteren Analyseschritten zum zentralen soziologischen Konstrukt verdichtet. Insgesamt 175 Antworten wurden diesem Auswertungsverfahren unterzogen.

#### 3.2 Die quantitative Methode – Umfrage zur Arbeitsplatzkultur

Der zweite, quantitative Teil dieses Beitrages bezieht sich auf eine Umfrage zur Arbeitsplatzkultur, der sogenannte „Culture Staff Survey“ ist ein methodisch getestetes Instrument, entworfen von der Athena SWAN Charta<sup>3</sup>. Die Umfrage wurde ursprünglich für MINT-Fachbereiche entwickelt, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihres Arbeitsumfeldes zu messen. Für das GenderTime-Projekt wurde der Fragebogen an die jeweiligen nationalen und institutionellen Rahmenbedingungen angepasst. Die finale deutsche Version beinhaltete 34 Fragen zu vier Themenbereichen:

1. Beteiligungs- und Förderpraktiken
2. Arbeitsplatzkultur
3. Führungs- und Managementeinfluss
4. Ansehen der Institution und soziale Verantwortung

<sup>3</sup> Die Athena Swan Charta wurde von der britischen „Equality Challenge Unit“ mit dem Ziel entwickelt, Engagement zu ermutigen und anzuerkennen in Bezug auf die Bekämpfung der Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern und der Förderung von Karrieren von Frauen in diesem Gebiet. <http://www.ecu.ac.uk/equality-charter-marks/athena-swain/> (Stand: 24.11.2014).

Die Umfrage wurde als Online-Befragung konzipiert und in 6 Institutionen des GenderTime-Projektes implementiert, in diesen Beitrag werden nur die deutschen Ergebnisse einbezogen. Der Fragebogen enthielt geschlossene Antwortkategorien, mit offenen Antwortmöglichkeiten für Anmerkungen und/oder weiteren Erklärungen. Eine 5-Punkt-Likert-Skala lag den Antwortkategorien zugrunde.

### 4 ERGEBNISSE

Die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Analyse werden im Folgenden getrennt dargestellt. Das abschließende Kapitel resümiert die Forschungsergebnisse im Zusammenhang.

#### 4.1 Ergebnisse: Berufungskommissionen

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind in ihrer Aussagekraft sehr stark an die Konstellation gebunden, in der sie erhoben wurden. Die Befragten befanden sich in einer hochgradig exponierten und deshalb gefühlsmäßig außergewöhnlichen Situation. Dies traf sicherlich auch auf Bewerberinnen und Bewerber zu, die sich schon mehrere Male um eine Professur beworben hatten. Gleichwohl bieten die Ausführungen einen ersten Einblick in die Akzeptanz von Gleichstellungspolitik und das Problembewusstsein für Geschlechterungleichheit bei der nachwachsenden Generation von Professorinnen und Professoren.

Die Analyse ergab, dass Geschlechterungleichheit als Thema und Gleichstellungspolitik als Strategie bei immerhin zwei Dritteln der Befragten präsent ist. Allerdings sagt ein Drittel, dass sie sich weder mit dem Thema Ungleichheit beschäftigen, noch in Gleichstellungspolitik engagiert haben. Das liegt daran, dass dieser Personenkreis die Ungleichheit der Geschlechter entweder nicht wahrgenommen hat: „Da muss ich passen, personell und thematisch. Thematisch bin ich nicht an diese Frage gestoßen.“ (T 10) oder aber das Thema bewusst negiert: „Ich würde keine Rücksicht auf Genderaspekte nehmen, das wäre unprofessionell. Ich sehe das Problem nicht“ (T 143).

Bei genauer Betrachtung konzentriert sich die Bereitschaft zum gleichstellungspolitischen Engagement in der Hochschule auf drei Maßnahmen:

- 1) Thematisierung von Geschlechterungleichheit in Lehre und Forschung,
- 2) die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere sowie
- 3) geschlechtersensible Studierendenrekrutierung:

1. Die meisten angehenden Professorinnen und Professoren gehen geschlechtersensibel auf die Studierenden ein. Nach ihren Erfahrungen lernen Studentinnen zwar fleißiger und sind leistungsorientierter als Studenten, brauchen aber mehr Zuspruch und direkte Ansprache. Umgekehrt müssen Studenten dazu gebracht werden, ihre Kommentare mit themenrelevanten Inhalten zu füllen und sorgfältiger zu arbeiten. Hier stellt sich allerdings die Frage, inwieweit die Erfahrungen auf gängigen Geschlechterklischees basieren und diese reproduzieren. Die befragten Professorinnen und Professoren sind außerdem dazu bereit, Geschlechterungleichheit als Thema in Lehre und Forschung aufzunehmen. Sie gaben allerdings keine Auskunft darüber, ob die eigene Institution dabei kritisch reflektiert wird.
2. Die Forderung nach Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie steht in Deutschland zurzeit sehr weit oben auf der medialen und politischen Agenda. Diese Forderung trifft auch bei den zukünftigen Professorinnen und Professoren auf Akzeptanz. Da allerdings das Thema Vereinbarkeit

# 32

Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, handelt es sich hier eher um familienpolitische als um gleichstellungspolitische Maßnahmen. Dies zeigt auch eine Studie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013)<sup>4</sup>.

3. Eine akzeptierte und praktizierte Form von Nachwuchsförderung findet an der Schnittstelle Schule/Hochschule statt. Für die neue Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist es nicht ungewöhnlich, in die Schule zu gehen oder Schülerinnen und Schüler in die Hochschule einzuladen und in geschlechtersensibler Form für ihr Fach zu werben. Diese Praxis der Nachwuchswerbung ist vor allen Dingen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern aufzufinden.

Bewertet man Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher als familienfreundliche Personalpolitik, weniger als Frauenförderung, wird deutlich, dass Gleichstellungspolitik für die neue Generation von Professorinnen und Professoren auf das Studium und auf Studierende beschränkt ist. Instrumente und Strategien, die sich konkret auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beziehen, wurden nur vereinzelt von den Befragten thematisiert, dazu gehörten: Motivierung zu Veröffentlichungen und Vorträgen; gezielte Aufforderung zur Promotion; Unterstützung beim „wissenschaftlichen Netzwerken“; Hinweis auf Mentoring-Programme und Programme für Rückkehrerinnen. Diese Fördermaßnahmen wurden allerdings ausschließlich für die Promotionsphase thematisiert, nicht aber für die Postdoc-Phase. Die Frauenquote als Steuerungsinstrument gegen Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft wurde indessen nur ein einziges Mal positiv erwähnt.

## 4.2 Ergebnisse: Umfrage zur Arbeitsplatzkultur

Die vorgestellten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung sind ein erster Versuch zu verstehen, wie Menschen an der Universität ihr Arbeitsumfeld wahrnehmen. Ende 2014 und Anfang 2015 werden zusätzliche qualitative Untersuchungen mit Mitarbeitenden, Professorinnen und Professoren durchgeführt, um diese Fragestellung tiefergehend zu beleuchten.

### 4.2.1 Demographische Daten

Insgesamt haben sich 190 wissenschaftliche Mitarbeitende an der Online-Befragung beteiligt, dies entspricht einer Rücklaufquote von 22,3%. Die Mehrheit der Befragten kommt aus den sogenannten MINT-Bereichen wie Mathematik und Naturwissenschaften (21,6%) und Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau und Sicherheitstechnik (20%). Dreiviertel der Befragten (75,6%) haben zum jetzigen Zeitpunkt einen befristeten Arbeitsvertrag, welches die hohe Anzahl der prekären wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse an der Universität widerspiegelt.

Nur 21% der wissenschaftlichen Angestellten sind unbefristet beschäftigt, und innerhalb dieser Kategorie sind Männer mit 69% überrepräsentiert. Von den 79% der befristeten Beschäftigten haben 94% der Personen Verträge mit einer Laufzeit unter drei Jahren. Dies impliziert, dass die private, berufliche und finanzielle Situation sehr unsicher und nicht voraussehbar für die wissenschaftlich Beschäftigten ist.

Die Geschlechterverteilung der Antwortenden zeigt, dass 55,8% sich als weiblich identifizieren und 40,5% als männlich. Die Mehrheit der Befragten sind zwischen 26 und 34 Jahren alt (55,8%) und weitere 25,8% zwischen 35 und 44. Die Geschlechter sind in diesen Kategorien fast gleich verteilt. Es zeigt sich aber deutlich, dass der wissenschaftliche Nachwuchs eher bereit war, sich an der Befragung zu beteiligen als die ältere Generation. Dies könnte damit erklärt werden, dass die berufliche Zukunft der Jüngeren noch in der Entwicklung ist, sie in höherem Ausmaß von den zuvor genannten Unsicherheiten betroffen sind und dadurch ein stärkeres Interesse daran haben, ihre Meinungen bezüglich der vorherrschenden Arbeitsplatzkultur kundzutun.

Von den 190 Personen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, tragen 28,4% Verantwortung für Kinder unter 18 Jahren. Innerhalb dieser Gruppe sind Männer mit 31,2% vertreten und Frauen mit 25,5%. Während ihres Beschäftigungsverhältnisses nahmen 10,5% der Befragten Elternzeit, auch hier sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu vermerken. Die Verantwortung für pflegebedürftige Erwachsene ist innerhalb des Sample von geringer Bedeutung, insgesamt traf dies für 5 Personen zu.

### 4.2.2 Beteiligungs- und Förderpraktiken

Die Antworten in dieser Kategorie reflektieren eine allgemeine Zufriedenheit bezüglich der Teilhabe und Fördermaßnahmen unter den wissenschaftlichen Beschäftigten. So geben insgesamt 81,6% an, dass in ihrer Arbeitsumgebung unabhängig von Geschlecht, allein aufgrund von Leistung bewertet werde, was beispielsweise beinhaltet, dass Männer und Frauen in gleicherweise aktiv ermutigt werden, sich für Beförderungen zu bewerben und Weiterbildungsmaßnahmen aufzugreifen. Mitarbeiter zeigen in höherem Maße volle Zustimmung zu dieser Frage mit 64,9% im Vergleich zu Mitarbeiterinnen mit 41,5%.

70,5% der Befragten berichten, dass die Arbeit in ihrem Fachbereich auf faire und klare Basis verteilt wird. Auch hier zeigen Männer wieder eine höhere volle Zustimmungstendenz mit 42,9% zu 29,2%. Allerdings zeigt die hohe Anzahl von ablehnenden Antworten (17,9%) auch, dass diese Arbeitsverteilung nicht für alle immer nachvollziehbar zu sein scheint. Generell denken fast Dreiviertel (74,7%) der Befragten, dass in ihrer Arbeitsumgebung die Fähigkeiten und Erfahrungen des/der Einzelnen in vollem Umfang wertgeschätzt werden (14,7% Ablehnung).

Gefragt, in welchem Ausmaß bestimmte Fähigkeiten und Erfahrungen in ihrem Arbeitsumfeld bewertet werden, zeigen die Ergebnisse, dass Forschungserfahrung mit 68,9% am höchsten bewertet wird (61,3% Frauen/77,9% Männer), gefolgt von Kommunikationsfähigkeit (53,7%) und Teamfähigkeit (52,1%). Mobilität, Vernetzungskapazitäten und Lehre sind von durchschnittlicher Bedeutung.

<sup>4</sup> <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/kinderkriegen-zwischen-kinderwunsch-und-wirklichkeit,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (Stand: 24.11.2014).

Die Frage über die Transparenz der Beförderungsverfahren und Kriterien offenbart ein großes Problem der beruflichen Karrieren in der Wissenschaft, nämlich, dass diese für die meisten der Mitarbeitenden nicht transparent und nachvollziehbar sind. Während 51,6% der Befragten klar ist, was zählt, um befördert zu werden, haben 23,7% hierin keine Klarheit. Eine gewisse Unsicherheit der Mitarbeitenden spiegelt sich ebenfalls in der Antwortkategorie „teils/teils“, die 17,9% der Befragten wählten. Darüber hinaus ermutigen die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden nicht sehr häufig zu Weiterbildungsmaßnahmen: nur 40,6% der Befragten fühlen sich in dieser Angelegenheit von ihren Vorgesetzten unterstützt, immerhin 37,3% hingegen nicht. Frauen in der Wissenschaft scheinen etwas weniger von Vorgesetzten ermutigt zu werden als Männer (33,8% w; 41,5% m).

Interessant ist auch, dass insgesamt 23,7% der Antworten innerhalb der Stichprobe berichten, dass sie nicht genügend Feedback über ihre Arbeit erhalten. Weitere 23,7% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählten die „teils/teils“ Kategorie als Antwortmöglichkeit, das heißt, sie konnten nicht klar entscheiden, ob sie genügend Feedback erhalten.

#### 4.2.3 Arbeitsplatzkultur

Der Umfrageabschnitt über die vorherrschende Arbeitsplatzkultur enthielt u.a. Fragen zu sexistischer oder demotivierender Sprache und Verhalten am Arbeitsplatz. Immerhin 18,4% der Befragten gaben an, dass in ihrem Arbeitsumfeld herablassende oder einschüchternde Sprache akzeptiert wird, ebenso Spott oder übervertrautes Verhalten, Witze/Geplänkel, die Frauen oder Männer stereotypisieren oder sich auf ihr Aussehen beziehen. Für 62,1% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre Arbeitsumgebung trifft dies jedoch nicht zu. Die Ablehnung von sexistischen Bildern fällt noch deutlicher aus: 78,4% der Befragten sehen sexualisierte Bilder (z.B. in Kalendern, Zeitschriften oder auf Computern oder Mobiltelefonen) als inakzeptabel an.

#### 4.2.4 Führungs- und Managementeinsatz

Die Frage, ob sich die Befragten in bestimmten Situationen aufgrund ihres Geschlechts unwohl fühlten, wurde von insgesamt 75,9% negiert. Gleichwohl stimmten 13,1% der Männer und Frauen dieser Frage zu. Interessanterweise produzierte diese Frage die höchste Anzahl (insgesamt 25) der offenen Antworten. Eine Postdoktorandin beschrieb die Führungskultur in ihrem Fachgebiet folgendermaßen: „Lehrstühle werden nur Männern gewährt, während Frauen eher in Forschungsprojekten bleiben. Eine Beförderung von Frauen geschieht nur, wenn sie bereit sind, eine Art ‚angepasstes Verhalten‘ zu zeigen.“

Für eine große Mehrheit (75,8%) aller befragten Mitarbeitenden ist klar, welche Maßnahmen ihr Fachbereich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter verfolgt. Als Beispiele wurden Anti-Diskriminierung, Elternzeit oder flexible Arbeitszeit aufgeführt. 9,5% der Befragten hatten keine Vorstellungen von Gleichstellungspolitik an der Universität, während 11,6% diesbezüglich keine Entscheidung fällten und die Antwortoption „weder/noch“ wählten.

Bei einem tieferehenden Blick auf eine verknüpfte Frage, die sich mit der Frage befasst, ob die Teilnehmenden die Förderung von Geschlechtergleichheit an der Universität verstehen und unterstützen, fällt das Ergebnis weniger positiv aus. Zwar ist die Anzahl derjenigen, die Gleichstellungsmaßnahmen explizit ablehnen, gering (5,2%), aber immerhin 17,4% nahmen keine klare Position in Bezug auf diese Frage ein, sie wählten „weder/noch“ als Antwortoption und weitere 24,2% haben diese Frage nicht beantwortet. Dies entspricht der zweithöchsten Anzahl nicht abgegebener Antworten innerhalb dieser Umfrage. Obwohl die Vorgesetzten deutlich machen, dass Gleichstellung der Geschlechter für sie ein Thema ist, gibt es auf der individuellen Ebene der Mitarbeitenden keine eindeutige Zustimmung für diese Haltung.

#### 4.2.5 Ansehen der Institution und soziale Verantwortung

Ein weiterer Punkt, der in dem gerade diskutierten Zusammenhang wichtig ist, ist die Informationspolitik des Fachbereichs in Bezug auf Gleichstellungsfragen, die die Mitarbeitenden betreffen könnten. 42,7% der Befragten fühlen sich gut informiert, während 26,8% angaben, von ihrer Abteilung über die Gleichstellungspolitik an der Universität unzureichend unterrichtet zu sein. Als Beispiele wurden universitätsinterne Instrumente und Dokumente wie die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, das Gender-Konzept der Universität oder die Gesetzgebung zur Geschlechtergerechtigkeit genannt. Wieder auffällig ist die hohe Anzahl von „weder/noch“ Angaben mit 18,4% und Antwortenthaltung mit 12,1%.

Mehr als Dreiviertel (76,3%) der Befragten stimmt der Aussage zu, dass sowohl Frauen als auch Männer in ihrem Arbeitsumfeld als positive Vorbilder dargestellt werden, beispielsweise im Rahmen von Konferenzen oder Rekrutierungsveranstaltungen. Dennoch ist die Universität eher für Männer (83,7%) als für Frauen (78,9%) ein besserer Arbeitsplatz. Die Befragten können sich die Universität als einen guten Arbeitsplatz für Menschen, die sich nicht in die Kategorie Frau-Mann einsortieren, nur bedingt vorstellen (45,3%).

#### 5. ZUSAMMENFASSUNG

Für die Mehrheit der wissenschaftlich Beschäftigten an der Universität ist Geschlechtergerechtigkeit ein anerkanntes Ziel und Sexismus nicht akzeptabel. Darüber hinaus herrscht das Gefühl vor, dass Beurteilungen auf Leistung basieren und Geschlecht hierbei keine Rolle spielt. Allerdings sind die Einstellungen gegenüber Gleichstellungspolitik ambivalent, dies wird besonders deutlich, wenn es um konkrete gleichstellungspolitische Maßnahmen geht. Möglicherweise ist dies ein Hinweis darauf, dass Gleichberechtigung bislang nur auf der rhetorischen Ebene angekommen ist. Diese „Oberflächlichkeit“ von Gleichstellungspolitik auf der Ebene der wissenschaftlich Mitarbeitenden könnte wiederum auf die große Zahl der befristeten Arbeitsverträge und die damit

verbundene hohe Fluktuation zurückzuführen sein. Es ist denkbar, dass der häufige Wechsel von Personal an der Universität zu einem Verlust an institutionellem Gleichstellungswissen und eben auch zu einem Mangel an Identifikation mit der universitären Gleichstellungsstrategie führt.

Der neuen Generation von Professorinnen und Professoren fehlt ein systematisches Konzept von Gleichstellungspolitik. Sie haben keinen Überblick über die Vielfalt der Fördermöglichkeiten von Frauen. Überspitzt kann man sagen: Letzten Endes „wurschtelt“ jede/jeder so vor sich hin. Das Gleichstellungsbüro wird nicht als Beratungsstelle in den Angelegenheiten von Gleichstellungspolitik wahrgenommen. Es ist möglich, dass dieses Informationsdefizit auf eine unzulängliche institutionelle Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern hinweist. Dieses Integrationsdefizit wiederum könnte mit der geforderten hohen Mobilität und den extrem prekären, weil kurzfristigen, Beschäftigungsverhältnissen in der Nachwuchsphase im Zusammenhang stehen.

Die neue Generation von Professorinnen und Professoren begrenzt Gleichstellungspolitik auf die Studienphase. Gleichstellungspolitik in der Promotionsphase spielt hingegen nur eine geringe Rolle, für die Postdoc-Phase ist sie gar kein Thema. Möglicherweise hängt dies mit dem wissenschaftlichen Leistungsbegriff zusammen. In einer traditionellen Vorstellung von wissenschaftlicher Karriere zählt

vor allen Dingen die eigene wissenschaftliche Leistungsfähigkeit. In dieser Sichtweise ist die wissenschaftliche Laufbahn scheinbar vollkommen frei von Macht, Strategie, persönlicher Abhängigkeit und Pflichten und die wissenschaftliche Qualifikation die Leistung eines „Einzelkämpfers“ und nicht das Ergebnis von Teamarbeit, familiärer Unterstützung, kollegialen Diskussionen und der Unterstützung seitens der Doktormutter/des Doktorvaters. Denkt man diese traditionelle Perspektive konsequent zu Ende, dann ist die Überrepräsentation von männlichen Professoren ein Ergebnis ihrer einzigartigen hohen Leistungsfähigkeit, aufgrund derer sie mehrheitlich aus dem wissenschaftlichen Selektionsmechanismus als Gewinner hervorgehen. Gleichstellungspolitik, die auf Gleichstellung und also auf die Förderung von Frauen ausgerichtet ist, konterkariert diese Elitenauslese. Denn die Leistungsfähigsten brauchen keine Unterstützung, vielmehr diskreditiert jedwede Förderpolitik deren persönliche Exzellenz. Ob und inwieweit der traditionelle Leistungsbegriff beim wissenschaftlichen Nachwuchs eine Rolle spielt, dieser Frage wird in einem nächsten Forschungsschritt nachgegangen. 🌸

## LITERATUR

- 🌸 Acker, Joan (1990): *Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations*. In: *Gender & Society* 4.
- 🌸 Becker, Ruth et al. (2010): *Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten-Analysen-Profile*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9.
- 🌸 Breuer, Franz (1996): *Qualitative Psychologie. Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- 🌸 Halford, Susan, Mike Savage, Anne Witz (1997): *Gender, Careers and Organisations*. Basingstoke: Macmillan.
- 🌸 Jaeggi, Eva et al. (1993): *Denkverbote gibt es nicht! Vorschlag zur interpretativen Auswertung kommunikativ gewonnener Daten*. Technische Universität Berlin. Forschungsbericht, Nr. 2-98.
- 🌸 Kirsch-Auwärter, Edit (2013): *Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen*. In: Ursula Müller et al. (Hg.) *Geschlecht und Organisation*. S. 183–192.
- 🌸 Ortmann, Günther (1990): *Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- 🌸 Strauss, Anselm L. & Glaser, Barney G. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- 🌸 Türk, Klaus (1989): *„Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trend Report“*. Stuttgart: Thieme.
- 🌸 Wetterer, Angelika (2002): *Strategien rhetorischer Modernisierung: Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 2013, S. 129–148.
- 🌸 Wilz, Sylvia M. (2013): *Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen*. In: Ursula Müller et al. (Hg.) *Geschlecht und Organisation*. S. 150–160.

# 37

## KONTAKT

Dr. Susanne Achterberg  
Dipl.-Soz.-Wiss. Jennifer Dahmen  
Bergische Universität Wuppertal  
Telefon 0202 439-3181  
E-Mail [achterberg@wiwi.uni-wuppertal.de](mailto:achterberg@wiwi.uni-wuppertal.de)  
E-Mail [jdahmen@uni-wuppertal.de](mailto:jdahmen@uni-wuppertal.de)

Achterberg, S. & Dahmen, J.: *Die Akzeptanz von Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft. Eine Fallstudie an einer deutschen Universität*. In: *Journal Netzwerk Frauenforschung NRW*, Nr. 35. 2015, S. 39–45.

## „UND DANN SCHRIEB DIE ARBEIT SICH WIE VON SELBST“

### Die wissenschaftliche Qualifikation als professioneller Reflexionsprozess durch Gruppensupervision

Begleitende Gruppensupervision im Rahmen von Qualifikationsprozessen in der Wissenschaft können eine reflexive Kompetenzentwicklung – mit dem Ziel einer Emanzipation und Positionierung in einer Scientific Community – ermöglichen. Eine qualitätserhöhende Ressource in diesen Supervisionsprozessen ist die Diversität, die sich aus unterschiedlichen Lebensphasen, Qualifikationsetappen, fachkulturellen Unterschieden und Persönlichkeiten der Teilnehmenden ergibt. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, eine differenzierte, reflexive oder reife Wahrnehmung zu erlernen, und fördert besonders im Rahmen von Gruppenprozessen die realistische Positionierung und Zielerreichung im Wissenschaftssystem.

# 38

In diesem Beitrag beschreiben wir die mehr als 12-jährigen Erfahrungen im Rahmen von Supervision für Teilnehmende während der Promotions- und Postdoc-Phase an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Bei längerfristiger Teilnahme wurde ein Reflexions- und Reifungsprozess angestoßen.<sup>1</sup> Dieses Supervisionsformat – zum Teil finanziert aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten und aus DFG-Mitteln – wurde von uns unabhängig voneinander an den verschiedenen Hochschulen durchgeführt.

#### KARRIEREENTWICKLUNG ALS EMANZIPATORISCHER AUFTRAG UND PROZESS

In einem professionell schlecht strukturierten Umfeld (ohne expliziten „Ausbildungskanon“, objektivierbare Leistungskriterien, subjektiv nachvollziehbare Karriereanker) muss das zumeist implizite Wissen zur Ausübung einer wissenschaftlichen Tätigkeit als „nachholende Kompetenzentwicklung [...] on the job“ (Buer 2012) erworben werden.

<sup>1</sup> Dieser Beitrag basiert auf der Dokumentation von Sitzungen, ihren Themen und Entwicklungsprozessen. Das eher heuristische Vorgehen könnte systematisch in Forschungsfrage und -design überführt werden.

Der Auftrag, die Karriereentwicklung durch Gruppensupervision zu fördern, sollte ermöglichen, die Zweifel an der Arbeitsfähigkeit und Konflikte, die sich im Betreuungsverhältnis ergeben, außerhalb des Betreuungssystems zu bearbeiten. Damit wird unreflektiertes Verhalten, also Ausagieren von Spannungen und Inszenierung von Konflikten, verringert. Dies soll – so die Annahme – einen Promotionsprozess ermöglichen, der spannungsärmer ist und zur Fokussierung auf die Aufgabe der Promotion führt.

Unser Supervisionsverständnis geht davon aus, durch reflexive Prozesse den Promovierenden eine (Neu-)Positionierung im universitären System zu ermöglichen. Mit diesem Verständnis, per Reflexion emanzipierte Mitgestaltung und Aushandlungsprozesse zu initiieren, halten wir an der Idee der Moderne fest, durch subjektive und kollektive Selbstaufklärung Verantwortung für die eigenen Wege, Mittel und Ziele übernehmen zu können. Dies fordert von den SupervisandInnen, sich der Begrenzungen und Kontingenzen in sozialen Systemen bewusst zu werden und sich trotz eines Risikos des Scheiterns für ihre gewünschte Wirklichkeit einzusetzen. Diese reale und/oder gefühlte Abhängigkeit der/des Promovierenden während der Qualifikationsphase erfordert neue Kompetenzen, damit eine möglichst variable Rollenübernahme und Gestaltung gelingen kann. Besonders gefragt ist die Fähigkeit, die Positionierung als NachwuchswissenschaftlerIn in der Scientific Community auszuhandeln und zu gestalten.

Dieser emanzipationsförderliche Prozess hat idealerweise Stufen von

- Klärung: momentane Haltung, Ziele, zugrunde liegende Annahmen,
- Reflexion: Bedeutung der Affekte, Annahmen, Visionen für Ziele/Wege,
- Positionieren: Optionen erweitern zur Zielerreichung,
- Aushandeln: Handlungs-, Denkmöglichkeiten erweitern.

Die Besonderheit der Beschäftigung als WissenschaftlerIn im Hochschulsystem ist, hohe zeitliche Investitionen für eine ungewisse Karriere vorzunehmen, die außerhalb des Hochschulsystems nicht leicht „vermarktbar“ ist. Die „Dauerprüfungssituation“ und die Unmöglichkeit, die prozessinhärente Krisenbehaftetheit der wissenschaftlichen Arbeit zu kommunizieren (Klinkhammer/Saul-Soprun 2009, 171), verunsichern und ermöglichen selten ein stabiles Selbst, d.h. eine realistische Einordnung der erworbenen Kompetenz und der zu erreichenden sicheren Karrierestufen. Dieses intrapsychische Ausbalancieren von Verunsicherungen wie Zukunftsangst, mit dem Wunsch nach beruflicher Verwirklichung, wird höchst unterschiedlich – fachspezifisch und persönlichkeitsgebunden – erlebt und kann auf den folgenden Ebenen bearbeitet werden:

- in der Veröffentlichung der intrapsychischen Prozesse des Fühlens, Planens und Fantasierens bei den Einzelnen im Gruppensetting,
- durch die Interpretation der geschilderten Interaktionen zwischen Betreuenden und Promovierenden und einem Feedback in der Gruppe,

- durch die Nutzung, Kritik, Ausweitung, Akzeptanz der institutionellen Bedingungen und der Ressourcen,
- durch die Wahrnehmung der zu erstellenden Arbeit als geistiges und materielles Objekt zur Emanzipation und Enkulturation. So gesehen ermöglicht „die Dissertation“ eine selbst entworfene und gestaltete Projektionsfläche, die zur Entwicklung eines reifen und stabilen Selbst beiträgt und gleichzeitig im institutionellen Rahmen notwendige Anpassungsleistungen initiiert. Die Gruppe ist der Ort, in dem dies immer wieder inszeniert und überprüft werden kann.

Der Fortschritt der wissenschaftlichen Arbeit ist u.E. stark von der wachsenden Rollensicherheit als WissenschaftlerIn bestimmt. Die Eingangsfrage „Ist das Wissenschaft, was ich hier betreibe?“ kennzeichnet den Beginn der professionellen Rolleneinnahme und wird im Laufe des Gruppenprozesses unterschiedlich wiederholt. Er endet mit der Frage des Übergangs: Gibt es ein Leben nach der Dissertation? Aufklärend sind dabei die heterogenen Deutungsmuster, die sich aus den Persönlichkeiten, der unterschiedlichen fachlichen Herkunft, der Alters- und Erfahrungsdifferenz sowie den verschiedenen Herkunftsmilieus speisen. Die Heterogenität der Gruppe ermöglicht im Austausch über die jeweiligen Positionierungsphasen das Erleben von Ambivalenz und Komplexität und erfährt für die Person angemessene Bedeutung.

Diesen akademischen Emanzipationsverlauf skizzieren wir mit folgenden Schritten der Enkulturation in das Wissenschaftssystem:

**1. AUFSTIEG** – aus der Studierendenrolle zum Status der/des Promovierenden, narzisstische Zufuhr, Aufregung und Aufwertung, Erkennen des Potenzials zur Selbstwirksamkeit im Wissenschaftssystem.

**2. SELBSTWIRKSAMKEIT** (bzw. Fantasie darüber), Euphorie, Fantasien von „Auserwähltsein, Exceptionalität“ mit dem Thema und als Person. Hier wird „Schwung geholt“, um den langen Aufstieg bis zur Zielerreichung der Promotion (Professur) mit den Realitätsprüfungen durchzuhalten.

**3. SKEPSIS**, Selbstzweifel über die (gesellschaftliche, sozial verinnerlichte) Erlaubnis zur wissenschaftlichen Tätigkeit.

**4. KONFRONTATION** mit Beschränkungen wie Betreuungsverhältnis, Aufgabenstellung, Grenzen und Möglichkeiten im unendlichen Kosmos des Wissens.

**5. SOZIALISATION** in die Rolle

→ Relevanzprüfung des Themas, ggf. Themenwechsel

→ Ressourcenprüfung des Vertrages, der Stelle, der intellektuellen und zeitlichen Kapazitäten oder des Wissens

→ Beziehungsprüfung des Betreuungsverhältnisses

→ Auswirkung der Organisation der Betreuenden auf das Selbst

**6. BEGINNENDE SELBSTVERGEWISSERUNG** durch Akzeptanz des Ergebnisses der Relevanzprüfung oder deren Aufschub mit den negativen Konsequenzen:

→ des Festhaltens an Omnipotenzfantasien mit überhöhten Ansprüchen und Versagensgefühlen,

→ der Prokrastination, d.h. Aufschub der konsequenten, systematischen, ressourcengerechten Arbeitsweise,

→ des Abbruchs aufgrund lebensweltlicher Anforderungen und deren intrapsychischer Bewältigung.

**7. IDENTIFIKATION** mit der Arbeit und Akzeptanz der Rahmenbedingungen, Definition realistischer und motivierender/begeisternder Ziele.

**8. FLOW** in einem „fließenden Arbeitsprozess“, „Der Wissenschaftsprozess benutzt die Person, damit die Dissertation geschrieben werden kann“.

**9. PROZESSVERSTÄNDNIS** – Erkennen des Enkulturationsfortschritts mit ambivalenten Empfindungen von Dankbarkeit gegenüber Betreuenden und möglicherweise aggressiven Befreiungsgefühlen gegenüber Abhängigkeiten. Abschließend: Disputation, Publikation, Einnahme der neuen Rolle. Initiationsriten, Ablösung, Neudefinition von Zielsetzungen für den weiteren Lebensabschnitt.

Die Positionierung als Einnahme einer sicheren Identität in der Rolle als WissenschaftlerIn geht dabei in unserer Beobachtung dem Arbeitsfortschritt im Verfassen der Dissertation voraus. Die Idee der Emanzipation im Promotionsprozess, der Weiterentwicklung und Reifung der Person kann so als Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und institutionellen Anforderungen und Gestaltungsabsichten verstanden werden. Den Beteiligten ist häufig das Privileg dieser Lebensphase nicht klar. Ausgestattet mit, wenn auch zum Teil bescheidenen finanziellen Mitteln, hat die/der Promovierende/Habilitierende die Chance, intensiv und kreativ zu forschen. Diesen Zustand wird es in der beruflichen Zukunft in dieser Tiefendimension selten wiedergeben. Zugleich ist es eine Situation hoher intellektueller Selbstverantwortung, die die/den Promovierende/n immer wieder auf die eigenen Potenziale zurückwirft und wenig Orientierung erhält, ob das selbst Gedachte der kritischen Prüfung durch die Scientific Community standhält. Zwar steht die Aussicht auf eine vielversprechende Karriere im Raum; ob jedoch die fertige Arbeit diese Aussicht einlöst, bleibt offen und trägt zur Destabilisierung des Individuums bei. Die ambivalenten Funktionen des Eingebundenseins in soziale Systeme werden hier deutlich: Sie sind, dramatisch ausgedrückt, zum menschlichen Überleben notwendig, tragen zur Bedürfnisbefriedigung bei (Anerkennung, Arbeit als soziale Betätigung usw.), und sie begünstigen Abwehrkonstellationen, die das jeweilige System stärken und Angst abwehren. Der Preis für diesen „Service“ besteht in der Anpassungsleistung des jeweiligen Individuums (Mentzos 1988, 83).

#### DAS GRUPPENSETTING

Die Supervisionsgruppe arbeitet unter Leitung der Supervisorin regelmäßig während des Semesters mit variierender Teilnehmezahl von 6 bis 10 Personen. In jedem Semester können neue Mitglieder dazukommen.

Regelmäßige Teilnahme und absolute Vertraulichkeit sind immer wieder besprochene und eingehaltene Grundregeln. Ausnahmen weisen auf zwei Widerstände hin:

→ das Phänomen der „Aufschieberitis“ nicht bearbeiten zu wollen und dann eher die Gruppe zu verlassen.

→ eine Konsumhaltung, nur wenige Sitzungen in der Gruppe zu bleiben, zur Klärung der drängendsten eigenen Fragen.

**Be your own Chairman/Chairwoman!** Die Verantwortung für die Intensität der Bearbeitung liegt bei der/dem Einzelnen. Dieses Selbstmanagement ist eine wichtige Lernaufgabe und dient als „Probieren“ zur Stärkung der Aushandlungskompetenz. Hinzu kommt die Balance von Geben und Nehmen: in Aufmerksamkeit, im Zurverfügungstellen eigener Gedanken und Fantasien sowie in mentaler und emotionaler Präsenz.

Die Gruppe gibt den Reflexionsrahmen, um zwischen fantasierten und realen Abhängigkeiten unterscheiden zu lernen. Der Vergleich von Lebensoptionen, fachspezifischen Ressourcen und Entscheidungsmöglichkeiten macht ambivalente Gefühle sichtbar und führt schließlich zu einer Akzeptanz der Realität. Die Möglichkeit, sich mit den unterschiedlichen Aspekten einer Frage wechselweise zu identifizieren, erweitert den sozialen inneren Raum der Teilnehmenden, es entsteht eine transpersonale Gruppenmatrix (Foulkes 1992, 99) und wird darüber für Nichtfalleinbringende zum Gewinn. So beziehen sich die Beobachtungen, Wahrnehmungen und Deutungen in der Gruppe nicht ausschließlich auf die Protagonistin/den Protagonisten, sondern auf die gesammelten Gruppenerfahrungen (Foulkes 1992, 157). Ab einem bestimmten Stadium kann dann die wissenschaftliche Arbeit „wie von selbst“ gelingen, weil die quälende Zeit der Positionierung durch die Gruppe immer wieder als überwindbar erlebt wird. Für eine konstruktive, empowernde Gruppenkultur sind diese Wiederholungen von immenser Bedeutung.

#### WIE GESTALTETE SICH DIE ANFRAGE UND WIE DER DARAN ANSCHLIESSENDE PROZESS?

**STICHWORT „AUFTRAG HINTER DEM AUFTRAG“**  
Anfangs bezog sich der Auftrag auf die Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen und ihre Begleitung in professionellen Statuspassagen.

Der Pilotcharakter des Projektes beinhaltet implizit, die Effizienz „frauenfördernder“ Initiativen zu zeigen und latent wirksame Geschlechterdiskriminierung im universitären System zu thematisieren. Bemerkenswert ist, dass die ursprüngliche, differenzverstärkende Idee der Frauenförderung – wie viele Maßnahmen zur Frauenförderung – anfangs mit Skepsis begleitet wurde, d.h., die Berechtigung separierter Frauenräume wurde infrage gestellt. Auch war die Generation der promovierenden Frauen des Pilotprojektes eher an „Selbstmaximierung und Karriereentwicklung“ interessiert und weniger politisiert als die aus der Frauenbewegung stammenden Supervisorinnen. Ein Bewusstsein dafür, dass sich individualisierte Karriereanstrengungen nur dann „lohnend“, wenn sie systematisch gewollt und gefördert sind, ist per se zu Beginn akademischer Laufbahnen selten vorhanden. Die Klärung gesellschafts- und hochschulpolitischer, finanzieller und wissenschaftlicher Kontextfaktoren und ihre Bedeutung für die Analyse der konkreten Situation setzen meist erst in späteren Laufbahnphasen ein. Demzufolge wurde der

emanzipatorische Auftrag von der Gruppe nicht generell angenommen. Erst mit der Zeit entwickelte sich ein Verständnis für die Latenz diskriminierender Normen im Wissenschaftssystem. Damit einhergehend entwickelten die Teilnehmenden größere Klarheit darüber, an welchen Punkten es sich lohnt, für die Wahrnehmung ihrer Leistung zu kämpfen, und wo nicht. Das latente Problem der Geschlechterdiskriminierung als sozialer Kokonstruktion zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen und Betreuenden in der Form von Vorbildern, Stereotypen und Erwartungshaltungen wurde nach und nach verhandelbar und entdramatisiert. In den ersten vier Jahren des Projektes entstand ein Verständnis von Karriereentwicklung in kontingenten beruflichen Settings. Das Empowerment dieser reinen Frauengruppen wurde in den meisten Organisationen erst nach Jahren als selbstverständlich akzeptiert. Dies bedeutete, dass die Türöffner „Frauenförderung/Gleichstellungsarbeit“ die Thematisierung der Geschlechterdifferenz in Wahrnehmungen, Konfliktlagen und Formulierung von Karriereperspektiven als Gründungsanlass, aber auch -mythos betonte. Erst nach der Etablierungsphase entfaltete sich eine gelassene Selbstverständlichkeit in der Nutzung spezieller frauenfördernder Coachingangebote (Hachmeister 2012, 17).

Der offizielle Auftrag bezog sich auf die Unterstützung der Rolleneinnahme als Promovierende/r. Das Professionswissen bewegt sich innerhalb der institutionellen Anforderung (Forschungs-, Lehr-, Lern-, Antrags- und Verwaltungskompetenz) und Qualitätsstandards auf dem Pfad der bürgerlichen Emanzipation durch Wissensaneignung und Wahrheitsfindung. Die nun erforderliche Berufssozialisation ruft nach erwachsenengerechter Gestaltung, weil sie von ungewöhnlich hoher Abhängigkeit in der Beurteilung von Leistung im Erwachsenenalter

(zumeist → 28 Jahre) gekennzeichnet ist. Diese realen Abhängigkeiten aktualisieren psychische Abhängigkeitserfahrungen. Daher sind fast immer der „Bezug zur eigenen (Berufs-) Biografie“ und häufig gerade bei Frauen ein „bewussterer Umgang mit ambivalenten Gefühlen“ (Klinkhammer 2009, 127) erforderlich. Auf dieser Ebene kann als zusätzlicher impliziter Auftrag die Reflexion der Aufstiegssozialisation verstanden werden, die – gebunden durch Geschlechternormen – Themen wie Arbeitsethos, die Anpassung primär erworbener Muster der Erwerbsarbeit der Herkunftsfamilien sowie das akademische Arbeiten mitprägt und durch Supervision versprachlicht und reflektiert werden kann.

#### IMPLIZITE AUFTRÄGE DURCH DAS SYSTEM HOCHSCHULE UND LATENTE AUFTRÄGE DER TEILNEHMENDEN IM PROZESS

Auf der Ebene der Interaktion zwischen Promovierenden und Betreuenden befindet sich der Auftrag der sozialen und psychischen Entlastung. Die verabredete Vertraulichkeit wird hier extrem bedeutsam. Entlastet werden sollen beide InteraktionspartnerInnen von der Last des zermürbenden iterativen Aushandelns aktualisierter alter Beziehungserfahrungen.

Die Gestaltung des Betreuungsprozesses seitens der ProfessorInnen ergibt sich zumeist implizit aus eigenen vergangenen, häufig unreflektierten akademischen Sozialisationsprozessen mit internalisierten Mustern oder bewussten Abgrenzungen, die als Erwartungen an Promovierende weitergegeben werden.

Diese Melange institutioneller, akademischer und persönlicher Erwartungen ist die Basis dessen, was häufig als Leistungsfähigkeit und intellektuelles Potenzial wahrgenommen wird. Damit bewirken derartige subjektive Konstruktion u. a. Diversitynormen und Stereotypisierungen. Diese reflektierten oder unreflektierten Annahmen begründen die internalisierte Ethik der jeweiligen Scientific Community und wirken legitimierend, selten irritierend.

Die folgenden Themen der Geschlechterinkongruenz mit der Rolle als Wissenschaftlerin formulieren wir als latente Auftragsbündel und Reflexionsaspekte:

- intrinsische geschlechtstypisierende Erwartungen, insbesondere in Phasen der zeitgleichen Familiengründung,
- familiäre Positionen sowie Abschwächung devaluierender und Verstärkung aufwertender Repräsentationen wissenschaftlicher Professionalität,
- empowernde Sicherung in komplexen verunsichernden Situationen der geschlechtstypisierenden Erwartungen seitens der Betreuenden, KollegInnen,
- Ausbildung einer „weiblichen“ wissenschaftlichen Professionalität als Gleichzeitigkeit von Geschlechterrolle und Professionsrolle.

Die Perspektive der Teilnehmerinnen umfasst auch den Wunsch: **Bitte Sorge für uns** in dieser fordernden Umwelt, in der Reproduktionsbedürfnisse nicht gesehen werden oder zum Nachteil gereichen. Dieser unbewusste Versorgungswunsch kann unterstrichen sein durch das historisch maskulin geprägte System mit seinen am männlichen Karrieremodell orientierten Strukturen/Erwartungen und Leitbildern (Kahlert 2013, 229), dem Reproduktionsarbeit völlig fremd ist. Daher sind Planungssicherheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für wissenschaftliche Karrieren kaum möglich (Metz-Göckel/Möller-Auferkorte/Michaelis

2007), bzw. die Alma Mater ist keine pater- oder maternale versorgende Einrichtung, sondern eine fordernde und fördernde Entität, die große Ambiguitätstoleranz erwartet. Einerseits existiert ein hoher Wettbewerbsdruck, es gibt wenig existenzielle Absicherung – die Promovierenden leben häufig mit kurzfristigen (ein- bis zweijährigen) Arbeitsverträgen von Projekt zu Projekt ohne Sicherheit in der Laufbahnplanung (Kahlert 2013, 246). Andererseits erfordert die akademische Positionierung innere Gelassenheit und Sicherheit. Die unerklärliche Kontingenz wissenschaftlicher Karrieren – beliebig, aber nicht zufällig, Karrierechancen zu erhalten – verringert das selbstbewusste Einnehmen der Rolle und mindert klare Orientierung. Daraus resultiert ein latenter Auftrag: **Gib mir Orientierung.**

In der Folgezeit wandelten gezielte Seminare für gemischte Gruppen zum Thema der „Work-Family-Balance“ für NachwuchswissenschaftlerInnen das **Bitte Sorge für uns in Stärke unsere Aushandlungskompetenz.**

DR. IRIS KOALL, SABINE WENGELSKI-STROCK – „Und dann schrieb die Arbeit sich wie von selbst“

Der schon beschriebene Austausch eröffnet den Blick auf unterschiedliche Kompetenzen zur Bewältigung von Herausforderungen. Denn die „Déformation professionnelle“ (Adorno 1971, 79) schränkt einerseits die Wahrnehmungen ein, sie befähigt andererseits zum Umgang mit anstrengenden Berufs- und Arbeitssituationen. Als Widerspruch im Subjekt beschreibt Parin (1978) genau diesen Anpassungsvorgang, durch den einerseits das Ich zur Rollenübernahme befähigt, andererseits jedoch seine innere Flexibilität eingeschränkt wird, wodurch der Anpassungsmechanismus in einen Abwehrmechanismus überführt werden kann.

Die Stärkung der individuellen Persönlichkeit und die Selbstbeschreibungen werden in der Gruppe entwickelt, ausprobiert und modifiziert. Die Gruppe erhält dabei die wichtige Funktion des Resonanzraumes für die momentane Selbstvor- und Selbstdarstellung.

Beobachtbar sind die fachkulturell unterschiedlichen Bedeutungen der Dissertation für die eigene Berufs- und Lebensplanung. Diese Sozialisationserfahrungen sind eine Quelle für unterschiedliche Problemlösungen, Herangehensweisen und Weltsichten und damit für die impliziten Aufträge auf mehreren Ebenen. Sie werden beispielsweise in der „genügsamen“ oder „omnipotenten“ Gestaltung und Konstitution des wissenschaftlichen Gegenstandes deutlich, im Engagement und Ressourceneinsatz zur Bearbeitung der Fragestellung. Der Stellenwert der wissenschaftlichen Tätigkeit und damit Motivation und Belastung können variieren zwischen „Berufung“ und einer pragmatischen Aufgabenerfüllung, die wenig motivierend, aber auch wenig belastend ist.

Fachkulturelle Unterschiede beeinflussen die strukturellen Einbindungen im Promotionsprozess. So werden in naturwissenschaftlich-technischen Fächern die Dissertationen häufig im Rahmen eines Forschungsteams oder sogar -verbundes geschrieben (Kahlert 2013, 226). Ein unmittelbares kollegiales Feedback unterstützt die Einordnung und Relativierung sowohl der Entwertungs- als auch der Omnipotenzfantasien. Das ermöglicht eine „schmerzfrei abgeklärtere“ Position in Bezug auf Bedeutung und Verwertbarkeit der wissenschaftlichen Arbeit und damit größere Freiheit, zu deuten, was die Arbeit leisten soll. Die Individualarbeiten, die zumeist von den Sozial-, Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen angefertigt werden, erschweren die Möglichkeit zur realistischen Einordnung der akademischen Bedeutung und gesellschaftlichen Relevanz der intellektuellen Arbeit und Forschungsergebnisse. Hier wirkt die Persönlichkeit der Promovierenden als Impuls, die Arbeit

#### NUTZUNG DER HETEROGENITÄT DER GRUPPE IM SUPERVISIONSPROZESS

Dem Gruppenrahmen gebührt besondere Aufmerksamkeit. Die Gruppe ist im Promotionsprozess der Ort, in dem Angst contained werden kann und – um weiter im Bionischen Gedankengang zu bleiben (Kennel 2012) – jener Ort, in dem die Angst auslösenden, nicht verdaulichen Elemente in verdauliche und damit in förderliche Elemente gewandelt werden können. Durch den gestalteten, fokussierten Beziehungskontakt entsteht etwas Neues, Drittes in der gemeinsamen Arbeit. So verstanden, kann die Gruppe im Winnicottischen Sinne (Bacal/Newman 1994) als Übergangsobjekt dienen, die im Individuum durch das Umgehen mit den verunsichernden Situationen ein neues, erwachsenes Selbstbild entstehen lässt. Gleichzeitig bietet die Gruppe den Erfahrungsraum, in dem Anpassung und Entwicklung stattfinden. Einerseits erfolgt eine Anpassung an die Tagesrealität und andererseits die Korrektur früherer Abhängigkeitserfahrungen (Foulkes 1992, 91).

entweder zu überhöhen oder zu bagatellisieren. Sichtbar werden hier tiefer liegende, biografisch abzuleitende Ambitionen wie, etwas „Bedeutendes“ schaffen zu können oder mit Belanglosigkeit „gestraft“ zu sein. Interessant ist, wenn es gelingt, aus biografischen Aufträgen, ein oder kein „Lebensrecht aus sich selbst heraus zu erwirken“, eine realistische Motivation zu entwickeln.

Die Gruppe bildet diese Heterogenität der subjektiven Aufträge ab. Die beobachtbaren Genialitätsfantasien bieten einerseits eine immens wichtige, nicht zu unterschätzende Motivation, sich tief mit den für die Arbeit relevanten Theorielagen und Forschungsergebnissen zu befassen. Andererseits erfordert die emotionale Kehrseite der Omnipotenzfantasien die Bearbeitung der Gefühle von Unzulänglichkeit und Unprofessionalität. In der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Modellen von Engagement und Distanz kann die eigene Haltung bewusster eingenommen werden.

Die Gruppe bewirkt Entlastung von individualisierter Klärung sozialer Beziehungen und ermöglicht, die sozialen Spiele der Konstruktion und Zurechnung akademischer Leistungsfähigkeit und Herausbildung wissenschaftlicher Persönlichkeiten (Engler 2001, 443) zu verstehen. Im Gruppenprozess können diskriminierende Differenzierungen und Bewertungen durch das Betreuungssystem, die aufgrund unterschiedlicher Lebenslagen und Verständnisse von akademischer Professionalität entstehen (bildungsfernes Herkunftsmilieu, Erziehungsaufgaben, Transdisziplinarität u. v. m.), aufgedeckt, verstanden und gelegentlich in einen dienlicheren Deutungskontext

gestellt werden. Die Reflexion steigert die Wahrscheinlichkeit eines förderlichen Betreuungsverhältnisses, weil die Erkenntnis über die Verschiedenartigkeit normativer Grundlagen der Leistungsbeurteilung das Selbstbewusstsein bei den Promovierenden häufig steigert.

Eine offenkundige Schwierigkeit entsteht, wenn z. B. die impliziten Leistungsnormen nicht der professionellen Fachidentität entsprechen oder ein bestimmtes Frauen- oder Männerbild, das für die Ermöglichung von Karrierestufen leitend ist, nicht realisiert werden kann. Die im deutschen Universitätssystem übliche Kopplung von PrüferIn der akademischen Leistungen und hierarchischer Führungskraft wirkt konfliktsteigernd. Denn diese „Gatekeeper“ sozialisieren Promovierende doppelt: als Vorgesetzte und als akademische Leistungsbeurteilende. Wenn Promovierende nicht zur bisher erfahrenen und gewünschten Kultur der Hochschule passen, haben sie kaum Aussichten auf erfolgreiche Positionierungen. Eine Art der Koentwicklung von Betreuenden und Promovierenden im Format der Konfliktmoderation mit betroffenen Promovierenden und Betreuenden in wissenschaftlichen Qualifikationsprozessen ist vielversprechend und wird an einigen Hochschulen bereits praktiziert.<sup>2</sup>

Eine zentrale Supervisionsaufgabe in der Gruppe ist es hierbei, die Kritikfähigkeit im Kontext des Betreuungsverhältnisses zu erhöhen, indem in der Gruppe eine Form interner Öffentlichkeit hergestellt wird. Die Teilnehmenden erleben sich und ihre Einstellungen im Spiegel und in der kritischen Konfrontation mit der Gruppe. Diese Verbindung organisationaler Anforderungen des Systems Wissenschaft mit der personalen Rolle der Wissenschaftlerin konstituiert diesen geheimen institutionellen Anpassungs- oder Selektionsauftrag und geht weit über den zu erwartenden Emanzipationsprozess hinaus.

#### WIE NACHHALTIG SIND BERATUNGSPROZESSE AN HOCHSCHULEN?

Supervision mit WissenschaftlerInnen in heterogenen fachkulturellen Gruppen schafft weiteren impliziten Kompetenzzuwachs bei den Teilnehmenden. Teilnehmende aus den MINT-Fächern erwerben grundlegendes Wissen über kommunikative, interaktive Prozesse, erleben und reflektieren am eigenen Leibe deren Wirksamkeit. Teilnehmende aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen profitieren von den etwas

<sup>2</sup> Das Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück bietet ein Vermittlungsverfahren für Konflikte zwischen Promovierenden und Betreuenden an; die Humboldt Graduate School der Humboldt Universität ermöglicht, in Konfliktsprechstunden (Modellversuch 2012) direkt mit den Beteiligten eine Prozesslösung herbeizuführen; systematisch über die institutionellen Gründe und internationalen Vergleiche, s. dazu Lentsch (2012).

stärker entwickelten Fähigkeiten zur Fokussierung und zum Pragmatismus der Mitarbeitenden der MINT-Fächer. Erfahrbar ist, dass Mitarbeitende im Wissenschaftssystem ausgesprochen aufnahmebereit sind, wenn es um die Vermittlung ihnen unbekannter Wissensstände geht. Dies und der erlebte Gruppenprozess schaffen für potenzielle Führungskräfte ein „Plus“, eine Stärkung der sozialen Kompetenz.

Ob die in der Gruppe erlebte Solidarität und Reflexivität eine für die berufliche Zukunft nachhaltige Wirkung zeigen – wir hoffen es inständig.

#### WAS IST DAS SPEZIFISCHE AN HOCHSCHULE IM ALLGEMEINEN UND IN BESONDEREN ZIELGRUPPEN (PROFESSOREN, FAKULTÄTEN, FACHBEREICHE, VERWALTUNG ETC.)?

Die neuen Governance-Strukturen (Hochschulräte, Grundordnungen, Stärkung der Hochschulleitungen) und deren Instrumente der Zielvereinbarungen und der Globalhaushalte erhöhen einerseits in der Hochschule die Anforderung, sich in formalisierten Verfahren einer „managerial university“ zu bewegen. Gleichzeitig eröffnen unterschiedliche Freiheitsgrade der Ländergesetze den Hochschulen

die Möglichkeit, sich dem verstärkten Profilierungsdruck im Wettbewerb als „entrepreneurial university“ zu stellen. Diese Logiken ergänzen die akademische und politische Logik, die innerhalb der Hochschule wirksam ist (Striedinger 2014). Die Entstehungsgeschichte und -mythen der jeweiligen Hochschule, die internationalen Netzwerke in der Forschung, die finanziellen Herausforderungen und ihre Antworten ergeben organisationskulturell höchst unterschiedliche Formen und Muster in der Hochschullandschaft (Symanski 2013a, 2013b). Die Organisation der Hochschule agiert zumeist mit der doppelten Realität einer angenommenen Freiheit von Forschung und Lehre und den verwaltungstechnisch erforderlichen Regulierungen, die sehr häufig unverbunden (Pohl/Husmann 2009, 135) oder gelegentlich auch rivalisierend abwertend nebeneinanderstehen. Diese Beweglichkeit zwischen formalem System und informeller Individualität der jeweiligen Hochschule ist eine Herausforderung für SupervisorInnen, sich in diesem Feld souverän zu bewegen. Für den Beratungsprozess ist wesentlich, sich mit der Entwicklung der jeweiligen Hochschule zu befassen und auf der Basis von Gesprächen mit unterschiedlichen AkteurInnen Annahmen über die Situation an und in der Hochschule zu erhalten. Dies geschieht über die Reflexion der formalen Kontraktgespräche und des informellen Eindrucks in der Begegnung mit der Organisation.

Ein Verständnis für die jeweilige Ausprägung der fachkulturellen Besonderheiten ermöglicht einen differenzierten Blick auf die Passung von KlientIn und System. So kann beobachtet werden, dass die Kunst- und Kulturwissenschaften eine hohe Nähe zu teilweise elitären, impliziten, d. h. nicht kommunizierbaren Leistungsnormen des Bildungsbürgertums aufweisen, während die Ingenieur- und Naturwissenschaften eher einem Aufstiegsmilieu verpflichtet sind, das mit pragmatischen, entmystifizierten wissenschaftlichen Leistungsnormen agiert (Hartmann 2004; Huber 1991).

## WORIN BESTEHEN DIE BESONDEREN ANFORDERUNGEN AN BERATENDE IM SYSTEM HOCHSCHULE?

Die erforderliche Feld- und Organisationskenntnis entstehen in der Reflexion der eigenen Erfahrungen an Hochschulen und akademischen Karrierewegen. Hinzu kommen Wissen über und Erfahrungen zu Strukturen, Kulturen und Prozessen an Hochschulen, den Karrierewegen, den formalen und informellen Anforderungen, den unterschiedlichen Herausforderungen in verschiedenen Laufbahnphasen und Berufsrollen. Der systematisierte Blick für mögliche fachkulturelle und organisationale Besonderheiten ist Voraussetzung für eine situativ angemessene Umsetzung im Beratungssetting (Klinkhammer 2009, 130). Unser Supervisionskonzept arbeitet mit dem Ziel, bestehende Tendenzen der Entsolidarisierung in ein solidarisches Erleben umzuwandeln, um sie damit in Ressourcen für den erfolgreichen Abschluss des Promotionsprozesses zu überführen. Die Gruppe bietet den verunsicherten Promovierenden Kontakt mit anderen zu erleben, eigene Fragen und Unsicherheiten auszusprechen und Feedback dazu zu erhalten. Dieses Gruppenkonzept muss die Fantasien und Ängste, wie z. B.,

- niemals den hohen akademischen Anforderungen der jeweiligen Scientific Community genügen zu können, aushalten oder,
- vermeintlich nicht über die entsprechenden Kompetenzen für das Bestehen im Wissenschaftsbetrieb (Klinkhammer/Saul-Soprún 2009) zu verfügen, ansprechen und bearbeiten,
- Omnipotenzvorstellungen, gepaart mit vernichtenden Entwertungsfantasien, erkennen.

In dieser Verunsicherung sollen sich dennoch gemeinsam ein stabiles, realistisches Selbstvertrauen und Arbeitsverhalten entwickeln. Die Beraterin benötigt das Standing, sich durch Anfragen an sie als Autorität nicht aus dem Konzept bringen zu lassen, sondern dies als Teil des Emanzipationsprozesses zu verstehen und als Deutung der Gruppe zur Verfügung zu stellen. Die Kompetenzen in der Gruppe sind spannende Ressourcen, mit der die übertragenen Autoritätskonflikte bearbeitet werden können, um im Prozess des Haltens, Bewusstmachens, Reflektierens die vermeintlichen Schwächen des Wahrnehmens von Verunsicherung und Zweifel in Stärken zu verwandeln. Dieses Gruppensetting zu halten und mit den Omnipotenz- und Vernichtungsfantasien der Gruppen umzugehen, kann man u.E. vor allem in gruppenspezifischen Ausbildungskontexten erfahren. 🌿

Ein Teil der Daten, die in diesem Artikel Erwähnung finden, wurden im Rahmen der Supervisionsveranstaltungen des Science Career Centers (SCC) der Bergischen Universität Wuppertal erhoben. Das SCC ist eine Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten und bietet neben der Supervision weitere Formate wie Coaching, Mentoring und Beratung zur Karriereentwicklung von NachwuchswissenschaftlerInnen an. Informationen und Kontakt unter [www.scc.uni-wuppertal.de](http://www.scc.uni-wuppertal.de)

Dieser Artikel erschien in der Ausgabe 3.2014 der Zeitschrift *supervision*.

[www.zeitschrift-supervision.de](http://www.zeitschrift-supervision.de)

**supervision**  
MENSCH ARBEIT ORGANISATION

# 48

## LITERATUR

- Adorno, Theodor W./Becker, Hellmut/Kadelbach, Gerd (1971): *Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959–1969*. 1. Aufl. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch, 11).
- Bacal, Howard A./Newman, Kenneth M. (1994): *Objektbeziehungstheorien. Brücken zur Selbstpsychologie*. Stuttgart-Bad Cannstatt: Frommann-Holzboog (Problemata, 132).
- Buer, Ferdinand (2012): Editorial: *Coaching in Hochschule und Wissenschaft*. In: *OSC* 19 (1), S. 1–5.
- Demirovic, Alex (Hg.) (2001): *Komplexität und Emanzipation. Kritische Gesellschaftstheorie und die Herausforderung der Systemtheorie Niklas Luhmanns*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Demirovic, Alex (2001 a): *Komplexität und Emanzipation*. In: Alex Demirovic (Hg.): *Komplexität und Emanzipation. Kritische Gesellschaftstheorie und die Herausforderung der Systemtheorie Niklas Luhmanns*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 13–52.
- Engler, Stefanie (2001 b): „In Einsamkeit und Freiheit?“ *Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*. Konstanz: Transcript.
- Erikson, Erik H. (1966): *Identität und Lebenszyklus. Drei Aufsätze*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foulkes, Siegmund H. (1992): *Gruppenanalytische Psychotherapie*. München: Pfeiffer (Reihe leben lernen, Nr.80).
- Giesecke, Michael/Rappe-Giesecke, Kornelia (1997): *Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Die Integration von Selbsterfahrung und distanzierter Betrachtung in Beratung und Wissenschaft*. 1. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1105).
- Hachmeister, Cort-Denis (2012): *Einsam an der Spitze. Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(innen) in den Naturwissenschaften*. Hg. v. CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. Gütersloh (Arbeitspapier, 153). Online verfügbar unter [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_153\\_Einsam\\_an\\_der\\_Spitze.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_153_Einsam_an_der_Spitze.pdf), zuletzt geprüft am 27.05.2014.
- Härtel, Insa (Hg.) (2012): *Das Motiv der Kästchenwahl: Container in Psychoanalyse, Kunst, Kultur*. 1., neue Ausg. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Psychoanalytische Blätter, Band 031).
- Hartmann, Michael (2004): *Eliten in Deutschland*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B10), S. 17–24.
- Huber, Ludwig (1991): *Sozialisation in der Hochschule*. In: Klaus Hurrelmann und Dieter Ulich (Hg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz, S. 417–441.
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hg.) (1991): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Kahlert, Heike (2013): *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen: Budrich (Wissenschaftskarrieren, Bd. 1).
- Kennel, Rosemarie (2012): *Bions Container-Contained-Modell – und die hieraus entwickelte Denktheorie*. In: Insa Härtel (Hg.): *Das Motiv der Kästchenwahl: Container in Psychoanalyse, Kunst, Kultur*. 1., neue Ausg. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Psychoanalytische Blätter, Band 031), S. 69–85.
- Klinkhammer, Monika (2009): *Angebot und Nachfrage von Coaching für Wissenschaftler/innen*. Ein Überblick. In: *OSC* 16 (2), S. 122–133.
- Klinkhammer, Monika/Saul-Soprún, Gunta (2009): „Hochstaplerinnensyndrom“ bei Wissenschaftler/innen. In: *OSC* 16 (2), S. 162–182.
- Lentsch, Justus (2012): *Akademisches Konfliktmanagement. Ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Promotionspraxis? In: Das Hochschulwesen* 60 (5), S. 118–124.
- Mentzos, Stavros (1988): *Interpersonale und institutionalisierte Abwehr*. Erw. Neuaufl., 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 709).
- Metz-Göckel, Sigrid/Auferkorte-Michaelis, Nicole/Möller, Christina (2007): *Kinderlosigkeit und Eltertschaft von Wissenschaftlerinnen. Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage*. Leverkusen: Budrich.
- Meyerson, Debra E./Scully, Maureen A. (1995): *Crossroads Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change*. In: *Organization Science* 6 (5), S. 585–600. DOI 10.1287/orsc.6.5.585.
- Parin, Paul (1978): *Der Widerspruch im Subjekt. Ethnopschoanalytische Studien*. Frankfurt am Main: Syndikat (Taschenbücher Syndikat/EVA, Bd. 9).
- Pohl, Michael/Husmann, Dörte (2009): *Navigationskompetenzen an der Hochschule. Coaching als Bestandteil wissenschaftlicher Qualifizierung*. In: *OSC* 16 (2), S. 134–149.
- Striedinger, Angelika (2014): *Equality work in the managerial university: a study on assimilation, bending and coexistence of institutional logics*. EDI conference paper, München 09/06/2014.
- Symanski, Ute (2013a): *Das Informelle als Kern von Individualität der Hochschulorganisation. Zugang zu einem unerforschten Feld*. In: *Freie Assoziation. Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur* 16 (2), S. 7–16.
- Symanski, Ute (2013b): *Uni, wie tickst Du? Eine exemplarische Erhebung von organisationskulturellen Merkmalen an Universitäten im Zeitalter der Hochschulreform*. München, Mering: Hampp (Universität und Gesellschaft, 8).

DR. VANESSA CIRKEL-BARTELT, Stipendiatin der Fritz-Thyssen-Stiftung am IZWT – FACHBEREICH A WISSENSCHAFTS- UND TECHNIKGESCHICHTE

## WORKSHOP JUNGE PERSPEKTIVEN 2014: „GENDER IN DER MEDIZIN-, WISSENSCHAFTS- UND TECHNIKGESCHICHTE“

Wo steht die Kategorie „Geschlecht“ in der aktuellen Wissenschafts-, Medizin- und Technikgeschichte? – Nachdem der Trend der frühen 2000er Jahre mittlerweile etwas abgeebbt ist, versuchte der Workshop „Gender in der Medizin-, Wissenschafts- und Technikgeschichte“, veranstaltet von der DGGMNT und dem IZWT der Bergischen Universität Wuppertal am 10. und 11. Oktober 2014, dieser Frage nachzugehen.

Da es sich dabei zugleich um den ersten Workshop in der Reihe *Junge Perspektiven* der DGGMNT handelte, lag der Fokus auf der Vorstellung von Master- und Promotionsprojekten.

Um die Vorträge in den aktuellen Forschungskontext einzubetten und Diskussionen anzuregen, wurde jeder einzelne kommentiert, außerdem standen mit CHRISTINE VON OERTZEN (Berlin), SABINE SCHLEIERMACHER (Berlin), HEIKO STOFF (Braunschweig), HEIKE WEBER (Wuppertal), die gleichzeitig als Organisatorin verantwortlich zeichnete, sowie KARIN ZACHMANN (München) erfahrene Genderforschende als Mentorinnen und Mentor zur Verfügung, die nicht nur fachlichen Rat vorhielten, sondern auch ganz konkrete Fragen zu Karriereplanung und Organisation der eigenen Forschung beantworteten.

Schon die Vorstellung aller am Workshop Teilnehmenden machte deutlich, dass die Geschlechterforschung, insbesondere hinsichtlich medizin-, wissenschafts- und technikhistorischen Fragestellungen, insgesamt sehr heterogen ist oder, so STOFF, dass sie eine „Wanderbewegung“ zwischen den verschiedenen Forschungsfeldern vollziehe, so dass man die Kategorie „Geschlecht“ vor allem als gemeinsame Klammer verstehen könne.



Die rund zwanzig TeilnehmerInnen des Workshops Gender in der Medizin-, Wissenschafts- und Technikgeschichte bei der Diskussion.

Nicht zuletzt aus diesem Grund galt es für die Vortragenden auch, ihre grundlegenden Analysekatoren vorzustellen und zu hinterfragen. In ihrem Vortrag „Haut und Haar im Corpus Hippocraticum: Geschlecht als interdependente Kategorie“ plädierte STEFFIE GRUNDMANN (Wuppertal) dafür, statt das aus den Rechtswissenschaften stammende, eher additive Konzept der Intersektionalität auf die historische Genderforschung zu übertragen, besser Geschlecht als interdependente, d.h. in sich selbst mehrfach relationale Kategorie im Sinne Walgenbachs zu verstehen. Wie dieses Verständnis von wechselseitiger Abhängigkeit vor einer möglicherweise unzulässigen Simplifizierung schützt und zugleich das Verständnis der Quellen verbessern hilft, zeigte GRUNDMANN am Beispiel von Zuordnungen von in der Antike geltenden „Krankheitszeichen“.

# 51

SHIRIN MOHGADDARI (Frankfurt a. M.) nahm in ihrem Beitrag „Das Tier im Mann – Männlichkeit in der Zwischenkriegszeit im Kontext der Tierdrüsentransplantation“ das Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ in den Blick. Die Krise alter Vorstellungen von Männlichkeit erkläre, so MOHGADDARI, das in den 1920er und 1930er Jahren gestiegene Interesse an alternativen und experimentellen Behandlungsmethoden wie der Verpflanzung von hormonaktiven Geweben, in diesem Fall Affenhoden, auf Menschen. In der anschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern das Beispiel der Tierdrüsentransplantation wirklich ein Fanal bürgerlicher „Hypermännlichkeit“ bzw. die Suche nach einem Ausweg daraus dargestellt habe oder nicht vielmehr im Kontext des grassierenden Jugendwahns der Zeit sowie im Kontext anderer Krisenphänomene wie dem Ersten Weltkrieg und seinen Folgen verstanden werden müsse. Zudem wurde die Tatsache in den Blick genommen, dass zu dieser Zeit Gesundheit verstärkt auch zu einem Konsumgut wurde.

BIRTE KOHTZ (Giessen) zeigte in ihrem Vortrag „Von Märtyrerinnen und Kampfunfähigen: Psychiatrische Zuschreibungen von Geschlecht und Ethnizität in Russland um die Wende zum 20. Jahrhundert“, welche Bedeutungsverschiebung Begriffe, in diesem Fall die medizinische Beschreibung von „Hysterie“, durch die geschlechtliche Zuordnung durchlaufen können. Am Beispiel ethnologischer Untersuchungen von russischen Psychiatern verdeutlichte die Vortragende, dass Hysterie bei Frauen als „typisches“ Leiden und damit letztlich als natürliches Phänomen, begünstigt durch bestimmte Lebensumstände, wahrgenommen wurde, bei Männern dagegen als krankhafte Devianz von Männlichkeit. In der Diskussion wurde deutlich, dass vor allem durch den ethnischen Blickwinkel der Ärzte die Analysetools der Genderforschung herausgefordert werden.

Der erste Vortrag des zweiten Tages von EVA KAUFHOLZ (Mainz) „Sofja Kowalewskaja und Gender – Eine kritische Betrachtung“ hinterfragte die Anfälligkeit einer biographischen Wissenschaftsgeschichte für instrumentalisierte Deutungsversuche. Die berühmte Mathematikerin diente KAUFHOLZ als Beispiel, um zu zeigen, dass die Rezeptionsgeschichte ihrer Biographie auch eine Geschichte der Um- und Neudeutung ihres Lebens ist. Schon für ihre Zeitgenossen wurde die früh verstorbene Kowalewskaja gleichermaßen zum Inbegriff der wissenschaftlichen Pionierin, wie auch zum Beispiel der durch die „widernatürliche“ Beschäftigung mit Wissenschaften unglücklich gewordenen Frau.

Die rund zwanzig TeilnehmerInnen des Workshops Gender in der Medizin-, Wissenschafts- und Technikgeschichte bei der Diskussion.



ARMIN ZIEGLER (Aachen) stellte in seinem Beitrag „Zur vergeschlechtlichen Professionalisierung des Ingenieurs. Eine begriffsgeschichtliche Untersuchung anhand deutschsprachiger Allgemeinlexika, 1721–1933“ den Versuch vor, eine Begriffsgeschichte der Berufsbeschreibung des Ingenieurs zu schreiben. Dabei nutzte Ziegler die Kategorie „Geschlecht“ als Analyseinstrument, um die konkurrierenden Konzepte von Männlichkeit, die in diesen Beschreibungen durchscheinen, kritisch zu durchleuchten.

In der ersten von zwei Kurzpräsentationen stellte MANJU LUDWIG das Projekt: „Koloniale Konstruktion männlicher Devianz in Süd-asien 1860–1930“ vor, das sich mit kolonialen Regulierungsversuchen von Phänomenen wie Homosexualität, Transgender und Cross-Dressing befasst. NELE LEHMANN präsentierte ihre Doktorarbeit über die „Geschichte der Bergakademie Freiberg“ die vor allem die Akademisierung des Ingenieurstudiums in den Blick nimmt und dabei die damit verbundenen changierenden Konzepte von Männlichkeit untersucht.

In der Abschlussdiskussion wurde herausgestellt, dass die Genderperspektive eine gute Grundlage zur Diskussion ansonsten eher disparater Forschungsansätze darstellt und damit auch als Basis für gelungene interdisziplinäre Arbeiten dienen kann.

Neben den Vorträgen und Diskussionen bot der Workshop die Gelegenheit, sich über Themen auszutauschen, die über die inhaltlichen Fragestellungen hinausgingen. So stellte WEBER im Anschluss an die Vorträge des ersten Tages die Arbeit der Deutschen Gesellschaft für die Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik e.V. (DGGMNT), des Driburger Kreises und des Arbeitskreises Historische Frauen- und Geschlechterforschung e.V. vor. In seiner anschließenden Vorstellung der Arbeitsgruppe Mittelbau der Medizin-, Technik- und Wissenschaftsgeschichte betonte STOFF die Notwendigkeit des Zusammenschlusses von „Nachwuchs“-AkademikerInnen in einer solchen Arbeitsgruppe. Vor allem kritisierte STOFF, dass Graduiertenkollegs WissenschaftlerInnen produzierten, ohne dass es mehr Professuren gebe. Und die bleibe im Grunde die einzige Möglichkeit auf eine unbefristete Stelle. Die AG Mittelbau solle vor allem die Fachgesellschaften mobilisieren und sensibilisieren; Betroffene müssten Druck aufbauen: „hier und da mal Arbeiten, dann eine Vertretungsprofessur, dann ein Jahr arbeitslos [...] das ist schön für ein abenteuerliches Leben, aber mehr nicht“, so das Fazit.

Der folgende Tag wurde mit einer offenen Fragestunde eröffnet. Die Masterstudierenden und DoktorandInnen konnten die MentorInnen alles rund um das wissenschaftliche Arbeiten fragen. Dabei wurde deutlich, dass vor allem hinsichtlich des Umgangs mit theoretischen Aspekten der Qualifikationsarbeiten sowie dem Publizieren dieser Arbeiten und von Artikeln ein großer Beratungsbedarf herrscht. 🌸

## ON-SITE VISIT AN DER OCHANOMIZU UNIVERSITÄT IN TOKIO



Dipl.-Soz.-Wiss. Jennifer Dahmen und Dr. Anita Thaler auf dem XVIII. Internationalen Soziologiekongress in Yokohama

Im Rahmen des EU-Projektes GenderTime verbrachten Jennifer Dahmen, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros und Anita Thaler, Leiterin des Forschungsbereiches Frauen, Technik, Umwelt am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur in Graz (Österreich), einen knapp zweiwöchigen Forschungsaufenthalt an der japanischen Frauenuniversität Ochanomizu.

Die Bergische Universität unterhält seit 2001 eine Partnerschaft mit der Einrichtung in Tokio. Ochanomizu ist eine von zwei nationalen Frauenuniversitäten in Japan und wurde 1875 gegründet. Momentan sind dort 2995 Studentinnen eingeschrieben und 265 MitarbeiterInnen und ProfessorInnen beschäftigt.

Zusammen mit Namiko Inoue und Seiko Obama, beide wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Center for Leadership Education and Research der Universität, hielten Thaler und Dahmen einen Workshop zum Wissensaustausch über die japanische, österreichische und deutsche

# 54

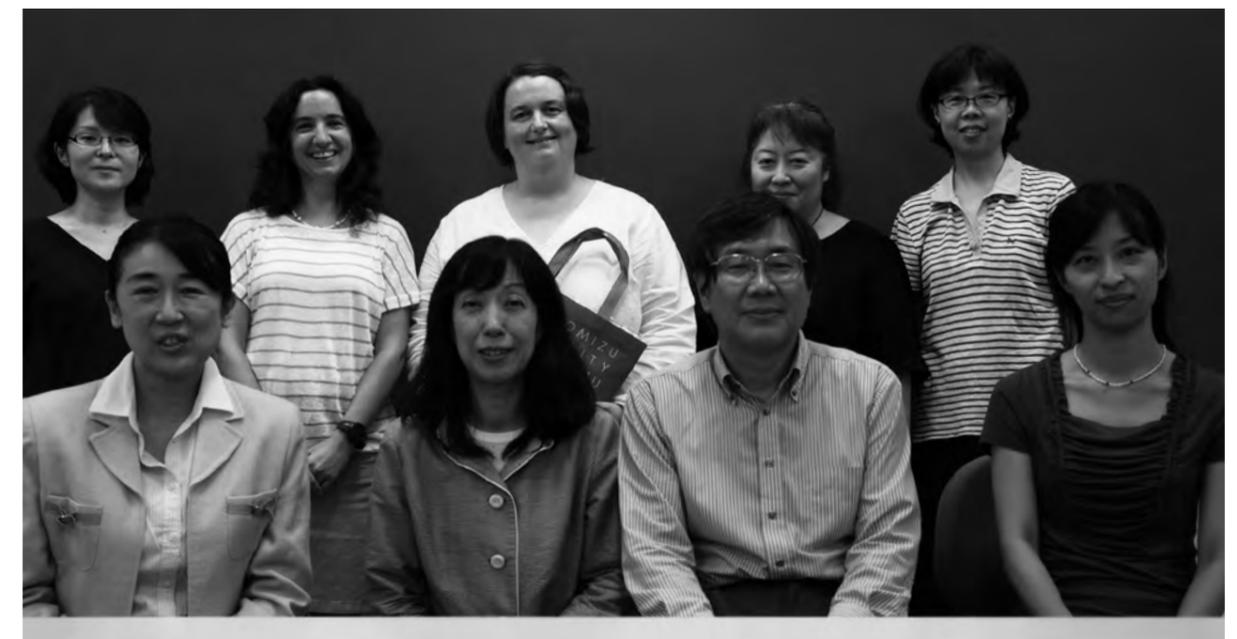
Situation zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ab. Auch wenn sich die Länder bezüglich ihrer Stufe im aktuellen Gender Gap Index<sup>1</sup> unterscheiden (Deutschland liegt auf Rang 12 mit 0.78, Österreich auf Rang 36 mit 0.73 und Japan auf Rang 104 mit 0.66), so ist die Situation zur Geschlechter(un)gerechtigkeit doch vergleichbar und Probleme und Lösungsansätze, die im europäischen Kontext diskutiert werden, auch durchaus auf Japan übertragbar.

Zum Abschluss ihres Aufenthalts hielten Jennifer Dahmen und Anita Thaler an der Ochanomizu Universität einen Vortrag mit dem Thema „Gender Equality in Academia – Results and Examples from European Research“, zu dem Studentinnen, WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen des Universitätsmanagements eingeladen waren. Sie informierten über die Ergebnisse vorangegangener EU-Projekte als auch über aktuelle Ansätze des GenderTime-Projektes.

Zusätzlich zum Besuch an der Ochanomizu Universität hielten Jennifer Dahmen und Anita Thaler auch einen Vortrag im Rahmen des XVIII. Internationalen Soziologiekongresses in Yokohama, mit dem Titel „Glass Elevator Versus Sticky Floor: Tackling Gender (In-)Equality in Academia“. Inhalt der Präsentation waren erste Ergebnisse des GenderTime-Projektes im Ländervergleich Deutschland und Österreich. Eingebettet war der Vortrag in eine Session zu „Women in the Academic Workplace: Challenging the Dynamics of Gender, Power and Knowledge“.

<sup>1</sup> <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>

Dr. Anita Thaler und Dipl.-Soz.-Wiss. Jennifer Dahmen mit wissenschaftlichen Beschäftigten der Ochanomizu Universität auf dem Workshop zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung.



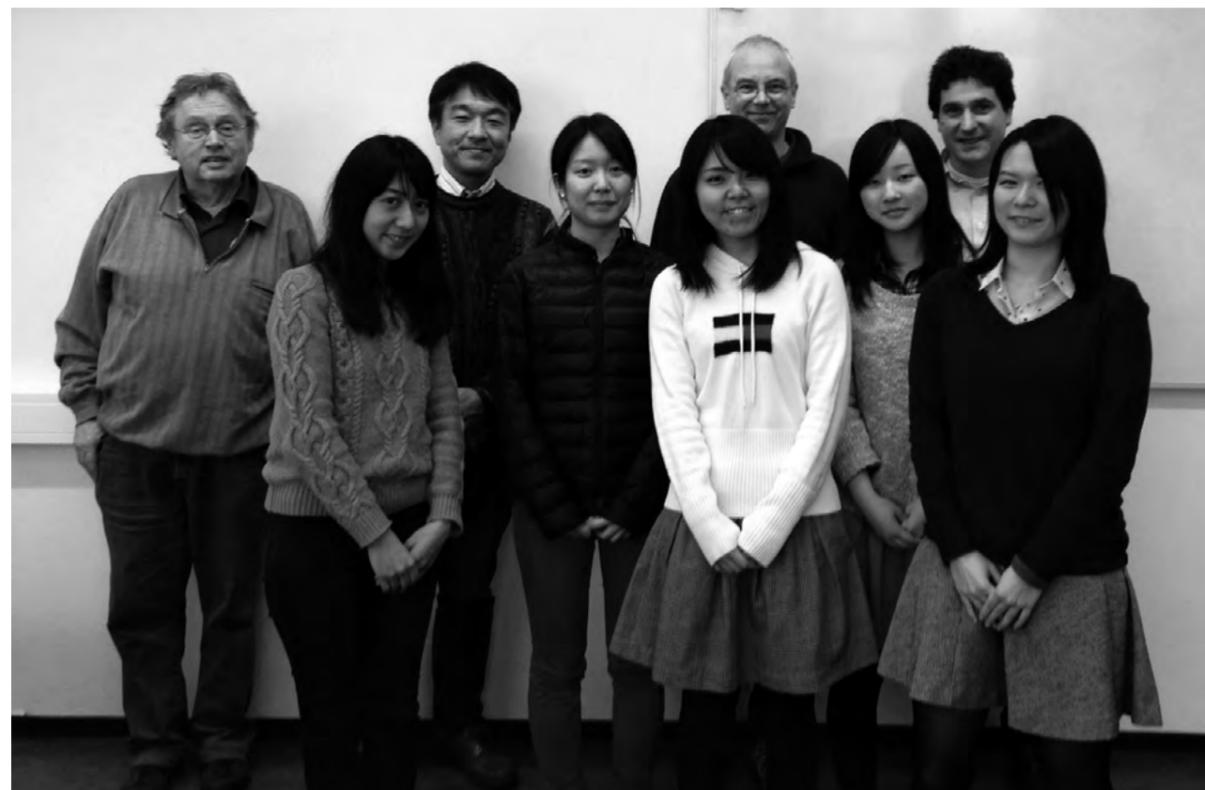
## ITP-STUDENTINNEN DER FRAUENUNIVERSITÄT OCHANOMIZU AN DER BERGISCHEN UNI

Im Rahmen des japanischen ITP-Programms (International Training Program, finanziert von JSPS, Japan Society for the Promotion of Science) haben 77 Studentinnen der Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio im Zeitraum 2008 bis 2015 jeweils ein Semester an der Bergischen Universität Wuppertal studiert. Die Japanerinnen studierten Chemie, Physik, Mathematik und Computer Simulation in Science an der Bergischen Universität und

besuchten – jeweils im Wintersemester – ausgewählte Veranstaltungen der entsprechenden Master-of-Science-Programme. Im Wintersemester 2014/15 waren fünf Studentinnen zu Besuch. Am 28. Januar 2015 fand an der BUW, unter Mitwirkung von Physik-Prof. Gi-Chol Cho von der Frauenuniversität Ochanomizu, die Evaluierung der Leistungen der Studentinnen statt. Wie in den vergangenen Jahren war das Ergebnis der Evaluierung sehr zufriedenstellend. 🌸

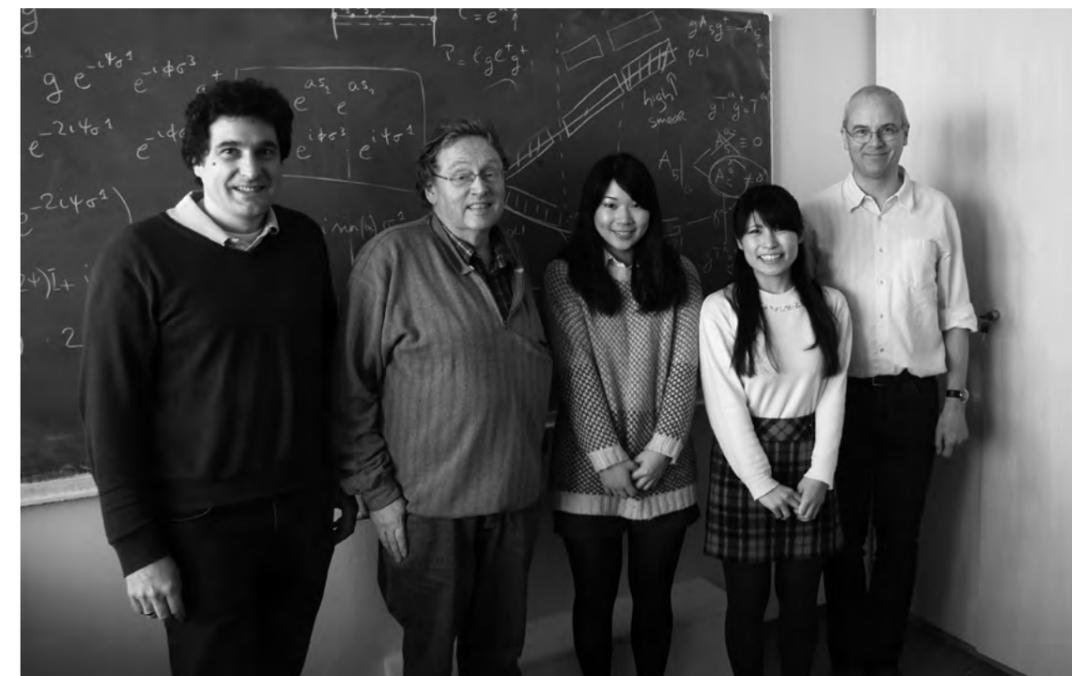
Vordere Reihe (v.l.n.r.): Die evaluierten Studentinnen Eri Masuda, Reika Ushijima, Mizuki Nikaido, Yurika Ishikawa und Mai Watanabe.

Hintere Reihe (v.l.n.r.): Die evaluierenden Hochschullehrer Prof. Per Jensen, Prof. Gi-Chol Cho, Dr. Frank Göhmann und Prof. Francesco Knechtli.



## EHEMALIGE ITP-STUDENTINNEN ZU BESUCH AN DER BERGISCHEN UNI

57



(v.l.n.r.): Physiker Prof. Francesco Knechtli, Prof. Per Jensen, Kawasaki-san, Takaku-san und Physiker Dr. Frank Göhmann.

Am 12. März 2015 besuchten uns die beiden Absolventinnen Soyoka Kawasaki und Mayumi Takaku von der Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio. Im Rahmen des ITP-Programms verbrachten Kawasaki-san und Takaku-san

bereits das Wintersemester 2013/14 als Gaststudentinnen in Wuppertal. Sie haben vor wenigen Wochen den M.Sc.-Grad in Computer Simulation Science und Physik erhalten und bereisen jetzt Europa, bevor sie am 1. April neue Arbeitsstellen antreten, Kawasaki-san bei einer Niederlassung von Fujitsu Limited in Tokio und Takaku-san bei einer Niederlassung von Mitsubishi Corporation in Kamakura. 🌸

## LITERARISCHER ABEND ZUM 70. TODESTAG VON ELSE LASKER-SCHÜLER

Die in Elberfeld geborene Dichterin und Zeichnerin Else Lasker-Schüler (1869–1945) zählt zu Wuppertals berühmtesten Töchtern. Zu ihrem 70. Todestag fand am Donnerstag, den 22. Januar 2015 in der Universitätsbibliothek ein literarischer Abend statt. Die Wuppertaler Autorin Christiane Gibiec las aus ihrem Roman „Else blau“, einer biografischen Nachdichtung auf Else Lasker-Schüler. Sie wurde von der Flötistin Julia Zehe musikalisch begleitet.



Literarischer Abend zum 70. Todestag von Else Lasker-Schüler

# 58

Moderiert wurde der Abend von Dr. Christine Hummel, Leiterin der Zentralen Studienberatung (ZSB) der Bergischen Universität. Neben der Lesung mit anschließender Diskussion stellte Prof. Dr. Andreas Meier, Leiter der Else-Lasker-Schüler-Arbeitsstelle an der Uni Wuppertal, die Ergebnisse der Forschungseinrichtung vor. Die Veranstaltung wurde vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Universitätsbibliothek, der Else-Lasker-Schüler-Arbeitsstelle und der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer Ortsgruppe Wuppertal (GEDOK) organisiert.

Die 1994 an der Bergischen Universität eingerichtete Else-Lasker-Schüler-Arbeitsstelle hat im Laufe der Jahre eine umfangreiche Materialsammlung zu Leben und Werk der Schriftstellerin zusammengetragen. Sie steht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus aller Welt offen. 🌿

<http://www.els.uni-wuppertal.de>

## GENERATIONENGEPRÄCH: „WIE MÖCHTE ICH IM ALTER WOHNEN?“



Generationengespräch: „Wie möchte ich im Alter wohnen?“

Um ältere und junge Menschen zusammenzubringen und mit ihnen über den gemeinsam bewohnten Stadtraum zu diskutieren, fand am Dienstag, den 24. März 2015 eine Podiumsdiskussion im Wohnprojekt „Lebendiges Wohnen an der Wupper e.V.“, Rudolfstr. 131 statt. Es diskutierten Senior-Studierende der Bergischen Universität mit jüngeren Wuppertalerinnen und Wuppertalern sowie Expertinnen und Experten zum Thema „Wie möchte ich im Alter wohnen?“.

Die Veranstaltung wurde moderiert von Uwe Temme, Leiter des Ressorts Soziales der Stadt Wuppertal. Das Impulsreferat hielt Christine Schrettenbrunner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität.

„Wohnen ist ein Thema, das niemanden unberührt lässt. Für den einen gilt ‚My home is my castle‘, für die andere ist die Wohnung nur die Basisstation für ein bewegtes Leben. Doch beide erhoffen bezahlbaren Wohnraum in einem angenehmen Wohnumfeld“, sagt Christine Schrettenbrunner. Ziel der Podiumsdiskussion war es, älteren wie jüngeren Menschen die Lebens- und Erfahrungswelt der jeweils anderen näher zu bringen. „Dazu gehören ihre möglicherweise unterschiedlichen Ansprüche an eine lebendige Stadt und das Angebot an Wohnungen“, so Schrettenbrunner. 🌿

### KONTAKT

Christine Schrettenbrunner  
Zentrum für Weiterbildung der Bergischen  
Universität  
Telefon 0202 439-3255  
E-Mail [schrette@uni-wuppertal.de](mailto:schrette@uni-wuppertal.de)

## GESETZ ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Am 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz sollen die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes enger miteinander verzahnt und weiterentwickelt werden. Pflegenden Angehörige sollen dadurch spürbar entlastet werden.

Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung sowie der Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen und der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, sollen dabei Sicherheit und Verlässlichkeit schaffen. 🌿

Die sechs Aspekte des Gesetzentwurfs:

- 10-tägige Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung
- Sechs Monate Pflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch
- Familienpflegezeit als Rechtsanspruch mit zinslosem Darlehen
- Der Begriff der nahen Angehörigen wird erweitert
- Betreuung pflegebedürftiger Kinder
- Begleitung in der letzten Lebensphase

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=212078.html>

## ELTERNGELD PLUS

Zum Juli 2015 tritt das *Elterngeld Plus* in Kraft, was einige Änderungen mit sich bringt. 🌿

Genauere Informationen finden Sie unter <http://www.elterngeld-plus.de/>

Die Informationsbroschüre zum *Elterngeld Plus* zum Download finden Sie unter [http://www.elterngeld-plus.de/fileadmin/templates/pdf/broschuere\\_elterngeldplus.pdf](http://www.elterngeld-plus.de/fileadmin/templates/pdf/broschuere_elterngeldplus.pdf)

PROGRAMM: [WWW.GESCHICHTE-GESTALTEN.DE](http://WWW.GESCHICHTE-GESTALTEN.DE)

## GESCHICHTE GESTALTEN: FORSCHEN – ENTDECKEN – VERMITTELN

STADTSPAZIERGÄNGE UND MEHR ...

GESCHICHTE GESTALTEN zur Frauen- und Geschlechtergeschichte führt seit mehr als 15 Jahren fachkundig und unterhaltsam durch eine der interessantesten und bedeutendsten 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. 🌿

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

### KONTAKT

Elke Brychta, Historikerin, Pädagogin, Autorin  
Telefon 0202 44 01 48  
E-Mail [elke.brychta@geschichte-gestalten.de](mailto:elke.brychta@geschichte-gestalten.de)

[www.geschichte-gestalten.de](http://www.geschichte-gestalten.de)

SEBASTIAN WIERCINSKI, Student im FACHBEREICH C – PHYSIK

## VÄTERZEIT

### Sebastian Wiercinski mit seinem dreijährigen Sohn

An dieser Stelle werden Väter unserer Hochschule porträtiert, um das erfolgreiche Projekt „Väterzeit“ aus dem Jahr 2008 fortzuführen.

Wir befragen Väter zu ihrer Doppelrolle als Student bzw. Beschäftigter und Familienvater zu ihren individuellen Vereinbarkeitskonzepten.

# 62

#### NAME, ALTER, FAMILIENSTAND

Sebastian Wiercinski, 31 Jahre alt, getrennt lebend

#### NAME UND ALTER DES KINDES

Daan-Talis, 3 Jahre alt

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

Da ich ein äußerst zeitaufwendiges und anstrengendes Studium zu absolvieren versuche (Physik), fällt es mir ehrlich gesagt (noch) oft sehr schwer alles zu vereinen.

#### WELCHE PROBLEMFELDER ERGEBEN SICH BEI DER VEREINBARKEIT?

Hauptsächlich fällt es mir und meinem Sohn insgesamt schwer, gemeinsam zu „studieren“. Als Physikstudierender ist ein entsprechendes Arbeitsumfeld (meiner Ansicht nach) unumgänglich. Tafel(n) weniger; mehr noch Arbeitsgruppenmitglieder. Zum einen hätte ich gerne meinen Sohn dabei, zum anderen wäre es für ihn sicher nicht besonders aufregend; zum anderen ist das Arbeitsklima dadurch beeinträchtigt.

#### IN WELCHEN BEREICHEN KLAPPT ES GUT?

Vielleicht brauche ich noch etwas Zeit und Erfahrung, um diese Frage beantworten zu können, bzw. besser beantworten zu können. Momentan kann ich leider nur sagen, dass es in keinem Punkte (bezüglich Studium plus Kind) gut klappt. Nun, dies liegt aber ganz gewiss nicht an der Organisation des Familienbüros.

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

In jedem Falle ist der Eltern-Kind-Lernraum eine tolle Sache. Dadurch ist eine gute Möglichkeit gegeben, sich mit Kind in der Uni aufzuhalten.

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

Da Daans Mutter und ich getrennt leben, ist – denke ich – recht ersichtlich, wie sich die Erziehung aufteilt.

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

Nein.

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

Bisher leider noch keine. Dafür war noch keine Zeit. Ich hoffe, ich kann dies nachholen. Vor allem würde ich mich gerne mit anderen Eltern austauschen.

#### HABEN SIE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE HINSICHTLICH DER VEREINBARKEIT?

Ein Wunsch meinerseits ist eine Betreuungsperson in der Uni. Das wäre das Beste, was passieren könnte. Des Weiteren wäre es schön, wenn es Spaziermöglichkeiten (also mehr als den spärlichen Uni-Fitness-Pfad) geben würde.

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

Eine Tafel im Eltern-Kind-Lernraum wäre toll. 🌿



## ERSTES ELTERN-KIND-TREFFEN



Das erste „Eltern-Kind-Treffen“ von studierenden und promovierenden Eltern.

Das erste „Eltern-Kind-Treffen“ von studierenden und promovierenden Eltern fand im Januar 2015 in den Räumen des Familienbüros der Bergischen Universität Wuppertal statt (Gebäude K, Ebene 12, Räume 30-35).

Die Mitarbeiterinnen des Familienbüros bieten den Treffpunkt ab sofort regelmäßig an: „Wir geben damit Eltern die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, zu vernetzen und offene Fragen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu klären und zu diskutieren.“

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

# 64

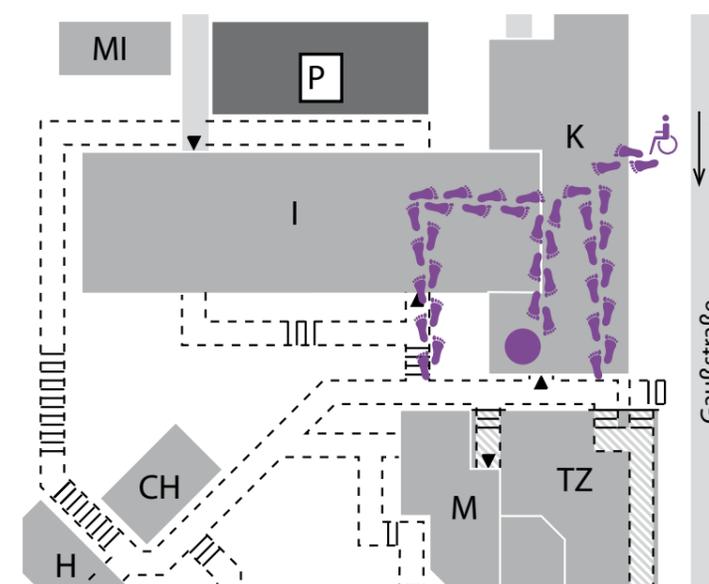
### KONTAKT

Familienbüro der Bergischen Universität Wuppertal  
 Maria Gierth, M.A.  
 Telefon 0202 439-5041  
 E-Mail [familienbuero@uni-wuppertal.de](mailto:familienbuero@uni-wuppertal.de)



# Familien Büro

Studieren und Arbeiten mit Kind



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

### KONTAKT

Maria Gierth, M.A.  
[familienbuero@uni-wuppertal.de](mailto:familienbuero@uni-wuppertal.de)  
 Telefon 0202 439 5041  
 Raum K.12.30-35

## STILL- UND WICKELRÄUME

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

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

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, am Campus Haspel im Vorraum der Damentoilette HA.65 zu wickeln und im Raum HB.00.18 (Ansprechpartnerin Frau Wurm – Telefon 0202 439 4075) zu stillen.

## ELTERN-KIND-LERNRAUM

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

## EXKLUSIVVORSTELLUNG VON MÜLLERS MARIONETTENTHEATER ZUR KINDERFREIZEIT



Die Kinder üben sich in der Technik des Marionettenspiels.



Günther Weißenborn von Müllers Marionettentheater zu Besuch bei der Kinderfreizeit mit dem „Theaterkoffer“

Die erste Kinderfreizeit im Jahr 2015 in der Uni. 16 Kinder spielen, toben und haben Spaß mit ihren BetreuerInnen. Mittendrin taucht Günther Weißenborn von Müllers Marionettentheater auf. Neuerdings ist er mit dem „Theaterkoffer“ auch mobil unterwegs.

Das wollten wir uns nicht entgehen lassen und luden ihn zu einer Exklusivvorstellung in unsere Räume in Halle K ein. Mit dem klassischen Stück „Der gestiefelte Kater“ begeisterte er alle Kinder, die erst mucksmäuschenstill zusahen und im weiteren Verlauf auch mitspielen durften. Danach gab es noch eine kleine Einführung in die Technik des Marionettenspiels. Für alle eine gelungene Veranstaltung. 🌸

# 66



Kinderfreizeit in den Osterferien 2015

## KINDERFREIZEITEN 2015

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

### SOMMER 2015

29.06. – 03.07.15

06.07. – 10.07.15

**Kanufreizeit\***

**Kanufreizeit\***

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

\*Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

03.08. – 07.08.15

**Rund um die Uni**

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

### HERBST 2015

05.10. – 09.10.15

**Rund um die Uni**

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

*Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:*

<i>Sophie Charlott Ebert</i>	<i>Titelbild, Seite 63</i>
<i>Ali Schmidt</i>	<i>Seite 04, 06</i>
<i>Martin Rottenkolber</i>	<i>Seite 07, 08</i>
<i>Hanna Mömken</i>	<i>Seite 10, 11, 12, 13</i>
<i>Bernd Sommer</i>	<i>Seite 15</i>
<i>Gabriele Hillebrand-Knopff</i>	<i>Seite 17, 66</i>
<i>Negar Pourrezaie-Khaligh</i>	<i>Seite 51, 52</i>
<i>Michael Graßl</i>	<i>Seite 54, 55</i>
<i>Sabrina Laun</i>	<i>Seite 56</i>
<i>Peter Funke</i>	<i>Seite 57</i>
<i>Natalia Volk</i>	<i>Seite 58</i>
<i>Ulrike Jansen</i>	<i>Seite 59</i>
<i>Heidi Seyfferth</i>	<i>Seite 64</i>
<i>Rolf Kramer</i>	<i>Seite 67</i>

*Wir möchten uns bei Sven Adrian, dem Fotografen des Titelbildes des letzten magazIn WS 2014/15, für den Namensfehlerteufel entschuldigen.*

**DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTERSEMESTERS 2015/2016**



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