

2023/24

MAGAZIN DER STABSSTELLE FÜR GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT
UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL 

30

Gemeinsam für eine
zukunftsfähige Universität.
Gespräch mit den Dezentralen
Gleichstellungsbeauftragten

40

Bergische Universität
unterzeichnet
Charta der Vielfalt

44

Queen-Referat: Voller
Einsatz für gleiche Rechte.
LSBTIQ* Sichtbarkeit an
der Bergischen Universität

magaz*in



Stabsstelle für
Gleichstellung und Vielfalt
Gleichstellungsbeauftragte



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

IMPRESSUM
AUSGABE 2023 / 24

REDAKTION

Sophie Charlott Ebert
Henriette Frädrieh

VERANTWORTLICH I. S. D. P.

Sophie Charlott Ebert

ANSCHRIFT

Bergische Universität Wuppertal
Stabsstelle Gleichstellung &
Vielfalt
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

KONTAKT

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



GESTALTUNG

Sophie Charlott Ebert

DRUCK

Druckerei Hans Hitzegrad
GmbH & Co. KG

AUFLAGE 1.500

- 04** EDITORIAL
- 06** NEUES REKTORAT DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT
- 07** ROLLENKLISCHEES ENDLICH ÜBERWINDEN – *Für eine chancengerechtere Universität und Gesellschaft*
- 10** ES BRAUCHT WEITERHIN INTENSIVES ENGAGEMENT FÜR GLEICHSTELLUNG – *Ausdauer und Ungeduld als Tugend*
- 13** REKTORAT RICHTET ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE EIN – *Erweiterung der Beratungsangebote*
- 14** CHANGENGLEICHHEIT UND RESPEKT – *Beratungs- und Beschwerdestellen bei Konflikten, Diskriminierung und Fehlverhalten an der Bergischen Universität*
- 16** PORTRAITS
 - 16** PROF. DR.-ING. HEATHER KATHS: PROFESSORIN FÜR DEN RADVERKEHR?
 - 18** DR.-ING. SYLVIA BACH: EIN #ICHBINHANNA-WEG MIT HAPPY END
 - 20** DR. PHIL. MARIAM MUWANGA: AUS KAMPALA NACH WUPPERTAL – *Von DaF, Literatur und Mentoring*
 - 22** DIPL.-ING. CHRISTIANE A. FREYER: DARUM WUPPERTAL!
 - 24** RONJA STURM: FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN – *Warum wir uns für Veränderung einsetzen müssen*
- 26** 50 JAHRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK – *Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement*
- 30** GEMEINSAM FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE BERGISCHE UNIVERSITÄT – *Im Gespräch mit den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten*
- 36** WANDEL GESTALTEN, HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN – *Erfahrungsbericht zweier Gleichstellungsreferentinnen*
- 38** DFG STARTET NEUE INITIATIVE FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT – *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards um Aspekt der Diversität erweitert*
- 40** BERGISCHE UNIVERSITÄT UNTERZEICHNET CHARTA DER VIELFALT
- 41** DIE UNI IST BUNT!
- 42** WC FÜR ALLE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT
- 44** VOLLER EINSATZ FÜR GLEICHE RECHTE – *LSBTIQ* Sichtbarkeit an der Bergischen Universität*
- 46** STADTKALEIDOSKOP – *Die queer-feministische Stadtkarte von Wuppertal*
- 48** DEN RÜCKENWIND NUTZEN – *Workshopformat zur Sichtbarkeit von queerem Leben*
- 50** SONDERFONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON JUNIORPROFESSORINNEN
- 52** AUF DEM WEG ZUR PROFESSORIN – *100 Jahre Habilitation Prof. Dr. Selma Meyer und neue Runde im SelmaMeyerMentoring*
- 54** MILDERUNG PANDEMIEBEDINGTER NACHTEILE – *Gleichstellung unterstützt Frauen beim Abschluss ihrer Promotion*
- 55** BERGISCHE UNI VERLEIHT GLEICHSTELLUNGSPREIS
- 57** MIGRANT*INNEN IN WUPPERTAL EINE STIMME GEBEN!
- 59** WUPPERTALER MALALA DAYS MIT GLEICHSTELLUNGSPREIS AUSGEZEICHNET
- 60** 3. WUPPERTALER MALALA DAY AM 12. JULI 2023

agaz*in

- 62** GESCHLECHTERHISTORISCHER STUDIENTAG 2023
- 64** ANGEBOTE ZUR FÖRDERUNG VON (NACHWUCHS-)WISSENSCHAFTLERINNEN
- 66** INTERNATIONALER TAG DER FRAUEN UND MÄDCHEN IN DER WISSENSCHAFT
- 68** GIRLS'DAY 2023 – 47 Mädchen schnuppern einen Tag MINT-Luft
- 70** EIN BESONDERES JUBILÄUM UND SO VIELE ANMELDUNGEN WIE NOCH NIE
- 72** AUF DEM WEG ZU EINER GESCHLECHTERGERECHTEN ZUKUNFT IM BAUINGENIEURWESEN –
Inspiration für Wandel und Mentoring für Stärke: Das Projekt Baulöwinnen
- 74** ASTA-REFERAT BERICHTET: ÜBERGRIFFE AN DER UNIVERSITÄT – *Betroffene Studierende erfahren keine adäquate Unterstützung von der Universität*
- 77** VORFÄLLE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT – *Ausbau und Zugänglichkeit von Beratungsangeboten stärken*
- 78** NEUE ANREGUNGEN FÜR EINE KLIMAGERECHTE UND INTERSEKTIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT – *Bukof 2022 und 2023*
- 80** EQUAL PAY DAY
- 82** FREIRAUM 2022 – *Förderung für innovative Lehre*
- 84** GRÜNDERINNEN-SUMMIT LOCKT 270 BESUCHER*INNEN AN DIE BERGISCHE UNIVERSITÄT
- 88** LET'S BRING ELSE ONLINE
- 90** SECHS STIMMEN ENTSCHEIDEN DIE ERSTE WEIBLICHE PROFESSUR IN DEUTSCHLAND –
Prof`in Dr. Claudia Bohrmann-Linde über die Düngemittelforscherin Margarete von Wrangell
- 93** „DANKE FÜR DIE BLUMEN. RECHTE WÄREN UNS LIEBER“ – *Die Erziehungswissenschaftlerin Astrid Messerschmidt über die Einführung des Muttertages am 13. Mai 1923*
- 98** FRAU ATATÜRK UND DIE SYMBOLISCHE, POLITISCHE GLEICHSTELLUNG DER FRAU – *Apl. Prof. Dr. Sabine Mangold-Will über Latife Uşşaki, Ehefrau des türkischen Staatsgründers Mustafa Kemal Atatürk*
- 100** IN ERINNERUNG AN PROF. PER JENSEN
- 102** FAMILIENBÜRO
 - 102** STILL- UND WICKELRÄUME
 - 102** ELTERN-KIND-LERNRAUM
 - 103** JAHRESPROGRAMM ZUR PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN
 - 103** KIDSBOXEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT
 - 104** ELTERN-KIND-TREFFEN – *In neuem Format*
 - 106** STUDIEREN MIT KIND IM NEUEN ELTERN-KIND-LERNRAUM DER BIBLIOTHEK
 - 108** VOIIO – EIN ANGEBOT ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT
 - 109** BÜCHERKOFFER ZUR DIVERSITÄT
- 110** VÄTERZEIT – *Simon Hoffmann mit seinem Kind Maivi*
- 112** SPORT, SPASS UND SPIELE IN DEN SCHULFERIEN – *Durch Erneuerungen im Programm noch bedarfsgerechter für arbeitende Eltern und energiegeladene Kinder*
- 115** KINDERFREIZEITEN 2024

04 EDITORIAL

SOPHIE CHARLOTT EBERT, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt

HENRIETTE FRÄDRICH, Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt

LIEBE LESER*INNEN!

Ob wir an einem Sonntagmorgen mit dem Fahrrad zur Bäckerei fahren, eine neue Disziplin erkunden oder unseren Projekten den letzten Schliff geben – wir bleiben in Bewegung. Manche Bewegungen gelingen uns fließend und scheinbar ohne Anstrengungen. Andere werden durch Widerstände ausgebremst und wir müssen uns im Gegenwind behaupten. Dieser Gegenwind kann stürmisch oder auch stetig sein, aber jeder Schritt nach vorn bringt Veränderung. Die Bewegung ist das Ziel.

Wir laden Sie ein, bei der Lektüre dieser Ausgabe Ihre eigenen Bewegungen der letzten Monate Revue passieren zu lassen und zu überlegen, an welchen Stellen ein Rückenwind Ihnen ermöglicht hat, Ihre vielfältigen Facetten zu zeigen oder wo Sie vielleicht selbst zum Rückenwind wurden.

PROF. DR. BRIGITTE HALBFAS, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Beiträge dieses Heftes zeigen, wie vielfältig die Handlungsfelder sind, wenn wir es mit der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und damit dem § 3 unseres Grundgesetzes ernst meinen. Dies zeigt sich zum Beispiel an den vielen Ideen und Projekten, die wir an unserer Universität zur Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gemeinsam ins Leben gerufen haben. Gleichstellung funktioniert dann, wenn viele von uns sie mutig und mit Neugier auf die Zukunft auf die Agenda nehmen. Dabei helfen in besonderer Weise die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die dort unmittelbar die Gleichstellungsarbeit begleiten und unterstützen. Sie sind mittlerweile hervorragend aufgestellt – lesen Sie gerne den entsprechenden Beitrag auf Seite 30.

Gleichstellungsarbeit ist mitunter mühsam, zwingt sie uns doch, lieb-gewonnene Überzeugungen und Handlungsweisen kritisch zu betrachten und ggf. zu ändern. Ich meine, es lohnt sich – denn von diesem Prozess und dem Ergebnis profitieren wir alle.

Lassen Sie sich gemeinsam mit uns inspirieren, genießen Sie unser magaz*in. 

STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT

NEUES REKTORAT DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT



Das neue Rektoratsteam (v.l.n.r.): Prof. Dr. Susanne Buch, Prof. Dr.-Ing. Peter Gust, Prof. Dr. Birgitta Wolff, Prof. Dr. Gertrud Oelerich und Prof. Dr. Stefan Kirsch

Das Rektorat setzt sich aus vier Ressorts zusammen: Das Prorektorat für Forschung und Digitales übernahm Prof. Dr. Stefan Kirsch. Prof. Dr. Susanne Buch ist die Prorektorin für Studium und Lehre. Für das Prorektorat Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität ist Prof. Dr. Gertrud Oelerich verantwortlich. Das Prorektorat Third Mission wurde von Prof. Dr.-Ing. Peter Gust übernommen. 🌸

Seit dem 1. September 2022 leitet ein neues Team die Bergische Universität. Nachdem Prof. Dr. Birgitta Wolff bereits im Oktober 2021 als neue Rektorin und im März 2022 vier neue Prorektor*innen mit großer Mehrheit gewählt wurden, verblieb Kanzler Dr. Roland Kischkel bis September 2023 im Amt. Seit Oktober 2023 komplettiert Dr. Ursula Löffler für die kommenden acht Jahre das Leitungsteam der Bergischen Universität als neue Kanzlerin.



Abschied und Neuanfang (v.l.n.r.): Dr. Roland Kischkel mit seiner Amtsnachfolgerin Dr. Ursula Löffler und dem Hochschulratvorsitzenden Dr. h.c. Josef Beutelmann

ROLLENKLISCHEES ENDLICH ÜBERWINDEN

Für eine chancengerechtere Universität und Gesellschaft

In ihrer Kindheit und Jugend hatte Birgitta Wolff nie das Gefühl, in irgendetwas schlechter zu sein, weil sie ein Mädchen ist. Aus dem Gefühl wurde eine wertvolle Haltung. Diese will sie nicht nur auch anderen vermitteln, sondern als Rektorin der Bergischen Universität mit ihr der Macht der unbewussten Vorurteile entgegenwirken. Im Gastbeitrag erläutert sie, wie wichtig es ist, für Vorurteile immer wieder die Aufmerksamkeit zu schärfen, Muster zu hinterfragen und wie sich strukturelle Veränderungen am besten vorantreiben lassen.

Aufgewachsen bin ich auf dem Land, entsprechend wurde ich sozialisiert: Wir haben alle alles gemacht, egal was zu erledigen war. So bin ich bis heute weder traktor- noch pferdescheu. Über reine Mädchenschulen, eine davon habe ich neun Jahre lang besucht, lasse ich allen ihre Meinung, aber für mich war das eine gute Schule: Ich hatte nie das Gefühl, in Mathe oder Physik womöglich schlechter als irgendwelche Jungs zu sein – wo der Vergleich der Geschlechter ausbleibt, können die klassischen Rollenbilder logischer- und dankenswertere Weise nicht wirken. Allerdings, auch das gehört zur Wahrheit, musste ich dadurch im Laufe meines Lebens lernen, genauer hinzuschauen, um die Rollenklischees anderer wahrzunehmen. Denn was für mich völlig normal war, war ja längst nicht überall normal; und ist es leider bis heute nicht – deshalb schreiben wir weiterhin Artikel wie diese.

07

Genauer hinschauen bedeutet für mich, sich gerade in Positionen mit Personalverantwortung die Wirkmechanismen unbewusster und geschlechtsbezogener Vorurteile – also des Unconscious Bias, des Gender Bias – immer wieder zu vergegenwärtigen. Sie sind kein neues Phänomen, aber überwunden haben wir sie bis heute nicht. Allen, die an fundierten Einblicken in die Thematik interessiert sind, kann ich das Online-Tutorial zu Gender Bias im Berufungsverfahren vom Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg empfehlen. Es sensibilisiert dafür, wie sich Klischees auf Entscheidungsprozesse auswirken und so für Entscheidungsverzerrungen und letztlich Ungleichbehandlung sorgen, auch ungewollt. Wenn für Professuren halt vor allem „*typisch männliche*“ Eigenschaften und Lebensläufe erwartet werden, fallen Frauen systematisch häufig durch.

Einige Beispiele aus im Laufe der Jahre mit-erlebten Berufungsverfahren illustrieren die Problemlage:

1. Eine Bewerberin Ende 30 hat ebenso viele und ebenso gute Publikationen wie ein jüngerer männlicher Bewerber. Sie soll bei der Sichtung der Bewerbungen in der – vorwiegend männlich besetzten – Berufungskommission aussortiert werden. Geflissentlich übersehen wird, dass die Frau im Laufe ihrer Karriere bereits drei Kinder großgezogen hat und zweimal aus beruflichen Gründen ihres Gatten umgezogen ist. Dessen Karriere floriert bestens. Problem: Hier wird „Frauenarbeit“ einfach nicht anerkannt.

2. Eine Bewerberin Anfang 30 glänzt im Berufungsverfahren in jeder Hinsicht, auch mit exzellenten und zahlreichen Publikationen, die man ansonsten eher bei deutlich Dienstälteren erwartet. Sie soll aussortiert werden. Argument: Die ist karrierefiziert! Problem: Hier wird „männliches Verhalten“ bei einer Frau nicht als Stärke akzeptiert. Frauen müssen „anders“ sein.

3. Seltener geworden sind Fälle wie dieser, der in der Tat im letzten Jahrhundert stattfand: Netter älterer Professor fragt – ehrlich besorgt – nach den Vorstellungsvorträgen in der Berufungskommission die einzige Bewerberin, ob denn ihr Gatte von der Bewerbung wüsste und einverstanden sei. Schließlich müsse die Familie im Eventualfall ja umziehen. Bevor der Kommissionsvorsitzende intervenieren konnte, hatte die Bewerberin die Frage bereits souverän beantwortet. Es war wohl nicht das erste Mal. Als ich – in meiner damaligen Rolle als Frauenbeauftragte der Fakultät – die analoge Frage an den nächsten männlichen Bewerber richtete, ging ein Schreckensraunen durch die Kommission und es kam eine sehr unwirsche Replik. Danach wurde eine solche Frage nicht mehr gestellt.

In all diesen Fällen war das Bestürzende: Es gab Anwesende und Mit-Entscheidende, denen zunächst nicht klar war, dass da irgendetwas nicht in Ordnung war. Sensibilisierung ist also ein wichtiger erster Schritt. Aber nicht der letzte. Wir müssen wegkommen vom Denken in klassischen Rollenbildern und -erwartungen, und es muss gleichfalls Schluss damit sein, dass Frauen für ein Verhalten, das man bei Männern erwartet und lobt, negativ bewertet werden.

Birgitta Wolff studierte nach einer Banklehre Wirtschaftswissenschaften und Philosophie an der Universität Witten/Herdecke. Nach ihrem Diplom wurde sie an der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität promoviert. Die Habilitation folgte. In dieser Zeit diente sie auch als „Frauenbeauftragte“ ihrer Fakultät. 2000 wurde sie die damals einzige Professorin an der Wirtschaftsfakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, deren erste Dekanin sie 2008 wurde. 2010 bis 2011 war Birgitta Wolff Kultusministerin und von 2011 bis 2013 Ministerin für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt. Von 2015 bis 2020 hatte sie als erste Frau das Amt der Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt inne. Seit dem 1. September 2022 ist sie, ebenfalls als erste Frau im Amt, Rektorin der Bergischen Universität.



Prof. Dr. Birgitta Wolff

Dies zu predigen wird allein jedoch nicht helfen. Wir müssen auch an Strukturen und Prozessen arbeiten, zum Beispiel eben, geeignete Schulungen anbieten – eventuell sogar verpflichtend –, Regeln für die Zusammensetzung von Entscheidungsgremien haben und dergleichen mehr. Das mag vielen zunächst lästig sein; es ist für die Transformation in eine chancengerechtere Universität und Gesellschaft jedoch wichtig. Und bei derartigen Veränderungen müssen Einzelne und einzelne Organisationen mit gutem Beispiel vorangehen. „Masterpläne für alle“ bewirken meist nur Bedenken und Widerstände, die dann den Wandel behindern. Wenn aber jemand einfach mal zeigt, dass „es“ funktioniert – womöglich sogar besser – dann sind Gegenargumente obsolet.

So unterstütze ich gerne Ideen und Maßnahmen, die dazu beitragen, familiäre Leistungen von Frauen stärker zu würdigen, zum Beispiel in den oben bereits erwähnten Berufungsverfahren. Ebenso müssen wir zu neuen, familienfreundlicheren Arbeits- und Beratungsstrukturen

kommen, zum Beispiel mit Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung und Sozialen Ansprechpartner*innen (SAP) – natürlich immer für Uni-Mitarbeitende aller Geschlechter. Die Bergische Universität wird da weiterhin manches einfach einmal ausprobieren, auch in Kooperation mit externen Partnern, z. B. in der Kinderbetreuung. Nichts geht wirklich schnell, und nicht alles wird klappen, aber aus Erfahrung weiß ich, dass neue Vorhaben besonders gut gelingen können, wenn man Experimente zulässt, in Pilotprojekten Konzepte testet und – vor allem – sich mit anderen vernetzt, die ebenfalls etwas verändern und zum Erfolg bringen wollen. Das ist die eine Seite, die mit der Personalverantwortung.

Der anderen Seite, den Frauen, die es zukünftig gilt, einzustellen und zu fördern, möchte ich von ganzem Herzen raten, sich viel mehr zuzutrauen. Und für gute Leistungen darf man auch etwas fordern, z. B. in Berufungsverhandlungen. Lange hatte ich dabei den Eindruck, die Damen wären nicht nur sympathisch realistisch, sondern mitunter auch unnötig bescheiden! Das passierte den Männern, zumindest in meinem Sample, eher selten. Und ein weiterer Rat wäre: stets offenbleiben, um auch völlig ungeplante und unerwartete Chancen zu ergreifen und zu nutzen. Männer machen das übrigens auch – sorry für das Klischee. 🌸

ES BRAUCHT WEITERHIN INTENSIVES ENGAGEMENT FÜR GLEICHSTELLUNG

Ausdauer und Ungeduld als Tugend

10

Während meines Studiums der Diplom-Pädagogik an der Universität Bielefeld war ich Mitte der 1980er-Jahre als studentische Hilfskraft u. a. in einem soziologischen Forschungsprojekt beschäftigt. Die damals recht innovative Forschungsfrage befasste sich mit der Situation von Frauen in Ingenieurberufen. Aus heutiger Perspektive fällt auf, dass die Studie in ihren Ergebnissen damals in Bezug auf die Studien- und Berufssituation von Frauen Faktoren herausgestellt hat, die noch heute bei der Auseinandersetzung mit der Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Frauen im Fokus stehen. Und das war immerhin vor knapp 40 Jahren. Es ging beispielsweise um strukturelle Ungleichheiten bezogen auf die Übergangsprozesse vom Studium in den Beruf, um unterschiedliche Chancen im Rahmen beruflicher Aufstiegsprozesse oder um Unterschiede bei der Entlohnung von Männern und Frauen – nicht selten zu Ungunsten der Frauen.

Seither hat sich sehr vieles weiterentwickelt. Viele Zugänge, Wege und Optionen stehen Frauen heute offen oder sind selbstverständlich(er) geworden. Vieles ist erreicht, manches erkämpft worden. Zugleich sehen wir heute weiterhin – und zwar nicht nur spezifisch für den Bereich der Ingenieurwissenschaften – sehr ähnliche strukturelle, also eben nicht nur individuelle oder zufällige Unterrepräsentanzen von Frauen: bei der Studienplatzwahl in verschiedenen Fächern des MINT-Bereichs, beim Übergang in eine Promotion oder bei der Besetzung von Professuren, um nur drei Punkte herauszugreifen.

Immer noch finden sich Barrieren, die Frauen, nicht selten in subtiler und zunächst wenig offensichtlicher Weise, daran hindern, nach eigenen Wünschen und Interessen ihr Studium zu wählen, ihren Berufswunsch zu

Gertrud Oelerich studierte bis 1989 Erziehungswissenschaft an der Universität Bielefeld. Nach dem Diplomabschluss und einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt zur Jugendstrafverteidigung wechselte sie 1989 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in den Arbeitsbereich Sozialpädagogik der Universität Heidelberg, wo sie auch promoviert wurde. Nach einer Tätigkeit als wissenschaftliche Begleitung und Evaluatorin für Jugendämter und Hochschulen (2000 bis Sommer 2005) und einer Professurvertretung an der Goethe Universität Frankfurt (2005 bis 2007) übernahm sie die Leitung des Fachbereichs ‚Kinder- und Jugendhilfe‘ beim Jugendamt Wuppertal. Ende 2009 kehrte sie wieder an die Universität zurück und ist seitdem in der Erziehungswissenschaft der Bergischen Universität tätig, wo sie 2011 zur außerplanmäßigen Professorin ernannt wurde. In 2016 begann sie ihre Tätigkeit als Prodekanin der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften, von der sie 2020 zur Dekanin gewählt wurde. Am 1.9.2022 trat sie das Amt der Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität an.



Prof. Dr. Gertrud Oelerich

verwirklichen und dieselben Chancen auf Umsetzung und Anerkennung ihrer Interessen – nicht zuletzt auch finanzieller Art – wie Männer zu haben. Um das Ziel der Gleichstellung weiterhin zu verfolgen, braucht es bis zu dessen tatsächlicher Realisierung Maßnahmen zur Unterstützung und Herstellung von gleichen Chancen – auch an Universitäten. Gleichberechtigung ist kein ad hoc Geschehen, vielmehr eher ein langwieriger Prozess, wie es meine Kollegin an der Bergischen Universität Dr. Astrid Messerschmidt, Professorin der Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität im Rückblick auf 100 Jahre Gleichberechtigung an Universitäten im *magaz*in 2021/22* deutlich gemacht hat. Es

gilt, sich auch in Zukunft mit so manchen Beharrungstendenzen auseinanderzusetzen. Insofern: Bemühungen zur Gleichstellung von Frauen braucht es auch weiterhin.

Einige Maßnahmen sind mittlerweile zum selbstverständlichen Alltag der Universität geworden – nicht zuletzt aufgrund des grundgesetzlich gesicherten Rechtsstatus von Gleichberechtigung, bspw. hinsichtlich der paritätischen Besetzung von Gremien oder Kommissionen. Andere Gleichstellungsmaßnahmen haben bereits eine längere und zum Teil auch etablierte Tradition an der Bergischen Universität, z. B. die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen durch Mentoringprogramme, Coachingangebote oder die gezielte Ansprache von Schülerinnen für ein Studium der MINT-Fächer im Rahmen der jährlichen *SommerUni*. Und dennoch besteht an verschiedenen Punkten immer noch deutlicher Nachholbedarf, z. B. bezogen auf eine gesicherte Kinderbetreuung, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium für viele Mütter, manchmal auch für Väter, überhaupt erst möglich macht, oder in Bezug auf die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Welche Möglichkeiten eine Universität besitzt, in solchen Situationen Abhilfe zu schaffen oder Hilfestellung zu leisten, muss jeweils ausgelotet werden. Auch wenn

12

dies wie z. B. in Bezug auf die angesprochene Care-Arbeit keinesfalls einfach zu realisieren ist, entmutigt uns dies nicht. Es bleibt Ansporn, neue Wege und Möglichkeiten der Unterstützung zu suchen, ggf. auch zusammen mit anderen Kooperationspartner*innen.

Geschlechter(un)gerechtigkeit ist im sozialen wie globalen Zusammenhang häufig eng mit weiteren Benachteiligungen verbunden, vor allem mit sozialer und globaler Ungerechtigkeit, mit Armut, aber auch mit Klima- und Umweltschutz – genauer gesagt: mit Klima- und Umweltschädigung, ebenso häufig mit Fragen der Einhaltung von Menschenrechten. Sehr schnell geht es dann um strukturelle Mehrfachbenachteiligung und um deren vielfältige und gravierende Folgen.

Fragen der Benachteiligung von Frauen, die in globalen Kontexten intensiv diskutiert werden, müssen auch im universitären Kosmos im Blick bleiben. Sie machen uns nachdrücklich auf unterschiedliche Diversitätsdimensionen, die

zu Benachteiligungen führen können, aufmerksam, bspw. persönliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, ethnische Herkunft, sozialer Status oder sexuelle/geschlechtliche Orientierung. Und sie verweisen darüber hinaus auf mögliche systematische Verflechtungen der verschiedenen Benachteiligungsdimensionen, eben auf Mehrfachbenachteiligung.

Schließlich: Einerseits Gleichstellung von Frauen voranzubringen und andererseits eine breitere Perspektive auf Diversität mit den damit verbundenen Chancen und Potenzialen, aber auch möglichen Benachteiligungen einzunehmen, steht keinesfalls in Konkurrenz zueinander. Die Forderung nach Gleichstellung geht nicht einfach in einer übergeordneten Diversitätsperspektive auf. Vielmehr können sich – jedenfalls idealerweise – beide Perspektiven gegenseitig ergänzen, auch wenn dies letztlich keine einfach zu bewältigende Herausforderung ist. Die Herstellung von Gleichstellung, auch bezogen auf die weiteren Diversitätsdimensionen, braucht einen langen Atem, was aber nicht mit einem ‚Verschieben auf später‘ zu verwechseln ist. Manchmal ist eine gewisse Ungeduld durchaus angebracht. 🌸

REKTORAT RICHTET ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE EIN

Erweiterung der Beratungsangebote

Das Rektorat der Bergischen Universität
hat 2023 beschlossen, das Spektrum der
Anlaufstellen und Beratungsangebote um
eine Antidiskriminierungsstelle zu erweitern.

Die Universität legt großen Wert auf nichtdiskriminierende und förderliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, in denen sich jede*r Einzelne optimal entfalten und entwickeln kann. Mit der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle setzt sich die Bergische Universität das Ziel, strukturelle intersektionale Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungen innerhalb der Universität aufzuspüren, geeignete konkrete wie strategische Gegenmaßnahmen zu entwickeln und Konfliktprävention anzubieten.

Zugleich wird mit der neuen Antidiskriminierungsstelle eine Beratungsstruktur geschaffen, die explizit auch Fälle im Bereich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt begleitet, bearbeitet und für Beratungsgespräche zur Verfügung steht.

Die neue Referentin für Antidiskriminierung, verortet bei der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, wird zum Sommersemester 2024 ihre Arbeit aufnehmen. 🌸

CHANCENGLEICHHEIT UND RESPEKT

Beratungs- und Beschwerdestellen bei Konflikten, Diskriminierung und Fehlverhalten an der Bergischen Universität

14

In der dynamischen Welt der Hochschulbildung steht die Bergische Universität fest hinter ihrem Engagement zur Förderung von Gleichstellung und Respekt für alle, die Teil dieser Gemeinschaft sind.

Wo Menschen miteinander studieren, forschen und arbeiten, können aus unterschiedlichen Gründen Probleme oder Konflikte auftreten und entstehen. Nicht alle Konflikte nehmen einen fruchtbaren Verlauf oder erledigen sich von selbst. Nur eine frühzeitige Lösung und konstruktive Bearbeitung bestehender und entstehender Konflikte ermöglicht eine produktive und respektvolle Zusammenarbeit und gesunde Arbeitsatmosphäre für alle und beugt diskriminierenden Strukturen vor. In diesem Sinne bietet die Bergische Universität Beschwerdestellen und eine Vielzahl an unterstützenden Beratungsangeboten an, die bei Problemen oder Konfliktsituationen behilflich sind. Hierbei wollen wir sicherstellen, dass alle Hochschulangehörigen Kenntnis von und Zugang zu den Beschwerdestellen und Beratungsressourcen haben.

Dem Rektorat ist wichtig, gegen Diskriminierungsphänomene nicht nur in verbalen Bekundungen, sondern auch durch die Schaffung entsprechender Strukturen und Verfahren vorzugehen. Dazu zählt zum einen das Vorhalten kompetenter Beratungsstellen, bei denen Betroffene schnell offene Ohren, Rat zu den verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens, Zuspruch und vielleicht auch einfach Trost finden. Eine solche Beratung muss niedrigschwellig und auch anonym möglich sein, deshalb können hier auch Beratungsstellen außerhalb der Uni-Weisungslinien sehr hilfreich sein. Zusätzlich sind auch Verfahren zur Überführung und ggf. Sanktionierung von mutmaßlichen Täter*innen notwendig. Dies kann ein anonymes Beratungsgespräch nicht leisten.

KONFLIKTE

*entstehen, wenn Interessen, Meinungen und Positionen von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationsbereichen nicht miteinander vereinbar sind. Sie können zu Spannungen führen, die von den Beteiligten als belastend wahrgenommen werden. Bleiben Konflikte unbearbeitet, sind die Akteur*innen ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr in der Lage, eigenständig aus dem konfliktbehafteten Miteinander herauszutreten. Ein frühzeitiges Handeln ist notwendig, um destruktiven Dynamiken vorzubeugen und Konflikte angemessen zu bewältigen.*

DISKRIMINIERUNG

im Hochschulalltag bedeutet mehr als eine einfache Unterscheidung von Personen und bezeichnet vielmehr eine einschränkende, bevorzugende, abwertende und/oder ausgrenzende Ungleichbehandlung von Personen. Personen können z. B. aufgrund ihres Geschlechts, ethnischer Herkunft, Nationalität, Sprache, Aufenthaltsstatus, äußerer Erscheinung, Religion oder Weltanschauung, sozialen Status, Lebensform, Behinderung, Alters oder sexueller/geschlechtlicher Identität diskriminiert werden. Die Bergische Universität schließt explizit auch sexualisierte Belästigung in ihr Verständnis von Diskriminierung ein.

GEWALT

im Kontext eines universitären Umfeldes ist neben körperlichen Übergriffen und mutwilliger psychischer Schädigung auch im Rahmen von Machtmissbrauch zu verstehen. Dazu ist auch Stalking als Besondere Form von Gewalt miteinzubeziehen. Gemeint ist damit das beabsichtigte, wiederholte Verfolgen, beharrliche Nachstellen und Belästigen einer Person, so dass diese sich bedroht fühlt.

Denn dazu müssen – neben eventuellen strafrechtlichen Optionen – rechtsstaatliche Ermittlungs- und Beweiswege eingeschlagen und Entscheidungsverfahren innerhalb der formalen Uni-Governance ausgelöst werden, um zum Beispiel arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen prüfen zu können. Insofern ist es wichtig, dass die Uni sowohl Beratungs- als auch Beschwerdestellen und Ombudspersonen transparent vorhält. Denn letztere eröffnen auch den Zugang zu Verfahren, die nicht nur Unterstützung für Betroffene, sondern auch eine Beweisführung und ggf. Sanktionierung ermöglichen.

ZUM ZUSAMMENHANG VON GESCHLECHT, KONFLIKTEN UND DISKRIMINIERUNGEN

Konflikte, Diskriminierung und Fehlverhalten können in sozialen Kontexten oft auch mit dem Geschlecht in Verbindung stehen, da gesellschaftliche Normen, Stereotype und historische Strukturen eine Rolle bei der Gestaltung von Interaktionen und Beziehungen spielen. In vielen Fällen spiegeln sich tief verwurzelte Geschlechterrollen und -erwartungen wider, die in unserer Gesellschaft existieren. Diese Rollen können zu Missverständnissen, Ungleichbehandlungen und sogar zu Diskriminierung führen. Die Sensibilität für geschlechtsspezifische Dynamiken ist daher entscheidend, um ein Bewusstsein für potenzielle Konflikte zu schaffen.

Wenn Sie Unterstützung suchen oder sich beschweren wollen, zögern Sie nicht, sich vertrauensvoll an eine unserer Anlaufstellen zu wenden. Zudem laden wir alle Studierenden und Mitarbeiter*innen dazu ein, sich aktiv mit diesen Stellen und deren vielfältigen Angeboten vertraut zu machen. Nur gemeinsam können wir eine Hochschulgemeinschaft schaffen, die auf Gleichstellung, Respekt und einem unterstützenden Miteinander basiert. 🌸

Übersicht über die Beratungs- und Beschwerdestellen bei Konflikten, Diskriminierung und Fehlverhalten an der Bergischen Universität Wuppertal

BERATUNGS- UND BESCHWERDESTELLEN FÜR RATSUCHENDE

Bei Konflikten, Diskriminierung und Fehlverhalten an der Bergischen Universität Wuppertal

| ANLAUFSTELLEN FÜR STUDIERENDE | ALLGEMEINE ANLAUFSTELLEN | ANLAUFSTELLEN FÜR BESCHÄFTIGTE |
|--|--|---|
| <p>BERATUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> → Zentrale Studienberatung, u. a. psychologische Beratung → Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung oder chronischer Erkrankung → International Center → AStA → Fachschaften <p>BESCHWERDE</p> <ul style="list-style-type: none"> → Zentrale Beschwerdestelle für Studierende | <p>BERATUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> → Ombudsperson für gute wissenschaftliche Praxis → Compliance-Beauftragte*r → Anti-Korruptionsbeauftragte*r → Antidiskriminierungsstelle → Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt → Zentrale Gleichstellungsbeauftragte → Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte → Familienbüro → Suchtprävention und -beratung → Gesunde Hochschule | <p>BERATUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> → Psychologische Beratungsstelle für Beschäftigte → Schwerbehindertenvertretung → PR-Wiss → PR-TuV → Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte → Auszubildendenvertretung → Externe Soziale Ansprechpartner*in für Beschäftigte in TuV für wiss. und künstl. Beschäftigte <p>BESCHWERDE & MELDUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> → AGG-Beschwerdestelle → Meldung nach HinSchG |

PORTRAIT: PROF. DR.-ING. HEATHER KATHS, Professorin in der Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen – Lehr- und Forschungsgebiet Radverkehr

PROFESSORIN FÜR DEN RADVERKEHR?



Prof. Dr.-Ing. Heather KathS

Wie kommt eigentlich eine Kanadierin dazu, an der Bergischen Universität Professorin für Radverkehr zu sein? Diese Frage stellen sich bestimmt einige Menschen, die mich treffen. Und auch wenn die wenigsten direkt die Statistiken im Kopf haben dürften, so scheint mein Herkunftsland mit flächenmäßig großen Städten, den vielen Pick-up-Trucks und dem daraus resultierenden höchsten durchschnittlichen Benzinverbrauch der Welt irgendwie im Gegensatz zu meiner Professur zu stehen. Und tatsächlich war auch für mich als Bewohnerin der Vorstadt Calgarys das Fahrrad lange ein reines Freizeitgerät. Auch als Studentin in meiner Heimatstadt änderte sich das zunächst nicht. Zugegebenermaßen studierte ich Ingenieurwesen nämlich nicht nur, weil ich mich schon früh für Mathematik und Daten interessiert habe, sondern auch, weil mich die zahlreichen großen Ingenieurbauwerke der Stadt faszinierten. So entschied ich mich dann auch für das Bauingenieurwesen, eine Entscheidung, die man in Kanada erst nach dem Grundstudium und nicht mit Beginn des Studiums fällt. Einer meiner Großväter hatte schon seinen Töchtern deutlich gemacht, was er davon hielt, als er

sagte, dass das Studium für eine Frau zu vergleichen wäre mit dem Eingießen eines guten Weines in einen Lederstiefel – schade um den Wein und um den Stiefel. Mein anderer Großvater war ganz anderer Meinung, auch wenn er sich vielleicht gewünscht hätte, dass ich – wie er zuvor – Maschinenbau studiere. Nachdem mir die Entwicklung neuer Wohngebiete in einem Praktikum bei einem großen Ingenieurbüro wenig Freude machte, fand ich erst spät im Studium zu meiner heutigen Begeisterung. In der Gruppe von Fred Hall durfte ich ein wissenschaftliches Projekt unterstützen, bei dem es um das Fahrrad als Transportmittel ging. Sowohl die akademische Arbeit als auch das Thema haben mich seitdem nicht mehr losgelassen. Ich selbst wollte dann auch das Rad als Verkehrsmittel einsetzen und habe mich auf eine der großen Straßen Calgarys begeben – wo ich prompt auf Schotter ausrutschte. Ein vorbeifahrender Pick-up hielt an. Aber anstatt sich nach meinem Wohlergehen zu erkundigen, sagte die Fahrerin nur, dass mir das ganz recht geschehe. Die Liebe zum Fahrrad als Transportmittel konnte dieser Vorfall aber nicht ersticken. Und so entschied ich mich dazu, den Masterstudiengang Transportation Systems in München zu absolvieren. Hier wurde jetzt das Fahrrad auch für mich persönlich zum Hauptverkehrsmittel. Wie es der Zufall wollte, konnte mein späterer Doktorvater Fritz Busch einige

Arbeitspakete zur Modellierung des Radverkehrs in einem ansonsten vom Automobil geprägten Forschungsvorhaben unterbringen. Sowohl methodisch als auch thematisch war das sehr reizvoll für mich und so konnte ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität München bleiben und zu diesem Thema promovieren. Während das Themenfeld zu Beginn meiner Promotion noch häufig belächelt wurde, änderte sich das durch die zunehmende öffentliche Diskussion im Rahmen der Verkehrswende zusehends. Dementsprechend gab es mehr und mehr Förderprogramme und so konnte ich nach meiner Promotion eine kleine Arbeitsgruppe im Bereich Radverkehr aufbauen. Schließlich bekam ich im April 2021 einen Ruf auf die Stiftungsprofessur „Radverkehr“ an der Bergischen Universität. Ich freue mich sehr, dass ich hier ein begeistertes Team aufbauen konnte, das jetzt an den vielen offenen Fragestellungen im Bereich Radverkehr arbeitet. Es motiviert uns alle, die komplexen Sachverhalte des Radverkehrs genauer zu verstehen und so in der Forschung die Grundlagen für bessere Planungswerkzeuge in der Praxis zu legen. Schlussendlich hoffen wir, damit einen Beitrag zur Verkehrswende leisten zu können und die Städte lebenswerter zu machen. Es ist unheimlich spannend, in diesem dynamischen Umfeld zu arbeiten, in dem sich durch neue Entwicklungen unter den Stichworten „connected“, „shared“, „electrified“ auch viele interdisziplinäre Forschungsthemen ergeben. Es gibt also noch viel Potenzial für den Radverkehr der Zukunft und ich bin gespannt, wie sich meine Kinder durch die Stadt bewegen werden, wenn sie erwachsen sind. Auch wenn es manchmal etwas langsam voranzugehen scheint, bewegt sich doch jetzt schon vieles – selbst meine Heimatstadt Calgary ist in den vergangenen Jahren deutlich fahrradfreundlicher geworden. Auch das zeigt mir, dass es sich lohnt, beharrlich zu sein, sich nicht entmutigen zu lassen und ein Themengebiet für sich zu erschließen, das sinnstiftend ist und einem Freude bereitet. Ein bisschen Glück gehört natürlich auch dazu. 🍀

PORTRAIT: DR.-ING. SYLVIA BACH, Forschungsgruppenleiterin an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik – Resilienz kritischer Infrastrukturen

EIN #ICHBINHANNA-WEG MIT HAPPY END



Dr.-Ing. Sylvia Bach

Technisches Verständnis, Zahlenaffinität, etwas „Nerdigkeit“... das kann alles nicht schaden, wenn mensch sich für ein Ingenieurstudium entscheidet. Ich hatte nichts davon, nur die naive Idee, mit dem was ich mache, ein bisschen die Welt retten zu können, nachdem wir im SoWi-LK „Erdpolitik“ von Ernst Ulrich von Weizsäcker gelesen hatten. Kurz vor der Jahrtausendwende gab es nicht viele Möglichkeiten, Nachhaltigkeit als Studienschwerpunkt oder gar Fachrichtung zu wählen, aber das Fachgebiet Technischer Umweltschutz an der Bergischen Universität erschien mir eine geeignete Grundlage für meinen Weg zu sein – den ich zugebenermaßen damals nur sehr vage vor Augen hatte. Als Arbeiterkind waren mir Studium und Unileben allerdings auch vollkommen fremd und erschienen mir ehrlich gesagt auch etwas beängstigend. Eine Ausbildung fanden zumindest meinen Eltern sicherer. Kompromissbereit, wie Teenager nun mal sind, begann ich meinen Weg mit einer Ausbildung zur

Industriekauffrau. Spoiler: Zumindest für die spätere Disziplin während des Studiums ist das im Nachhinein betrachtet keine schlechte Entscheidung gewesen.

Aber es ließ mich nicht los, sodass ich nach meiner Ausbildung dann endlich das Studium der Sicherheitstechnik in Wuppertal begann. Ein ziemlich großer Schritt. Und ein richtiger, bei dem ich mir selbst bewiesen habe, dass frau sich oben genannte, vermeintlich fehlende Eigenschaften aneignen oder sie zumindest kompensieren kann. Während meines Studiums konnte ich außerdem erste „Weltretterluft“ am Wuppertal Institut schnuppern. Ich habe weiterhin an einem Institut für Emissions- und Immissionsmesstechnik gearbeitet, wo ich unglaublich viel über die damit zusammenhängenden industriellen Prozesse gelernt habe. Diese Erfahrungen gaben mir nicht nur Einblicke in die Praxis, sondern auch die Gewissheit, dass ich in dieser Welt „richtig“ war und meine Entscheidungen bis hierhin ebenfalls.

Obwohl mein Weg nach dem Studium als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr.-Ing. Eberhard Schmidt, Inhaber des Lehrstuhls „Sicherheitstechnik und Umweltschutz“ an der Bergischen Universität, wie bei anderen von Befristungen geprägt war, habe ich bis zur Promotion jedoch nie Unsicherheit gespürt, wie das in so vielen #ichbinhanna-Geschichten der Fall ist. Ob das an meinem Optimismus liegt oder an der Tatsache, dass in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten die Projektlage oft nicht so prekär ist wie in anderen, kann ich retrospektiv gar nicht mehr beurteilen. Ich habe in der Zeit (sogar ;-)) meine beiden Kinder bekommen und dank der unglaublichen Unterstützung meines Doktorvaters und meiner Familie lief das erstaunlich gut.

Nach einigen Jahren „Zwischenstation“ am Uniklinikum Düsseldorf, wo ich für das Energiemanagement zuständig war, hat es mich wieder zurück in die Wissenschaft gezogen: 2018 bewarb ich mich auf eine Projektstelle in meiner „alten Heimat Sicherheitstechnik“, am für mich damals neuen Fachgebiet Bevölkerungsschutz, Katastrophenhilfe und Objektsicherheit. Wieder eine befristete Stelle. Und wieder, wie schon während meiner Zeit als Doktorandin, bin ich in Strukturen gekommen, die in jeder Hinsicht wertschätzend und unterstützend sind und mich diesen Schritt nicht haben bereuen lassen. Und jetzt das „Happy End“: Vor ca. einem Jahr hatte ich das unglaubliche Glück, dass meine Stelle entfristet werden und ich die Leitung einer eigenen Forschungsgruppe übernehmen konnte.

Ich würde nicht so weit gehen, dass dieser Text über meinen Weg ein Plädoyer für mehr Mut zu weiblichen wissenschaftlichen Karrieren ist. Frau muss zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein und dann auch noch Glück haben, das muss erst mal alles zusammenkommen. Was ich aber rückblickend als entscheidend für viele Teile des Weges erkenne: an sich glauben und offen für Abzweige in vermeintlich unbekanntes Terrain sein. „Das sagt sich leicht aus Ihrer Perspektive“, denkt Ihr? Vielleicht hilft es zu wissen, dass mir das auch eher beim Schreiben des Textes aufgefallen ist, als dass ich mich zu irgendeinem Zeitpunkt bewusst dafür entschieden hätte. 🌸

AUS KAMPALA NACH WUPPERTAL

Von DaF, Literatur und Mentoring

20

Mein Interesse an Deutsch als Fremdsprache (DaF) an einer öffentlichen Sekundarschule in Uganda gab den Anstoß für meine akademische Laufbahn. Deutsch war für mich eine exotische Sprache. An meiner Schule hatten alle sonst Französisch als Fremdsprache gewählt. Ich beschloss, gegen den Strom zu schwimmen, da Deutsch erst ein Jahr vor meinem Eintritt in meine Schule eingeführt worden war. Ich fand nicht nur die jährlichen Poetry-Slam-Wettbewerbe faszinierend, sondern auch die Landeskunde, die unsere Lehrer*innen und später meine Professor*innen an der Makerere University Kampala aus deutschen literarischen Werken, zum Beispiel von Ludwig Uhland, Max

Frisch, Heinrich Böll und Johann Wolfgang von Goethe herausfilterten. Nach meinem ersten Studium in Kampala war für mich klar, dass ich mittelfristig nach Deutschland kommen würde, um mehr über dieses Land, seine Kultur und seine Literatur zu erfahren und mein Studium fortzusetzen.

Die Entscheidung, in einem fremden Land zu leben, hat mein Leben sowohl im Privaten als auch beruflich verändert. Die Kulturschockmomente, die meine ersten Jahre in Wuppertal prägten, schürten später meinen Wunsch, Literatur über Schwarze Frauen, die in Europa leben und arbeiten, zu lesen. Es musste fiktive Welten geben, in denen sich Figuren damit auseinandersetzen, was es bedeutet, Schwarz, afrikanisch und weiblich in europäischen weißen Räumen (spaces) zu sein. Im Sommer 2010 habe ich während meines Bachelorstudiums schwarze britische Literatur kennen und lieben gelernt. Nachdem ich das Proseminar „*Multicultural Britain*“ und das Hauptseminar

„*Representations of Slavery from Aphra Behn to Bernadine Evaristo*“ besucht hatte, wusste ich, dass es meine Berufung war, mich mit literarischen Werken zu beschäftigen, die sich mit den Erfahrungen der schwarzen Diaspora in Europa auseinandersetzen. Diese Themen lagen mir nicht nur am Herzen, ich erkannte auch, dass schwarze britische Literatur ein aufstrebendes Forschungsgebiet mit vielen Facetten ist. Das Thema meiner Dissertation entstand aus meiner Faszination für die literarischen Werke von Bernadine Evaristo, Zadie Smith, Andrea Levy und Sam Selvon.

Meine Zeit als Studentin in Wuppertal hat noch etwas anderes in mir geweckt – den Wunsch, ein offenes Ohr für internationale Studienanfänger*innen und/oder Forscher*innen zu haben, die im Labyrinth des Elfenbeinturms leicht verloren gehen oder unsichtbar werden. Ich gebe ein kurzes Beispiel: Während eine scheinbar banale Sache wie das Auswendiglernen der Prüfungsordnung und der Modulübersichten für alle Studienanfänger*innen nicht einfach ist, muss man als internationale*r Student*in auch einige der Paragraphen der Ausländergesetze – insbesondere § 16 – auswendig lernen. Ein Verstoß gegen Letzteren könnte den Wunsch eines*r internationalen Student*in, in diesem Land zu bleiben



Dr. phil. Mariam Muwanga

und seine*ihre Ziele zu verfolgen, in Gefahr bringen. Heute bin ich froh, Teil eines Pools von Mentor*innen an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften zu sein, der Onboarding-Aktivitäten für Studienanfänger*innen der Fakultät durchführt und koordiniert. Meine Aufgabe als Mentorin gibt mir die Gelegenheit, meine persönlichen Erfahrungen auf meinem Weg in die Wissenschaft – Fehler, Herausforderungen und Erfolge – an die nächsten Generationen weiterzugeben. 🌸

PORTRAIT: *DIPL.-ING. CHRISTIANE A. FREYER, Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik – Fachgebiet Digital- und Offsetdruck; neue stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte*

DARUM WUPPERTAL!

Im Archiv des magazIns findet man im WS 2004/05 meine erste Vorstellung mit der Überschrift „*Warum Wuppertal?*“ – damals war ich gerade 2 Jahre in meiner neuen Tätigkeit als Laboringenieurin und noch immer recht neu in der Stadt. Unterdessen sind weitere 19 Jahre vergangen und es blieb bei meiner damaligen Entscheidung, in dieser Stadt heimisch zu werden.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten entsprach meine Arbeit im Labor dem, wie ich es damals beschrieben habe: Abwechslung und Vielseitigkeit bestimmten den Alltag. Ich hatte gleichermaßen Verantwortung für die reibungslose Funktionsweise aller mir unterstellten Geräte, Maschinen und Anlagen wie für den sicheren Nachschub von Verbrauchsmaterialien wie Papier, Druckfarbe und sonstigem. Mit Studierenden gemeinsam, zwischenzeitlich auch mit einer Auszubildenden und sonst auch allein, habe ich einige Druckprojekte realisiert. Ab 2006 verantwortete ich – vom Dateneingang aus der Zentralen Studienberatung bis zur sortenrein verpackten Auflage – die drucktechnische Ausführung der jeweils bis

22

zu hundert verschiedenen Studieninflyer. Ich konnte dabei beobachten, wie sich die Bergische Universität veränderte, stetig größer wurde und die Zahl der Fächer stieg. Die Corona-Pandemie hat vieles verändert, unter anderem auch, dass vormals gedruckte Informationen nun viel stärker in digitaler Form genutzt werden. Auch fand eine Entwicklung dahin statt, dass das Druckvolumen zeitlich und finanziell besser und flexibler geplant werden kann, als es in unserem Labor, das ja vorrangig Forschung und Lehre dient, möglich ist. Somit entfiel diese Kooperation zur Herstellung der Studieninflyer. Doch bereits 2018 kam Uwe Blass mit dem Transferkalender als ein tolles Aushängeschild der Bergischen Universität auf mich zu. Hier produzieren drei Bereiche (Transferstelle, Azubis der Fakultät 8, Mediendesign und Designtechnik und ich) gemeinsam ein einfaches, aber wirkungsvolles Erzeugnis der Druckindustrie zu den Forschungsaktivitäten vieler verschiedener – wenn man mich fragt, überaus spannender – Themenbereiche. Damit können wir uns sehen lassen!

Am 9. August 2023 wurde ich durch das von allen Frauen der Bergischen Universität gewählte Wahlfrauengremium einstimmig zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Nach 21 Jahren als Laboringenieurin in der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik, Fachgebiet Digital- und Offsetdruck, wird sich mein Arbeitsalltag stark verändern. Dies war mir klar, als ich mich in diesem Sommer auf die Nachfolge beworben habe und ich freue mich sehr über das entgegengebrachte Vertrauen der Wahlfrauen – was für mich ganz klar auch eine große Verantwortung darstellt – und gleichermaßen auf die neuen Aufgaben.



Dipl.-Ing. Christiane A. Freyer

Ich bin begeistert, dass ich die Möglichkeit erhalte, meine vielfältigen Erfahrungen zu den Themenkomplexen *Emanzipation und Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Uni* einzubringen.

Was könnte das konkret bedeuten?

Aktuell steht unsere Universität, was die Besetzung vakanter Stellen im Bereich Technik und Verwaltung anbelangt, mit vielen anderen Arbeitgeber*innen in Konkurrenz. Bereits während meiner Zeit im Personalrat für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung stellte sich mir, gemeinsam mit den Kolleg*innen, die Frage, mit welchen finanzierbaren Angeboten unser Arbeitsplatz qualifizierten Bewerber*innen „schmackhaft“ gemacht werden kann? Bei der Beantwortung stehen bei mir aktuelle Themen ziemlich weit oben auf der Liste: Arbeiten in Teams, Beiträge zu Nachhaltigkeit und persönliche Weiterentwicklung. Diese werde ich nun besonders unter dem gleichstellungspolitischen Aspekt betrachten und in den entsprechenden Kommissionen einbringen. Immer wieder taucht hierbei der Bedarf nach mehr Betreuungsmöglichkeiten

für Kinder von Hochschulangehörigen aller Statusgruppen auf. Auch dafür möchte ich mich einsetzen, und zwar so, dass es nicht nur bei den bereits oft gehörten Gegenargumenten bleibt.

Selbstverständlich steht keineswegs fest, ob und wie meine Ideen dazu umgesetzt werden können. Doch was feststeht, ist, dass ich mich für ergebnisoffene Gespräche über die vielfältigen Themen einsetze und gern daran mitarbeite, dass Verbesserungen, die nebenbei auch zu einer erhöhten Identifikation mit der Bergischen Universität führen, umgesetzt werden.

Der 30. Geburtstag der Bergischen Universität war 2002 auch mein erster Arbeitstag und ich bin damals das erste Mal mit einer vom Bereich Industrial Design gestalteten Schwebbahn – einige werden sich noch an das tolle Foto davon erinnern – durch die Stadt geschwebt. Eine Verbindung, die im eigentlichen und im übertragenen Sinne bereits 21 Jahre hält! 2022 haben wir alle bereits das 50. Jubiläum gefeiert und ich wünsche mir für die nächsten Jahre eine nicht nostalgische, sondern ehrlich-positive Verbindung aller Hochschulangehörigen untereinander und mit unserer Uni und trage gern dazu bei. Getreu dem Satz von Audre Lorde: *„Ich bin nicht frei, solange eine andere Frau unfrei ist, auch wenn ihre Fesseln ganz anders sind als meine eigenen.“*, den ich meiner Bewerbung voranstellte, will ich gleichermaßen die Gleichstellung von Frau und Mann voranbringen, aber eben auch den intersektionalen Blick auf daran angrenzende Themen behalten. Ich hoffe, dass mir das gelingt. 🍀

PORTRAIT: RONJA STURM, Studentin in der Fakultät für Design und Kunst – Strategische Produkt- und Innovationsentwicklung

FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Warum wir uns für Veränderung einsetzen müssen



Ronja Sturm

24

Gleichstellung und Empowerment von Frauen in technischen Berufen sind Themen, die mich schon länger beschäftigen. Nach meinem Abitur im Jahr 2018 war es für mich eine klare Entscheidung, einen technischen Studiengang zu verfolgen, da mich MINT-Fächer schon immer faszinierten. Ich schätze das analytische Denken und strukturierte Arbeiten, welche diese Fachrichtungen bieten. Mein Weg führte mich zu einem dualen Studium, welches mir ermöglichte, bereits im ersten Jahr praktische Erfahrungen im Bereich des Process Engineering zu sammeln.

Sowohl an meiner Hochschule als auch in meinem beruflichen Umfeld waren Frauen in der technischen Branche unterrepräsentiert. Ich bekam oft erstaunte und verwunderte Reaktionen aus meinem familiären und sozialen Umfeld, wenn ich von meinem Berufswunsch sprach. Das alles hat mich nachdenklich gestimmt. Warum sollte es ein Thema sein, welches Geschlecht einen Beruf wählt?

Nach dem Abschluss meines Bachelorstudiums arbeitete ich weiterhin Vollzeit in derselben Branche. Bedauerlicherweise wurde mein Geschlecht immer wieder zum Thema von Gesprächen und Kommentaren, die sich oft auf Aspekte bezogen, die nicht unmittelbar mit meiner Arbeit zu tun hatten. Trotz dieser Herausforderungen war für mich klar, dass ich nicht aufgeben würde. Im Arbeitsumfeld hatte ich das Glück, eine weibliche Teamleitung zu haben, die zu einem Vorbild für mich wurde. Mein Ziel ist es, genauso ein Vorbild zu sein und andere Frauen dazu zu ermutigen, technische Berufe zu ergreifen.

Derzeit befinde ich mich in meinem Masterstudium an der Bergischen Universität und vertiefe mein Fachwissen, um meine Qualifikationen zu erweitern. Gleichzeitig arbeite ich als wissenschaftliche Hilfskraft im Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. In dieser Funktion setze ich mich aktiv dafür ein, das Bewusstsein für wichtige Themen rund zur Gleichstellung zu schärfen. Ein aktuelles Thema ist beispielsweise sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Ebenso tausche ich mich auch mit anderen studentischen

Vertreter*innen für Gleichstellung deutschlandweit zu Gleichstellungsthemen an Universitäten aus.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Themen die Aufmerksamkeit bekommen, die sie verdienen. Das gesamte Team der Gleichstellungsbeauftragten an der Bergischen Universität arbeitet daran, Bewusstsein zu schaffen und einen Wandel herbeizuführen. Ich glaube fest daran, dass es wichtig ist, unsere Stimme zu erheben, um einen nachhaltigen Wandel zu ermöglichen. Unsere Arbeit erstreckt sich über verschiedene Gleichstellungsanliegen und ich freue mich, zu unterstützen und zu vermitteln. 🌸

50 JAHRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement

Seit der Gründung der Bergischen Universität im Jahr 1972 bis heute hat sich im Bereich der Gleichstellung viel verändert. Nach über 50 Jahren haben wir einen doppelt so hohen Frauenanteil in den meisten Bereichen der Wissenschaft sowie unter den Studierenden. Anlässlich des 50jährigen Jubiläums blicken wir auf diese Entwicklung zurück.

1970er Die männliche Wissenschaft grenzte Frauen inhaltlich aus und ihre zahlenmäßige Repräsentanz im Wissenschaftsbereich war marginal.

1972 Der UniKindergarten wurde als Elterninitiative gegründet.

1980 Der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen in NRW, an dem auch Dr. Margot Gebhardt-Benischke, spätere zweite Frauenbeauftragte der BU(GH)W, partizipierte, entstand mit dem Ziel, dass die Frauen eigenständig Strategien zur Verbesserung ihrer Situation in den Hochschulen entwickeln.

1981 Das Memorandum zur Situation der Frauen im Wissenschaftsbetrieb wurde veröffentlicht. Anhand der Personal- und Vorlesungsverzeichnisse verschafften sich die Frauen selbst einen Überblick über ihre Repräsentanz bzw.

Unterrepräsentanz in den Hochschulen und konfrontierten unermüdlich die Öffentlichkeit, den Bundes- und Landtag, sowie die Hochschulen.

1982 An der BU(GH)W fand ein Hearing zum Thema »Frauen im Wissenschaftsbetrieb – wie kann die Gleichberechtigung in den Hochschulen verwirklicht werden« mit mehr als 350 Teilnehmer*innen als Ergebnis intensiv geführter frauenpolitischer Auseinandersetzungen im Konvent statt. Es war das erste Mal, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb in dieser Form mit ihren Forderungen an die Öffentlichkeit traten.

1985 Den Frauen des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW war es gelungen, den Bundesgesetzgeber davon zu überzeugen, dass Frauen in den Hochschulen der Bundesrepublik diskriminiert werden: In das Hochschulrahmengesetz wurde die Vorschrift aufgenommen, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinwirken.

1987 NRW nahm als erstes Bundesland die Funktion der Frauenbeauftragten in das Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen, das Fachhochschulgesetz und das Kunsthochschulgesetz auf.

Die Frauenbeauftragte ist also als Störenfriedin konzipiert. Sie hat den Auftrag, und zwar vom Gesetzgeber, und damit der repräsentierten Allgemeinheit, permanent den Finger in die Wunde zu legen, keine einfache Aufgabe. Wer lässt schon gerne seinen Frieden stören?

MARGOT GEBHARDT-BENISCHKE

1989 Dr. Gabriele Hoeborn wurde als erste Frauenbeauftragte der BU(GH)W gewählt. Die Senatsfrauenkommission wurde gegründet. Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst trat in Kraft. An der BU(GH)W fand das erste Kolloquium zur Frauenförderung »Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften« statt.

1990 Das erste Magazin der Frauenbeauftragten der BU(GH)W erschien – bis 1995 unter dem Namen Fromme Helene, ab 1998 als magazin, heute magaz*in. Bis 2023 wurden in diesem Format 2092 Seiten, 1488 Bilder, 755 Artikel

und 134 Frauen-Portraits veröffentlicht. Der erste Still- und Wickelraum wurde eingerichtet und die erste Eltern-Kind-Gruppe gegründet.

1991 Dr. Margot Gebhardt-Benischke wurde die zweite Frauenbeauftragte der BU(GH)W.

1994 Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wurde um: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin« ergänzt. Damit erhielt der Gesetzgeber den unmissverständlichen Auftrag, überall dort, wo Frauen benachteiligt und diskriminiert sind, tätig zu werden.

1995 Dieses Grundprinzip hat dank der juristischen Handschrift der Frauenbeauftragten Margot Gebhardt-Benischke konsequent Eingang in den Rahmenplan zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der BU(GH)W gefunden, der bundesweit zu den ersten dieser Art zählte und an dem sich viele andere Hochschulen orientierten.

Campus Griffenberg 1977





Campus Griffenberg 2022

1996 Die Diskrepanz zwischen dem jährlichen Urlaubsanspruch berufstätiger Eltern und den unterrichtsfreien Zeiten schulpflichtiger Kinder nahm Gabriele Hillebrand-Knopff, langjährige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, zum Anlass, das Projekt Kinderfreizeiten ins Leben zu rufen.

1998 Bei der ersten SommerUni für Mädchen studierten 75 Schülerinnen in den MINT-Fächern auf Probe. 2021 haben mittlerweile mehr als 3.850 Schülerinnen aus verschiedenen Ländern an den mehr als 1.700 Veranstaltungen der SommerUni teilgenommen.

1999 NRW verabschiedete das Landesgleichstellungsgesetz. Durch den gesellschaftlichen Paradigmenwechsel von der Frauenförderung hin zur Gleichstellung erfolgte eine Kurskorrektur, die von nun an beide Geschlechter ins Visier rückte. Das Landesgleichstellungsgesetz und das novellierte Hochschulgesetz zielten auf Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die nunmehr alle Entscheidungen in der Hochschule beeinflusst.

2000 Dr. Christel Hornstein trat ihre erste Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte an. Es folgten mehr als 20 Jahre intensivstes Engagement.

2001 Die ersten dezentralen Frauenförderpläne an der BU(GH)W wurden im Senat verabschiedet. Dr. Christel Hornstein initiierte zur Erforschung der Hintergründe, die zum geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt der Hochschule führen, das Projekt *Wege in die Wissenschaft*.

2002 Erstmals wurde statt der Senatsfrauenkommission eine Gleichstellungskommission an der BUW gewählt.

2004 Die Science Career Services – heute Science Career Center – zur Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten an der BUW initiiert.

2006 Der erste Gleichstellungspreis der BUW wurde an die Fachgruppe Chemie vergeben.

2008 Die BUW hat mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich am ersten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgeschriebenem Professorinnenprogramm teilgenommen. Auch in den beiden Folgerunden konnte die BUW mit ihren Konzepten überzeugen und erhielt eine Anschubfinanzierung für acht Professorinnen. Mit den durch die Förderung freigewordenen Mitteln wurde das Genderprofil konsequent weiterentwickelt, innovative Vorhaben umgesetzt und verschiedenste Gleichstellungsprojekte auf den Weg gebracht.

2009 Die BUW schließt sich den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an. 2013 bewertet ein Begutachtungsgremium deren Umsetzung mit dem höchsten Stadium. Die BUW gehört damit zur Spitzengruppe, der nur rund ein Drittel der Universitäten angehören.

2011 Die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt wurde als Stabsstelle des Rektorats eingerichtet. Sie koordiniert und entwickelt von nun an auf zentraler Ebene die Gleichstellungs- und Vielfaltsmaßnahmen in Lehre, Forschung und Weiterbildung an der BUW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich von einem Fremdkörper zu einem festen Bestandteil des Systems entwickelt, ist also etabliert, den einige zwar immer noch als störend empfinden, aber Störenfriedin zu sein, ist ihre Rolle, denn damit zwingt sie das System immer wieder, über sich selbst zu reflektieren und sich dadurch auch weiterzuentwickeln.

DR. CHRISTEL HORNSTEIN

2014 Eine von vielen Veranstaltungen und Aktionen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung initiierte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hillebrand-Knopf mit der Ausstellung *Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro zur Situation von Sekretärinnen an der Hochschule*.

2015 Das Familienbüro wurde an der BUW als zentrale Beratungsstelle eingerichtet.

2017 An der BUW werden zum ersten Mal dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt, gemeinsam mit ihren Stellvertreterinnen

wirken sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben in den Fakultäten hin.

2018 Die internationale Ausrichtung der Wuppertaler Gleichstellungspolitik hat die ehemals stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Sophie Charlott Ebert durch ihre Kontakte wesentlich geprägt. Sie trieb aktiv den Austausch mit verschiedenen Akteur*innen der Gleichstellung und Genderforschung unterschiedlicher – überwiegend japanischer – Partnerhochschulen voran, besuchte u.a. mehrfach die Ochanomizu Universität in Tokio, mit der seit 2001 eine besonders enge Kooperation besteht, forschte und referierte in Japan zur Situation und Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler*innen.

2019 Die BUW erhält für ihr Gleichstellungszukunftskonzept als eine von nur zehn Hochschulen bundesweit im 2. Call des Professorinnenprogramms das Prädikat „*Gleichstellung Ausgezeichnet!*“.

*Gleichstellung ist dann erreicht, wenn alle Akteur*innen an der Bergischen Universität sie bei ihren Handlungen und Entscheidungen selbstverständlich berücksichtigen und bestehende Strukturen konstruktiv hinterfragen und ggf. ändern. Viele tun das bereits. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei Partnerin, Unterstützerin, Ideengeberin und politische Wegbereiterin.*

PROF. DR. BRIGITTE HALBFAS

2021 Nach mehreren erfolgreichen Einzelvorträgen startete das Familienbüro ein Jahresprogramm zur Pflege von Angehörigen. Prof. Dr. Brigitte Halbfas tritt ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte an. 🌸

GEMEINSAM FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE BERGISCHE UNIVERSITÄT

Im Gespräch mit den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die von den Fakultätsräten demokratisch legitimierten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten begleiten und unterstützen die jeweiligen Dekanate bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, beraten und begleiten Berufungskommissionen und andere Gremien der Fakultät. Sie beraten in Bewerbungsverfahren und stehen als Ansprechpartnerinnen rund um die Gleichstellung für alle Fakultätsmitglieder zur Verfügung.

Sie sorgen dafür, dass ich mir als Gleichstellungsbeauftragte der gesamten Universität immer wieder ein Bild über die jeweils spezifischen Gegebenheiten und Belange der einzelnen Fakultäten machen und diese bei meinen Aktivitäten in den Blick nehmen kann. In den letzten Jahren ist es zu einer großartigen Entwicklung innerhalb der Teams in den Fakultäten gekommen und auch hinsichtlich der Vernetzung über die Fakultätsgrenzen hinweg. Gemeinsam haben wir die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten interessant gestaltet und professionalisiert und profitieren auch gemeinsam davon.

Ich wüsste nur schwerlich, wie ich meine Arbeit ohne die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten erfolgreich gestalten sollte, bin dankbar für diese Entwicklung und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

BRIGITTE HALBFAS,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Wir haben den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen Fragen gestellt, um mehr über ihre Ziele, ihre Erfolge aber auch ihre Herausforderungen zu erfahren und damit ihre wichtige Arbeit für eine faire und zukunftsfähige Bergische Universität transparenter zu machen.

GLEICHSTELLUNG IN DER FAKULTÄT BEDEUTET FÜR MICH ...

Gleichstellung in der Fakultät bedeutet für mich der Versuch, Stereotype und strukturelle Barrieren aufzubrechen, beispielhaft voranzugehen und alle so zu unterstützen, dass sie sich frei und gemäß ihrer Talente bestmöglich entfalten können. Oberstes Ziel ist es dabei, zu versuchen Frauen in ihrer akademischen und beruflichen Ausbildung zu stärken und zu fördern, so dass wir langfristig eine deutlich höhere Repräsentanz in Leitungs- und Entscheidungspositionen erzielen.

Sarah Debus, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik

Gleichstellung bedeutet für mich, dass alle Menschen gleich viel wert sind. Daher bedarf es weiterhin der Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen in der akademischen Welt.

Prof. Dr. Phil. Petra Buchwald, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der School of Education

Gleichstellung bedeutet für die Fakultät 8, dass in Zukunft die wichtigen Stühle nicht nur gleichermaßen von Frauen besetzt, sondern dass sie auch



(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften Prof. Dr. Svetlana Petrova und ihre Stellvertreterinnen Prof. Dr. Kirsten Schindler, Dr. Nadine Bieker und Prof. Dr. Tanja Gojny

von ihnen mitgestaltet werden. In Design und Kunst gilt es eine über Jahrhunderte gewachsene Lücke zwischen den Geschlechtern zu schließen, die sich im gleichen Maße auf Theorie und Praxis erstreckt. Wir sind fünf Frauen, die aktiv in die Gleichstellung eingebunden sind und gemeinsam ein funktionierendes Netzwerk schmieden.

Prof. Erika von Moeller, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Design und Kunst und ihre Stellvertreterinnen Prof. Dr. Martina Fineder, Dipl.-Des. Linn Klunk, Prof. Dr. AnneMarie Nesper und Prof. Katja Pfeiffer

Gleichstellungsarbeit in der Fakultät bedeutet für mich, mit allen kontinuierlich im Gespräch zu bleiben, gleichstellungspolitische Themen transparent zu kommunizieren und Entscheidungen gemeinsam zu treffen.

Marion Rose, Dipl. Psych., Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik

...gleiche Chancen für alle und die Ermöglichung einer Berufswahl unabhängig von Rollenbildern.

PD Dr.-Ing. habil. Nadine Schlüter, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Beratung und Begeisterung junger Schülerinnen und Studentinnen für den naturwissenschaftlichen Bereich (MINT-Bereich). Unterstützung von naturwissenschaftlich orientierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die Repräsentanz von Frauen im MINT-Bereich weiter zu erhöhen.

Prof. Dr. Julia Bornhorst, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

Die Fakultätsmitglieder auf die Anliegen und die fortbestehende Notwendigkeit von Gleichstellung aufmerksam zu machen und erreichte Fortschritte nicht für selbstverständlich zu halten.

Prof. Dr. Astrid Messerschmidt, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften

Wenn mir Studentinnen erzählen, sie hätten im universitären Kontext bislang keine genderbezogene Ungleichbehandlung erlebt, freue ich mich. Gleichstellung in der Fakultät bedeutet für mich, zusammen mit anderen ein Auge darauf zu haben,

dass dies auch dann so bleibt, wenn Ansprüche im Zusammenhang von Sorgearbeit und eigene Qualifikationsziele kollidieren oder sie eine Karriere in der Wissenschaft anstreben.

Prof. Dr. Tanja Gojny, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften

WELCHES GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE THEMA IST IHNEN AKTUELL BESONDERS WICHTIG?

Als besonders wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel betrachte ich die Professionalisierung von Frauen in der Wissenschaft. Dazu gehört die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg über die verschiedenen Qualifikationsschritte hin zur Professur oder zu einer äquivalenten dauerhaften Einstellung im Wissenschaftsbetrieb. Ich freue mich, dass es uns in der Fakultät 1 gelungen ist, die Relevanz einer solchen Förderung sichtbar zu machen

(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Human- und Sozialwissenschaften Prof. Dr. Theda Radtke und ihre Stellvertreterin Prof. Dr. Astrid Messerschmidt



und strukturell im Haushalt der Fakultät zu verankern. Durch die Einrichtung eines Gleichstellungsfonds leisten wir finanzielle Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Konferenz- und Vortragsreisen, übernehmen Druckkostenzuschüsse und finanzieren die Teilnahme von Frauen an einschlägigen Qualifizierungsmaßnahmen. Der Fond unterstützt ferner die Durchführung von Events und Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen wie dem Wuppertaler Malala Day, für dessen Organisation die Doktorandin Laura Wiemer aus unserer Fakultät mit dem diesjährigen Gleichstellungspreis der Uni Wuppertal würdigt wurde.

Prof. Dr. Svetlana Petrova, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften

Die Zeit der Pandemie mit KITA- und Schulschließungen hat die Wettbewerbsfähigkeit von caretragenden Frauen deutlich verschlechtert. In Berufungsverfahren muss diese Ungleichheit im Blick behalten werden.

Prof. Dr. Kirsten Schindler, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften



(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften-Prof. Dr. Julia Bornhorst und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

Mir ist das Thema des Machtmissbrauchs sehr wichtig, vor allem am akademischen Mittelbau, aber auch an allen anderen Statusgruppen.

Alle Statusgruppen sollten für dieses Thema sensibilisiert und geschult werden, und womöglich eine Ansprechperson (aus der eigenen Statusgruppe kennen), die sie im Vertrauen berät.

Dr. phil. Nadine Bieker, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften

Förderung des Frauenanteils in MINT-Fächern. Stärkung und Förderung des Potentials, um weibliche MINT-Karrierewege aktiv zu unterstützen.

Prof. Dr. Julia Bornhorst, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

Es ist mir wichtig, unterschiedliche gleichstellungspolitische Themen in der Fakultät zu vereinen. Die Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen und die individuelle Karriereförderung sind mir genauso wichtig wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn diese Themen bedingen einander.

Marion Rose, Dipl. Psych., Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik

WO LIEGT DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG IN DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT?

Geschlechtergleichstellung mit der Förderung von Diversität beim wissenschaftlichen Personal zu verbinden.

Prof. Dr. Astrid Messerschmidt, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften

Aufgrund der Vielzahl an Optionen und der Vielfalt der Medienlandschaft ist es eine Herausforderung, die Zielgruppen von MINT-interessierten Schülerinnen zu erreichen. Wir möchten über reale Chancen aufklären, da soziale Medien teilweise sehr verwirrend sind. Eine weitere Herausforderung ist die fehlende Kontinuität, da



(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik Marion Rose und ihre Stellvertreterin Sarah-Lena Debus

wir zumeist event-spezifisch agieren. Uns fehlen Informationen, wie z.B. „Was kam raus, wen konnten wir begeistern?“.

Prof. Dr. Julia Bornhorst, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

Die größte Herausforderung besteht darin, die Menschen davon zu überzeugen, dass Vielfalt Innovation fördert und ein integratives Umfeld schafft, in dem das Potenzial aller Mitglieder entfaltet werden kann.

Dr.-Ing. Sandra Rosalen, Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik

AN WELCHER STELLE WÜRDEN SIE GERN WEITERE MITTEL FÜR GLEICHSTELLUNGS-BEZOGENE MAßNAHMEN EINSETZEN?

Gleichstellungsarbeit sollte Frauen bereits früh in ihrer akademischen Karriere unterstützen und fördern. Finanzielle Mittel sollten daher in Berufungstrainings für Frauen, in die Vernetzung von Frauen untereinander z.B. in Form von Peer Mentoring Gruppen im Mittelbau, aber auch in individuell angepasste Maßnahmen wie Kinderbetreuung, die Verlängerung von Verträgen oder die Einstellung von Hilfskräften fließen,

damit Karriere und Familie vereinbar werden kann. Meine Liste an Ideen ist dabei lang.

Prof. Dr. Theda Radtke, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften

Wir würden das aktuelle Programm, das wir erfolgreich in der Fachgruppe Chemie und Biologie implementiert haben, gerne weiter ausbauen (Reisekostenzuschüsse für aktive Tagungsteilnahme von Eltern mit unterhaltspflichtigen Kindern; Förderung für Schwangere und Stillende). Zudem würden wir zukünftig gerne ein Diskussionsforum für Studierende aufbauen, sowie durch ein MINT-Mentorinnenprogramm unterstützen (Identifikationsfiguren/Role Models).

Prof. Dr. Julia Bornhorst, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Maschinenbau und Sicherheitstechnik PD Dr.-Ing. habil. Nadine Schlüter und Prof. Dr. Petra Buchwald, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der School of Education



35

VON WELCHEM GLEICHSTELLUNGSERFOLG KÖNNEN SIE AUS IHRER FAKULTÄT BERICHTEN?

Erfolgreiche Förderung durch das Gleichstellungsprogramm, das wir erfolgreich in der Fachgruppe Chemie und Biologie implementiert haben.

www.chemie.uni-wuppertal.de/de/fachgruppe-chemie-und-biologie/gleichstellung/

Durch unsere erfolgreichen MINT-Events (z.B. Girls'Day, Sommeruni) konnten wir ein steigendes Interesse von Schülerinnen an den naturwissenschaftlichen Fächern generieren und dafür begeistern (<https://fk4.uni-wuppertal.de/de/oeffentlichkeitsarbeit/>). Darüber hinaus haben wir im Fachbereich Physik das Projekt „Physikerin des Monats“ unterstützt, bei den Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen als klischeefreie Vorbilder für Schülerinnen und Studentinnen fungieren. In Zukunft möchten wir dieses Projekt auf die anderen Fächergruppen ausweiten.

Prof. Dr. Julia Bornhorst, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und ihre Stellvertreterinnen Dr. Isabella Kappner und Dr. Britta Schulze

Über 70% der Mitarbeitenden am Institut für Bildungsforschung sind weiblich – darüber freuen wir uns sehr.

Prof. Dr. Phil. Petra Buchwald, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der School of Education

**Amtierende dezentrale
Gleichstellungsbeauftragte**



(v.l.n.r.) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Design und Kunst Prof. Erica von Moeller und ihre Stellvertreterinnen Prof. Dr. AnneMarie Nesper, Prof. Dr. Martina Fineder-Hochmayr und Dipl.-Des. Linn Maren Klunk



ANNA KEMPERDIEK, M.A., Gleichstellungsreferentin an der Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen und
CHARLOTTE REINHARDT, M.A., Gleichstellungsreferentin an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

WANDEL GESTALTEN, HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN

Erfahrungsbericht zweier Gleichstellungsreferentinnen

Im März respektive August 2022 nahmen wir, Charlotte Reinhardt und Anna Kemperdiek, unsere Tätigkeiten als Gleichstellungsreferentinnen an den Fakultäten für Maschinenbau und Sicherheitstechnik und Architektur und Bauingenieurwesen auf.

Als das magaz*in uns bat, für die nächste Ausgabe über unsere Tätigkeit zu berichten und zu beschreiben, wie unsere Arbeit aussieht, kamen wir ins Grübeln, denn: Wie sieht unsere Arbeit eigentlich aus, außer jeden Tag anders?

Zuerst müssen wir erklären, was es mit uns eigentlich auf sich hat, denn im Prinzip ist die Stelle der*des Gleichstellungsreferent*in an der Bergischen Universität eine kleine Sensation: Bereits 2013 haben sich alle Fakultäten der Bergischen Universität dazu verpflichtet, einen Teil ihrer Allgemeinen Zuschuss Haushalte in Gleichstellung zu investieren. Die Fakultäten 5 und 7 nutzen dieses Geld nun, um halbe wissenschaftliche Stellen zu finanzieren, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen sowie evidenzbasiert eine Gleichstellungsstrategie entwickeln und implementieren. Als in dieser Form bundesweit seltenes Pilotprojekt sind die Stellen in ihrer Ausgestaltung von nahezu unbegreiflicher Freiheit definiert. So können wir direkt zu Beginn festhalten, dass es unsere tägliche Arbeit ist,

uns dieser Freiheit zu stellen. Dabei gehen wir unterschiedliche Wege. Durch numerische Erhebung, Analyse und Interpretation von Studierenden und Beschäftigtenzahlen loten wir die Gleichstellungsbedarfe der Fakultät aus, entwickeln geeignete Maßnahmen und schlagen mögliche Optionen zur Verwendung der verbleibenden Gleichstellungsgelder vor. Durch Lehrveranstaltungen verankern wir das Thema Gleichstellung in den Studienverläufen der Fakultäten und arbeiten mit der Servicestelle für akademische Personalentwicklung zusammen, um das Thema zielgruppenorientiert für die Beschäftigten aufzubereiten. Wir unterstützen die gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Ihrer Arbeit, wo erforderlich.

Wir stehen als Ansprechpartnerinnen allen Personen in der Fakultät beratend zur Seite und versuchen stets ein Gespür für die Fakultäten zu entwickeln und herauszufinden, welche Maßnahmen für die Fakultäten eine besondere Eignung haben. Dabei ist es manchmal

37

Interdisziplinäre Arbeit ist immer auch das Ringen um Definitionen. Die Ingenieurwissenschaften und die Sozial- und Geisteswissenschaften sprechen verschiedene Sprachen; wo Menschen zusammenkommen, gibt es unterschiedliche Standpunkte und die Entwicklung und Implementierung einer Strategie für eine Organisationseinheit, deren Clou die Selbstständigkeit der einzelnen Fachgebiete ist, kann schon rein logisch nicht mit einem Fingerschnippen gelingen.

auch ein Gewinn, dass wir aus dem Bereich Soziologie und Philosophie aus ganz anderen Fachkulturen kommen und dadurch die Perspektiven erweitern können. Der Luxus einer solchen Stelle sollte also nicht unterschätzt werden: Wir haben das theoretische Hintergrundwissen, wie Gleichstellung gelingen kann und welche Hebel dafür in Bewegung gesetzt werden müssen, und – anders als die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die ihr Amt zusätzlich zu ihren Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer, ausüben – die zeitlichen Ressourcen, um dies auch zu initiieren. Der direkte Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erlaubt es zudem, die Themen und Bedarfe der Fakultät auf kurzem Wege zu kommunizieren, wodurch wir einen Beitrag dazu leisten, die mitunter schwerfällig daher kommende Gleichstellungsarbeit so zu gestalten, dass sie tatsächlich für die Menschen arbeitet.

Doch wollen wir auch realistisch sein: Wenn es nur eines bisschen Know-Hows und den guten Willen aller bedürfte, um Gleichstellung zu realisieren, hätte der Feminismus sich vor 20 Jahren zur Ruhe setzen können. Halbe Stellen sind ein Erfolg für die professionalisierte Gleichstellungsarbeit und ein Gewinn für die Fakultäten, aber kaum in der Lage von heute auf morgen erdrutschartige Veränderungen herbeizuführen. Und bei einem gänzlich neuen Projekt, bei dem unterschiedliche Fachkulturen aufeinandertreffen, ist es selbstverständlich, dass nicht immer alles reibungslos verläuft.

Doch Fremdsprachen lassen sich erlernen und Standpunkte dürfen verschieden sein, solange Menschen – um es frei nach Kästner zu sagen – nicht drauf sitzen.

Der erste Schritt ist getan und es war ein guter und großer erster Schritt. Doch die wissenschaftliche Landschaft ist nicht so meritokratisch, wie sie glaubt, und der Weg zu einer tatsächlich geschlechtergerechten Hochschule noch lang. Perspektivisch würden wir uns Strategieteams für die Fakultäten wünschen. In solchen Teams würde die Gleichstellung einen Platz neben Stellen zur strategischen Entwicklung der Forschungs- und Lehrausrichtung bekommen. So könnte Gleichstellung noch besser in die inhaltliche Ausrichtung der Fakultät mit aufgenommen werden; ähnlich einem Fahrradweg, der vor allem dann funktioniert, wenn er bereits bei der Planung und Erstellung der Straße mitgedacht und nicht erst im Nachhinein dazu gemalt wurde. Gleichstellung lohnt sich. Ganz grundsätzlich auf gesellschaftlicher Ebene. Zudem kann sie als Lichtblick in einer schwächelnden Wirtschaft mit einem gerade erst beginnenden Fachkräftemangel wirken. Denn diverse Teams sind profitabler, krisensicherer und innovativer.

Unsere Arbeit ist vielseitig und nicht ohne Weiteres zu beschreiben, die Tätigkeitsfelder sind weit und divers. Insbesondere deshalb laden wir alle, die neugierig geworden sind, ein, sich mit uns in Verbindung zu setzen. Vielleicht konnten wir ja auch die eine oder andere Fakultät davon überzeugen, es einfach selbst auszuprobieren und eine solche Referentinnenstelle zu schaffen. 🌸

DFG STARTET NEUE INITIATIVE FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards um Aspekt der Diversität erweitert

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) will die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in der Wissenschaft auf mehreren Ebenen weiter vorantreiben und hat den Aspekt der Diversität in die sogenannten *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* aufgenommen.

Künftig heißen diese „*Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards*“. Außerdem soll neben dem Thema Gleichstellung die Diversität auch im eigenen Förderhandeln eine größere Rolle spielen. Beide Themen haben als Satzungsziele eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG.

38

AUSWEITUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICH- STELLUNGS- UND DIVERSITÄTSSTANDARDS

Die Mitglieder der DFG verankerten im Rahmen einer Selbstverpflichtung weitere Diversitätsdimensionen in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfassen sie nun u.a. auch ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität) soll angemessen berücksichtigt werden. Zusätzlich bekannten sich die DFG-Mitglieder zu ihrer Verantwortung gegenüber Angehörigen ihrer Einrichtungen und weiteren Personen im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.



Neben dem Thema Gleichstellung soll Diversität im Förderhandeln der DFG eine größere Rolle spielen.

INTEGRIERTES GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DAS FÖRDERHANDELN DER DFG

Angepasst an die neue Zielsetzung, änderten die DFG-Mitglieder auch den Umsetzungsprozess zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. Um dem erweiterten Auftrag gerecht zu werden, wird auch die den Prozess begleitende AG um ein Mitglied mit Expertise zum Thema Diversität erweitert.

Nicht zuletzt verabschiedeten die Mitglieder die „Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“ zu den für den vergangenen Berichtszyklus (2020-2022) ausgewählten Schwerpunktthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“.

Ziel des vom Hauptausschuss der DFG verabschiedeten neuen Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts ist es, neben der Gleichstellung der Geschlechter künftig die Unterschiedlichkeit der Forschenden in anderen Dimensionen, bezeichnet mit den Begriffen Diversität oder Vielfältigkeit, im Förderhandeln der DFG noch stärker zu berücksichtigen. 🌸

BERGISCHE UNIVERSITÄT UNTERZEICHNET CHARTA DER VIELFALT

4.800 Unternehmen und Institutionen haben die „Charta der Vielfalt“ bisher unterzeichnet und setzen sich damit für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein. Der gleichnamige Verein hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt in Unternehmen und Organisationen zu fördern und ein anerkennendes und respektvolles Klima zu schaffen. Nun ist auch die Bergische Universität mit dabei.

40

„Die Orientierung an Diversität bedeutet die Anerkennung und Wertschätzung der Verschiedenheit aller Mitglieder der Universität. Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung setzt die Bergische Universität ein wichtiges Zeichen“, betont Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität.

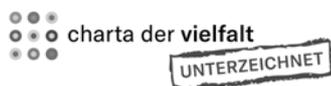
Die Charta steht für das Bekenntnis, Hochschulangehörige in ihrer Diversität zu achten und zu respektieren und Vielfalt insbesondere entlang der Diversitätsdimensionen „Alter“, „Ethnische Herkunft und Nationalität“, „Geschlecht und geschlechtliche Identität“, „körperliche und geistige Fähigkeiten“, „Religion und Weltanschauung“, „Sexuelle Orientierung“ sowie „Soziale Herkunft“ zu respektieren. Dahinter steht auch die Überzeugung, dem Wandel des Arbeitsmarktes nur mit einer diversitätspositiven Grundhaltung erfolgreich und angemessen begegnen zu können.



(v.l.n.r.) Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität, Rektorin Prof. Dr. Birgitta Wolff und Sophie Charlott Ebert, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt bei der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Das Selbstverständnis der Bergischen Universität Wuppertal, Unterschiedlichkeiten als Chance zu begreifen und durch diversitätssensible Entscheidungen Vielfalt aktiv zu fördern, spiegelt sich in den Zielen der Charta der Vielfalt wider. „Die Unterzeichnung der Charta repräsentiert damit die Werte und die gelebte Vielfalt der Bergischen Universität“, erklärt Sophie Charlott Ebert, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt.

In den Worten der Charta bedeutet das: „Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.“



DIE UNI IST BUNT!

Anlässlich der Wochen der Vielfalt und zum Christopher Street-Day im September 2022 und 2023 hisste auch die Bergische Universität die Regenbogenflagge: ihr Bekenntnis zu Gleichstellung und Antidiskriminierung im Bergischen!



Regenbogenflagge vor Gebäude V/W

„Gerade in Zeiten, in denen Queerfeindlichkeit wieder sichtbarer und sagbarer wird und angesichts schlimmer Übergriffe in der CSD-Saison ist es umso wichtiger, ein Zeichen für Solidarität und Akzeptanz zu setzen“, freut sich Joris Richter vom Queer-Referat des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) der Bergischen Universität. Doch damit nicht genug: In beiden Jahren war das Referat beim CSD vertreten – als Ansprechpartner nicht nur für die queeren Studierenden der Hochschule. Präsenz zeigen, ins Gespräch kommen, ob queer oder nicht – wichtige Zeichen für eine inklusive und akzeptierende Gesellschaft!

VIELFALT ALS CHANCE

„Die Bergische Universität begreift Unterschiedlichkeiten als Chance und schätzt auch Geschlechtervielfalt“, unterstreicht Unirektorin Prof. Dr. Birgitta Wolff. Inter*-, trans*- und nicht-binäre Personen seien ganz selbstverständlicher Teil des Universitätsalltags. Ziel sei es, nichtdiskriminierende und förderliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen sich alle optimal entfalten und entwickeln können.

UNI SETZT MEILENSTEIN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNG

Ein Meilenstein in puncto Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt machte die Bergische Universität bereits im Sommer 2021 bundesweit zum Good Practice Beispiel und zur Orientierung für andere Hochschulen und Institutionen. Seitdem ermöglicht die Uni ihren Studierenden und Beschäftigten eine Personenstands- und Namensänderung per Selbsterklärung auch bereits vor einer amtlichen Eintragung. Warum, das erläutert die Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, Sophie Charlott Ebert: „Wenn die eigene geschlechtliche Verortung und der Name nicht mit den hinterlegten Daten in unseren Hochschulsystemen übereinstimmen, kommt es – teilweise auch unabsichtlich – zu Diskriminierungen. Das möchten wir auf diesem Wege vermeiden. Eine amtliche Personenstands- und Namensänderung ist ein langwieriger und mit vielen Hürden verbundener Prozess.“ 🏳️

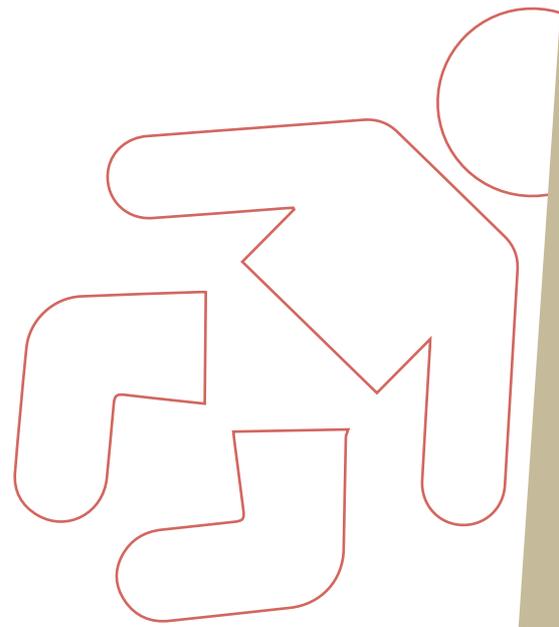
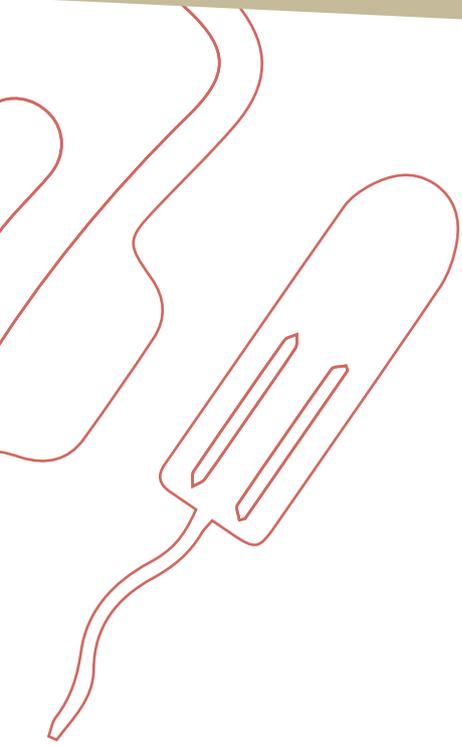
WC FÜR ALLE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

42

Nach Zustimmung des Rektorats sowie des Bau- und Liegenschaftsbetriebes NRW tritt das Projekt *WC für alle* nun in eine neue Phase ein.

Unter Einbeziehung der Interessenvertretungen und der Studierendenschaft wurde ein Konzept zur Schaffung bzw. Modernisierung barrierefreier Toilettenanlagen an der Bergischen Universität erarbeitet. Geplant sind Toilettenanlagen, die explizit für Personen aller Geschlechter geöffnet und mit Menstruationsartikelspendern sowie Wickelmöglichkeiten ausgestattet werden.

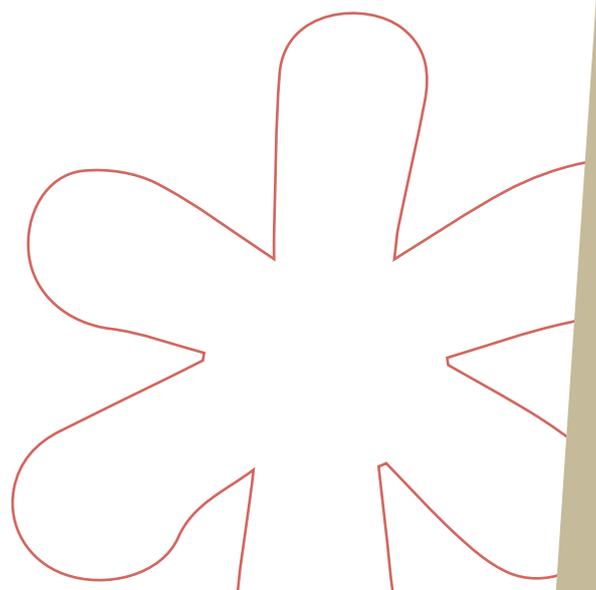
Mit den **WCs für alle** werden Sanitärräume geschaffen, die von allen Personen, unabhängig von äußeren Merkmalen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Geschlechtszugehörigkeit u. Ä. genutzt werden können.



Damit sollen Alltagsdiskriminierungen abgebaut und gleichzeitig dazu angeregt werden, Ausgrenzungen durch körperliche und geistige Beeinträchtigungen und Geschlechtertrennungen zu hinterfragen. Ein Versuch bisherige Stigmatisierungen und Ausgrenzungen von Personen und Gruppen aufzuheben und die Selbstbestimmung zu stärken.

Den für 2024 geplanten Projektstart bildet der Umbau zweier modernisierungsbedürftiger Toilettenanlagen im Haupteingangsbereich auf dem Campus Griffenberg. An dieser zentralen Stelle soll ein eindeutiges Zeichen für die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt Aller gesetzt werden. 🌸

Das Konzept wird zunächst am Altbestand erprobt. Perspektivisch sollen die darin festgelegten baulichen Standards und Ausstattung für alle Neubauten übernommen werden, so dass in Zukunft ein **WC für alle** auf jeder Etage in jedem Gebäude an allen Campus der Bergischen Universität zu finden ist. Die bisherige Aufteilung der binären WC-Anlagen sowie die bestehenden Still- und Wickelräume bleiben erhalten.



VOLLER EINSATZ FÜR GLEICHE RECHTE

LSBTIQ* Sichtbarkeit an der Bergischen Universität



44

Das Autonome Queer*Referat des AStAs der Bergischen Universität setzt sich an der Uni sowie auch außerhalb für die Gleichberechtigung und gegen die Diskriminierung von queeren Studierenden ein. Queer bedeutet in dem Fall schwule, lesbische, bisexuelle, trans* und inter* Studierende. Viele cis hetero Menschen haben mittlerweile das Gefühl, so ein Referat sei überflüssig und dass wir zumindest in Deutschland kaum noch Diskriminierung von queeren Personen erleben. In den letzten Jahren sind viele Gesetze eingeführt worden, die queeren Personen in Deutschland das Leben erleichtern: Gleichgeschlechtliche Paare können seit 2017 heiraten und Kinder adoptieren, seit 2019 können inter* Personen neben den amtlichen Geschlechtseinträgen „Männlich“ oder „Weiblich“ auch den Geschlechtseintrag „Divers“ wählen, das Blutspendeverbot für schwule und bisexuelle Männer entfällt seit 2023 komplett. Abgesehen davon, dass es auf rechtlicher Ebene weiterhin noch einige Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen queerer Personen gibt, spiegeln diese genannten rechtlichen Fortschritte nicht unbedingt das gesellschaftliche Klima wider. Der erstarkende Rechtsruck in ganz Europa und darüber hinaus macht sich auch in Deutschland für alle marginalisierten Gruppen bemerkbar.

Die Studienlage und auch unsere persönlichen Erfahrungen zeigen, dass es bis zur absoluten Gleichberechtigung von queeren Personen in unserer Gesellschaft und damit auch an unserer Universität noch ein weiter Weg ist.

Über die Hälfte der queeren Menschen wurden an Bildungs- und Arbeitsstätten (Universitäten gehören hier mit dazu) aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität beschimpft, beleidigt oder lächerlich gemacht. Rund ein Drittel der queeren Personen wird aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität an Bildungs- oder Arbeitsstätten ausgegrenzt oder ausgeschlossen. Rund ein Viertel wird hier gegen den eigenen Willen fremdgeoutet. 12 % wurde Gewalt angedroht, Sachen weggenommen oder zerstört. Knapp zehn

Prozent wurden in diesem Kontext sogar körperlich angegriffen und verprügelt. Die Mehrheitsgesellschaft möchte dieses gewaltvolle und diskriminierende Verhalten queeren Personen gegenüber nicht sehen und sich nicht eingestehen, dass es in unserer modernen Gesellschaft noch immer ein Problem ist, wenn man nicht cis hetero ist. Die Studienlage zeigt auch auf, dass Queerfeindlichkeit nicht vom Bildungsgrad abhängig ist. An einer Universität kommt es genauso wie in jedem anderen Umfeld und Kontext zu Queerfeindlichkeit. Genau deshalb ist unsere Arbeit an der Universität wichtig. Wir sind eine der Anlaufstellen, wenn LSBTIQ*-Studierende Probleme mit anderen Studierenden, ihrer Fachschaft, Dozent*innen oder der Uni allgemein aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität haben. Gleichzeitig machen wir Community-Arbeit und helfen dabei, dass sich die queeren Studierenden untereinander vernetzen können und sich so weniger allein und dem universitären Umfeld zugehöriger fühlen.

Einer unserer größten Erfolge in den letzten Jahren war es, gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt durchsetzen zu können, dass trans* Studierende nun bereits vor der amtlichen Vornamens- und Personenstandsänderung unkompliziert ihren neuen Namen auf allen Unidokumenten und dem Semesterticket tragen können. Hierdurch können unangenehme und outende Situationen mit anderen Studierenden, Dozent*innen und Kontrolleur*innen umgangen werden. Wenn ihr hierzu Fragen haben solltet, könnt ihr euch gerne an uns wenden. Um die queere Community an der Uni und darüber hinaus zu stärken, führen wir regelmäßige verschiedene Veranstaltungen durch. Zu unseren regelmäßigen Veranstaltungen gehört beispielsweise die queere Teeparty. Hierbei treffen wir uns immer am letzten Dienstag im Monat in wechselnden Kneipen, um dort entspannt bei ein, zwei Heiß- oder Kaltgetränken zusammenzukommen, sich kennenzulernen und auszutauschen. Eingeladen sind immer alle queeren Menschen, egal ob studierend oder nicht, sowie Allies.

Weitere Veranstaltungen von uns sind die jährliche Diversity-Party, regelmäßige Workshops und Vorträge, DVD- und Spieleabende sowie Kooperationen mit der Aidshilfe Wuppertal zu Themen wie Gesundheit, Sexualität und Selbstbestimmung. Beim jährlichen CSD in Wuppertal sind wir natürlich auch am Start.

Wenn ihr Interesse an unseren Veranstaltungen habt, Unterstützung braucht oder uns und unsere Arbeit einfach nur mal kennenlernen möchtet, könnt ihr das auf folgenden Wegen tun:



Autonomes Queer*Referat des AStAs

Insta: [queerreferat_wuppertal](#)

Mail: queer@asta.uni-wuppertal.de

Vor Ort: Unser Büro ist auf der AStA-Ebene auf ME.04 🍷



Quelle zu den im Artikel genannten Daten rund um Diskriminierung von LSBTIQ*-Jugendlichen und jungen Erwachsenen: „Coming Out...und dann?!“ Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen von Claudia Krell und Kerstin Oldemeier unter Mitarbeit von Sebastian Müller, gefördert vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015. <https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/coming-out-und-dann.html>

STADTKALEIDOSKOP

Die queer-feministische Stadtkarte von Wuppertal



Das queer-feministische Stadtkaleidoskop

46

Wuppertal ist ein buntes Gefüge von Kulturen, Lebenswegen und Geschichten. Doch nicht immer sind diese Geschichten gleichermaßen sichtbar. Geschlechterdiskriminierung ist immer noch eine Realität, die viele Menschen tagtäglich erleben. Sie werden aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt, abwertend behandelt oder unsichtbar gemacht. Geschlechterdiskriminierung äußert sich in verschiedenen Formen, von subtilen Vorurteilen bis hin zu offener Gewalt. Diese Diskriminierung beschränkt sich nicht nur auf einen Bereich des Lebens, sondern durchdringt Bildung, Beruf, Familie und Gesellschaft. Sie hält Menschen davon ab, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und ihre Träume zu verwirklichen.

Um die Sichtbarkeit von queer-feministischen Orten* zu erhöhen und benachteiligte Gruppen zu empowern, entstand das Stadtkaleidoskop – ein queer-feministischer Wegweiser, der zu Orten führt, die für Frauen, Lesben, inter*, trans*, nicht-binäre oder agender Personen (FLINTA*) bedeutsam sind.

Doch bei dem Projekt der Public-Interest-Design-Studentinnen Kira Sandrock und Anna Nill geht es um mehr als nur Orte auf einer Karte. Das Stadtkaleidoskop ist eine Einladung, die bunten und vielfältigen Orte* Wuppertals kennenzulernen und sich über die Thematik der Geschlechterdiskriminierung zu informieren. Orte* sind physische Orte wie Beratungs- und Anlaufstellen, Bars und Cafés, aber auch Netzwerke, Veranstaltungen und digitale Angebote.



Das Stadtkaleidoskop ist kostenlos in gedruckter Form im Stadtraum erhältlich

Veröffentlicht wurde die Karte im Rahmen einer Netzwerkveranstaltung in der börse, bei der das Stadtkaleidoskop vorgestellt und verteilt wurde. Die Veranstaltung war ein lebendiges Abbild der Vielfalt und des Engagements, die das Stadtkaleidoskop antreiben. Vertreter*innen der Orte* und Interessierte fanden sich zusammen, um gemeinsam auch mit den Gäst*innen Roswitha Bocklage, der Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal, und Joris Richter vom Queerreferat des AStAs der Bergischen Universität über die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit und Queer-Feminismus zu diskutieren. Es war eine inspirierende Plattform, auf der Ideen ausgetauscht, zukünftige Zusammenarbeit besprochen und die Veröffentlichung der Karte gefeiert wurden.

Das Stadtkaleidoskop ist kostenlos in gedruckter Form im Stadtraum erhältlich. Zudem steht eine digitale Version auf dem Instagram-Kanal [@stadtkaleidoskop.wuppertal](https://www.instagram.com/stadtkaleidoskop.wuppertal) zum Download bereit. 📄



Anna Nill und Kira Sandrock im Gespräch mit Roswitha Bocklage und Joris Richter



DEN RÜCKENWIND NUTZEN

Workshopformat zur Sichtbarkeit von queerem Leben

48

Kaum war der queer-feministische Wegweiser *Stadtkaleidoskop* veröffentlicht und mit viel Schwung in die Stadt hineingetragen, begannen Kira Sandrock und Anna Nill bereits die nächste Idee, die sich thematisch daran anschließen soll, zu skizzieren.

Bei der Auswertung ihrer Erfahrungen, die sie im Projekt *Stadtkaleidoskop* gesammelt haben, stellten sie fest, dass queeres Leben in unserer Stadt nicht ausreichend sichtbar ist und die Bedürfnisse von queeren sowie FLINTA* Personen unzureichend berücksichtigt werden.

Das kommende Projekt strebt danach, in partizipativer Zusammenarbeit mit queeren Personen und Allies Ansätze zu entwickeln, um auf die Problematik aufmerksam zu machen und die Sichtbarkeit zu erhöhen.

Die Stadt Wuppertal hat mit der Stabsstelle Bürgerbeteiligung bereits einige Formate auf die Beine gestellt, die den öffentlichen Raum und dessen Gestaltung mit den Bürger*innen diskutieren. Doch die Bedürfnisse und Lebensrealitäten queerer Menschen werden insbesondere in Bezug auf sichere Sichtbarkeit und Teilhabe bei Gestaltungsprozessen noch unzureichend berücksichtigt. Da diese Gestaltungsprozesse üblicherweise eher Personen mit Macht und Einfluss anziehen, ist es entscheidend sicherzustellen, dass queere Menschen aktiv daran teilnehmen und ihre Anliegen Beachtung finden.

Wenn wir uns umschauen, müssen wir konstatieren, dass queeres Leben nur wenig Ausdruck in Denkmälern und anderen städtischen Symbolen findet. Dies nährt den Mythos, dass es queeres Leben erst „*neuerdings*“ gäbe und trägt bei zu Unverständnis und fehlender Akzeptanz.

Leider sind Diskriminierung und Angriffe keine Seltenheit, was viele queere Personen dazu zwingt, sich zurückzuziehen oder ihre Identität zu verbergen. Um zu verhindern, dass dies geschieht, sollte die Diskussion über städtische Gestaltung auch die queere Perspektive einschließen – dies soll das neue Projekt initiieren. Das Projekt wird als Workshopformat inklusive Teilhabe ermöglichen, die Bedürfnisse queerer und FLINTA* Personen sichtbar machen und kreative Lösungsansätze entwickeln.

Dafür haben Kira Sandrock und Anna Nill mit meiner ehrenamtlichen Unterstützung als 1. Vorsitzende des Vereins *Inside:Out – das queere Zentrum in Wuppertal e.V.* einen Projektantrag beim *Queeren Netzwerk NRW e.V.* gestellt. Dieser wurde erfreulicherweise bewilligt und *Queering the Map* erhält damit eine Anschubfinanzierung; gleichzeitig ist das Projekt als Bedarf und auch als innovatives Beispiel in NRW sichtbar.



Das Projekt wird als Workshopformat zur Sichtbarkeit von queerem Leben inklusive Teilhabe ermöglichen und kreative Lösungsansätze entwickeln.

Da beide Projektverantwortliche Studierende an der Bergischen Universität sind, sehe ich viele Schnittmengen mit meiner Arbeit im Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Einerseits die solidarische Unterstützung eines Themas, das die intersektionalen Bedarfe von Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität sichtbar macht. Andererseits gleichermaßen die eigene Reflexion und Sensibilisierung für das Thema, da ja die Universität auch einen Raum darstellt, der vielen Bedürfnissen gerecht werden muss – da sollte die Frage nach den Bedürfnissen queerer und FLINTA* Personen dieselbe Aufmerksamkeit erhalten. 🌸

SONDERFONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON JUNIORPROFESSORINNEN

Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Um hier ein Zeichen zu setzen und zugleich konkret die Karrieren von Juniorprofessorinnen zu fördern, hat die Bergische Universität für das Jahr 2023 erstmals einen Sonderfonds eingerichtet – eine Initiative der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt und der Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität sowie mit Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

50

Zwar schließen mittlerweile in Deutschland mehr Frauen als Männer ein Studium ab – laut Statistischem Bundesamt waren es 53 Prozent in 2021. Doch mit zunehmender Qualifikation nimmt auch gleichzeitig der Frauenanteil ab: 2021 lag er bundesweit unter den Promovierenden bei 46 Prozent und bei abgeschlossenen Habilitationen bei 34 Prozent. Lediglich 27 Prozent der Professuren waren mit Frauen besetzt. An der Bergischen Universität ist mit 60 Prozent der Anteil der Hochschulabsolventinnen überdurchschnittlich hoch, aber auch hier waren 2021 nur 27 Prozent der Professor*innen Frauen.

„Bereits diese wenigen Zahlen zeigen, dass auch weiterhin die Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere bei Frauen und Männern keineswegs immer gleich verteilt sind. Dieses Programm kann einen kleinen Baustein des Ausgleichs schaffen“, so Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität.



Mit dem Sonderfonds werden an der Bergischen Universität 2023 alle Juniorprofessorinnen mit je 3500 Euro gefördert.

Der Sonderfonds der Bergischen Universität dient als Karrierefördermaßnahme, die zur Chancengleichheit beitragen soll. Mit dem Sonderfonds werden an der Bergischen Universität 2023 alle Juniorprofessorinnen mit je 3500 Euro gefördert. Aktuell betrifft das elf Frauen. Die Mittel dürfen für Forschungs-, Vortrags- oder Konferenzreisen, externe Coaching- und Weiterbildungsangebote, zusätzliche Kinderbetreuungsdienstleistungen sowie Personalmittel für zusätzliche Hilfskräfte eingesetzt werden.

„Unsere Juniorprofessorinnen tragen zur Leistung und zum wissenschaftlichen Erfolg der Bergischen Universität ganz wesentlich bei. Diese Unterstützung unserer vielversprechenden

Nachwuchswissenschaftlerinnen durch den neu eingerichteten Sonderfonds soll Anerkennung und Ansporn für zukünftige Spitzenleistungen sein. Forscherinnen, die eine frühe Selbstständigkeit und Unabhängigkeit suchen, bieten wir in Wuppertal ein bestmögliches Umfeld, sich zu entwickeln – und das in der festen Überzeugung, dass wir hier immer noch mehr tun müssen“, sagt Prof. Dr. Stefan Kirsch, Prorektor für Forschung und Digitales.

2024 wird die Maßnahme zu den gleichen Konditionen fortgeführt. 🌸

AUF DEM WEG ZUR PROFESSORIN

100 Jahre Habilitation Prof. Dr. Selma Meyer und neue Runde im SelmaMeyerMentoring

52

Seit 2006 unterstützt das SelmaMeyerMentoring Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich auf ihrem Weg in die Wissenschaft.

Namensgeberin Prof. Dr. Selma Meyer habilitierte sich im Jahre 1922 an der Medizinischen Akademie Düsseldorf als erste Frau auf dem Gebiet der Pädiatrie; in der wissenschaftlichen Landschaft der Medizin in Deutschland gar als zweite Frau überhaupt. Anlässlich dieses bedeutenden 100-jährigen Jubiläums fand im Juni 2022 die feierliche Zertifikatsverleihung an Mentees und Mentor*innen des Selma-MeyerMentoring-Programms statt.



Bei der feierlichen Zertifikatsverleihung 2022 (v.l.n.r.): Dr. Sabine Küsters (Moderation), Elena Mogilevskaya (Piano), Ekaterina Masetkina (Programmkoordinatorin, HHU), Dr. Anja Vervoorts (Gleichstellungsbeauftragte, HHU), Maria Popa (Soprano), Sophie Charlott Ebert (Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, BUW), Prof. Dr. Heather Hofmeister (Festvortrag)

2022 waren gleich fünf Wuppertaler Nachwuchswissenschaftlerinnen vertreten, denen im Anschluss das Zertifikat verliehen wurde: Samira Salem (Institut für Bildungsforschung im Arbeitsbereich Grundschulforschung), Laura Rehberger (Editions- und Dokumentwissenschaft), Christina Buchsbaum (Musikpädagogik), Dominika Warmowska (Lehrstuhl für Hochfrequenzsysteme in der Kommunikationstechnik) und Isil Kalpkirmaz Rizaoglu (Lehrgebiet Bauphysik und Technische Gebäudeausrüstung).

2023 kamen beim Jahresempfang auf Schloss Mickeln in Düsseldorf Mentees, Mentor*innen sowie alle Unterstützenden des Programms zusammen. Von der Bergischen Universität Wuppertal neu in das Programm aufgenommen wurden Dr. Nadine Bieker (Germanistik, Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften), Dr. Caroline Gebauer (Anglistik/Amerikanistik, Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften), Dr. Yasemin Gökkus (Didaktik der Chemie, Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften) sowie Dr. Lisa Klümper (Sozialpsychologie und Persönlichkeitspsychologie, Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften). Julia Siedle, ehemalige Promovendin und Postdoktorandin am Lehrstuhl Städtebau der Bergischen Universität, hat das SelmaMeyerMentoring und den Weg zur Professur erfolgreich abgeschlossen. Sie lehrt und forscht inzwischen an der Hochschule Biberach.

Es wird deutlich, wie zielführend und produktiv die Zusammenarbeit der Bergischen Universität und der Heinrich-Heine-Universität ist. Das SelmaMeyerMentoring verdeutlicht die Relevanz universitätsübergreifender

Kooperationen auf dem Gebiet des Mentorings, um Wissenschaftlerinnen bei ihrer individuellen Karrieregestaltung zu unterstützen.

NEUE PROGRAMMRUNDEN

In regelmäßigen Abständen werden neue Programmrunden im SelmaMeyerMentoring ausgeschrieben und über die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt an der Bergischen Universität beworben. Wissenschaftlerinnen der Uni Wuppertal können sich dank der Kooperation direkt auf der Programmwebseite bewerben. Weitere Infos sind unter www.mentoring.hhu.de abrufbar. Zudem informiert ein Newsletter Interessentinnen über die neuen Programmausschreibungen. 🌸

Ekaterina Masetkina (Programmkoordinatorin, HHU), Sophie Charlott Ebert (Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, BUW), Dr. Lisa Klümper (Mentee, BUW), Dr. Yasemin Gökkus (Mentee, BUW) und Dr. Anja Vervoorts (Gleichstellungsbeauftragte, HHU) beim Jahresempfang des SelmaMeyerMentorings. Prof. M. Sc. Julia Siedle (2. von rechts) hat während ihrer Qualifizierung an der BUW das SelmaMeyerMentoring erfolgreich abgeschlossen, erhielt beim Jahresempfang ihr Zertifikat und hat inzwischen eine Professur an der Hochschule Biberach inne.



MILDERUNG PANDEMIEBEDINGTER NACHTEILE

Gleichstellung unterstützt Frauen beim Abschluss ihrer Promotion

Frauen in der Promotionsphase traf und trifft die Corona-Pandemie häufig besonders hart. Insbesondere auch in der Familienphase ist die Gefahr einer Verzögerung oder eines kompletten Abbruchs der Promotion – nicht zuletzt oft auch aus finanziellen Gründen – sehr hoch. Das sollen spezielle Stipendien ändern.



Freuen sich über die Förderung für angehende Doktorinnen (v.l.n.r.): Duygu Erdogdu, Sophie Charlott Ebert (Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt), Katharina Gundrum, Kathrin Marcelinne Lagatie, Prof. Dr. Brigitte Halbfas (Gleichstellungsbeauftragte) und Miriam Müller (nicht auf dem Bild: Andrea Bießmann und Jenny Melo)

Ende 2022 beschriften die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität, Prof. Dr. Brigitte Halbfas, und Sophie Charlott Ebert als Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt deshalb neue Wege: Sie schrieben Stipendien für Frauen in der Abschlussphase der Promotion aus. Dies war möglich aufgrund der erfolgreichen Arbeit der Gleichstellung und der damit verbundenen Einwerbung von Drittmitteln.

Die Nachfrage übertraf die Erwartungen bei Weitem und zeigte deutlich, wie willkommen die Förderung ist. Die Vergabekommission der Graduiertenförderung an der Bergischen Universität, die diese besondere Aktion unterstützte, wählte Anfang 2023 aus den Bewerberinnen sechs Frauen für mehrmonatige Abschlussstipendien aus: Andrea Bießmann, Duygu Erdogdu, Jenny Melo, Katharina Gundrum, Kathrin Marcelinne Lagatie und Miriam Müller. Die monatliche Förderung beläuft sich je nach familiärer Situation auf mindestens 1.200 Euro bei einer Förderdauer von bis zu maximal einem Jahr. 🌸

BERGISCHE UNI VERLEIHT GLEICHSTELLUNGSPREIS



Prof. Dr. Cornelia Gräsel (l.), Prorektorin für Internationales und Diversität an der Bergischen Universität, und Sophie Charlott Ebert (r.), Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, gratulierten den anwesenden Preisträgerinnen (in der Mitte von links) Prof. Dr. Astrid Messerschmidt, Dr. Agnes Laba, Loriana Metzger und Jun.-Prof. Dr. Cécile Stehrenberger

Mit der Verleihung des 15. Gleichstellungspreis der Bergischen Universität wurde 2022 das Engagement von Wissenschaftlerinnen aus den Geschichts- und Erziehungswissenschaften gewürdigt, die sich gemeinsam für eine geschlechtersensible Forschung und Lehre in ihren Arbeitsbereichen einsetzen und damit die Grundlage für eine dauerhafte fakultätsübergreifende Zusammenarbeit schaffen.

55

Stellvertretend für die beiden Arbeitsgemeinschaften „Geschlechtergeschichte“ aus dem Fach Geschichte und „Migration, Flucht, Rassismuskritik“ am Institut für Erziehungswissenschaft wurden ihre Initiatorinnen und Mitwirkenden Dr. Agnes Laba (Neuere und Neueste Geschichte), Prof. Dr. Astrid Messerschmidt (Erziehungswissenschaft, Schwerpunkt Geschlecht und Diversität), Jun.-Prof. Dr. Cécile Stehrenberger (Wissenschafts- und Technikforschung), Loriana Metzger und Diren Yeşil (beide Erziehungswissenschaft) ausgezeichnet.

EIN NEUER BILDUNGSRAUM

Das Preisgeld dient einer Intensivierung der Zusammenarbeit sowie der Schaffung eines

Bildungsraumes, der sich insbesondere an Frauen mit Fluchterfahrungen richtet und ihre Geschichten und gegenwärtigen Lebensrealitäten sichtbar macht. Dabei sollen Interessierte mit unterschiedlichen Qualifikationen und Bildungshintergründen angesprochen werden. Zugleich streben die Verantwortlichen Veränderungen im politischen Umgang mit Migration an, um Personen einen Zugang zu Universitäten zu ermöglichen, denen dieser bislang zum Beispiel aufgrund verschiedener struktureller Hindernisse verwehrt blieb.



Fabienne André



Mangakane Karabo Makola



Lea Espinoza Garrido

ZUM HINTERGRUND

Die Bergische Universität schreibt jährlich einen Gleichstellungspreis mit dem Ziel aus, Projekte im Bereich der Gleichstellung einschließlich der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sichtbar zu machen, zu belobigen und durch das Preisgeld zukünftige gleichstellungspolitische Aktivitäten zu stärken.

Der mit 5.000 Euro dotierte Preis wird für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung vergeben.

DIE ARBEITSGEMEINSCHAFTEN

Die AG Migration, Flucht, Rassismuskritik wurde 2015 am Institut für Erziehungswissenschaften gegründet. Anlass war die Ankunft von Geflüchteten und die damit verbundene Krise der europäischen Migrationspolitik. Mit Fachvorträgen, Podiumsdiskussionen und Online-Reihen öffnet die AG den universitären Diskurs auch für die städtische Öffentlichkeit und will insbesondere zum Nachdenken über die Migrationspolitik sowie über den gesellschaftlichen Umgang mit den Themen Flucht und Migration anregen. „Dank des großen Engagements der AG-Mitglieder hat sie sich im Laufe der letzten Jahre als ein wichtiges Fachforum am Institut für Erziehungswissenschaft etablieren können. Dabei versucht die AG immer wieder neue und kreative Formate zu finden, die die Fachdebatten anschlussfähig machen“, lobte Sophie Charlott Ebert, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, in ihrer Laudatio anerkennend.

Die AG Geschlechtergeschichte wurde 2021 im Fach Geschichte ins Leben gerufen. In Zusammenarbeit mit dem Interdisziplinären Zentrum für Wissenschafts- und Technikforschung legt sie einen besonderen Fokus auf Forschung und Lehre zum Themenkomplex „Gewalt und Geschlecht“. Neben den spezifisch weiblichen Erfahrungen von Gewalt und Verfolgung geht es dabei auch um die Betrachtung sich verändernder Männlichkeitsentwürfe sowie der Gewaltausübung als geschlechteridentitätsstiftende Praktiken in unterschiedlichen historischen Kontexten. Sophie Charlott Ebert: „Die AG Geschlechtergeschichte hat zu einer Bündelung der geschlechtergeschichtlichen Aktivitäten innerhalb des Historischen Seminars beigetragen und neue Möglichkeitsräume für den Ausbau bereits vorhandener und neuer interdisziplinärer Vernetzung eröffnet.“ 🌸



Jun.-Prof. Dr. Cécile Stephanie Stehrenberger



Miroslava Arely Rosales Vásquez



Jule Henschel

MIROSLAVA ARELY ROSALES VÁSQUEZ, Bildungsraum Flucht – Gewalt – Geschlecht

MIGRANT*INNEN IN WUPPERTAL EINE STIMME GEBEN!

Der Bildungsraum „*Flucht-Gewalt-Geschlecht*“ ist ein (politisches) Bildungs- und Wissenschaftsprojekt im öffentlichen Raum, das an der Bergischen Universität entstanden ist und von einem Team unter der Leitung von Jun.-Prof. Dr. Cécile Stephanie Stehrenberger durchgeführt wird.

Von Anfang an war das Projekt als Wissenschaft im öffentlichen Raum gedacht, in dem die Beziehung zwischen den drei Komponenten Gewalt, Migration und Geschlecht thematisiert und Wissen generiert werden kann. In Anbetracht der Tatsache, dass im Jahr 2019 etwa 42% der Einwohner*innen Wuppertals einen Migrationshintergrund hatten, ist diese Art von Projekt mehr als notwendig, um die Stadt als eine Stadt mit Migrationshintergrund in Bewegung zu betrachten: Vertreibung ist eines ihrer zentralen Merkmale. Im Bewusstsein dieser Realität wollte das Projekt ein Raum für die Reflexion und Problematisierung der verschiedenen Migrationserfahrungen werden, die Wuppertal nähren und bereichern, sowie der Dynamik, die sie in den sozialen, politischen und kulturellen Imaginationen erzeugen.

58

Im ersten Jahr des Projektes ging es auch darum, Stereotype davon, was es bedeutet, Migrant*in in Deutschland zu sein, und was unter Integration verstanden wird, zu hinterfragen. Zu diesem Zweck wurden zu verschiedenen Zeitpunkten Künstlerinnen und Schriftstellerinnen mit Migrationshintergrund eingeladen, die ihre Arbeit vorstellten und über ihr Leben und die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren, berichteten. Im ersten Projektjahr (Juli 2022–Juli 2023) konnten wir ein Konzert und ein Gespräch mit der in Wuppertal lebenden nicaraguanischen Musikerin Karla Domínguez sowie Diskussionen mit der bekannten guatemaltekischen Schriftstellerin Mónica Albizúrez, die in Hamburg lebt, sowie der Wuppertaler Aktivistin griechischer Herkunft, Georgina Manfredi veranstalten. Außerdem haben wir im März 2023 einen feministischen Leseort („*feminist reading space*“) und einen großartigen Workshop mit migrantischen Performativitäten von La Perra Alegría, einer reisenden Kompanie aus Chile (Samanta Pizarro Aliste) und Deutschland (Adam Arhelger), organisiert. In Zusammenarbeit mit dem

Katholischen Bildungswerk haben wir im September 2023 einen Handwerks-Workshop mit Tatiana Nicolás Meza, einer spanischen Teenagerin mit kolumbianischer Mutter, gestartet. Dieser Workshop gehört zu einem größeren Projekt mit dem Titel „*Critical Crafting in der Migrationsgesellschaft*“, das Teil des Bildungsraums Flucht-Gewalt-Geschlecht ist und aus drei Säulen besteht: Handarbeits-Workshops für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, ein Lesekreis zum Thema Handarbeit aus kritischer Perspektive und eine wissenschaftliche Forschung, die die Perspektiven der Migrationsforschung mit denen der Gender Studies, der (praxeologischen) Wissensforschung, der Bildungsforschung und der Handwerksforschung verschränkt.

Dieses erste Jahr hat uns gezeigt, dass es in der Migrant*innengemeinschaft in Wuppertal und darüber hinaus einen großen kulturellen Reichtum gibt. Deshalb müssen wir weiter dafür kämpfen, dass der Wert der geistigen Arbeit der Migrant*innen, die Deutschland mit Leben erfüllen, anerkannt wird. Wir müssen uns für eine vielfältigere und tolerantere Welt einsetzen. 🌸

PRESSESTELLE

WUPPERTALER MALALA DAYS MIT GLEICHSTELLUNGSPREIS AUSGEZEICHNET



Gleichstellungsbeauftragte Brigitte Halbfas (links) und Rektorin Birgitta Wolff (rechts) gratulierten Laura Wiemer zum Gleichstellungspreis

Bereits zum 16. Mal hat die Bergische Universität ihren Gleichstellungspreis verliehen. 2023 würdigte sie das Engagement von Doktorandin Laura Wiemer aus der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften, die mit der Organisation des Wuppertaler Malala Days den Themen Recht auf Bildung und Chancengleichheit im Globalen Süden zu mehr Aufmerksamkeit verhilft.

Die Wuppertaler Malala Days sind Aktionstage mit Vorträgen und Diskussionsrunden von Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen aus verschiedenen Ländern und Fächern. In den Beiträgen geht es um bildungswissenschaftliche, soziologische, literatur- und kulturwissenschaftliche Fragestellungen mit verschiedenen regionalen Schwerpunkten im Globalen Süden. Die Veranstaltung ist angelehnt an einen von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenen, weltweiten Aktionstag zu Ehren der Kinder- und Bildungsrechtsaktivistin Malala Yousafzai, die für ihr Engagement 2014 den Friedensnobelpreis erhielt.

GANZTÄGIG, HYBRID UND KOSTENLOS

Die Wuppertaler Malala Days finden als ganztägige, hybride und kostenlose Veranstaltungen im Vortragssaal des Katholischen Stadthauses in Wuppertal-Elberfeld und parallel dazu über Zoom statt. Im Jahr 2022 haben über 80 Personen an der Veranstaltung teilgenommen, 2023 zählte 120 Teilnehmer*innen. 🌸

LAURA WIEMER, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften – Romanistik

3. WUPPERTALER MALALA DAY AM 12. JULI 2023



60

Laura Wiemer (Mitte) organisiert die Wuppertaler Malala Days seit 2021.

Am 5. Juli 2023 wurden die Malala Days mit dem Gleichstellungspreis der Bergischen Universität Wuppertal ausgezeichnet. Eine Woche später, am 12. Juli 2023, fand die Veranstaltung in Anlehnung an den weltweiten UNO-Aktionstag zu Ehren der Kinder- und Bildungsrechtsaktivistin sowie Friedensnobelpreisträgerin Malala Yousafzai zum dritten Mal in Folge statt. 120 Personen sind für die Vorträge, Diskussionsrunden und Posterausstellungen zum Thema „Gender und Bildung im Globalen Süden“ ins Katholische Bildungswerk am Laurentiusplatz gekommen oder haben die Beiträge per Livestream verfolgt.

Das vielseitige Programm gab Einblicke in verschiedene Länder des Globalen Südens wie Kamerun, Uganda, Venezuela und Chile, deren geringer Bildungshaushalt nur wenige Spielräume zur Förderung von Bildungschancen öffnet. Darüber hinaus ging es um zwei Regionen mit andauernden akuten Konflikten und deren Folgen für das universelle Recht auf Bildung: Einerseits hat die ukrainische Gastwissenschaftlerin Gelinada

Grinchenko die Schicksale ukrainischer Frauen vorgestellt; andererseits hat die syrische Sozialarbeiterin Abeer Alhayek („*Miteinander in Ronsdorf e.V.*“) über ihre Flucht und das Ankommen in Wuppertal berichtet. Andere Forschende aus dem In- und Ausland behandelten Themen wie die Sprachförderung von Kindern mit Migrations- und Fluchterfahrung, die Genderfrage im katholischen Bildungswesen Argentiniens und das Werk von Tsitsi Dangarembga, einer simbabwischen Schriftstellerin und Filmregisseurin, die im Jahr 2020 in die „100 Women“-Liste der BBC aufgenommen wurde.

In der Mittagspause haben die Flötistin Karla Domínguez aus Nicaragua und der Gitarrist Johannes Behr mit lateinamerikanischen Rhythmen, Melodien im Stil der alten europäischen Musik und jazzartigen Improvisationen für Unterhaltung gesorgt.

Auch Studierende der Bergischen Universität beteiligten sich aktiv am Malala Day. Einige berichteten in „*Round Tables*“ von ihren Auslandserfahrungen im Globalen Süden, andere stellten in „*Poster Sessions*“ ihre Abschlussarbeiten vor. Dazu gehörte auch Nenci Hogu, die für ihre

Bachelorthesis in der französischen Literatur- und Kulturwissenschaft den marokkanischen Schriftsteller und Filmregisseur Abdellah Taïa interviewte, der sich als erster Marokkaner öffentlich geoutet hat und seine autobiographisch geprägten Werke seitdem im französischen Exil verfasst.

Weitere Informationen zu den Malala Days, die Laura Wiemer seit 2021 für die Bergische Universität in Kooperation mit dem Katholischen Bildungswerk Wuppertal-Solingen-Remscheid organisiert, sind auf der Internetseite und dem Instagram-Account [@malaladay_wuppertal](#) der Veranstaltungsreihe zu finden.

Der 4. Wuppertaler Malala Day wird am Freitag, den 12. Juli 2024 stattfinden. 🌸



120 Personen haben vor Ort oder per Livestream am 3. Malala Day teilgenommen.



GESCHLECHTERHISTORISCHER STUDIENTAG 2023

Am 26. Juni 2023 fand an der Bergischen Universität Wuppertal der vierte Geschlechterhistorische Studientag im Online-Modus statt. Diese seit Winter 2021 in jedem Semester stattfindende Veranstaltung, die von der AG Geschlechtergeschichte der Bergischen Universität Wuppertal initiiert wurde, bietet einen offenen und sich stetig erweiternden Raum für den Austausch, in dem Studierende, Doktorand*innen und Wissenschaftler*innen nicht nur aus der Fachgruppe Geschichte Fragen der Geschlechterforschung in einer entspannten und wertschätzenden Atmosphäre diskutieren können. Der letzte Studientag im Sommersemester 2023 zeugte noch mehr von der interdisziplinären Vielfalt der Initiative.

In drei Vorträgen wurden geschlechterbezogene Themen aus den unterschiedlichsten Disziplinen, von Erziehungswissenschaften über Game Studies bis hin zu Sportwissenschaften behandelt und intersektional beleuchtet. Vivian Buchholz stellte zunächst die Ergebnisse ihrer Masterarbeit vor, die sich der feministischen Standpunkttheorie von Sandra Harding widmete: Im Mittelpunkt stand dabei die Frage nach einem möglichen objektiven Wissen, in dem auch die Interessen der Marginalisierten vertreten sein können, aber auch die enthaltenen Widersprüche in Hardings Werk. Peter



Der nächste Geschlechterhistorische Studientag wird erneut online stattfinden.

Färberböck und Christian Günther diskutierten im Anschluss die Darstellung weiblicher NS-Täterschaft in der Videospielereihe ‚Wolfenstein‘ und betonten den Einfluss dieser stereotypen Frauendarstellung in der öffentlichen Meinung selbst. Abschließend schilderte Dr. Maithe Cardoso eine Reihe von Beobachtungen, erlebten Provokationen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Bereich des Frauen- und Männerfußballs und sprach über die damit verbundenen Herausforderungen, die es auch außerhalb des Fußballs zu bewältigen gilt, um eine Gleichstellung tatsächlich zu erreichen. Die Vorträge ermöglichten es den Teilnehmenden, einen transdisziplinären Blick auf die Repräsentation von Frauen zu werfen,

sei es im Bereich der feministischen Wissenschaftstheorie oder auf kulturgeschichtlicher Ebene, und darauf, wie sich die traditionelle Auffassung der Geschlechterrollen heute noch auf verschiedene Bereiche auswirkt, vor allem wenn es um die Erlangung von Machtpositionen geht.

Gerade wegen der Bedeutung solcher Beobachtungen und damit der Fortführung dieser Initiative als Raum für Diskussion und Austausch endete der Studientag mit der Organisation des nächsten Termins, der wieder im Online-Format stattfinden wird, um eine breite Beteiligung und Flexibilität zu ermöglichen. 🌸

ANGEBOTE ZUR FÖRDERUNG VON (NACHWUCHS-) WISSENSCHAFTLERINNEN

Das als Kooperationsprojekt mehrerer Hochschulen konzipierte und 2005 im Zuge der Zielvereinbarung des Landes mit der Bergischen Universität gegründete Science Career Center (SCC) unterstützt erfolgreich Frauen in ihrem Aufstieg in Wissenschaft und Forschung.

64

Die Angebote des SCC richten sich in erster Linie an Nachwuchswissenschaftlerinnen, um sie auf dem Weg zur Professur oder in die Forschung zu fördern. Die Veranstaltungsangebote sind Teil der Personalentwicklung, die sich an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientiert.

Supervision und Coaching stellen die konzeptionelle Grundlage für die Beratung von Personen in ihren beruflichen Rollen und Positionen dar. Dabei ist die Reflexion ein zentrales Element des Beratungsprozesses. Die Ratsuchenden werden dabei unterstützt, Klärung und Entwicklung auf Basis eigener Erkenntnisse zu erreichen. Die Bereitschaft, einen ergebnisoffenen Beratungsprozess zu gestalten, ist dabei elementar.

COACHING bietet als professionelle Beratungsform den nötigen Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion aller mit der beruflichen Identität und Rolle zusammenhängenden Themen oder Fragen. Coachings unterstützen in bestimmten Karrierephasen die Strukturierung und Planung des wissenschaftlichen Karriereweges. Im Fokus steht dabei die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis.

Dieses Angebot wird auf Anfrage (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt und orientiert sich an den individuellen Anliegen der Interessentinnen. Das Coaching kann einzeln oder im Team mit bis zu drei Teilnehmerinnen erfolgen. Strikte Vertraulichkeit wird zugesichert.

Auch im kommenden Semester schafft die **SUPERVISION** ihren Teilnehmenden einen Raum, um diejenigen Anliegen zu fokussieren, die im universitären Alltag zu Missverständnissen, Problemen oder gar Konflikten führen. Thematisiert werden durch die systemisch-psychoanalytische Orientierung insbesondere die Bedingungen, welche die Wahrnehmungen der Teilnehmenden bestimmen, und die Ausweitung persönlicher Handlungsmöglichkeiten durch eine veränderte Sicht auf sich selbst und die soziale Realität. Da es um die Entwicklung neuer Arbeitsweisen und -haltungen geht, werden sowohl die intellektuellen, als auch die emotionalen Fähigkeiten der Teilnehmenden gefordert. Die Supervision profitiert von der Inanspruchnahme der stützenden Elemente der Gruppenarbeit, die sich aus der Diversität der Teilnehmenden ergibt.

Die Supervision findet in einer Gruppe von 6 bis 10 Teilnehmenden statt. Es gibt jeweils eine Supervisionsgruppe für Frauen und eine Gruppe für alle Geschlechter. Die Gruppensitzungen finden in einem regelmäßigen Rhythmus etwa 6 mal im Semester statt. Strikte Vertraulichkeit wird zugesichert.

Alle Angebote sind für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen der Bergischen Universität *kostenfrei*. 🍷

Weiterführende Informationen, aktuelle Meldungen, Teilnahmemodalitäten und Anmeldung

www.scc.uni-wuppertal.de



INTERNATIONALER TAG DER FRAUEN UND MÄDCHEN IN DER WISSENSCHAFT

66

Am 11. Februar ist internationaler Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft. An diesem Tag macht die UNESCO darauf aufmerksam, dass weltweit viel Forschungspotenzial verloren geht, da zu wenige hoch qualifizierte und gut ausgebildete Frauen in der Forschung arbeiten. Die Bergische Universität engagiert sich für eine Veränderung der Situation und ist mit ihren Gleichstellungsaktivitäten in der deutschen Hochschullandschaft ein Vorbild mit Auszeichnung.

Der Internationale Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft wurde am 22. Dezember 2015 in der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen. Er wird jährlich am 11. Februar begangen und soll an die entscheidende Rolle, die Mädchen und Frauen in Wissenschaft und Technologie spielen, erinnern.

Die Bergische Universität nimmt ihre Verantwortung im Bereich der Gleichstellung ernst – sowohl in der Nachwuchsgewinnung als auch der Nachwuchsförderung. *„Damit mehr Frauen in der Forschung arbeiten, möchten wir sie schon früh ansprechen und überhaupt für die Wissenschaft begeistern“*, erklärt Sophie Charlott Ebert, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt.

ERFOLGSFORMAT SOMMERUNI

Hier setzt beispielsweise das Format „Sommer-*Uni*“ an, das jungen Frauen ab der 10. Klasse jedes Jahr eine Woche lang Einblicke in die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bietet und ihnen einen Eindruck von Unileben, Forschungspraxis und Berufsoptionen vermittelt – und das bereits seit 25 Jahren. Ein Blick in die natur- und technikwissenschaftlichen Studiengänge zeigt, dass das Engagement belohnt wird: In den Fächern Bauingenieurwesen, Biologie, Chemie, Druck- und Medientechnik, Elektrotechnik, Informatik, Informationstechnologie und Mathematik liegt der Studentinnenanteil an der Bergischen Universität aktuell jeweils über dem NRW- sowie über dem bundesweiten Durchschnitt. Darüber hinaus waren 2021 – über alle Fächer betrachtet – 60,1 Prozent der Wuppertaler Absolvent*innen weiblich. Zum Vergleich: In NRW waren es 53,6 Prozent und bundesweit 52,9 Prozent.



Erfolgsformat: Bereits seit 25 Jahren bietet die SommerUni jungen Frauen Einblicke in die MINT-Fächer.

Am 11. Februar ist internationaler Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft. Die BUW begleitet Wissenschaftlerinnen mit einem speziellen Karriereprogramm auf dem Weg zur Professur und in die Forschung.



BEGLEITUNG AUF DEM WEG ZUR PROFESSORIN

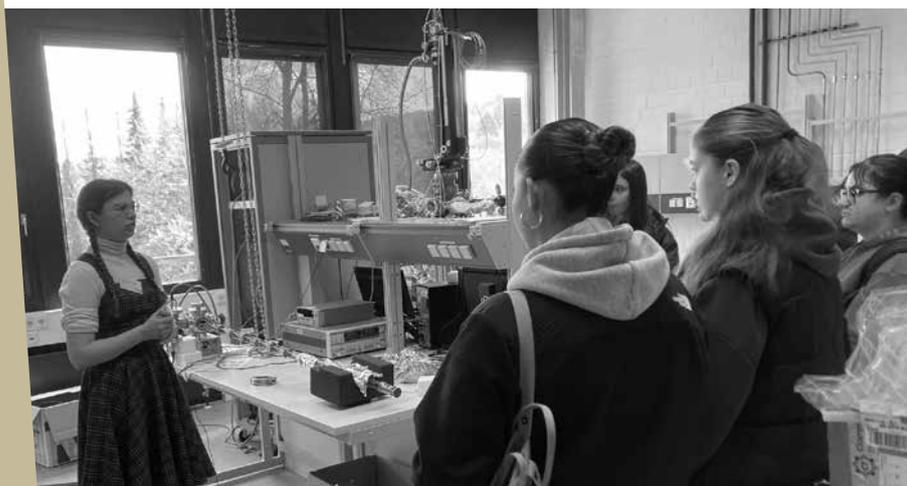
Für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Wissenschaftlerinnen im Habilitationsprozess – bietet die Universität ein spezielles Karriereprogramm auf dem Weg zur Professur und in die Forschung an. Es besteht aus den Programmlinien Qualifizierung, Coaching und Networking und wird durch Einzelcoachings für die Wissenschaftlerinnen ergänzt. „Darüber hinaus kooperieren wir mit der Uni Düsseldorf im mehrstufigen *SelmaMeyerMentoring-Programm*, das Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Planung und Entwicklung ihres Karriereweges unterstützt und auch auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereitet“, berichtet Ebert. 🌸

GIRLS'DAY 2023

47 Mädchen schnuppern einen Tag MINT-Luft

Die Fachgruppen Chemie, Physik, Mathematik und Informatik der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften öffneten am Mädchen-Zukunftstag, dem 27. April 2023, ihre Türen für 47 interessierte Schülerinnen der 8.-10. Klasse. Die Mädchen konnten aus drei Angeboten der Fakultät wählen und Berufsfelder erkunden, die von traditionellen weiblichen Berufsbildern abweichen.

68



Laborführung in der Festkörperphysik

Neben Laborbesichtigungen gab es auch kleine Vorlesungen, die den Schülerinnen zeigten, wie das Lernen an der Universität funktioniert. Die 47 Mädchen konnten sich für eines von drei Angeboten entscheiden. Entweder konnten Sie Arbeitsgruppen in der Mathematik und Informatik, der Physik oder der Chemie besuchen.

In der Mathematik und Informatik konnten die aufgeweckten Schülerinnen diesmal Themen und Experimente rund um die mathematische Optimierung und die Künstliche Intelligenz entdecken. Wie findet man beispielsweise die kürzeste Strecke für eine Rundreise, wie funktionieren die Empfehlungsalgorithmen bei Netflix und wie nimmt eine künstliche Intelligenz ihre Umgebung wahr? Dabei konnten sie sowohl im Fahr-simulator die Umfeldwahrnehmung der künstlichen Intelligenz auf die

Probe stellen, als auch vor der Kamera eine Live-Posenerkennung mit allerhand Kunststücken und Einfallsreichtum an ihre Grenzen bringen.

In der Physik lernten die Schülerinnen in den Forschungslaboren die verschiedenen Arbeitsgruppen näher kennen. So besuchten sie z. B. in der Astroteilchenphysik einen „Remote Control Room“ und steuerten von Wuppertal aus die Datennahme im Pierre Auger Observatorium in Argentinien. In der experimentellen Festkörperphysik konnten drei Messgeräte in Aktion beobachtet werden. Unter anderem wurde gezeigt, wie Messungen mit einem Elektronenmikroskop durchgeführt werden. Außerdem wurden den Mädchen die vielfältigen und spannenden Berufsfelder aufgezeigt, die sich Physikerinnen erschließen können.

In der Fachgruppe Chemie drehte sich alles um Energie, wie sie entsteht und wie sie umgewandelt werden kann. Die Mädchen lernten, dass Chemie in vielen alltäglichen Situationen zu

finden ist – von der Entwicklung neuer Materialien, über die Produktion und Zubereitung unserer Lebensmittel bis hin zum Erhalt unserer Umwelt. Außerdem erfuhren die Mädchen, dass nicht nur die Chemie sehr vielfältig ist, sondern auch der Weg zu einem chemischen Beruf ganz unterschiedlich verlaufen kann. Neben dem Erlangen von theoretischem Wissen konnten die Mädchen in kleinen, spannenden Laborversuchen auch selbst experimentieren. Sie bauten biologische Brennstoffzellen und alternative Solarzellen, beobachteten die Farbveränderung smarter Kunststofffolien durch verschiedenes Licht und stellten den Stoffkreislauf von Photosynthese und Zellatmung in einem Modellversuch dar. Darüber hinaus konnten die Mädchen die Gewinnung von Wasserstoff im Vorführversuch erleben. Eine Laborbesichtigung mit kleinen und großen Apparaturen löste bei den Teilnehmerinnen viel Begeisterung aus.

Auch das Wetter spielte am Girls'Day mit! Bei einer Campus-Führung, die von den Studierenden des Fachschaftsrats organisiert und den drei Fachschaften durchgeführt wurde, lernten die Mädchen das Hochschulleben besser kennen. Das Mittagessen in der Uni-Mensa –



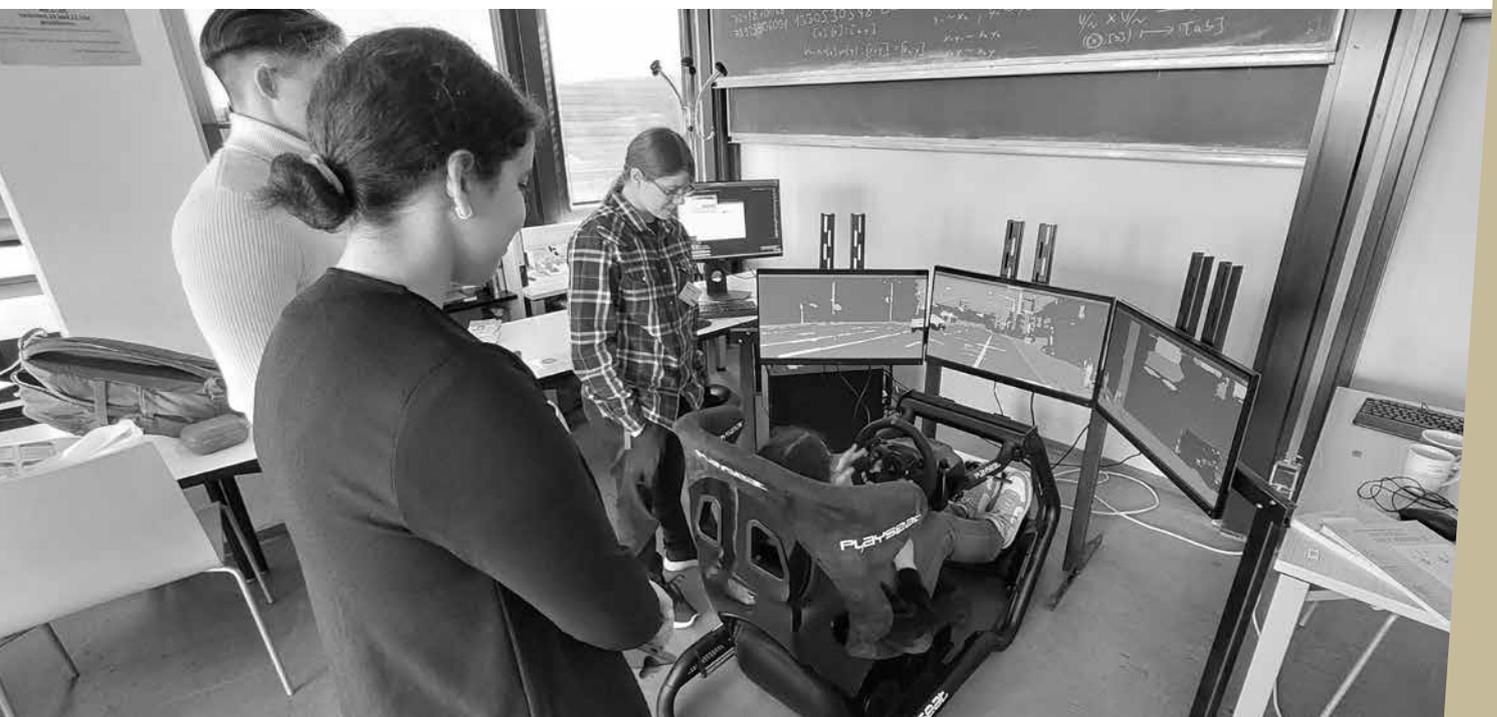
Vorstellung der Fachgruppe Physik und den möglichen Berufsfeldern

besonders die „Mensa Kult“ Geflügel Currywurst – war den Schülerinnen zufolge ein weiteres Highlight.

Es war ein erfolgreicher Tag mit vielen Eindrücken, von denen die Mädchen sicherlich noch lange erzählen werden und der vielleicht ihre Berufswahl beeinflusst.

Der nächste Girls'Day findet am **25. April 2024** statt. Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften wird gerne wieder dabei sein und ihre Türen öffnen! 🍀

Fahrsimulator: Auto fahren mit den Augen einer KI



URSULA SKRABURSKI, Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt – Projektleiterin der SommerUni

EIN BESONDERES JUBILÄUM UND SO VIELE ANMELDUNGEN WIE NOCH NIE



Das Tutorinnen-Team der SommerUni 2023 mit Projektleiterin Ursula Skraburski-Süsselbeck (Mitte) beim Empfang der Schülerinnen.

70

Seit 1998 zählt die Bergische Universität Wuppertal mit dem Format *SommerUni* zu den Pionierinnen eines Schnupperstudiums, welches gezielt Mädchen für die Natur- und Technikwissenschaften begeistern will, um Geschlechterklischees zu überwinden und tradierte Frauenrollen aufzubrechen. Seinerzeit gestartet als eines von bundesweit wenigen innovativen Projekten, die Mädchen und junge Frauen zur Zielgruppe der Studienorientierung in den Natur- und Technikwissenschaften machten, hat die *SommerUni* sich nach einem guten Vierteljahrhundert fest etabliert und ist zu einem Leuchtturm-Projekt nach innen und außen geworden.

Zwei erfreuliche Ereignisse liegen jüngst hinter uns: Nach den Ausnahmejahren der Pandemie konnte im Jahr 2022 ein Vierteljahrhundert SommerUni in Naturwissenschaft und Technik gefeiert werden, mit nahezu ebenso vielen Teilnehmerinnen wie vor der Pandemie. Einhundertdreißig Schülerinnen orientierten sich über das Spektrum der MINT-Studiengänge an der Bergischen Universität und nutzen so die Gelegenheit, noch vor Aufnahme eines Studiums die Studienmöglichkeiten der Bergischen Universität auszuloten. Während manche Projekte nur eine kurze Lauf- und Lebenszeit haben, leistet die SommerUni mit ihrem innovativen und facettenreichen Angebot einen wichtigen Beitrag zu gleichstellungspolitischen Zielen und ist aus dem Kanon der studien- und berufsorientierenden Angebote unserer Universität nicht wegzudenken; vielmehr hat sie inzwischen

Schnittstellencharakter. Darüber hinaus hat die SommerUni nach nunmehr 26 Jahren auch Modellcharakter für viele weitere Projekte: So wird die SommerUni u.a. als eines von 300 qualitätsgeprüften Modellbeispielen zu herausragenden Gleichstellungsmaßnahmen in INKA (vormals DFG-Instrumentenkasten) gelistet.

Im SommerUni-Jahr 2023 konnten wir in Sachen Anzahl der Teilnehmerinnen und Veranstaltungen (über 90) sogar noch zulegen und die *magische 200er Grenze* bei den Anmeldungen knacken, sodass die Erfolgsgeschichte erfreulich weitergeht.

Was also trägt zu dieser Erfolgsbilanz bei?

- › Ein umfangreiches und abwechslungsreiches Programmangebot
- › Eine Didaktik, die auf die Zielgruppe zugeschnitten ist und viele tolle „Mitmach-Angebote“ und Praxiserlebnisse beinhaltet
- › Engagierte Dozent*innen, die für ihr Fach brennen und generell die Möglichkeit, in Kontakt mit weiblichen MINT-Vorbildern zu kommen
- › Der Veranstaltungsmix aus bewährten und neuen Veranstaltungen
- › Flankierende überfachliche Orientierungsangebote, u.a. durch ZSB, SLI, UniSport und Unibibliothek
- › Ein engagiertes Tutorinnen-Team, das die Schülerinnen auf Augenhöhe durch den Uni-Dschungel und die Schnupperstudienwoche begleitet
- › die fortlaufende Anpassung des Programms an sich ändernde gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen und natürlich die durchdachte Projektorganisation

Mit technischen Lösungen werden wir den Klimawandel nicht aufhalten, aber hoffentlich einige damit verbundene Probleme abmildern können. Mehr Frauen in MINT werden den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel nicht beheben, aber wir verbessern ein wenig die Chancen darauf: So ist das Ziel der SommerUni, MINT-interessierten Mädchen und jungen Frauen die Scheu vor Technik und Naturwissenschaft zu nehmen und sie zu einem Studium zu ermutigen, nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wichtiger denn je. Dazu wird die SommerUni der Bergischen Universität auch 2024 wieder ihren Beitrag leisten.

Wir danken allen Beteiligten für die Mitwirkung und Unterstützung des Formats und freuen uns schon jetzt darauf, mit Ihnen gemeinsam die SommerUni 2024 in Angriff zu nehmen. Noch vor dem Jahreswechsel haben wir wieder unser SommerUni-Portal für die Eingabe Ihrer Veranstaltungen 2024 geöffnet. Wer bei der SommerUni 2024 mitmachen will, meldet sich gerne unter sommeruni@uni-wuppertal.de. Die kommende SommerUni findet vom **24. - 28. Juni 2024** statt. Wir danken für die Terminreservierung. 🌸

Die Teilnehmerin der SommerUni mit Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Projektleiterin der SommerUni Ursula Skraburski-Süsselbeck, Rektorin Prof. Dr. Birgitta Wolff und Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt Sophie Charlott Ebert bei der Eröffnung der SommerUni 2023.



AUF DEM WEG ZU EINER GESCHLECHTERGERECHTEN ZUKUNFT IM BAUINGENIEURWESEN

Inspiration für Wandel und Mentoring für Stärke: Das Projekt Baulöwinnen

72

In einer Welt, in der Geschlechterstereotypen nach wie vor in vielen Bereichen des Berufslebens präsent sind, erhebt sich das Projekt „Baulöwinnen“, gefördert von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre, als ein leuchtendes Beispiel für Veränderung und Gleichberechtigung. In der männerdominierten Branche des Bauingenieurwesens hat dieses Projekt das Ziel, die Talente von jungen Frauen zu fördern und vor diesem Hintergrund zum Studium des Bauingenieurwesens zu ermutigen.

Das Projekt nutzt eine Vielzahl von kreativen Formaten, um diese Botschaft zu verbreiten. Podcasts dienen als Plattform für persönliche Erzählungen, in denen Bauingenieurinnen ihre eigenen Geschichten teilen – von den Herausforderungen bis hin zu den Erfolgen. Diese Geschichten bieten jungen Frauen eine alternative Perspektive auf das Bauingenieurwesen und zeigen, dass sie in dieser Branche willkommen sind.

Ein weiterer Eckpfeiler des Projekts waren Vorträge, in denen erfahrene Bauingenieurinnen ihre Fachkenntnisse an der Bergischen Universität präsentierten und über Themen wie Geschlechterstereotypen und Chancengleichheit sprachen. Diese Vorträge wurden in die entsprechende Lehrveranstaltung eingebunden und von Studierenden im Bauingenieurwesen mit Recherchearbeiten begleitet.



Mentoring-Start mit interessierten Schülerinnen und Studentinnen im Rahmen der Sommer Uni

Das Projekt ging jedoch über das Teilen von Erfahrungen hinaus. Die Baulöwinnen boten auch ein Mentoring-Programm an, das die Schülerinnen der Sommer Uni und die Studierenden, die sich mit Themen wie Geschlechterstereotypen und Selbststärkung auseinandersetzen, miteinander verbindet. Erfahrene Bauingenieurinnen fungierten als Mentorinnen und teilten ihre Erfahrungen, um jungen Frauen zu helfen und Selbstvertrauen aufzubauen. Bei der Durchführung wurde deutlich, dass ein spezifisches Mentoring-Programm am besten dafür geeignet ist, um junge Frauen mit den entsprechenden Talenten zu fördern. Dieser interaktive Ansatz ermöglicht es den jungen Frauen, von den Erfahrungen der Mentorinnen zu lernen, ihr Selbstvertrauen aufzubauen und gezielte Berufsziele anzustreben.

Weiterhin wurde eine Lehrveranstaltung im Rahmen des Projekts „Freiraum für Bauingenieurwesen“ angeboten, mit dem Ziel, Geschlechterstereotypen im Bereich des Bauingenieurwesens zu analysieren und Gleichberechtigung zu fördern. In einer Zeit, in der trotz vieler Fortschritte Geschlechterungleichheit in verschiedenen Branchen weiterhin präsent ist, fokussiert sich diese Lehrveranstaltung auf die Sensibilisierung der Studierenden für diese Stereotypen und die Schaffung eines unterstützenden Netzwerks, das Raum für Empowerment bietet. Gleichzeitig zielt sie darauf ab, bestehende Barrieren und Ungleichheiten innerhalb der beruflichen Strukturen zu erkennen und anzugehen.

Insgesamt zeigt das Projekt „Baulöwinnen“, dass gezielte Maßnahmen wie Podcasts, Vorträge und Mentoring-Programme eine transformative Kraft haben können, um Geschlechterstereotypen aufzubrechen und Gleichberechtigung in männlich dominierten Berufsfeldern zu fördern. Die positive Resonanz und gesteigerte Selbstsicherheit der jungen Frauen, die durch die Interaktion mit verschiedenen Akteurinnen entstanden ist, unterstreichen die Effektivität solcher Initiativen bei der Ermöglichung von Karrierewegen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen. 🌸

Mehr Informationen unter
bauloewinnen.uni-wuppertal.de



ASTA-REFERAT BERICHTET: ÜBERGRIFFE AN DER UNIVERSITÄT

Betroffene Studierende erfahren keine adäquate Unterstützung von der Universität



74

Content Warnung: Sexualisierte Gewalt

Seit Juni 2023 wurden vermehrt Erfahrungen von übergriffigem Verhalten eines Kommilitonen im AStA-Diskriminierungsmelder¹ sowie über die Instagram-Seite Spotted Uni Wuppertal geteilt. Die Seite dient eigentlich dem Wiederfinden von Menschen, die anderen positiv in Erinnerung geblieben sind. Binnen kürzester Zeit kamen auf der Social Media-Seite über 50 Meldungen zusammen und Menschen bestätigten sich gegenseitig in ihren Beobachtungen und Erfahrungen. Deutlich wurde schnell, dass Betroffene zum Teil bereits seit Langem betroffen sind, einige trauen sich kaum noch an die Universität und erfahren bei Anlaufstellen der Universität keine Unterstützung.

¹ Das magaz*in berichtete bereits im Vorjahr über den Melder. AStA (2022): Diskriminierungsmelder des AStAs. magaz*in.

Nachdem wir mit einigen Betroffenen sprechen konnten und sich deutlich abzeichnete, dass es sich vermutlich um mehr Betroffene handelt, schalteten wir einen Aufruf bei Instagram, bei dem wir dazu einluden, sich als betroffene Person zu melden. Zudem veröffentlichen wir Informationen zum Thema Stalking und einige Tipps, wie sich männliche Studierende solidarisch verhalten können. Denn eins zeigte sich wie so oft wieder deutlich: Betroffen scheinen vor allem weiblich gelesene Studierende. Vor allem cis Männern scheinen die vielen Übergriffe nicht aufzufallen bzw. schauen sie weg oder „denken sich nichts dabei“. Ein Verhalten, das wir allzu oft kennen.

Obwohl wir als Anlaufstellen für Betroffene das Sozialreferat des AStAs, die Gleichstellungsstelle und uns (das Autonome feministische Referat) angaben, erhielten wir mit Abstand die meisten Meldungen. Während sich bei uns über 20 Betroffene meldeten, kamen beim AStA lediglich drei Meldungen, bei der Gleichstellung lediglich eine Meldung an. Deutlich hervorheben möchten wir das, da dies zum einen noch mal deutlich macht, wie wichtig unser Referat als Anlaufstelle für FLINTA*-Studierende (Frauen, Lesben, Intergeschlechtliche, Nichtbinäre, Transgeschlechtliche, Ageschlechtliche) ist. Zum anderen zeigt sich, was wir seit Jahren problematisieren: Weil die Universität bisher keine explizite Anlaufstelle für Studierende bietet, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sind, kommen an ihre Stellen auch kaum Meldungen an. Unser Eindruck ist, dass die Universität trotz Gleichstellungsbeauftragten, einer Stabsstelle im Rektorat für Gleichstellung und Vielfalt und Einrichtungen wie der Zentralen Beschwerdestelle für Studierende nicht als Anlaufstelle wahrgenommen wird. Stattdessen fällt diese Aufgabe ehrenamtlich organisierten Institutionen der Universität zu. Das ist für eine Universität mit mehr als 20.000 Studierenden unverhältnismäßig. Wir waren mit den Meldungen überfordert, sahen uns aber trotzdem in der Verantwortung, etwas für die betroffenen Kommiliton*innen zu tun, denn andernfalls wäre in diesem Fall wieder einmal nichts passiert.

Seit Jahren kämpfen wir immer wieder gegen Aussagen von Verantwortlichen der Universität, die argumentieren, dass die wenigen Meldungen, die bei ihnen ankommen, zeigen

würden, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kein strukturelles Problem der Universität sei („so was passiert doch nicht hier“). Fälle werden als Einzelfälle oder auch Problem der „kulturell“ Anderen, eine klar rassistische Argumentation (vgl. u.a. Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019), abgetan. Von uns wird immer wieder verlangt, dass wir erst einmal genau von Fällen berichten sollen, weil es anscheinend nicht vorstellbar ist, dass dies an unserer Universität passiert. Dabei gibt es mittlerweile genug wissenschaftliche Studien (siehe u.a. Kocher/Porsche 2015), die klar darauf verweisen, dass auch Universitäten aufgrund bestehender Hierarchien, Abhängigkeitsstrukturen und patriarchaler Normen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Davor verschließen einige Verantwortliche unserer Universität jedoch gerne immer wieder die Augen.

»» *Er taucht immer gefühlt aus dem Nichts auf und ist plötzlich da, sei es wenn ich aus der Toilette gehe, nach Seminaren, an der Bushaltestelle, in der Bib...*

...mir klopft jeden Mal das Herz wenn ich ihn sehe, weil ich Angst habe, wieder verfolgt zu werden.

Ich hatte bereits vorher öfter das Gefühl, er würde mir in [...] folgen, konnte das aber nicht ‚beweisen‘.

Trotz des Neins redete er weiter und stellte mir weiterhin Fragen.

Ich fühle mich beobachtet und verfolgt.

Auf diesem Weg spürte ich, dass ich irgendwie verfolgt werde. ««

Aussagen von sechs Betroffenen an der BUW

Unsere Erwartungen an eine Beratungs- und Interventionsstelle sind, dass sie den Studierenden bekannt ist, kompetent berät und Maßnahmen ergreift, mit denen für die Thematik sensibilisiert wird und durch die Täter*innen Konsequenzen erfahren. Unsere Kommiliton*innen – insbesondere FLINTA* – brauchen eine Stelle, die sie als Anlaufstelle für Betroffene sexualisierte Gewalt unterstützt. Diese Stelle muss intersektional ausgerichtet sein, also auch um die Verwobenheit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit anderen Diskriminierungsformen wie

76

Rassismus, Ableismus und Klassismus wissen. Außerdem ist wichtig, dass die Stelle kein „zahnloser Tiger“ ist, sondern Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte hinter ihr stehen, um übergriffigem Verhalten am Campus beziehungsweise gegen Universitätsangehörige einen Riegel vorzuschieben.

Der aktuelle Fall zeigte uns noch einmal symptomatisch auf, was seit Jahren das Problem ist: Es geht hier nicht um Einzelfälle, sondern um strukturelle Probleme: Es bedarf mehr Aufklärung zu Diskriminierung, Belästigung und Übergriffen sowie klare Anlaufstellen, an die sich Betroffene wenden können. Die Universität darf nicht länger Täter*innenschutz betreiben! Wir haben dazu bereits mehr Informationen herausgegeben und werden uns im kommenden Semester um weitere Veranstaltungen bemühen, die betroffene Studierende in konkreten Situationen ermächtigen und ihnen ihre Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. In der Verantwortung steht jedoch vor allem die Universität! Wir benötigen dringend ein Leitbild, hochschulgesetzliche Regelungen sowie Richtlinien zum Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt am Campus, die für Lehrende wie Studierende und Mitarbeitende aus der Verwaltung gleichermaßen bindend sind. 🌸

Literatur:

Fachgesellschaft Geschlechterstudien (2019): Zum Wissenschaftstag: Für einen differenzierten Gewaltbegriff und gegen die Kulturalisierung sexualisierter Gewalt. <https://www.fg-gender.de/zum-wissenschaftstag-2019/> (Letzter Aufruf 06.09.2023).

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_sex_Belaestig_im_Hochschulkontext.html?nn=305536#publications (Letzter Aufruf: 06.09.2023)

Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen <https://bukof.de/inhalte/veroeffentlichungen/> (Letzter Aufruf: 06.09.2023)

Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen (aktualisiert) <https://bukof.de/inhalte/veroeffentlichungen/> (Letzter Aufruf: 06.09.2023)

VORFÄLLE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Ausbau und Zugänglichkeit von Beratungsangeboten stärken

Im Juli 2023 zeigte sich in den Sozialen Medien, dass eine Person Mitgliedern der Bergischen Universität nachstellte und damit die Privatsphäre und das Sicherheitsgefühl der Betroffenen grob verletzte. Zugleich handelte die Person damit auch dem Willen der Universität, ein sicherer Ort für alle ihre Mitglieder zu sein, grob zuwider. Nach Bekanntwerden fand umgehend eine Besprechung zwischen einem Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses und der Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität statt. Auch die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, die Gleichstellungsbeauftragte, das Justizariat und die Frauenberatungsstelle Wuppertal waren zur Unterstützung von Betroffenen involviert. In einem Instagram-Posting informierte der AStA über die Vorfälle und listete ansprechbare Beratungsstellen auf.

NUR WENIGE BERATUNGSANGEBOTE DER UNIVERSITÄT WURDEN HIER IN ANSPRUCH GENOMMEN

Während in den darauffolgenden Wochen mehrere betroffene Personen über den Diskriminierungsmelder des AStAs und das Autonome feministische Referat (ehemals Frauen*Referat) Kontakt gesucht haben, nahmen nur sehr vereinzelt Personen die Angebote der Beratungsstellen der Universität in Anspruch. Diese Betroffenen sahen zudem im Rahmen der Beratungen vom Einleiten rechtlicher Schritte ab.

WAS ZU TUN BLEIBT

Vorfälle wie diese machen deutlich, dass die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft ein hohes Gut ist und oberste Priorität haben müssen. Nur durch klares und transparentes Handeln und gemeinsame Anstrengung der Zuständigen und Beteiligten können wir eine zukunftsfähige, diskriminierungsfreie Universität schaffen und als einen produktiven Raum für alle erhalten. Das Rektorat verurteilt jegliche Form von Belästigung und Übergriffen, betont die Wichtigkeit klarer Kommunikation in der Reaktion auf solche Fälle sowie die Wichtigkeit einer möglichst einfachen Zugänglichkeit der Beratungs- und Beschwerdestellen. Mit der Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle baut die Bergische Universität ab Frühjahr 2024 ihre Anstrengungen hierzu spürbar aus. Sie setzt damit ein weiteres Zeichen für ein respektvolles und inklusives Hochschulumfeld und für eine verstärkte und niederschwellige Unterstützung von Betroffenen. 🌸

NEUE ANREGUNGEN FÜR EINE KLIMAGERECHTE UND INTERSEKTIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Bukof 2022 und 2023

78

Die Arbeit und der Austausch innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat sich in den letzten Jahren positiv auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität ausgewirkt und wichtige Impulse in die Weiterentwicklung der Gleichstellung hineingegeben.

Mit dem Titel *„Geschlechtergerechtigkeit verbündet. Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit“* griff die bukof 2022 den Prozess der Allyship auf und entwarf gemeinsam mit Vortragenden und Teilnehmer*innen eine geschlechterpolitische Perspektive darauf. Diskutiert wurden dabei eine breite Fläche an Fragen: Was macht „Verbündete“ aus? Wie gehen Gleichstellungsakteur*innen mit Erwartungen in Bezug auf Allyship um? Welche Bedingungen, Möglichkeiten, Herausforderungen und Verunsicherungen beinhaltet es, „Ally“ zu sein? Was bedeutet das Konzept innerhalb und außerhalb der gleichstellungspolitischen Zusammenhänge? In den Workshops wurde die Prozesshaftigkeit des „Ally-Sein“ strukturell untersucht und dabei auch Raum geschaffen, das Konzept konstruktiv in Bezug zum eigenen Umfeld zu setzen. Auf der Grundlage dieses erarbeiteten Verständnisses konnten in weiteren Workshops aktuelle Herausforderungen und wichtige Werkzeuge aus der Gleichstellungsarbeit diskutiert werden. Dabei wurden die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede bei der Gleichstellungsarbeit für weitere Zielgruppen wie trans*, inter* und nicht-binäre Personen besprochen und die Möglichkeiten einer bedarfsgerechten Entwicklung von Maßnahmen sowie die Notwendigkeit eines intersektionalen Handlungsansatzes in der Gleichstellungsarbeit thematisiert.

bukof

BÜNDNISSE BILDEN, ALLYSHIP LERNEN.

#bukoflerntallyship

bukof-Jahresmotto 2023

2023 wurde der Fokus der bukof auf das Themenfeld der Klimagerechtigkeit gelegt. Unter dem Titel *„Genderklimagerecht. Nachhaltigkeit und Geschlechterpolitik an Hochschulen“* wurden Perspektiven zur Klimakrise und Nachhaltigkeit im Kontext von Hochschulen, Geschlecht sowie sozialen Ungerechtigkeiten diskutiert. Dabei thematisierte beispielsweise der Vortrag *„Gleichstellung und Nachhaltigkeit: miteinander oder nebeneinander? – Zu den Strukturen und Verbindungen von Nachhaltigkeit und Gleichstellung an Hochschulen“* die Fragen, welche Zusammenhänge zwischen Gleichstellungs- und Nachhaltigkeitspolitiken an Hochschulen bestehen und ob Gleichstellungsanliegen in Nachhaltigkeitsaktivitäten Berücksichtigung finden. Dabei wurden auch die Möglichkeiten der Verankerung der Themen diskutiert, mögliche Überschneidungen ausgelotet und das Spektrum der Gestaltung eines förderlichen Zusammenwirkens von Gleichstellungs- und Nachhaltigkeitspolitik besprochen.

Der Workshop *„Was verbindet Geschlechtergerechtigkeit mit Nachhaltigkeit? Warum sollte es und wie könnte es zusammengeführt werden?“* setzte sich mit der Entstehungsgeschichte und der politischen Leitidee der Nachhaltigkeit auseinander und verdeutlichte auch anhand praktischer Beispiele die Wichtigkeit ihres Zusammendenkens. 🌱

EQUAL PAY DAY

80

Am Equal Pay Day gehen bundesweit Frauen und Männer für die gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit auf die Straße. Der 7. März markiert damit symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen unentgeltlich arbeiten, während Männer längst bezahlt werden.

2024 findet der Equal Pay Day bereits am 06. März statt – nicht etwa, weil sich beim Gender Pay Gap etwas gebessert hätte, sondern weil 2024 ein Schaltjahr ist. Die Kampagne 2023 steht unter dem Motto „Die Kunst der gleichen Bezahlung“ und präsentiert Lösungsmöglichkeiten für mehr Lohngerechtigkeit in Kunst und Kultur, die wegweisend für die gesamte Arbeitswelt sind. Denn die strukturellen Ursachen, die in Kunst und Kultur zu dem eklatanten Gender Pay Gap 2021 von 30 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2022) führten, zeigen wie durch ein Vergrößerungsglas die gleichen strukturellen Ursachen, die gesamtgesellschaftlich ergeben, dass Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger Lohn erhalten. Umgerechnet sind das 66 Kalendertage, die Frauen unbezahlt arbeiten. Auch der auf neuer Datenbasis errechnete Gender Pay Gap 2022 von 20 Prozent in Kunst und Kultur liegt über dem branchenübergreifenden Durchschnittswert (Statistisches Bundesamt, 2023) – und mit einem Fünftel weniger Lohn weiterhin zu hoch!

equal pay day ,-

initiiert von
Business and Professional Women Germany e.V.

Die Equal Pay Day Kampagne wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Es ist der Verdienst der langjährigen Kampagnenarbeit rund um den Aktionstag, dass heute breit und öffentlich über die Ursachen des Gender Pay Gap diskutiert wird.

Doch es braucht auch Lösungen aus Politik und Wirtschaft: Das Entgelttransparenzgesetz ist eine Maßnahme dafür. Am 16. Februar 2023 hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt dazu ein wichtiges Grundsatzurteil gefällt. Es entschied nach einer von der Gesellschaft für Freiheitsrechte unterstützten Klage, dass Arbeitgeber*innen vom Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht abweichen dürfen: Sie müssen einer ebenso qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterin gleichfalls ein höheres Gehalt zahlen, wenn ihr männlicher Kollege höhere Gehaltsforderungen stellt. Am Equal Pay Day finden daher nicht nur Workshops zu Gehaltsverhandlungen für Frauen statt, sondern auch solche, die aufzeigen, wie transparentere Gehaltsstrukturen in Unternehmen etabliert werden können. 🌸

FREIRAUM 2022

Förderung für innovative Lehre

Mit ihrem Programm „Freiraum“ unterstützt die Stiftung Innovation in der Hochschullehre besonders innovative Lehrformate. Lehrende können damit neue Ideen entwickeln und erproben; einen thematischen Schwerpunkt gibt es nicht. In der Förderrunde 2022 konnten vier Einzelanträge der Bergischen Universität überzeugen. Außerdem war die Wuppertaler Hochschule mit einem Verbundantrag erfolgreich. Die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt und die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität freuen sich sehr darüber, dass so viele Frauen mit ihren Anträgen Erfolg hatten.

Rund 46 Millionen Euro für die Konzeptionierung, Erprobung und Reflektion innovativer Lehrformate an deutschen Hochschulen: Bundesweit fördert die Stiftung Innovation in der Hochschullehre im Rahmen von „Freiraum 2022“ 204 Projekte. Für die Bergische Universität sind für die vier Einzelprojekte insgesamt rund 780.000 Euro vorgesehen. Das Verbundprojekt wird mit etwa 585.000 Euro gefördert. Prof. Dr. Andreas Frommer, ehemaliger Prorektor für Studium und Lehre: *„Ich freue mich sehr, dass meine Kolleg*innen außerordentlich erfolgreich aus dem Wettbewerb hervorgegangen sind und nun innovative Lehrangebote gemeinsam mit den Studierenden der Bergischen Universität gestalten werden. Nach Projektabschluss erfolgt eine Nachnutzung der Formate in weiteren Studiengängen der Bergischen Universität bzw. über das Landesportal ORCA.nrw.“*

Folgende fünf Wuppertaler Projekte wurden ausgewählt:

EDUCATING FUTURE SUSTAINABILITY LEADERS & INNOVATORS (EFSLI)

Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer transdisziplinären, interaktiven und handlungsorientierten Lehrveranstaltung, die die unternehmerische Bildung für nachhaltige Entwicklung in den Mittelpunkt stellt. Master-Studierende der Wirtschaftswissenschaften erlernen handlungsorientiert, wie sich Nachhaltigkeitstransformationen gestalten, und sie diese durch eigene Ideen vorantreiben können. Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und weitere gesellschaftliche Akteure*innen werden in die Entwicklung einbezogen.

Kontakt: Prof. Dr. Christine Volkmann, volkmann@wiwi.uni-wuppertal.de

FORSCHUNGSPROJEKTE MIT VIRTUAL REALITY: EIN INTERDISZIPLINÄRER LEHR-LERNANSATZ ZUR KONZEPTION, UMSETZUNG UND ERPROBUNG VIRTUELLER LERNUMGEBUNGEN DURCH LEHRAMTSSTUDIERENDE (FOPRO-VR)

Studierende erarbeiten in einem neu konzipierten Seminar ein Lehr-Lernsetting zum Einsatz von Virtual Reality – dies zunächst exemplarisch für die Vermittlung im Chemieunterricht. Das Lehr-Lernsetting wird in ein technisch-didaktisches Konzept überführt, das eine durch die Studierenden selbst produzierte VR-Umgebung enthält. Schließlich erfolgen eine Erprobung und Reflektion gemeinsam mit

Schüler*innen. Aus dem Zusammenspiel von Mediendidaktik, Technikdidaktik und Chemiedidaktik erhält das Projekt innovative Impulse.

Kontakt: Prof. Dr. Claudia Schrader, cschrader@uni-wuppertal.de

FREIRAUM FÜR BAUINGENIEUR*INNEN

Das Projekt bietet Frauen aus der „Tragwerksplanung“ im Wintersemester 2022/23 ein Forum, um sich selbst und aktuelle Arbeitsprojekte den Studierenden sowie der breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. Der Ingenieur*innennachwuchs erfährt so weibliche Rollenmodelle und Identifikationsfiguren. Die Veranstaltung findet in Zusammenarbeit mit dem „Konstruktiven Ingenieurbau“ statt. Studierende setzen sich im Vorfeld fachlich mit dem jeweils anderen Fachgebiet auseinander und gestalten das Format inhaltlich mit. Die Veranstaltung wird gestreamt und nachhaltig medial verfügbar gemacht.

Kontakt: Prof. Dr.-Ing. Arndt Goldack, goldack@uni-wuppertal.de

MODULHANDBUCH REVISITED (IMHD)

Ein interaktives Modulhandbuch bietet den Studierenden der Architektur und des Bauingenieurwesens Orientierung über den gesamten Studienverlauf hinweg. Die Studierenden können die Inhalte der Lehrveranstaltungen praxisorientiert auf einen hinterlegten Bauprozess beziehen. Dies ermöglicht ihnen, berufliche Anforderungen in individuelle Qualifikationsziele und adäquate Studienstrategien zu übersetzen sowie das Zusammenwirken der beiden Fachgebiete zu erfahren. Ein webbasierter Ansatz gestattet die direkte Ansprache der Studierenden und motiviert zur Teilnahme an innovativen Formaten.

*Die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt und die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität freuen sich über den hohen Frauenanteil unter den Förderungsempfänger*innen.*



Kontakt: apl.-Prof. Dr.-Ing.-habil. Anica Meins-Becker, a.meins-becker@uni-wuppertal.de

LIGEDI – LITERATURGESCHICHTE(N)

ERARBEITEN – GEMEINSAM IM DIGITALEN

Das Verbundprojekt dreier nordrhein-westfälischer Universitäten (Wuppertal, Paderborn, Bielefeld) vermittelt Studierenden grundlegende Kenntnisse deutschsprachiger literarischer Texte vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Die neu entwickelten Lerneinheiten ergänzen als vollständige Module oder einzelne Elemente die Präsenz- oder Hybridlehre. Als technische Plattform dient das Lern-Management-System Moodle. Innovativ ist die Verbindung von erläuternden Texten, Lernvideos, Podcasts, interaktiven Übungen und Quizzes zur Lernkontrolle.

Kontakt: apl.-Prof. Dr. Anne-Rose Meyer, ameyer@uni-wuppertal.de 🌸

www.stiftung-hochschullehre.de



GRÜNDERINNEN-SUMMIT LOCKT 270 BESUCHER*INNEN AN DIE BERGISCHE UNIVERSITÄT

84

Frauen, insbesondere Studentinnen und Uni-Absolventinnen, bei ihrem Vorhaben, ein Start-up zu gründen, besser zu unterstützen und ihre Sichtbarkeit zu steigern – dafür will das Projekt „Women Entrepreneurs in Science“, kurz WES, an der Bergischen Universität Wuppertal sorgen. Als eine von verschiedenen Maßnahmen veranstaltet es dafür einmal im Jahr den Gründerinnen-Summit. Anfang Mai 2023 fand dieser bereits zum dritten Mal statt und war erneut ein voller Erfolg.

„In NRW gibt es derzeit über 700.000 Studierende, knapp 50 Prozent von ihnen sind weiblich. Doch nur 20 Prozent der Studierenden, die ein Start-up gründen, sind Frauen. Dieser geringe Anteil offenbart ein großes ungenutztes Potenzial an den Hochschulen“, erklärt WES-Mitarbeiterin Hannah Jensen. Mittlerweile haben sich dem WES-Netzwerk 30 Hochschulen aus NRW angeschlossen. Im Rahmen des Projekts unter Leitung von Prof. Dr. Christine Volkmann wurden Workshops und Veranstaltungen entwickelt, die explizit an den Bedürfnissen von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Absolventinnen der NRW-Hochschulen ausgerichtet sind und somit für eine Gründung sensibilisieren. „Allein mit den Workshops konnten wir bereits über 700 Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Absolventinnen erreichen“, fährt Jensen fort. Zusätzlich hat WES ein Konzept einer gendersensiblen Gründungsberatung entwickelt, das Gründungsberater*innen an den NRW-Hochschulen zur Verfügung gestellt wird.

WORKSHOPS, NETZWERKEN UND EIN START-UP BATTLE

Wie groß das Potenzial ist, das bewies auch der dritte Gründerinnen-Summit. Rund 270 Besucher*innen kamen an die Bergische Uni, um sich tagsüber in Workshops zu Themen wie PR-Strategie, rechtliches Einmal-eins, Pitch-Training und Design Thinking auszutauschen und im Messebereich Start-ups und ihre Gründer*innen kennenzulernen. Abends beim Start-up Battle gab zunächst Lea Lange, Gründerin von Junique – einem Onlineshop für Kunst und Designs – Einblicke in wertvolle Erfahrungen und sprach über ihren Werdegang, ehe die Gäste im Anschluss die Pitches von sieben Gründungsteams live mitverfolgen konnten.

Die sieben Teams, darunter reine Frauen- sowie gemischte Teams, hatten sich zuvor für das Finale qualifiziert und mussten sich dort vor einer hochkarätigen Jury, bestehend aus Investor*innen und erfolgreichen Gründerinnen der Start-up Szene in NRW, behaupten. Die ersten drei Plätze belohnten die NRW.Bank und die Firma Haufe-Lexware mit

Selfie mit den Gründungsteams



Preisgeldern in Höhe von insgesamt 2.000 Euro. Auch NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur stattete der Veranstaltung einen Besuch ab und wandte sich in ihrem Grußwort direkt an die Gründer*innen: „*Sie alle sind Vorbilder! Mit Ihrem Mut zeigen Sie, dass Frauen erfolgreich Tech-Start-ups gründen können und setzen damit Anreize für zukünftige Gründerinnen. Aufgabe der Politik ist es, Sie bestmöglich zu unterstützen und Ihnen die nötigen Ökosysteme bereitzustellen, die Ihnen helfen, neue tiefgreifende Wertschöpfungsketten für die Menschen in Nordrhein-Westfalen entstehen zu lassen.*“

DIE GEWINNER*INNEN-TEAMS DES ABENDS

1. Platz

AllCup, Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Das Gründungsteam hat eine patentierte Beschichtung entwickelt, die (Lebensmittel-)Produkte bis 90 °C hitzebeständig und wasserfest macht. Besonders hilfreich ist das, wo es um die Vermeidung von Plastikmüll in der Gastronomie geht, denn mit dem Verfahren gelingt es, einen Kaffeebecher aus einer Waffel zu machen – der wird trotz Hitze und Flüssigkeit nicht weich.

2. Platz

FINDIQ, Universität Paderborn. Das Start-up will mit seiner Idee dem Fachkräftemangel entgegenwirken und hat dafür eine Lösung entwickelt, die Wissensmanagement und Assistenzsysteme für den Maschinenservice intelligent verbindet. Mit der Technologie kann jede Person zum Serviceprofi werden. Denn das komplexe Wissen der Servicefachkräfte im Unternehmen wird digitalisiert, aufbereitet und für alle Mitarbeitenden zugänglich und nutzbar gemacht – so werden auch diese zu Expert*innen und können zur Fehlereingrenzung und -behebung beitragen.



Auch NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur (v.l.) stattete dem Start-up Battle beim Gründerinnen-Summit einen Besuch ab und gratulierte den Gründungsteams zu ihren Platzierungen beim Pitch-Wettbewerb.

3. Platz

Anymate Me, Universität zu Köln. Das Gründungsduo entwickelte die Technologie für eine KI-basierte Webplattform, mit deren Hilfe sich ohne großen Aufwand Videos produzieren lassen. Sie verwenden dabei fotorealistische Avatare und sind laut eigener Aussage bis zu 95 Prozent günstiger als traditionelle Videoproduktionen.

Weitere Gründungsteams im diesjährigen Finale waren:

Crossworks (Bergische Universität Wuppertal), LastBIM (Universität Duisburg-Essen), Season (Ruhr-Universität Bochum) und SOS-Scan (FOM Essen).

PRESSESTELLE – Gründerinnen-Summit lockt 270 Besucher*innen an die Bergische Universität

MEHR ZUM HINTERGRUND VON WES

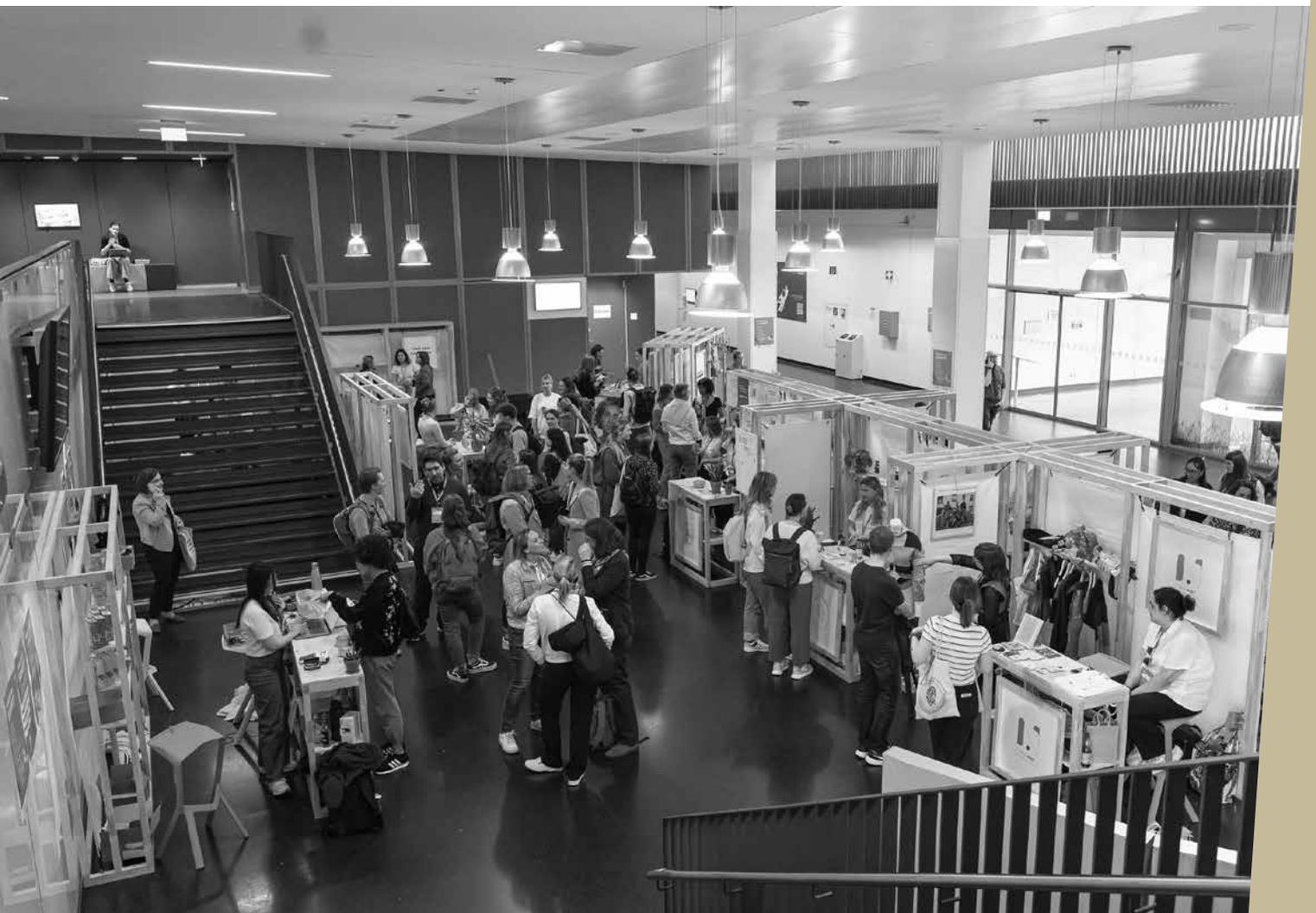
Das Projekt Women Entrepreneurs in Science verfolgt das Ziel des Aufbaus eines NRW-weiten Netzwerkes, welches Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Alumnae für eine Gründung begeistert und diese bei der Umsetzung begleitet. Während der Projektlaufzeit von vier Jahren sollen alle NRW-Hochschulen für eine Kooperation gewonnen und gemeinsame Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Förderung von Gründerinnen durchgeführt werden. Langfristig soll so die Anzahl der Ausgründungen durch Frauen an den NRW-Hochschulen erhöht werden. Die Kooperationen mit Hochschulen aus ganz NRW bieten Gründerinnen, ihren Ideen und ihren Start-ups den notwendigen Raum zum Wachsen.

Das Projekt des Lehrstuhls für Unternehmertum, Innovation und Transformation und UNESCO Lehrstuhl für Entrepreneurship und interkulturelles Management der Bergischen Universität wird im Zuge der Initiative „Exzellenz Start-up Center.NRW“ mit insgesamt 1,86 Millionen Euro gefördert und ist Teil des Start-up Centers der Bergischen Universität. 🌸

www.wes.uni-wuppertal.de



Messebereich beim Gründerinnen-Summit



LET`S BRING ELSE ONLINE

Studierende der Bergischen Universität, unter der Leitung von apl. Prof. Dr. Anne-Rose Meyer, suchen nach neuen Wegen, das Werk Else-Lasker-Schülers in Online-Plattformen zu präsentieren.

Frau Meyer, Sie beschäftigen sich im kommenden Semester mit der Wuppertaler Schriftstellerin Else Lasker-Schüler. Wie präsent ist die Autorin und deren Werk in Wuppertal?

Meyer: Else Lasker-Schüler ist in Wuppertal wieder zu Hause. Dies zeigt beispielhaft die jüngste Stiftung an das Von-der-Heydt-Museum. Ihm hat ein nordrhein-westfälischer Unternehmer das Porträt der Dichterin von Karl Schmidt-Rottluff als Dauerleihgabe zur Verfügung gestellt. Seit 1990 ist die Else-Lasker-Schüler-Gesellschaft in Wuppertal präsent. Die Begegnungsstätte Alte Synagoge beschäftigt sich immer wieder in Form verschiedener Veranstaltungen und Veröffentlichungen mit der Autorin. Und auch unsere Universität hat Bedeutendes dazu beigetragen, ihre Werke nicht nur vor Ort, durch Vorträge und Seminare, sondern auch in der Buchwelt und in der Wissenschaft lebendig zu halten: Zwischen



Ausschnitt Else Lasker-Schüler Denkmal

1996 und 2010 entstand in Zusammenarbeit der Bergischen Universität mit dem Franz-Rosenzweig-Zentrum der Hebräischen Universität Jerusalem und dem Deutschen Literaturarchiv Marbach die Kritische Werkausgabe. Meine Kollegin Prof. Dr. Gabriele Sander hat zudem mehrere Ausgaben der Gedichte Else Lasker-Schülers beige-steuert.

88

Und wie präsent ist Else Lasker-Schüler bei jungen Studierenden?

Meyer: An unserer Bergischen Universität Neuere deutsche Literaturwissenschaft zu studieren, ohne mit Werken Else Lasker-Schülers in Kontakt zu kommen, ist unmöglich. Es handelt

sich schließlich um eine der bedeutendsten Autorinnen des 20. Jahrhunderts.

Sie bieten im Sommersemester ein Seminar mit dem ungewöhnlichen Titel „Let's bring ELSe online“ an. Worum geht es dabei?

Meyer: Die Studierenden sollen den Bezug Else Lasker-Schülers speziell zu Wuppertal herausarbeiten und auf einer ihnen geeignet erscheinenden Social Media-Plattform in Wort und Bild präsentieren. Das können wichtige biographische Stationen sein, das kann eine Auseinandersetzung mit Lasker-Schülers so wichtigem Drama Die Wupper sein, Interviews mit Historikerinnen und Literaturwissenschaftlerinnen sind denkbar, die zu Else Lasker-Schüler hier in Wuppertal arbeiten, und vieles andere mehr.

Nun wollen Sie ja keine weitere Wikipedia-Seite basteln, sondern eher die neuen digitalen Kanäle ausloten. Wie kann man denn Lyrik und Prosa bei Tik Tok, Instagram, Facebook und Co z.B. erfolgreich darstellen?

Meyer: Sie können z.B. performen, also selbst eine kurze Lesung halten und diese aufzeichnen, Bilder zu Texten gestalten, Statements von Fachleuten posten, Leseerfahrungen verbreiten, Fotos machen und kommentieren, einen Podcast aufnehmen... Gerade digitale Plattformen laden dazu ein, nicht nur auf Geschriebenes zu setzen, sondern verschiedene Ausdrucksmöglichkeiten zu erproben.

Für die Erarbeitung haben sie sich aber auch Unterstützung geholt. Von wem?

Meyer: Unbedingt wichtig ist das know how der Pressestelle unserer Universität, was Formen und Formate angeht. Technischer Support

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

kommt von unserem Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung. Auch unser Justizariat könnte ein interessanter Ansprechpartner sein, beispielsweise wenn es um die Frage von Bildrechten und Copyright geht.

Wo wird man die Ergebnisse denn sehen können?

Meyer: Idealerweise auf Kanälen unserer Universität, die erfreulich breit aufgestellt ist, was Social Media betrifft. 🌸

Prof. Dr. Anne-Rose Meyer studierte Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft, Neuere Germanistik und Romanistik an der Universität Bonn und promovierte ebd. 2000. Meyer habilitierte sich 2009 an der Universität Paderborn. 2018 wird sie zur apl. Professorin an der Bergischen Universität ernannt. Sie lehrt Neuere deutsche Literatur in der Fakultät für Geistes- und Naturwissenschaften ebenda.



SECHS STIMMEN ENTSCHEIDEN DIE ERSTE WEIBLICHE PROFESSUR IN DEUTSCHLAND

Prof`in Dr. Claudia Bohrmann-Linde über die Düngemittelforscherin Margarete von Wrangell

Als erste ordentliche Professorin Deutschlands überhaupt gilt die Düngeforscherin Margarete von Wrangell. Wer war diese Frau?

Bohrmann-Linde: Margarete von Wrangell stammte aus einer Adelsfamilie, war also in wohl-situierten Verhältnissen groß geworden, entsprechend auch gewöhnt, mit Personal umzugehen. Trotz dieser Privilegien hatte sie einen entscheidenden Nachteil in ihrer Zeit; und zwar ihr Geschlecht. Als Kind schon sehr wissbegierig, schlug sie eine für diesen Stand klassische Frauenlaufbahn ein. Sie war auf einer Mädchenschule, schloss ein Lehrerinnendiplom ab, fand dann aber in der weiteren Tätigkeit als Privatlehrerin keine Erfüllung. Sie bezeichnete diese Zeit als *‘düster’* und *‘nicht lebenslohnend’*. Ein Wendepunkt in ihrem Leben wurde dann ein vorgetäuschter Sanatoriumsaufenthalt in Greifswald. Dort nahm sie an einem Ferienkurs am Botanischen Institut an der Universität Greifswald teil. Das war ein Moment, wo sie ihre Leidenschaft für die Botanik und die Naturwissenschaften fand. An diesem Punkt wusste sie, wo ihre weitere Lebensreise hingehen würde.

1894 legte sie das Lehrerinnenexamen ab und unterrichtete an einer Mädchenschule. Erst 1903 entschied sie sich mit 27 Jahren zu einem Chemiestudium, was die Verwandtschaft als „verrückt“ bezeichnete. Warum wagte sie diesen Schritt?

Bohrmann-Linde: Das war genau dieses Erlebnis. Sie hat zuerst den Weg eingeschlagen, den man von Frauen in dieser Gesellschaft erwartete: eine frauentypische Bildung erlangen und standesgemäß heiraten. Mit 26 Jahren hatte sie diesen besagten *„Sanatoriumsaufenthalt“*, ein Jahr später begann sie ihr Studium. Das war alles jenseits dessen, was man von einer Frau in dieser Position erwartete und entsprechend *„verrückt“*. Für von Wrangell war es dann aber ein logischer Schritt. Doch es ergab sich ein Problem dabei, denn für die in Moskau und in der Gegend des heutigen Tallin aufgewachsene adelige Frau war ein Studium dort unmöglich. Sie nahm dann 1903 das Studium der Botanik und Chemie in

Tübingen auf, der ältesten Universität Deutschlands. Diese Kombination war der Grundstein ihres späteren Wirkens. Von Wrangell war sehr erfolgreich und promovierte auch sehr bald.

Von Wrangell promovierte 1909 mit „summa cum laude“, arbeitete unbezahlt und wandte sich der Radiochemie zu. Wie kam es dazu?

Bohrmann-Linde: Zu diesen unbezahlten Arbeiten kann man auch in der heutigen Zeit Parallelen finden. Heute haben wir zwar in den Qualifizierungsphasen bezahltes Arbeiten, aber in der Regel nur auf Zeitverträgen. Man könnte die Zeit nach 1909 auch mit einer post-Doc-Zeit vergleichen, wenn man eine Analogie zu heute sehen möchte. Von Wrangell hatte sich in London bei William Ramsay wissenschaftlich betätigt, war danach auch kurz in Straßburg und hatte dann bei Marie Curie in Paris für sich ein neues Forschungsthema erschlossen. Marie Curie, übrigens die erste Professorin an der Sorbonne, war eine führende Wissenschaftlerin auf dem Gebiet der radioaktiven Substanzen. Sie hat ihre Erkenntnisse auch

für praktische Anwendungen genutzt. Es gab z. B. sogenannte Röntgenwagen, mit denen sie im Weltkrieg in die Nähe der Front gezogen war, um Untersuchungen machen zu können. Das war also ein modernes und angewandtes Thema, dem sich von Wrangell widmete, zudem durch Nobelpreisträger wie Ramsay und Curie auch prominent besetzt.

Sie wurde 1912 Leiterin der Versuchsstation des estnischen Landwirtschaftlichen Vereins, wo sie sich vornehmlich mit Phosphor beschäftigte. Warum gerade dieses chemische Element?

Bohrmann-Linde: Phosphor ist neben Stickstoff eines der wichtigsten Elemente, die wir für Düngemittel brauchen. Zunächst wollte von Wrangell gar nicht weg aus Paris, aber weil Marie Curie gesundheitlich sehr angeschlagen war, suchte sie nach neuen Möglichkeiten und es ergab sich ein, wie sie es nannte 'Dienst in der Heimat', denn als Heimat erachtete sie noch immer die Gegend um Reval, also das heutige Tallin in Estland. Sie war dann in Reval als Leiterin zu einer Versuchsstation gebeten worden. 1912 war Verschiedenes klar: die Welt musste ernährt werden, die Bevölkerung wuchs stetig, es gab ständig Hunger und – und das ist ja auch heute aktueller denn je – man musste autark sein. Die größten Vorkommen an anorganisch gebundenem Phosphor, also Phosphate, gibt es heute übrigens in Afrika, China und den USA. Die Frage war: wie kommt man an Phosphor, den es dann für Pflanzen verfügbar zu machen galt? Von Wrangell forschte über Mineraldünger, der sich aus Phosphorsäure, Kalium und Stickstoff zusammensetzt und fand eine Methode, mit der die im Boden vorkommende Phosphorsäure aktiviert werden konnte.

Nach der Oktoberrevolution geriet sie in Haft, wurde von deutschen Truppen befreit und konnte ihre Experimente an der Landwirtschaftlichen Hochschule in Hohenheim fortsetzen. Von Wrangells Versuche waren nach dem verlustreichen Krieg von besonderer Bedeutung für die chemische Großindustrie. Warum?

Bohrmann-Linde: Kurz noch einmal zur Inhaftierung. Margarete von Wrangell hatte sich damals verweigert. Man muss sich das einmal vorstellen. Es kommen bolschewikische Truppen, wollen von Wrangells Institut unter ihre Leitung bringen und die übrigens deutschnational denkende Baltin zwingen, eine Unterschrift unter ein Dokument zu setzen. Sie hat sich dem vehement widersetzt und dazu bedarf es wirklich wahrer Größe, die sicherlich auch in ihrem Charakter begründet war. Sie wusste, dass sie dann arbeitslos sein würde und ins Gefängnis musste, und auch das hat sie in Kauf genommen. Was ihr damals und auch später half, waren Fürsprecher. In Deutschland, in Hohenheim gab es einen Direktor Hermann Warmbold, den sie schon aus Reval kannte. Der holte die dann arbeitslose Wissenschaftlerin zu sich ans Institut. Heute wie damals waren solche Netzwerke sehr wichtig. Damals lag Deutschland am Boden, es gab hohe Reparationszahlungen zu leisten, vieles musste wieder aufgebaut und die Bevölkerung ernährt werden. Da war die Düngemittelindustrie von großer Bedeutung.

1920 habilitierte die Agrochemikerin über „Die Gesetzmäßigkeiten der Phosphorsäureernährung von Pflanzen“ in Hohenheim und bekam eine Stelle am Berliner Kaiser-Wilhelm-Institut für physikalische Chemie. Doch die Professorenschaft wehrte sich gegen die „Ausländerin“. Aus welchem Grund?

Bohrmann-Linde: Das sagt schon der Name Professorenschaft, welche eben nur aus Männern bestand. Es war höchst ungewöhnlich, dass überhaupt Frauen eine leitende Position in Instituten innehatten ganz zu schweigen eine Professur. Das gab es bis dahin noch nicht. Ob es jetzt Wahrung des eigenen Besitzstandes war, oder Angst vor Machtverlust oder negativen Auswirkungen auf die wissenschaftliche Community, ob es das Vorurteil war, dass Frauen schlicht nicht in der Lage seien, ein solches Institut zu leiten, weiß man nicht. Man kann davon ausgehen, dass das Argument der 'Ausländerin' nur vorgeschoben war.

UWE BLASS – Sechs Stimmen entscheiden die erste weibliche Professur in Deutschland. Prof`in Dr. Claudia Bohrmann-Linde über die Düngemittelforscherin Margarete von Wrangell

Aus Angst, ein Vorzeigeeinstitut zu verlieren, wird sie zur ersten ordentlichen Professorin berufen.

Wie kam es dazu?

Bohrmann-Linde: Hier kommt ein weiterer wichtiger Förderer von Wrangell ins Spiel, Fritz Haber, ebenfalls Nobelpreisträger, mit dem sie am Berliner Kaiser-Wilhelm-Institut für physikalische Chemie gearbeitet hatte. Er unterstützte sie. Haber selber wurde für seine Forschungen zur Ammoniaksynthese stark vom deutschen Staat protegirt. Er setzte sich gegen die Unstimmigkeiten in der Professorenenschaft in Hohenheim ein. Die Besetzung der Professur von Wrangell, das war dann zielführend, wurde direkt mit ihrem Namen verknüpft. Dank einer Initiative der damaligen Düngemittelindustrie und des Reichsernährungsministers konnten die Gelder für den Ausbau des Pflanzenernährungsinstituts freigemacht werden. Gelder sollten nur fließen, wenn von

Wrangell die Professur bekommen würde. Das Abstimmungsverfahren in Hohenheim war trotzdem denkbar knapp. Fünf Enthaltungen und sechs Ja-Stimmen. Das Hohenheimer Konvent stimmte dann zähneknirschend entsprechend der Besetzung der Personalie von Wrangell zu.

Als sie 1932 mit 55 Jahren starb, hatte sie das Institut zum internationalen Forschungszentrum für Pflanzenernährung ausgebaut. Auf einem Gedenkstein auf dem Gelände des Hohenheimer Instituts steht ihr wissenschaftlicher Leitspruch: „Ich lebte mit den Pflanzen. Ich legte das Ohr an den Boden und es schien mir, als seien die Pflanzen froh, etwas über die Geheimnisse des Wachstums erzählen zu können.“ Welche Bedeutung hat sie für die Wissenschaft?

Bohrmann-Linde: Ihre Arbeiten waren damals wegweisend. Es gab ein Düngesystem, das interessanterweise nicht nur nach ihr benannt wurde, sondern auch nach einem Kollegen. Aereboe-Wrangell-System, genau in der Reihenfolge. Es wird berichtet, dass im Institut selber Veranstaltungen gehalten wurden, bei denen zuerst ihr Kollege Aereboe vortrug und dann kam, wie über Wrangell selbst berichtet wird, sie „mit ihren Pflanzentöpfen“ und wurde immer als die Nummer zwei angeführt. Die Forschung, die dort betrieben wurde, war und ist höchst relevant. Dünger, ob flüssig oder fest, wird heute gezielt und möglichst ressourcenschonend in verschiedenen Verfahren eingesetzt. Hinter der Düngemittelforschung steht auch heute ein großer und bedeutender Bereich der chemischen Industrie. Wenn wir aber eine Verbindung zur Person von Wrangell suchen, taucht sie eigentlich nicht auf. Es ist verrückt. Wenn man so klassische Begriffe wie Dünger oder Phosphate googelt, findet man den Namen von Wrangell nicht in Bezug auf diese Themen. Wenn man ihren Namen googelt, dann landet man häufig in Baden-Württemberg, weil da die Universität Hohenheim angesiedelt ist und hier über Landesarchive usw. ihrer Persönlichkeit schon eine Bedeutung zuerkannt ist. Aber es ist sehr lokal und der fachwissenschaftlichen Bedeutung nicht angemessen. Es gibt zwar ein Habilitationsprogramm für Frauen, wo ein Wrangell-Stipendium beantragt werden kann, ansonsten ist ihr Name sehr begrenzt verbreitet bzw. trauriger Weise fast nicht existent. 🌸

Prof`in Dr. Claudia Bohrmann-Linde leitet die Arbeitsgruppe Didaktik der Chemie in der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften an der Bergischen Universität.



„DANKE FÜR DIE BLUMEN. RECHTE WÄREN UNS LIEBER“

Die Erziehungswissenschaftlerin Astrid Messerschmidt über die Einführung des Muttertages am 13. Mai 1923

93

Den Muttertag an sich gab es schon im antiken Griechenland und bei den Römern. In seiner heutigen Form wurde er allerdings durch die englische und US-amerikanische Frauenbewegung geprägt. Wie kam es dazu?

Messerschmidt: In der griechischen Antike war die Verehrung der Mutterschaft auf ihre göttliche Repräsentation bezogen, wie bei den Frühlingsfesten der Göttin Rhea, der Mutter des Zeus. Diese Huldigung in einer Welt vieler Gottheiten galt der Fruchtbarkeit der Natur und war stark von den Jahreszeiten beeinflusst. Von modernen Weltbildern ist dieser Kontext klar zu unterscheiden. Insofern sehe ich hier keine Zusammenhänge.

1865 rief die US-Amerikanerin Ann Maria Reeves Jarvis eine Mütterbewegung mit dem Namen Mothers' Friendships Day ins Leben. Wenige Jahre später gründete Julia Ward Howe eine Mütter-Friedenstag-Initiative mit dem Ziel, dass Söhne nicht mehr Kriegen zum Opfer fallen sollten. Die Tochter von Ann Maria Reeves Jarvis, die Methodistin Anna Marie Jarvis, gilt als Schöpferin des heutigen Muttertags.

In Europa kann die Österreicherin Marianne Hainisch als Begründerin des Muttertags gelten. Hainisch war Mitglied des 1866 gegründeten Wiener Frauenerwerbsvereins und gilt als Vorreiterin der österreichischen bürgerlichen Frauenbewegung. Sie engagierte sich für die berufliche Bildung von Frauen der unteren Mittelschicht und trat für die Errichtung von Realgymnasien für Mädchen und für die Zulassung von Frauen zum

Hochschulstudium ein. Im Rahmen der Volksbildung setzte sie sich dafür ein, die Jugend auf ihre spätere Elternschaft vorzubereiten und plädierte für einen Elternunterricht in den oberen Klassen der Volksschule. Ihre Äußerungen zeugen von einem konservativen Frauenbild mit der Mutterschaft im Mittelpunkt, bei gleichzeitigem Engagement für Frauenbildung. Mit dem Einsatz für den Muttertag, der seit 1924 in Österreich begangen wird, wollte sie den Müttern mehr gesellschaftliche Anerkennung zukommen lassen. Um diese Anerkennung ging es auch bei der Einführung des Muttertages in Deutschland am 13. Mai 1923. Hier war das Ganze allerdings kaum mit der Frauenbewegung verbunden.

Es ging den Frauen nicht mehr nur um die Anerkennung der Mütter. Als federführende Kraft gilt heute allgemein die Amerikanerin Anna Marie Jarvis, die es schaffte, dass bereits 1914 in den USA der Muttertag als nationaler Feiertag eingeführt wurde. Wie gelang ihr das?

Messerschmidt: Am 12. Mai 1907 veranstaltete Anna Marie Jarvis ein Memorial Mothers Day Meeting in Grafton (West Virginia, USA) – der Tag fiel auf den Sonntag nach dem zweiten Todestag ihrer Mutter. Es handelt sich also eher um einen Mutter-Gedächtnis-Tag. 1909 wurde der Muttertag bereits in 45 Staaten der USA gefeiert. Offensichtlich stimmte die Idee mit dem Zeitgeist überein. Der erste offizielle Muttertag wurde 1908 begangen. Die Inszenierung war sehr emotional und auf diesem Weg des Appellierens an Gefühle der Verehrung trat Jarvis für den Muttertag ein. Sowohl die lebenden wie die verstorbenen Mütter sollten geehrt werden. Aus meiner Sicht war dieses Bemühen erfolgreich, weil es in die Zeit passte und die bestehende Geschlechterordnung nicht störte. Argumentiert wurde auch mit einer notwendigen „*Hebung der Sittlichkeit*“ gegen den moralischen Verfall. Die „*Ehrung der Mutter*“ sollte die „*Familie stützen und die Jugend veredeln*“, wie Marianne Hainisch in einem Essay von 1926 formulierte. An ihr zeigt sich die Gleichzeitigkeit von konservativen Familienidealen und Emanzipation, was für das ganze Geschehen um die Gründung des Muttertages gilt.

Der US-Kongress erließ am 8. Mai 1914 die sogenannte „*Joint Resolution Designating the Second Sunday in May as Mother's Day*“ und so wurde erstmals 1914 der Muttertag als nationaler Feiertag begangen. In Großbritannien wurde das Konzept Muttertag schnell angenommen und verbreitete sich von dort aus weiter in der Schweiz (1917), in Finnland und Norwegen (1918), Schweden (1919) und Österreich (1924). In den Jahren 1922/1923 gelangte die Bewegung auch nach Deutschland und war hier von Anfang an mit einem restaurativen Familienmodell verknüpft, bei dem die männliche Seite der Produktion und somit der Lohnarbeit zugeordnet ist und die weibliche Seite der Reproduktion, also der Familienarbeit.

In Deutschland und Europa waren die 1920er Jahre zugleich vom Aufbruch der Frauen geprägt. Demgegenüber diente der deutsche Muttertag in der Weimarer Republik dazu, die traditionelle Geschlechterordnung durch eine symbolische Aufwertung von Mutterschaft wieder zu stärken. Doch die Überhöhung der Mutter ging und geht einher mit der Abwertung und Ausbeutung weiblicher Arbeit, die heute zunehmend auf migrantische Dienstleister:innen verlagert worden ist, ohne deren rechtliche Situation zu stärken und die emanzipatorischen Anliegen entsprechend migrationsgesellschaftlich zu erweitern. Für die deutsche Frauenbewegung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts war der Muttertag eindeutig restaurativ. Das Münchner Frauenforum formulierte 1977 auf einem Plakat: „*Danke für die Blumen. Rechte wären uns lieber!*“

In Deutschland startete der Muttertag eigentlich sehr unpolitisch durch den Verband Deutscher Blumengeschäftsinhaber mit dem Slogan „Ehret die Mutter“ als Tag der Blumenwünsche und wurde dann am 13. Mai 1923 letztendlich als erster Muttertag durch den Vorsitzenden des Verbandes, Rudolf Knauer, offiziell bestätigt.

Messerschmidt: Die Initiative der Blumenhändler wirkt zwar unpolitisch, ist aber im Geist der Zeit und in den Nachwirkungen des Ersten Weltkrieges bereits mit dem Bild von der Soldatenmutter verknüpft. Für Knauer ging es sicher in erster Linie um das Geschäftsinteresse.

Zugleich ist das Jahr 1923 schon eng mit der NS-Bewegung verbunden, als in München ein Putsch versucht wurde und scheiterte. Die starken rechten Kräfte in Bayern wendeten sich gegen die Weimarer Verfassung. Der sogenannte „Hitler-Putsch“ wurde später in einen heroischen Aufstand umgedeutet und verklärt. In der Gründungsphase des Muttertages in Deutschland wurde der eigens dafür gegründete „Vorbereitende Ausschuss für den Deutschen Muttertag“ zwei Jahre später in die „Arbeitsgemeinschaft für Volksgesundheit“ integriert, die mit dem Ziel gegründet worden war, die „guten Sitten“ und die „deutsche Würde“ zu propagieren und dem „Verfall der Familie“ entgegenzuwirken. Man wendete sich gegen das Bild der modernen Frau, die selbstbewusst ihre eigenen Interessen vertritt und in der Öffentlichkeit auch modisch auffallen wollte.

Auch die ersten Zusammenschlüsse von Frauen im Umfeld der NSDAP entstanden um 1923. Ihre Aufgaben waren vor allem Hilfe bei Wahlkampagnen, Verpflegung und Bekleidung von SA-Männern und Verwundetenpflege. Einer dieser frühen Zusammenschlüsse war der von Elsbeth Zander gegründete und geleitete Deutsche Frauenorden (DFO), der 1926 als Frauenorganisation der Partei anerkannt und 1928 als Gliederung in die NSDAP aufgenommen wurde. Die NS-Frauenorganisationen lehnten die Ziele der proletarischen und bürgerlichen Frauenbewegungen weitgehend

ab und vertraten den Anspruch, eine „neue Frauenbewegung“ zu bilden. Nach 1930, als die NSDAP für Frauen attraktiver wurde, kam es immer wieder zu Auseinandersetzungen um die Ausrichtung der NS-Frauenorganisationen. Es ergibt sich hier kein einheitliches, auf die Mutterrolle reduziertes Bild. Deshalb würde ich auch die Bedeutung des Muttertages in diesem Zusammenhang relativieren. Der Tag wurde angeeignet, doch wichtiger war der Beitrag der Frauen bei der Umsetzung politischer Programmatik.

Im Dritten Reich wurde der Muttertag mit der Idee der germanischen Herrenrasse verknüpft, kinderreiche Mütter galten als Heldinnen des Volkes. 1938 gab es zum ersten Mal auch das Ehrenkreuz der Deutschen Mutter. Kam diese Entwicklung einem Missbrauch dieses Tages gleich?

Messerschmidt: Der Mutterkult der nationalsozialistischen Bewegung wird häufig überschätzt. Zwar wurde der „Gedenk- und Ehrentag der deutschen Mütter“ bereits 1934 eingeführt und blieb Teil des nationalsozialistischen Feiertagsjahres, und Propagandaminister Goebbels rief im selben Jahr den „Reichsmütterdienst im deutschen Frauenwerk“ ins Leben. Doch die Geschlechterpolitik des Nationalsozialismus war ausgesprochen ambivalent. Sie schwankte zwischen der Reduktion der Frau auf ihre Mutterrolle und der Umsetzung der völkischen Rassenpolitik, an deren Erfolg die Frauen, die der sogenannten „Volksgemeinschaft“ angehörten, mitwirken sollten und mitwirkten, und zwar nicht nur als Gebärerinnen von „erbgesundem“ und nach rassistischen Kriterien „reinen“ Nachwuchses, sondern auch als Funktionärinnen in den Institutionen der NS-Administration, wenn auch nie in Leitungsfunktionen. Somit bot der NS den als volkszugehörig anerkannten Frauen Tätigkeitsfelder und Aufstiegschancen jenseits der Mutterrolle. Die Nationalsozialisten erkannten allerdings das propagandistische Potenzial des Tages und verliehen an diesem Tag das „Ehrenkreuz der deutschen Mutter“ für volkszugehörige deutsche Frauen mit vielen Kindern oder mit im Krieg gefallenen Söhnen. Die Verehrung der „deutschen Mutter“ war allerdings exklusiv. Sie galt den Müttern, die den Zugehörigkeitskriterien der „Volksgemeinschaft“ entsprachen.

Im Gegensatz dazu waren jüdische Mütter, Frauen und Mädchen, Sinti und Romnja sowie die Frauen in den eroberten und besetzten Ländern Verfolgung und Massenmord ausgeliefert. Die angebliche Verehrung

96

der Mutter war rassistisch und antisemitisch gespalten. In der historischen Frauenforschung sprechen wir von einer antinatalistischen Politik im Kontext der fortschreitenden Radikalisierung von Deportation, Internierung, Zwangsarbeit und Vernichtungskrieg. D.h. eine Politik, die Mutterschaft verhinderte, vor allem durch Zwangsabtreibungen. Es galten eben nur bestimmte „kinderreiche Mütter“ als „Heldinnen des Volkes“. Das ist wichtig festzuhalten, da erst dadurch klar wird, dass die NS-Geschlechterpolitik von der völkischen Rassenpolitik dominiert wurde. Frauen, die in der nationalen Gemeinschaftspolitik als zugehörig galten, machten darin Karriere und waren nicht nur als Mütter gefragt. Die Verehrung des Mütterlichen ist buchstäblich nur die halbe Wahrheit über die Geschlechterpolitik der Nationalsozialisten, die spätestens nach 1939 die Mitwirkung der Frauen bei der Umsetzung von völkischer Politik, Raub und der Erweiterung des sogenannten „Lebensraums“ brauchten und auch bekamen.

Was den Muttertag angeht, so würde ich hier nicht von „Missbrauch“ sprechen, sondern eher von einem speziellen Gebrauch dieses Tages zum Nutzen der NS-Ideologie – insofern als er für die Frauen, die zur deutschen Volksgemeinschaft gehörten einen Anlass zur Verehrung bot. Der Muttertag war nicht entscheidend für die Identifikation der als „arisch“ eingeordneten deutschen Frauen mit dem NS-System. Von Anfang an gab es viel Begeisterung unter diesen Frauen für den Führerkult und dessen Masseninszenierungen. Zwar wurden Frauen zunächst aus den höheren Berufslaufbahnen verdrängt und auch die Zulassungen zu Universitäten eingeschränkt, doch mit dem Kriegsbeginn änderte sich diese Politik teilweise, um

Frauen verstärkt für Tätigkeiten außerhalb der Familie zu gewinnen. Es wurden mehr Frauen in der Industrie gebraucht, um die Rüstungsproduktion zu beschleunigen und weil die Männer an der Front waren. Dass die Frauen sich nicht ganz aus den akademischen Bildungslaufbahnen verdrängen ließen, ist beispielsweise auch an den Ereignissen in der Münchner Universität 1943 ablesbar, als Gauleiter Paul Giesler den lautstarken Unmut der Studentinnen erlebte, weil er sich in abfälliger Weise über das Studium von Frauen äußerte. Trotz der Propaganda der Mutterschaft waren diese Frauen also immer noch an der Universität.

Anna Marie Jarvis distanzierte sich im Laufe der Jahre von Ihrer Idee und sagte: „Ich wollte, dass es ein Tag des Nachdenkens ist und nicht des Profits“. Sie gab den Blumenhändlern weitestgehend die Schuld, die durch ihre Habgier eine der „edelsten, reinsten Bewegungen und Feierlichkeiten“ unterlaufen hätten. Bis heute ist der Muttertag in Deutschland nicht gesetzlich verankert. Sein Datum basiert auf Übereinkünften von Wirtschaftsverbänden. Welche Bedeutung hat der Muttertag in unserer heutigen Gesellschaft noch?
Messerschmidt: Die Kommerzialisierung des Muttertages hat vermutlich dazu beigetragen, seinen verehrenden Charakter zu relativieren und ihn profaner erscheinen zu lassen. Für die heutigen Frauenbewegungen hat dieser Tag keine Bedeutung, es sei denn als Zeichen

für ein zwar überkommenes, aber immer noch nicht überwundenes Geschlechtermodell, das sich heute vorwiegend im Westen Deutschlands zeigt, während die östlichen Bundesländer über eine andere Tradition des Mütterlichen verfügen.

Aufgrund des antifaschistischen staatlichen Selbstbildes verzichtete die DDR auf den Muttertag und beging stattdessen den Internationalen Frauentag, der 1933 in Deutschland verboten worden war und mit dessen Begehung in der DDR auch ein antifaschistisches Bekenntnis verbunden wurde. Doch die innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern ist auch in der DDR kaum grundlegend verändert worden. Dennoch ist der Ost-West-Unterschied für die heutigen Verhältnisse interessant. Während in der Bundesrepublik Deutschland ein konservatives Familienbild lange dominiert hat, dass Frauen mit Kindern jede Berufstätigkeit erschwerte, setzte die DDR-Geschlechterpolitik auf die volle Berufstätigkeit der Mütter und stellte dafür eine Vielzahl an Betreuungsplätzen auch für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung. Bis heute sind diese Unterschiede an der ungleichen Kita-Ausstattung in Ost und West ablesbar. Während im Osten über 50 Prozent der Kinder unter drei Jahren eine Kita oder Kindertagespflege besuchen, sind es im Westen lediglich um die 30 Prozent.



Prof. Dr. Astrid Messerschmidt habilitierte sich für Pädagogik 2009 am Fachbereich Humanwissenschaften der Technischen Universität Darmstadt. Sie arbeitete u. a. als Professorin für Interkulturelle Pädagogik/Lebenslange Bildung an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe. Seit 2016 forscht und lehrt sie als Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität an der Bergischen Universität.

Darüber hinaus ist der moralische Druck auf berufstätige Mütter in Deutschland noch immer ausgeprägt, wobei sich dieser nicht nur auf die Fürsorge-Verantwortung für die Kinder bezieht, sondern zugleich auf ein erfolgreiches Berufsleben. Beides muss der modernen Frau heute gelingen. Die meisten Frauen, die einen interessanten Beruf haben, überlegen sich Lösungen, um Kind und Beruf unter einen Hut zu bringen. Dafür sind allerdings die strukturellen Bedingungen an vielen Stellen äußerst schwierig. Der Muttertag steht dagegen für ein Entweder-Oder, welches heute die wenigsten Frauen wollen und die allerwenigsten Mütter sich leisten können. 🌸

FRAU ATATÜRK UND DIE SYMBOLISCHE, POLITISCHE GLEICHSTELLUNG DER FRAU

Apl. Prof. Dr. Sabine Mangold-Will über Latife Uşşaki, Ehefrau des türkischen Staatsgründers Mustafa Kemal Atatürk

Am 29. Januar 1923 heiratet Mustafa Kemal (Atatürk), Staatsgründer der modernen Republik Türkei, die 18 Jahre jüngere Latife Uşşaki (geb. 1899). Die Ehe hielt zwei Jahre und danach verschwand die Frau des Präsidenten wieder gänzlich aus der Öffentlichkeit. 2009 schrieb die türkische Journalistin Ipek Calislar eine bemerkenswerte Biographie über sie. Wer war diese außergewöhnliche Frau?

Mangold-Will: Latife war zweifellos eine beeindruckende Persönlichkeit, ob sie wirklich eine außergewöhnliche Frau war...? Latife war die Tochter eines sehr wohlhabenden, erfolgreichen und gut vernetzten Kaufmannes namens Muammer Usakizade. Als Izmir, ihre Heimatstadt, im Mai 1919 von griechischen Truppen besetzt worden war, hatte ihr Vater mit der Familie die Stadt verlassen und war nach Frankreich übersiedelt. In Paris vertiefte Latife ihre Französisch- und weitere Sprachkenntnisse und nahm ein Studium der Rechtswissenschaften auf. Der Reichtum ihres Vaters ermöglichte ihr also eine exzellente – für eine Frau ihrer sozialen Herkunft seltene, aber nicht einzigartige – internationale Ausbildung. Wirklich außergewöhnlich wäre es gewesen, wenn sie ihr Studium beendet hätte, doch stattdessen kehrte sie nach dem Sieg der türkischen Nationalbewegung bei Sakarya (Herbst 1921) nach Izmir zurück. Dort begegnete sie im September

1922, beim Einmarsch der türkischen Truppen, dem führenden General Mustafa Kemal, der in Izmir nach einer standesgemäßen Unterkunft suchte. Das prächtige Haus der Usakizade-Familie kam dafür in Frage, und Latife bemühte sich, den wichtigsten Mann der siegreichen türkischen Nationalbewegung zum Bleiben zu bewegen. Die Quellen sprechen davon, ihre offene, westlich geprägte Art habe Kemal angezogen; begeistert soll er schließlich von ihrem Organisationstalent gewesen sein. Doch was Latife tat, war das, was Frauen in allen traditionellen Gesellschaften tun: Sie stellte sich in den Dienst seiner Sache, um den Mann dahinter für sich als Ehemann zu gewinnen. Einen Mann allerdings, der eine Ehe gerade mit ihr nur in Erwägung zog, weil sie ihm geeignet schien, sein politisches und soziales Modernisierungsprogramm zu verkörpern. Und darin lag vielleicht der Erfolg wie das Scheitern dieser Ehe begründet.

Erstmals nach dem Ende des Osmanischen Reiches erlebte das Land eine Frau, die unverschleiert im Februar 1923 die Loge des Diplomatischen Korps des türkischen Parlaments in Ankara betrat, um die Rede ihres Mannes, die sie gemeinsam mit ihm geschrieben hatte, anzuhören. Das war ein historischer Auftritt, oder?

Mangold-Will: Ja und nein. Zunächst einmal zu der Formulierung „unverschleiert“. Wenn damit gemeint ist, dass Latife ihr Gesicht nicht bedeckte, dann stimmt das. Wenn damit gemeint ist, dass Latife ihr Haar in der Öffentlichkeit zeigte, dann stimmt das nicht. Auch Latife trat in der Öffentlichkeit immer mit einem Kopftuch auf; manchmal schauten Haare heraus, aber sie war öffentlich nie ohne Kopftuch zu sehen. Fotos, die

sie ohne Kopftuch zeigen, sind im familiären Privatraum entstanden und zirkulierten ursprünglich nur dort. Erst nach ihrer Ehe im fortgeschrittenen Alter ist sie auch in der Öffentlichkeit ohne Kopftuch zu sehen gewesen.

Um auf die angesprochene Szene zurückzukommen, ihr Auftritt in der Diplomatenloge des Parlaments zu Ankara: Es war einfach schon ungewöhnlich, dass überhaupt eine Frau in diesem öffentlichen politischen Raum auftauchte. Das war die Sensation. Das war die Revolution.

Einer der Abgeordneten sagte gar zu ihr: „In Ihrer Person hat die türkische Frau heute eine Revolution erlebt!“ Wie äußerte sich das im Weiteren?

Mangold-Will: Wie gesagt, bei diesem Auftritt ging es um die symbolische politische Gleichstellung der Frau. De facto brauchte es noch ein paar Jahre, bis die türkischen Frauen auch einen Rechtsanspruch auf diese Emanzipation hatten. 1925 wurde zunächst im Rahmen des „Hutgesetzes“ die Verschleierung von Staatsbediensteten in der Öffentlichkeit verboten. Das heißt, dass Frauen, die z. B. in der öffentlichen Verwaltung arbeiten wollten, mussten auf den Schleier verzichten; das Kopftuch war nicht mehr obligatorisch, aber auch nicht verboten. Das war also der Latife-Moment für alle Frauen im Dienste des Türkischen Staates.

Obwohl Mustafa Kemal, wie sein Biograph Andrew Mango mal süffisant schrieb, privat eher für den Harem war, schaffte die Türkische Republik 1926 im Rahmen der Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches zudem die Polygamie ab. Erst 1934 erhielten die türkischen Frauen dann auch das aktive und passive Wahlrecht auf nationaler Ebene, also die angesprochene politische Gleichstellung.

Nach zwei Jahren Ehe trennte sich Mustafa Kemal, der mittlerweile Präsident der Türkischen Republik geworden war, nach altem Scheidungsrecht von seiner Frau. Latife zog sich danach aus der Öffentlichkeit zurück. Hat sie das Frauenbild in der Türkei verändert?

Mangold-Will: Die Scheidung wurde Anfang August 1925 wirksam. Kemal sprach sie einseitig aus, und Latife blieb nichts übrig, als sie zu akzeptieren. Erst rund acht Monate später wurde das Schweizer Zivilgesetzbuch mit wenigen Änderungen als Zivilgesetzbuch in der Türkei eingeführt und damit eine solche „Verstoßung“ rechtlich unmöglich. Latifes Biographin Calislar geht davon aus, dass die „Juristin“ Latife während ihrer Ehe auf die Einführung dieses Rechts hingewirkt habe. Zweifellos hat Latife sich für mehr Frauenrechte ausgesprochen. Aber es ist unrealistisch zu glauben, die Einführung des Schweizer Zivilrechts sei eine einsame Entscheidung Kemals, der dabei an seine Exfrau gedacht hatte. Da Latife sich zuerst nach Europa und schließlich aus der Öffentlichkeit



Dr. Sabine Mangold-Will studierte Geschichtswissenschaft, Politikwissenschaft und Islamwissenschaft an der Universität des Saarlandes. Sie ist apl. Professorin für Neuere und Neueste Geschichte an der Bergischen Universität in Wuppertal.

zurückzog, sehe ich nicht, dass sie wirklich das Frauenbild in der Türkei verändert hat. Dazu war ihr Auftreten zu kurz und zu exzeptionell. Ich würde resümierend vielmehr sagen: Latife war signifikant dafür, dass sich die Frauen in der Türkei während der langen Kriegsphase 1914-1923 verändert hatten, und die Männer, die nach 1918 in der Türkei die politische Elite bildeten, diesen Wandel weder ignorieren konnten, noch wollten. Soll heißen: Latife war eine der neuen türkischen Frauen, die den Wandel lebten und zugleich mehr Wandel einforderten, und sie hat zweifellos auch Frauen in der Türkei inspiriert; aber sie war keineswegs allein. Es wäre genauso wichtig oder vielleicht sogar wichtiger an die modernen Männer und zudem die vielen Frauen vor, neben und nach ihr zu erinnern wie z. B. Halide Edib Adivar, Nezihe Muhiddin oder Sabiha Gökçen, Mustafa Kemals spätere Adoptivtochter, die als Kampfpilotin ebenso an der brutalen Bekämpfung der Kurden beteiligt war, wie sie in der Öffentlichkeit die neue türkische Frau verkörperte. 🌸



Prof. Per Jensen

NACHRUF

IN ERINNERUNG AN PROF. PER JENSEN

101

Prof. Per Jensen, Ph.D., war bis Februar 2022 Professor für Theoretische Chemie an der Bergischen Universität und ist am 6. Juni 2022 im Alter von 66 Jahren verstorben. Der gebürtige Däne kam 1994 nach Wuppertal. Schwerpunkt seiner Forschung war die Entwicklung und Anwendung von Methoden für die Vorhersage, Analyse und das Verständnis hochaufgelöster Molekülspektren, insbesondere im Zusammenhang mit Fernerkundungs-Untersuchungen entlegener Bereiche des Universums.

Prof. Jensen war die Vermittlung seiner Wissenschaft an Studierende und die Öffentlichkeit ein großes Anliegen. Darüber hinaus setzte er sich sehr für die internationale Vernetzung der Universität ein. Er war Erasmus-Beauftragter für die Fachgruppe Chemie und Biologie sowie Länderbeauftragter der Bergischen Uni für Japan und Korea. Auf seine Initiative hin wurde 2001 eine Kooperation zwischen der Bergischen Universität und der Ochanomizu Universität, einer der beiden staatlichen Frauenuniversitäten in Japan, gegründet. Seit 2008 haben bereits über 90 japanische Austauschstudentinnen der Frauenuniversität Mathematik, Chemie, Physik und Computer Simulation in Science an der Bergischen Uni studiert. Umgekehrt haben seit 2011 Studierende der Bergischen Universität an der jährlichen, zweiwöchigen Sommerschule „Ochanomizu University Summer Program“ der Ocadai teilgenommen.

Für sein Engagement erhielt er unter anderem den Gleichstellungspreis und den „Weltlöwen“ der Bergischen Universität. 🌿



Familien Büro

Studieren und Arbeiten mit Kind

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

KONTAKT

Maria Gierth, M. A.

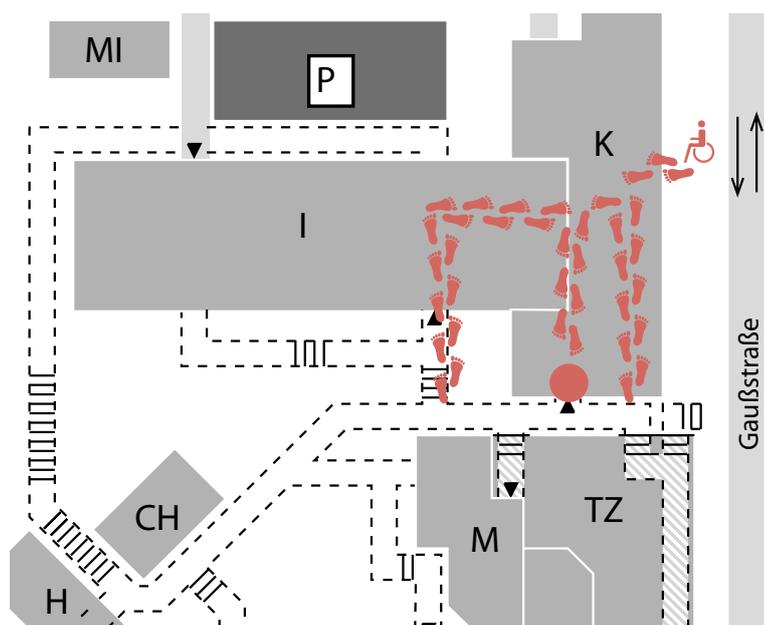
E-Mail familienbuero@uni-wuppertal.de

Telefon 0202 439 5041

Raum K.12.30-35

www.familienbuero.uni-wuppertal.de

Termine bitte per E-Mail vorab anfragen.



STILL- UND WICKELRÄUME

Die Still- und Wickelräume des **Campus Griffenberg** befinden sich in den Gebäuden **I.13.86** und **G.09.64**. Die Schlüssel sind beim Pförtner erhältlich. Wickelräume, für die kein Schlüssel benötigt wird, befinden sich in **K.11.42**, **K.12.29** (Ruheraum) und auf der **ASTA-Ebene**. Außerdem gibt es in der **Bibliothek** einen Wickelplatz im Toilettenvorraum in **BZ.09.67**.

Auf dem **Campus Freudenberg** kann im Ruheraum **FZH.00.02** gestillt und in **FZH** (im Vorraum der Toilette für Menschen mit Behinderung) gewickelt werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, am **Campus Haspel** im Vorraum der Damentoilette **HA.65** zu wickeln und im Raum **HB.00.18** (**Ansprechpartnerin** Frau Bunzendahl – **Telefon** 0202 439 4473) zu stillen. 🌿

102

ELTERN-KIND-LERNRAUM

Der Eltern-Kind-Lernraum befindet sich in der Bibliothek in **BZ.07.12**, der Schlüssel ist an der Information erhältlich. 🌿

JAHRESPROGRAMM ZUR PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Das Familienbüro lädt interessierte Beschäftigte und Studierende zu folgenden Veranstaltungen ein:

- 07.02.2024 | 10:00 - 11:15 Uhr | Erben und Vererben
- 05.03.2024 | 10:00 - 11:15 Uhr | Übergabe von Immobilien zu Lebzeiten
- 09.04.2024 | 10:00 - 11:15 Uhr | Das Wichtigste zu Vollmachten und Verfügungen
- 24.04.2024 | 10:00 - 13:00 Uhr | Schreibwerkstatt zur Patientenverfügung
- 04.06.2024 | 10:00 - 11:15 Uhr | Pflege & Berufstätigkeit – Wie soll das gehen? Organisations- und Unterstützungsmöglichkeiten des Gesetzgebers
- 17.09.2024 | 10:00 - 11:15 Uhr | Demenz und Betreuung – Patientenrechte, Geschäftsfähigkeit und Weiteres
- 06.11.2024 | 10:00 - 13:00 Uhr | Beruf und Pflege praktisch umsetzen – Werkzeuge für die Work-Life-Care Balance

Die Teilnahme an allen Veranstaltungen ist kostenlos. 🌸

KIDSBOXEN AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

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

Die *KidsBox* wird bei Bedarf an Universitätsangehörige ausgeliehen und kann auch für Betreuungszwecke im Rahmen von universitären Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen etc.) genutzt werden.



Informationen zu den Ausleihmöglichkeiten sind im Familienbüro erhältlich. 🌸

Die *KidsBox* unterstützt Eltern bei der kurzfristigen Kinderbetreuung

STANDORTE:

- › Campus Griffenberg: Flur Ebene 0.12 | K.12.30 - 35 | V.10.093 | G.13.08 | AStA-Ebene
- › Campus Freudenberg: FE.01.10
- › Campus Haspel: HD.01.12

www.familienbuero.uni-wuppertal.de → KidsBox

MARIA GIERTH, Leiterin des Familienbüros – Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt

ELTERN-KIND-TREFFEN

In neuem Format

104

Das Angebot der Eltern-Kind-Treffen im Familienbüro der Bergischen Universität besteht bereits seit 2015 und richtet sich an alle universitätsangehörigen (werdenden) Eltern, die Gleichgesinnte wiedertreffen oder kennenlernen möchten. In ungezwungener Atmosphäre besteht dabei die Möglichkeit, die alltäglichen oder spezifischen Fragen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu klären und sich zu vernetzen.

Ein adventliches Lagerfeuer mit traumhaftem Blick auf die Universität



Die Corona-Pandemie hat auch auf die Eltern-Kind-Treffen Auswirkungen gehabt. Sie konnten nun nicht mehr in Präsenz im Familienbüro stattfinden und mussten ins Online-Format überführt werden. Dabei haben universitäts-angehörige Familien in der Adventszeit Lebkuchenhäuser via ZOOM gebastelt oder mit selbstgemachter Knete Figuren hergestellt. Das Angebot war beliebt, da es trotz aller Einschränkungen die Möglichkeit bot, Kontakte zu knüpfen und Fragen zu klären.

Nach Rückkehr der Universität zum Präsenzbetrieb konnten die Eltern-Kind-Treffen wieder vor Ort durchgeführt werden. Um die Treffen möglichst ansteckungsfrei zu halten, wurden sie aufgrund der Besonderheit der Zielgruppen ins Freie übertragen. Die Grillhütte auf der Hardt hat sich dabei und über die Pandemie hinaus als ideale Örtlichkeit für Eltern-Kind-Treffen erwiesen.

Dieser Standort hat, abgesehen von seiner zentralen Lage in der Stadt, mehrere weitere Vorteile. Zum einen ist die Grillhütte überdacht, was Treffen bei jedem Wetter ermöglicht. Zum anderen befindet sich in der Nähe ein großer Spielplatz mit vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder unterschiedlichen Alters. Bei den Treffen kann nach Lust und Laune gegrillt werden. Und in der Adventszeit veranstaltete das Familienbüro nun im zweiten Jahr in Folge ein adventliches Lagerfeuer – mit heißem Tee und traumhaftem Blick auf die Universität!

In 2024 finden die Eltern-Kind-Treffen an folgenden Terminen statt:

29.05.2024, 12:00 - 14:00 Uhr | Elterncafé im Familienbüro (K.12.30-35)

27.11.2024, 16:00 - 18:00 Uhr | adventliches Lagerfeuer in der Grillhütte auf der Hardt

Zu den Treffen sind alle beschäftigten und studierenden (werdenden) Eltern ganz herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Bei Rückfragen steht Ihnen die Leiterin des Familienbüros, Maria Gierth unter familienbuero@uni-wuppertal.de und **0202 439 5041** gern zur Verfügung. 🍂

STUDIERN MIT KIND IM NEUEN ELTERN-KIND-LERNRAUM DER BIBLIOTHEK



Eröffneten den neuen Eltern-Kind-Lernraum (v.l.n.r.): Sophie Charlott Ebert, Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt, Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Prorektorin für Nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität, Maria Gierth, Leiterin des Familienbüros und Tobias Schwarck von der Universitätsbibliothek.

Ein weiterer Schritt zu mehr

Familienfreundlichkeit: Nach einer corona-

und umbaubedingten Pause ist in der

Bibliothek ein neuer Eltern-Kind-Lernraum

eröffnet worden. Dieser befindet sich

im Gruppenarbeitsraum BZ.07.12 auf der

Eingangsebene der Bibliothek.

Wer jetzt Literatur kopieren, in den Semesterapparaten recherchieren oder mit Kommiliton*innen etwas vorbereiten möchte, kann das wieder auch mit dem Nachwuchs erledigen. Zusätzlich zu einer großen alters- und diversitätsgerechten Auswahl an Spielzeug und Kinderbüchern ist der Raum mit zwei Tischen für Lerngruppen ausgestattet. Die gemütlichen Sitzkissen, der Spielteppich, die bunten Wandplakate sowie das Holzschaukel-pferd in dem Raum laden zum Schmökern ein.

Im Schrank neben dem Raum befindet sich unter anderem auch eine große Auswahl an persönlich gespendeten Büchern des Wuppertaler Universitätsprofessors Wolf Erlbruch.



Der neue Eltern-Kind-Lernraum kann ab sofort montags bis samstags während der Öffnungszeiten der Bibliothek genutzt werden.

Der neue Eltern-Kind-Lernraum kann ab sofort montags bis samstags während der Öffnungszeiten der Bibliothek genutzt werden. Eine Wickelmöglichkeit befindet sich demnächst auch auf der gleichen Ebene im Vorraum der Toiletten. 🌸

107

KONTAKT UND WEITERE INFORMATIONEN

Familienbüro der Bergischen Universität Wuppertal

www.familienbuero.uni-wuppertal.de



VOIIO – EIN ANGEBOT ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist für unsere Universitätsangehörigen eine tägliche Herausforderung. Zukunftsorientierte Lösungen sind hier gefordert. So ist auch die Kooperation mit **voiiio** entstanden – unserem externen Kooperationspartner für mehr Familienfreundlichkeit.

voiiio

Bereits seit dem 01.12.2021 können Studierende und Beschäftigte der Bergischen Universität auf der digitalen **voiiio-Vereinbarkeitsplattform** über **uni-wuppertal.voiiio.family** ein vielfältiges Angebot an kostenfreien oder vergünstigten digitalen Workshops und Events buchen. Kostenlose Tickets für Attraktionen wie den Tierpark Fauna in Solingen oder den Aquazoo in Düsseldorf sind buchbar. Da **voiiio** deutschlandweit tätig ist, besteht sogar die Möglichkeit, im Urlaub von dessen Angeboten zu profitieren. Egal ob in Hamburg, München oder Frankfurt – **voiiio** hält für unsere Universitätsangehörigen ein passendes digitales oder Vor-Ort-Angebot bereit.

Viele Studierende und Beschäftigte haben bereits **voiiio-Veranstaltungen** zu familiären Themen, Coachings, Krisenberatung und weitere Angebote in den Bereichen Erziehung, Ernährung, Psychologie, Konfliktmanagement, Resilienz u.v.m. für sich entdeckt. Alles, was z.B. für eine Lachyoga-Sitzung in Berlin, eine Acrylmalerei-Stunde in Konstanz, einen Vortrag mit Austausch unter Vätern, eine digitale Reise nach Wien, zu den Polarlichtern im Norden oder zu einer Rentierforscherin auf einer Farm in Finnland benötigt wird, ist eine kurze Anmeldung mit der personalisierten Uni-E-Mail-Adresse auf der **Voiiio-Vereinbarkeitsplattform**.

Vereinbarkeit fordert flexible Lösungen.
Hierzu hat unser Kooperationspartner **voiiio**
herausragende Angebote. Probieren Sie es
aus!

Bei Rückfragen steht Ihnen die Leiterin des Familienbüros, Maria Gierth unter **familienbuero@uni-wuppertal.de** und **0202 439 5041** gern zur Verfügung. 🌸



BÜCHERKOFFER ZUR DIVERSITÄT

109



Die Bücherkoffer können beim Familienbüro auf Anfrage ausgeliehen werden.

Im Familienbüro der Bergischen Universität stehen drei Koffer mit je zehn verschiedenen, vielfältigen Kinderbüchern zum Ausleihen bereit.

„Vorurteile sind nicht angeboren, sie werden erlernt. Gerade deshalb ist es für Kinder besonders wichtig, vielen unterschiedlichen Charakteren zu begegnen. Bücher spiegeln vielfältige Lebenswelten wider und sind gleichzeitig Fenster, um Einblicke in diese Lebenswelten zu erhalten. Wir möchten Eltern die Möglichkeit geben, sich gemeinsam mit ihren Kindern mit den Dimensionen der Diversität auseinanderzusetzen. Mit unseren Bücherkoffern zur Diversität möchten wir zeigen, dass wir alle in unserer Unterschiedlichkeit Teil des großen Ganzen sind“, erklärt Familienbüroleiterin Maria Gierth.

Das Angebot richtet sich insbesondere an universitätsangehörige Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter. Weiterführende Informationen zum Inhalt der einzelnen Bücherkoffer sowie zu Ausleih- und Nutzungsbedingungen unter www.familienbuero.uni-wuppertal.de. 🐾



SIMON HOFFMANN, Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Promotionsstudent) in der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften –
AG Wissenschaftliches Rechnen und Hochleistungsrechnen

VÄTERZEIT

Simon Hoffmann mit seinem Kind Maivi

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 und zu ihren individuellen Vereinbarkeitskonzepten.

NAME UND ALTER

Simon Hoffmann, 28 Jahre alt

FAMILIENSTAND

verheiratet, ein Kind

NAME UND ALTER DES KINDES

Maivi, 2 Jahre alt



Simon Hoffmann und Maivi

WIE GUT GELINGT IHNEN DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE?

Für mich ist die aktuelle Stelle als Promotionsstudent an der Uni optimal, um sowohl Beruf als auch Familie unter einen Hut bringen zu können. Das liegt zum einen an der zeitlichen Flexibilität, zum anderen aber auch an der entspannten Arbeitsatmosphäre. In der freien Wirtschaft stelle ich es mir schwieriger vor, alleine aufgrund des monetären Drucks. Natürlich gibt es auch an der Uni heiße Phasen, z.B. beim Korrigieren von Klausuren, oder dem Erstellen von wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die beide gewissen Deadlines unterliegen, bisher war es aber immer machbar, ohne dass die Familie zu kurz gekommen ist.

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

Problematisch ist es, wenn Frau und Kind gleichzeitig krank sind und keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit zu finden ist. In diesem Fall ist ein verständnisvoller Vorgesetzter von unschätzbarem Wert. Und auch hier kommt die hohe Flexibilität des Berufs an der Uni zum Tragen – der spontane Ausfall eines Promotionsstudenten führt in der Regel nicht unmittelbar zum Zusammenbruch essentieller Prozesse.

Ich habe weder das Gefühl, zu wenig Zeit mit meiner Familie zu verbringen noch zu langsam Fortschritte in der Forschung oder in der Lehre machen zu können. Insgesamt klappt momentan also alles gut.

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERLEICHTERT?

Maßgeblich tragen die Flexibilität und das hohe Maß an Eigenverantwortung bei der Arbeitseinteilung zur Vereinbarkeit bei. Letzteres begünstigt auch den Eintritt in die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes und die Rückkehr aus eben dieser.

Hervorhebenswert ist ebenso die Möglichkeit, vormittags private Termine wahrnehmen zu können und die dadurch fehlenden Stunden hinten dranhängen zu können.

AUS WELCHER FAKULTÄT KOMMEN SIE?

Mathematik und Naturwissenschaften

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

Meine Frau ist derzeit zu Hause und kümmert sich um unsere Tochter, wenn ich arbeiten bin. Mittlerweile haben wir einen Kita-Platz, so dass sie sich in Kürze halbtags beschäftigen kann. In der restlichen Zeit verbringen wir meistens gemeinsam Zeit mit unserer Tochter, wenn nichts Außerordentliches anliegt.

WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERSCHWERT?

Es kommt darauf an, wie viele Konferenzen man besucht und dadurch auf Reisen ist. Dies ist jedoch zum großen Teil selbst bestimmbar.

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

Maivi war ein Jahr lang bei den Uni-Zwergen, bei denen es für Studenten einen ermäßigten Beitrag gibt. Diese Zeit hat Maivi gut dabei geholfen, soziale Kontakte zu Gleichaltrigen zu knüpfen und auch eine Zeit lang ohne Mama oder Papa auszukommen.

Außerdem konnten wir beim Familientreffen, welches durch das Familienbüro organisiert wird, Kontakte zu anderen Eltern herstellen, die auch an der Uni studieren oder arbeiten. Besonders nach der Zeit der Lockdowns war das eine willkommene Gelegenheit für uns.

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

Bringt man den Kinderwagen mit zur Uni, ist es schwierig sich hin- und her zu bewegen, was an den vielen Treppen und Türen liegt. Besonders der Weg vom Haupteingang herunter zur Mensa ist nur durch Tragen des Wagens mit zusätzlichen helfenden Händen möglich.

Irritierend ist es auch, dass es auf dem Parkdeck von Parkhaus PA keine Familienparkplätze gibt. Oft ist die einzige Möglichkeit hinter Gebäude I zu parken und, je nach Ziel, einmal über den gesamten Campus mit zuvor genannten Hürden zu laufen. 🐾

VALÉRIE DETLEFSEN-LEMELLE, Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt – Projektleiterin der Kinderfreizeiten

SPORT, SPASS UND SPIELE IN DEN SCHULFERIEN

Durch Erneuerungen im Programm noch bedarfsgerechter für arbeitende Eltern und energiegeladene Kinder



Kunterbunte Sportferien in den Sommerferien 2023

Sind Familienleben und Beruf oder Studium kompatibel? Ja, aber ein gewisses Organisationstalent ist gefragt und Unterstützung bei der Betreuung willkommen.

Die Bergische Universität ist eine der ersten Hochschulen, die den Eltern eine zuverlässige Kinderbetreuung während der Schulferien angeboten hat und nach 27 erfolgreichen Jahren ist das erprobte Projekt „Kinderfreizeiten“ nicht mehr wegzudenken.

Die Pandemie-Zeit war Anlass für eine Erneuerung des Programms. 2022 und 2023 wurden unsere Angebote sowohl inhaltlich als auch zeitlich an den Bedarf der Eltern und die Wünsche der Kinder angepasst. Schwerpunkt unseres Betreuungskonzepts bleiben der Sport und die

Bewegung unter Berücksichtigung pädagogischer Perspektiven. Die perfekte Umsetzung verdanken wir nicht zuletzt der hervorragenden Zusammenarbeit mit unserem studentischen Betreuungsteam aus den Lehramts- und Sportstudiengängen.

2022 lief das Programm der Kinderfreizeiten ohne Einschränkung. 81 Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren waren entweder für die Kunterbunten Sportferien oder für die Kanufreizeiten angemeldet. 2023 zählten wir sogar 105 Teilnahmen. Die Mehrheit der Kinder nahm an der Ganztagsbetreuung von 8:00 Uhr bis 16:15 Uhr teil.

Das Sportprogramm, das vormittags in einer Turnhalle stattfindet, wird mit einem Ausflug pro Kinderfreizeitwoche ergänzt. Zu den Highlights im Jahr 2022 gehörten der Besuch



Zu Besuch im Kletterwald bei den Kunterbunten Sportferien im Sommer 2023

des Abenteuerspielplatz der Alten Feuerwache, das Klettererlebnis in einer Boulderhalle sowie der Trampolin-Spaß im Crazy-Jump. Zu den Highlights im Jahr 2023 zählten weiterhin der Besuch der Eissporthalle Solingen und des Waldkletterparks Wald-Abenteuer in Velbert-Langenberg.

Nach dem Mittagessen in der Uni-Mensa startet das Nachmittagsprogramm. Je nach Lust und Laune werden Kreativaktivitäten oder Spiele angeboten: es darf dann auch schon einmal etwas ruhiger zugehen. Wenn die eigenen Kräfte es zulassen, gehen wir aber auch gern draußen auf den Spielplatz.

In den Sommerferien hat zudem die Kanufreizeit Saison – ein Extraprogramm in Kooperation mit dem Kanu-Team vom Frischluft-Sport. Angeleitet von erfahrenen Kanusportler*innen

VALÉRIE DETLEFSEN-LEMELLE – Sport, Spaß und Spiele in den Schulferien. Durch Erneuerungen im Programm noch bedarfsgerechter für arbeitende Eltern und energiegeladene Kinder



Zu Besuch im Kletterwald bei den Kunterbunten Sportferien im Sommer 2023

114

erlernen die Kinder (in Gruppen von max. 15 Personen) die Grundlagen des Kajak-/Kanufahrens. Dafür fahren wir zum Kanuverein am Beyenburger Stausee.

Kurz gesagt: Mit den Kinderfreizeiten können die Kinder eine – oder auch bis zu fünf – schöne Ferienwochen genießen, während ihre Eltern mit gutem Gewissen arbeiten oder studieren können. 🌸

Volle Power im Crazy Jump



Sollten Sie Fragen zu den Kinderfreizeiten haben, helfen wir gern. Abonnieren Sie auch gern unseren Newsletter!





Kanufreizeit in den Sommerferien 2023

KINDERFREIZEITEN 2024

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.

Nachfolgend das vorläufige Programm der Kinderfreizeiten. Die Termine und Programme werden in Kürze auf unserer Webseite bestätigt.

OSTERN 2024

02.04. - 05.04.2024

Kunterbunte Sportferien | für Kinder von 6 - 12 Jahren

SOMMER 2024

08.07. - 12.07.2024

Kanufreizeit* | für Kinder von 6 - 12 Jahren

Kunterbunte Sportferien | für Kinder von 6 - 12 Jahren

15.07. - 19.07.2024

für Kinder von 6 - 12 Jahren

12.08. - 16.08.2024

für Kinder von 6 - 12 Jahren

HERBST 2024

14.10. - 18.10.2024

Kunterbunte Sportferien | für Kinder von 6 - 12 Jahren

**Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!*

Aktuelle Informationen zum Programm, zu den Betreuungszeiten und zur Anmeldung finden Sie auf www.kinderfreizeiten.uni-wuppertal.de.

*Mit Dank an die Künstler*innen und Fotograf*innen dieser Ausgabe:*

| | |
|--|--|
| <i>Sophie Charlott Ebert</i> | <i>Titelbild, Seite 42, 43, 103, 107</i> |
| <i>Michael Mutzberg</i> | <i>Seite 6, 9, 11, 59</i> |
| <i>Universitätskommunikation, BUW</i> | <i>Seite 15</i> |
| <i>Heather Kaths</i> | <i>Seite 16</i> |
| <i>Bo Tackenberg</i> | <i>Seite 18</i> |
| <i>Christoph Kläser</i> | <i>Seite 21</i> |
| <i>Avan Amir Weis</i> | <i>Seite 23</i> |
| <i>Ronja Sturm</i> | <i>Seite 24</i> |
| <i>Kurt Keil</i> | <i>Seite 27</i> |
| <i>Sebastian Jarych</i> | <i>Seite 28, 33, 35</i> |
| <i>Friederike von Heyden</i> | <i>Seite 31, 32, 40, 54, 70, 71, 89, 100, 106, 107</i> |
| <i>Susanne Kurz</i> | <i>Seite 31, 52, 53</i> |
| <i>Katarina Bruns</i> | <i>Seite 32</i> |
| <i>Privat</i> | <i>Seite 33</i> |
| <i>Britta Schulze</i> | <i>Seite 33</i> |
| <i>Thomas Schürmann</i> | <i>Seite 34</i> |
| <i>Jörg Laube</i> | <i>Seite 34</i> |
| <i>Amirbaback Ansari</i> | <i>Seite 34</i> |
| <i>Petra Buchwald</i> | <i>Seite 34</i> |
| <i>Uwe Schinkel</i> | <i>Seite 35</i> |
| <i>Benner Design</i> | <i>Seite 35</i> |
| <i>Colourbox.de – #224153</i> | <i>Seite 39</i> |
| <i>Charta der Vielfalt e. V.</i> | <i>Seite 40</i> |
| <i>Karsten Kukulies</i> | <i>Seite 41</i> |
| <i>Autonomes Queer*Referat, BUW</i> | <i>Seite 44, 45</i> |
| <i>Celine de Groot</i> | <i>Seite 46, 47, 49</i> |
| <i>Colourbox.de – #232319</i> | <i>Seite 51</i> |
| <i>Marylen Reschop</i> | <i>Seite 55</i> |
| <i>Bildungsraum Flucht – Gewalt – Geschlecht</i> | <i>Seite 56, 57</i> |
| <i>Bea Wiemer</i> | <i>Seite 60</i> |
| <i>Alexa Müller</i> | <i>Seite 61</i> |
| <i>Colourbox.de – #250357</i> | <i>Seite 63</i> |
| <i>Eva Noll</i> | <i>Seite 67</i> |
| <i>Ralf Baumgarten</i> | <i>Seite 67</i> |
| <i>Minori Nohara</i> | <i>Seite 68, 69</i> |
| <i>Matthias Rottmann</i> | <i>Seite 69</i> |
| <i>Dr. Ing. Alec Singh</i> | <i>Seite 73</i> |
| <i>Autonomes Feministisches Referat, BUW</i> | <i>Seite 74</i> |
| <i>Ayse Gökmenoglu, süpergrafik</i> | <i>Seite 79</i> |
| <i>Business and Professional Women (BPW) Germany e. V.</i> | <i>Seite 81</i> |
| <i>Colourbox.de – eamesBot</i> | <i>Seite 83</i> |
| <i>Andrea Bowinkelmann</i> | <i>Seite 85, 86</i> |
| <i>Josephine Behr</i> | <i>Seite 87</i> |
| <i>UniService Transfer, BUW</i> | <i>Seite 88, 92, 97</i> |
| <i>Henrik Rappmund</i> | <i>Seite 104</i> |
| <i>voioo</i> | <i>Seite 108, 109</i> |
| <i>Colourbox.de</i> | <i>Seite 109</i> |
| <i>Dajana Hoffmann</i> | <i>Seite 110</i> |
| <i>Lara Soemers</i> | <i>Seite 112, 113, 114</i> |
| <i>Kathrin Boos</i> | <i>Seite 114</i> |
| <i>Henrik Andre</i> | <i>Seite 115</i> |



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

