

Laudatio von Dr. Christel Hornstein

EIN FAMILIENFREUNDLICHES INSTITUT STELLT SICH VOR – VERLEIHUNG DES GLEICHSTELLUNGSPREISES 2011 DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Zum sechsten Mal hat die Bergische Universität Wuppertal einen Gleichstellungspreis verliehen. Träger des Gleichstellungspreises 2011 ist das Institut für Bildungsforschung in der School of Education. Es erhielt die Auszeichnung unter anderem für seine Maßnahmen zur Förderung von Familie und Beruf. Die nachfolgend abgedruckte Laudatio hielt die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein.

**LIEBE PREISTRÄGERINNEN UND PREISTRÄGER,
LIEBE SENATSMITGLIEDER,
LIEBE GÄSTE,**

die Universität hat kürzlich ihren 40. Geburtstag mit einem Festakt gefeiert, auf dem der Festredner Prof. Dr. Bullinger die Situation nicht trefflicher hätte formulieren können, als er sagte: „Turbulente Zeiten brauchen kreative Köpfe.“ Und wie wir heute wissen, gehören beide Geschlechter dazu.

Letzteres soll dann auch überleiten zum eigentlichen Anlass meiner Rede: Der Verleihung des Gleichstellungspreises 2011, der für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung an das Institut für Bildungsforschung (IfB) geht und durch die Vorsitzende, Frau Prof. Dr. Gräsel, in Empfang genommen wird.

Das Institut für Bildungsforschung wurde 2010 als Teil der School of Education in der Bergischen Universität mit einem fachbereichsäquivalenten Status gegründet. Es ist also eine junge Einrichtung, die sich in der Bewerbung als familienfreundliche Institution beschreibt, in der die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf vielen Ebenen und mit vielfältigen Maßnahmen unterstützt werden.

Es sind drei zentrale Handlungsfelder, die das Leistungsspektrum verdeutlichen und die Gleichstellungskommission als beratende Instanz und das Rektorat als Entscheidungsgremium vollumfänglich überzeugt haben, insbesondere die Betonung der Familienfreundlichkeit als gelebte Überzeugung.

ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS, INSBESONDERE AN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN:

Am IfB arbeiten mehrheitlich Frauen, und zwar auf allen Ebenen. Der Frauenanteil an akademischen Spitzenpositionen der W2- und W3-Stellen einschließlich der Leitungsebene liegt weit über 50 % (6 Frauen und 1 Mann), so dass von einer überdurchschnittlich erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsplans gesprochen werden kann. Im Bereich der Juniorprofessuren besteht Geschlechterparität. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern steigt der Frauenanteil wieder deutlicher an.

Erklärtes Ziel der Institutspolitik ist es aber, einer weiteren „Feminisierung“ der Bildungswissenschaften entgegenzuwirken. Mit der Besetzung der Professur in den Rehabilitationswissenschaften durch einen männlichen Kollegen ist dieser Prozess bereits eingeleitet.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass das IFB einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, dass sich der Professorinnenanteil unserer Universität auf einem historischen Höchststand von 24,9 Prozent bewegt, mit dem es uns vielleicht gelingt, in der anstehenden Neubewertung durch die DFG in die Spitzengruppe der gleichstellungsstarken Universitäten aufzusteigen.

ZUR VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND EIGENEN KINDERN:

In den letzten zwei Jahren wurden viele Vorschläge erarbeitet, wie insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der „Ver-

einbarkeitsfrage“ unterstützt werden können. Folgende Maßnahmen wurden bereits realisiert: Die turnusmäßigen Sitzungen des IfB finden zu den Kernzeiten der Kinderbetreuung statt, in der Regel zwischen 10 und 13 Uhr. Das betrifft die Sitzungen des Rats der School of Education und der Institutsleitungen, aber auch Meetings von Arbeitsgruppen sowie die Kolloquien der Doktorandinnen und Doktoranden.

Eine Kinderbetreuung wird organisiert, wenn Veranstaltungen, was aber die Ausnahme darstellt, in den Abendstunden stattfinden wie z.B. bei Kolloquien auswärtiger Gäste.

Die Arbeitszeiten werden möglichst flexibel geregelt, um es dem wissenschaftlichen Personal zu ermöglichen, die Familienzeiten gut mit der Institutstätigkeit zu verbinden. Das schließt Mindest-Kernarbeitszeiten mit unbedingter Präsenz nicht aus.

Durch eine Vernetzung von Familienmitgliedern werden Möglichkeiten der Kinderbetreuung untereinander ausgetauscht.

Die Professorinnen planen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen die Rückkehr in die Berufstätigkeit nach der Geburt und suchen mit ihnen nach flexiblen Lösungen und Wegen wie z.B. ein Teilzeiteinstieg während der Elternzeit oder eine Reduzierung des Stundenumfangs nach der Elternzeit.

Das IfB – von der Leitung bis zur wissenschaftlichen Hilfskraft – bildet in der Überzeugung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Klima, in dem Kinder willkommen heißen und als Bereicherung betrachtet werden.

ZUR FÖRDERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES:

Im Bereich der akademischen Nachwuchsförderung wurde ein umfangreiches Programm aufgebaut, das in fachlicher Hinsicht qualifiziert. Es kommt insbesondere Frauen zugute, die mehrheitlich als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Promotionsstellen beschäftigt sind.

Für die forschungsmethodische Qualifikation der Promovierenden sind die beiden Juniorprofessuren verantwortlich. Sie bieten regelmäßig Beratungen an und organisieren gemeinsam mit dem Nachwuchs sog. forschungsmethodische Au-

tumn-Schools. Zu diesen Herbstschulen werden Experten aus der Bildungsforschung eingeladen, die Fortbildungen anbieten und die Erstellung von Dissertationen mit ihrer Expertise unterstützen. Die Doktorandinnen erhalten systematisch Gelegenheit, Manuskripte mit ihren Projektleitungen, dem gesamten Team und den Juniorprofessuren zu diskutieren. Ziel ist es, die Annahmewahrscheinlichkeit von Aufsätzen bei guten Zeitschriften zu erhöhen.

Alle weiteren Maßnahmen zur Unterstützung der Promotion wurden von den Doktorandinnen im Austausch mit den Juniorprofessuren selbst entwickelt, wie z. B. die Einrichtung einer Graduiertenschule als strukturierte Nachwuchsförderung, die dazugehörige Ordnung und ein Betreuungsvertrag, in dem Vereinbarungen zwischen Promovierenden und betreuenden Professorinnen und Professoren getroffen werden, um den Promotionsfortschritt sicherzustellen.

ZUR VERWENDUNG DES PREISGELDES:

Hiermit schließe ich nun die Darstellung der gleichstellungsbezogenen Handlungsfelder ab und widme mich der Verwendung des Preisgeldes in Höhe von 5.000 Euro. Diese orientiert sich laut Antragstellung an der kollektiv getragenen Auffassung der Institutsmitglieder, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den Kernaufgaben einer zeitgemäßen Gleichstellungspolitik gehört – für Frauen und Männer. Das Preisgeld soll deshalb zur Finanzierung einer Kinderbetreuung verwendet werden, die es dem wissenschaftlichen, nicht-wissenschaftlichen und studentischen Personal ermöglicht, an Kongressreisen, speziellen Veranstaltungen und Fortbildungsangeboten etc. teilzunehmen.

Der Antrag schließt mit den Worten:

„Und wir sind sicher, dass dieses Geld nicht nur für die weitere Förderung der Gleichstellung gut angelegt wäre, sondern auch die Attraktivität der School of Education der Bergischen Universität als Arbeitsplatz weiter erhöhen wird.“

VERLEIHUNG DES GLEICHSTELLUNGSPREISES 2011 DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Laudatio von Dr. Christel Hornstein



LIEBE FRAU GRÄSEL,

diese Auffassung teilen wir uneingeschränkt mit Ihnen und Ihrem Kollegium.

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor, dem auch in unserem Rektorat eine hohe Bedeutung beigemessen wird.

Wir haben bereits vielfältige Maßnahmen auf zentraler Ebene realisiert, um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern. Wir wissen aber auch, dass es noch weiterer Anstrengungen bedarf und dass wir gute und überzeugende Lösungsansätze, die Sie bereits vorbildhaft entwickelt haben, auf allen Ebenen benötigen, damit Wissenschaft und Familie besser vereinbar sind.

Ich übergebe nun an den Rektor unserer Universität, der die Wertschätzung für das, was Sie und Ihr gesamtes Institutsteam leisten, mit der Übergabe des Gleichstellungspreises 2011 zum Ausdruck bringen wird. 🌸

Einsatz für die Vereinbarung von Familie und Beruf (v.l.n.r.): Die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Institut für Bildungsforschung Dr. Judith Schellenbach-Zell, Carolin Heckersbruch und Kati Trempler mit Prof. Dr. Cornelia Gräsel, Bettina Scheidt, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch, Lars Scheidt und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein