

FrauenPerspektiven

Heft 21



Vereinbarkeit

Maria von Linden-Programm

Frauen – Physik + Informatik

Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bonn

Wintersemester 2006/07

Gleichstellungsbeauftragte	Ursula Mättig Fon: 02 28/73 74 90, Fax: 02 28/73 94 87 Email: maettig@uni-bonn.de
Stellvertreterin	PD Dr. Gerhild van Echten-Deckert Kekulé-Institut für Organische Chemie und Biochemie Gerhard-Domagk-Straße 1 Fon: 02 28/73 27 03 Email: g.echten.deckert@uni-bonn.de
Postanschrift	Regina-Pacis-Weg 3 · 53113 Bonn
Büro	Adenauerallee 10 Sekretariat: Ruth Blankenhagel Fon: 02 28/73 65 73, Fax: 02 28/73 94 87 Email: gleichstellung@uni-bonn.de
Mitarbeiterinnen	Sabine Hübner-Monien und Martina Pottek
Homepage	www.gleichstellung-uni-bonn.de

Die Gleichstellungsbeauftragte

Herausgeberin	V.i.S.d.P.: Ursula Mättig
Redaktion	Ursula Mättig Martina Pottek
Satz & Layout	Michaela Fehlker – wogo.de/sign, Overath
Reihengestaltung	KANINSKI.datentechnik, Bonn
Bildnachweis	Titelfoto: Ursula Mättig; Weitere Bilder: Ursula Mättig (S. 5, 7, 11, 14, 15, 16, 22); Privatbesitz Franz-Karl Freiherr von Linden (S. 6); Manuel Ò. Fuente Veledo (S. 8); Physikalisches Institut der Universität Bonn (S. 9/10); Martina Pottek (S. 17, 21, Rücktitel); Edgar Muschketat (S. 18); Catrin Weimbs (S. 19/20); www.tui-marathon.com/presse/fotos.html (S. 25)
Druck	Limberg-Druck GmbH, Kaarst
Auflage	5.000

Der Beirat

Der Beirat der Gleichstellungsbeauftragten

Der Beirat berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte. Er setzt sich zusammen aus jeweils drei Vertreterinnen der Gruppe der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und der Studentinnen und tagt in der Regel zwei Mal pro Semester. Der Beirat wird alle zwei Jahre zusammen mit dem Senat, dem erweiterten Senat und den Fakultätsräten gewählt. Die Vertreterinnen der Studentinnen werden jährlich gewählt.

Folgende Vertreterinnen wurden für die Amtsperiode 2006-2008 gewählt:

Professorinnen

Prof. Dr. Anne Marie Bonnet,
Kunsthistorisches Institut

Prof. Dr. Angela Kunothe,
Institut für Angewandte Mathematik

Prof. Dr. Christiane Schildknecht,
Philosophisches Seminar

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Dr. Kerstin Koch,
Nees-Institut für Biodiversität der Pflanzen

Dr. Renate Schumacher,
Mineralogisch-Petrologisches Institut

Dr. Christine Siekmann-Steffens,
Institut für Lebensmitteltechnologie

Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Dagmar Faßbender,
Physikalisches Institut

Beate Ponatowski,
Pharmazeutisches Institut

Cornelia Zapf,
Fachgruppe Physik/Astronomie

Studentinnen

Evelyn Höller

Simone Kaldeborn

Nina Olek

Die Aufgaben

- Teilnahme an Berufungs- und Einstellungsverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Beratung über Stipendien und Fördermöglichkeiten für Frauen
- Unterstützung und Beratung der Universitäts-gremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
- Anregung und Unterstützung bei der Institutionalisation und Verbreitung von Frauen- und Genderforschung
- Entgegennahme von Beschwerden bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und sexueller Diskriminierung oder Belästigung
- Initiierung und Planung von Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern

Editorial	5	
Gleichstellungs- und Hochschulpolitik	6	Neue Einrichtung: Maria von Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
	7	Karriereplanung mit Mentoring – Ein Resümee
	8	Erste Ferienbetreuung für Kinder: ein voller Erfolg!
Projekte	9	Wie hart sind die „harten“ Fächer?
Universität, Wissenschaft und Kind	11	Von Akademikerinnen, Müttern, Gerüchten und Wandlungen
	14	„Oft im Zwiespalt“ – Der Alltag mit Kind und Wissenschaft
	17	Leben ohne Kind und Kegel
	19	Die Überraschung: Baby Helene! US-Stipendium zu zweit

Inhalt

	21	Jura Studieren mit Kind(ern) – Ein Leben zwischen Maxi-Cosi und Schönfelder
	24	„Promovieren mit Kind – Forschung und Familie vereinbaren“ Über eine Tagung an der Universität Gießen
Veranstaltungshinweise	25	Neues Doktorandinnen-Erfolgsteam startet im November
	26	Helferinnen für Kongress „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ (FiNuT) 2008 in Bonn gesucht
Vertretungen und Personalräte	27	



Editorial

Die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Kinderlosigkeit von Akademikerinnen“ gehören zu den Dauerbrennern der öffentlichen Diskussion. Auch wir haben diese Themen aufgegriffen und zum Schwerpunkt der FrauenPerspektiven gemacht.

Anhand persönlicher Beiträge wird gezeigt, wie „Vereinbarkeit“ heute gelebt wird oder auch, warum zu einem erfüllten Leben Kinder nicht zwingend gehören müssen.

Kritisch betrachtet werden die Zahlen zur Kinderlosigkeit von Akademikerinnen und es wird über hochschul- und wissenschaftspolitische Entwicklungen, die zur besseren Vereinbarkeit beitragen, berichtet. Noch nicht eingegangen wurde auf den Entwurf des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Dieser sieht vor, dass ein Zeitvertrag künftig für jedes Kind um zwei Jahre verlängert werden kann, aber nicht muss. Grundsätzlich ist diese Möglichkeit zu begrüßen, jedoch darf durch solche Maßnahmen nicht vom Mangel an bedarfsgerechter Kinderbetreuung abgelenkt werden. Zur Herstellung von Chancengleichheit aller Hochschulangehöriger, ob mit oder ohne Kind, sind bedarfsadäquate Betreuungseinrichtungen notwendig.

Die Maßnahmen des Elternservicebüros unserer Universität sind nun als so genannte „virtuelle Kita“ Bestandteil des neu eingerichteten Maria von Linden-Programms für Frauen. Hierzu gehören auch Verstärkung und Ausbau des Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra sowie weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind (genaue Informationen finden Sie auf der folgenden Seite).

Allen, die an dieser Ausgabe mitgewirkt haben, sei herzlich gedankt. ■

Ursula Mättig

Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bonn haben gemeinsam ein neues Frauenförderprogramm entwickelt, welches Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen und motivieren soll.

Das Programm ist nach Maria Gräfin von Linden benannt, die 1910 als erste Frau an der Universität Bonn den Titel ‚Professor‘ erhielt. Es richtet sich an alle Qualifikationsstufen von der Absolventin bis zur Privatdozentin. Der Maßnahmenkatalog basiert auf unterschiedlichen Bausteinen: So können Habilitandinnen in der Abschlussphase ihrer Habilitation Mittel für die Einstellung einer Hilfskraft beantragen.

Maria von Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen



Wissenschaftlerinnen, die ihre Habilitationsschrift eingereicht haben und nach Ablauf der Sechsjahresfrist noch keine Anstellung haben, können sich um ein Jahresstipendium aus Universitätsmitteln bewerben. Besonders berücksichtigt werden Frauen mit Kindern.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra, welches für alle Qualifikationsstufen ausgebaut und verstetigt worden ist. Damit gehört die Universität Bonn zu den wenigen Hochschulen, die ein eigenes Mentoring- und Trainingsprogramm implementiert haben. Das Angebot umfasst Coaching- und Trainingsseminare für Absolventinnen, die eine Promotion anstreben; Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen erhalten neben einem spezifischen Rahmenprogramm eine Mentorin oder einen Mentor, die sie in Fragen der Karriereplanung beraten.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind bietet die Virtuelle Kita ein flexibles Betreuungsangebot für Kinder im Alter von vier Monaten bis 12 Jahren. Für Information und Beratung ist das Uni-Service-Büro für Eltern zuständig.

Die Universität Bonn hofft, mit diesem Maßnahmenpaket die vielfach noch bestehenden strukturellen Hindernisse zu beseitigen und damit die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen spürbar zu erhöhen. ■

Informationen erteilt die Gleichstellungsbeauftragte



Visionen entwickeln – Potenziale erkennen – Zukunft gestalten – Karriere planen

... mit diesen Erwartungen habe ich am MeTra Programm 2005/2006 teilgenommen und mit meiner Mentorin die vielfältigen Facetten, die bei der Planung einer wissenschaftlichen Karriere zu beachten sind, besprochen. Mein Ziel war und ist es, meine weitere berufliche Entwicklung zu konkretisieren und aus den Erfahrungen meiner Mentorin zu lernen.

Da ich unmittelbar nach meiner Dissertation am MeTra Programm teilgenommen habe, stand für mich vor allem die Frage im Mittelpunkt, wie die Zeit der Habilitation möglichst effizient gestaltet werden kann und welche Komponenten bei der Planung einer wissenschaftlichen Karriere im wesentlichen beachtet werden sollten. Hier haben meine Mentorin und ich beispielsweise die Bedeutung von Publikationen, Tagungen und von Netzwerken sowie der Bedeutung von Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, in der Hochschulpolitik und im Hochschulmanagement, besprochen. Darüber hinaus ging es um Möglichkeiten und Strategien zusätzliche Qualifikationen im weiten Feld der „soft skills“ zu erwerben.

Einen großen Teil der Gespräche nahm die Frage der Gewichtung der vielfältigen Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung ein. Im Bereich der Forschung lag der inhaltliche Schwerpunkt der Gespräche auf den vielseitigen Möglichkeiten bei der Einwerbung von Drittmitteln, der Frage, was bei der Beantragung von Drittmitteln bei unterschiedlichen Drittmittelgebern zu beachten und wie mit den langen Antragsphasen umzugehen ist.

Insgesamt haben mir die Gespräche und die Erfahrungen meiner Mentorin bei der Entwicklung von Visionen und für die Planung meiner eigenen Karriere sehr geholfen. Als besonders positiv habe ich die sehr offene Atmosphäre bei den Gesprächen empfunden. Hatte ich beispielsweise Fragen, auf die meine Mentorin selber direkt keine Antwort wusste, konnte sie mir immer eine Hand voll Ansprechpartner nennen, die mir bei genau diesem Problem behilflich sein können. Hieraus hat sich für mich ein kleines Netzwerk entwickelt, das mich bei der Verwirklichung meiner Ziele und Visionen sehr unterstützt.

Sehr positiv für mich war ebenfalls die Teilnahme am Mentoringprogramm unmittelbar nach der Dissertation, da ich so ausreichend Zeit habe, die im letzten Jahr gewonnenen Erfahrungen umzusetzen.

Abschließend möchte ich mich bei dem Organisationsteam für die sehr gute Organisation der Workshops und Seminare und für die Hilfe bei der Auswahl meiner Mentorinnen bedanken. ■

Eine Teilnehmerin des MeTra-Programms



Auszüge aus den Rückmeldungen:

• „Die Ferienbetreuung geht nun zu Ende und ich möchte Ihnen und Ihren MitarbeiterInnen noch einmal recht herzlich danken. Nicht nur die Idee, eine solche Möglichkeit an der Universität zu schaffen, war prima, sondern auch die Umsetzung. Meine beiden Söhne sind an jedem Tag mit großer Freude zur Uni gekommen und sind offensichtlich hervorragend betreut worden. Die Ferienbetreuung muss zu einer bleibenden Einrichtung werden! Vielen Dank und viele Grüße auch an alle Betreuer und Betreuerinnen.“

Erste Ferienbetreuung für Kinder: Ein voller Erfolg!

Einundzwanzig Grundschul Kinder haben an der ersten Ferienbetreuung der Universität Bonn vom 26. Juni bis zum 7. Juli 2006 teilgenommen. Unter dem Motto „Schrift-Zeichen“ wurde ein abwechslungsreiches Ferienprogramm geboten, das die Kinder mit verschiedenen Einrichtungen der Universität von der Uni-Druckerei, Hauspost und Pressestelle über die Mineralogie, Meteorologie und Astronomie bis hin zum Ägyptischen Museum, Goldfuß-Museum und Akademischen Kunstmuseum bekannt machte. Die Gruppe wurde von zwei Betreuerinnen und einem Betreuer begleitet. Mittags wurde in der Mensa gemeinsam gegessen, am Nachmittag standen (Fußball-)Spiele und andere Freizeitangebote im Vordergrund.

Die Ferienbetreuung wurde vom Uni-Servicebüro für Eltern organisiert. Die beteiligten MitarbeiterInnen an den verschiedenen Einrichtungen haben den Kindern sehr engagiert die Universität von Innen gezeigt. Nachmittags konnte die Gruppe einen Raum in der Katholischen Hochschulgemeinde für Freizeitaktivitäten nutzen, welcher dankenswerter Weise kostenlos zur Verfügung gestellt wurde. Trotz Hitzewelle haben alle TeilnehmerInnen viel Spaß miteinander gehabt; ein kleines Abschlussfest mit Eltern hat das Ferienangebot abgerundet.

Wie die Rückmeldungen der Eltern zeigen, ist dieses Angebot auf gute Resonanz gestoßen und sollte im kommenden Jahr unbedingt wieder stattfinden.

• „Ich möchte Ihnen an dieser Stelle noch mal sagen, dass ich es für eine super Idee halte, eine Ferienfreizeit für Kinder der Uni-Angestellten zu organisieren, da die Ferien ja so unglücklich fallen. Ich hoffe, dass es nächstes Jahr wieder stattfindet, da die Kinder dann noch eine Woche früher Ferien haben. Mein Sohn fühlt sich sehr wohl in der Gruppe und es macht ihm riesig Spaß.“

• „Meine Tochter hat – nach anfänglicher Unsicherheit vor dem Unbekannten – die Tage in der Ferienbetreuung sehr genossen und viele neue Eindrücke und Anregungen bekommen. Es hat ihr gut gefallen – eigentlich wollte sie am liebsten gleich diese Woche noch weitermachen.“ ■

Regina Umbach, Uni-Servicebüro für Eltern



Wie hart sind die „harten“ Fächer?

In der letzten Ausgabe der FrauenPerspektiven wurde ein Projekt vorgestellt, das sich mit der **Studienmotivation und Studiensituation von Frauen und Männern in der Physik/Astronomie und der Informatik** beschäftigt. Inzwischen ist eine Fragebogen-Aktion unter den Studierenden ausgewertet und Einzelinterviews mit DiplomandInnen und DoktorandInnen liefern aufschlussreiche Hintergrundinformationen. Erste Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

Die Fächer Physik/Astronomie und Informatik werden nach wie vor nur von wenigen Frauen als Studienfach gewählt. Im Wintersemester 2005/06 waren von 933 Studierenden in der Physik 183 Frauen (20%), in der Astronomie von 60 Studierenden 18 Frauen (30%), und in der Informatik von 1443 Studierenden 172 Frauen (12%).

Wie lässt sich der geringe Frauenanteil unter den Studierenden erklären und was bedeutet dies für ihre Studiensituation? Welche Instrumente und Initiativen können die Studienbedingungen von Frauen in diesen Fächern verbessern, mehr Frauen zu einem Studienabschluss führen und für eine wissenschaftliche Karriere motivieren?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, wurden insgesamt 522 Studierende der Informatik und der Physik – 430 Männer und 92 Frauen – mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens nach den Gründen für Studienwahl, Studienvoraussetzungen, dem Ver-

hältnis zu KommilitonInnen und Lehrenden sowie Problemen mit den Studieninhalten befragt. Erste Erkenntnisse, die auf diesem Weg gewonnen wurden, konnten in insgesamt 31 Interviews mit DiplomandInnen und DoktorandInnen – 16 Männern und 15 Frauen – vertieft werden.

Im Gegensatz zur Physik entscheiden sich für das Studium der Informatik Frauen oft erst nach dem Schulabschluss. Die Gründe für die Wahl des Faches Informatik unterscheiden sich bei Männern und Frauen: Während die Studenten eher Spaß am Programmieren haben, gewinnen die Studentinnen den Zugang zum Fach über naturwissenschaftliche Interessen und gute Mathematikkenntnisse.

Informatikerinnen präsentieren sich trotz ihres deutlichen Minderheitenstatus selbstbewusst. Knapp zwei Drittel fühlen sich von den Kommilitonen in keiner Weise diskriminiert. Auch die Betreuung durch die Lehrenden wird von den meisten Informatikstudentinnen positiv beurteilt: Über 80% hatten das Gefühl, die Lehrenden stehen ihnen ausreichend als Ansprechpartner zur Verfügung und ihre Leistungen werden anerkannt. Dennoch empfindet fast die Hälfte, dass die Kultur des Faches durch die Überrepräsentanz der Männer bestimmt wird.

Die Studentinnen in der Physik bewerten ihre Leistungen weniger gut als die der Kommilitonen, gut die Hälfte von ihnen hat weniger Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse. 60% sind der Ansicht, sie

werden von den Kommilitonen als fachlich kompetent angesehen und rund zwei Drittel hat das Gefühl, dass ihre Beiträge beachtet werden. Auch mit der Betreuung sind die Physik-Studentinnen zufrieden, fast alle fühlen sich von den Lehrenden gut unterstützt. Dennoch findet auch hier knapp die Hälfte der Studentinnen die „männlich dominierte“ Fachkultur eher abschreckend. In den Interviews verweisen Frauen aber durchaus auch auf positive Erfahrungen, die sie in den so genannten harten Fächern gemacht haben.

Auffallend ist, dass trotz guter Integration in die Arbeitsgruppen und guter Betreuung keine der interviewten Frauen eine wissenschaftliche Laufbahn in Erwägung zieht. Als Gründe werden unter anderem die unsichere Zukunft auf befristeten Stellen, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie Zweifel an der Eignung für eine Karriere in der Wissenschaft genannt.

Fazit: Um auch die „harten“ Fächer für Frauen attraktiver zu machen, sie zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren und für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Fachkulturen zu sorgen, müssen Instrumente und Initiativen entwickelt werden, die den Verbleib von Frauen in der Physik/Astronomie und Informatik unterstützen.

Dazu gehören Maßnahmen zur Erleichterung der Studieneingangsphase, Programme für Studienanfängerinnen und Studentinnen im Hauptstudium sowie Coachings für Diplomandinnen und Doktorandinnen. Idealerweise würde ein solches Programm er-

gänzt durch Maßnahmen zur Gendersensibilisierung auch unter den Lehrenden. Diese könnten aktiv dazu beitragen, eine Atmosphäre zu schaffen, in denen Studierende trotz unterschiedlicher Erfahrungshintergründe und Verhaltensmuster gleichermaßen akzeptiert und wertgeschätzt werden.

Dass die Situation von Frauen durch ein Bündel entsprechender Maßnahmen tatsächlich geändert werden kann, zeigt in eindrucksvoller Weise das Beispiel der Carnegie Mellon Universität in den USA*. Dort gelang es in den Jahren von 1995 bis 2000 durch geänderte Zugangsvoraussetzungen, größeres Gewicht auf gute Lehre und ein neu gestaltetes Curriculum den Frauenanteil im Fach Informatik in nur fünf Jahren von 7 % auf 42 % zu erhöhen. An diesem wie auch an anderen Beispielen wird deutlich, dass durch Programme, die die Beteiligung von Frauen fördern, Männer nicht zwangsläufig benachteiligt werden, sondern dass die Maßnahmen sowohl Frauen wie auch Männern zugute kommen.

Als erster Schritt der Realisierung an unserer Universität sind die Verstetigung und der Ausbau des Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra für alle Qualifikationsstufen zu begrüßen. ■

Sabine Hübner-Monien

* Jane Margolis und Allen Fisher, Unlocking the Clubhouse. Women in Computing, Cambridge, MA: 2003





Ungenauigkeiten in der Altersabgrenzung der befragten Gruppe. So wurden bei den ersten Befragungen nur Frauen zwischen 35 und 39 oder sogar Jüngere berücksichtigt. Da Akademikerinnen aufgrund der langen Ausbildungszeiten tendenziell spät Kinder bekommen, wurde der Anteil lebenslang Kinderloser in dieser Gruppe überschätzt. Falsche Daten entstanden auch dadurch, dass die Befragten nur angeben mussten, wie viele Kinder in ihrem Haushalt leben und nicht, wie viele Kinder sie zur Welt gebracht haben. Zudem richteten sich die Erhebungen nur an Wissenschaftlerinnen aus den alten Bundesländern, die, im Vergleich zu Wissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern oder zu Frauen mit Migrationshinter-

Von Akademikerinnen, Müttern, Gerüchten und Wandlungen

Das Phänomen Kinderlosigkeit in Deutschland ist nach wie vor in aller Munde. Mit Besorgnis blicken seit einigen Jahren PolitikerInnen, WissenschaftlerInnen und JournalistInnen auf die demographischen Untersuchungen und Statistiken, in denen sich – parallel zur Überalterung der Gesellschaft – der Generationen-Schwund bemerkbar macht. Die Zahlen sind hinlänglich bekannt: jede Frau in Deutschland bekommt durchschnittlich nur noch 1,4 Kinder (2,1 wären notwendig, um die Bevölkerungsgröße zu erhalten), was zur Folge hat, dass jede Generation etwa um ein Drittel kleiner ist als die der Eltern.

Die Kinderlosigkeit von Akademikerinnen beschäftigt die Öffentlichkeit im Zusammenhang mit dieser Entwicklung ganz besonders, denn laut Mikrozensus (MZ) des statistischen Bundesamtes haben angeblich allein 40 % der studierten Frauen kein Kind; in (familien)politischen Debatten wird dieser Wert auch schon mal gerne auf 60 % hochgespielt. „Dr. habil. Kinderlos“, „Uni-Karriere nur ohne Baby“, „Nachwuchs ohne Nachwuchs“ – so oder ähnlich lauten die Schlagzeilen, die sich mit dem vermeintlichen Gebärstreik von Wissenschaftlerinnen auseinandersetzen.

Dabei sind die in Politik und Medien zitierten Befunde des Mikrozensus nur bedingt haltbar und längst durch andere Untersuchungen relativiert. Das Problem der Erhebung, die die 40 %-Marke in die Welt setzte, basierte zum einen auf einer unklaren Definition der Bezeichnung ‚Akademikerin‘ (Frauen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss), zum anderen auf

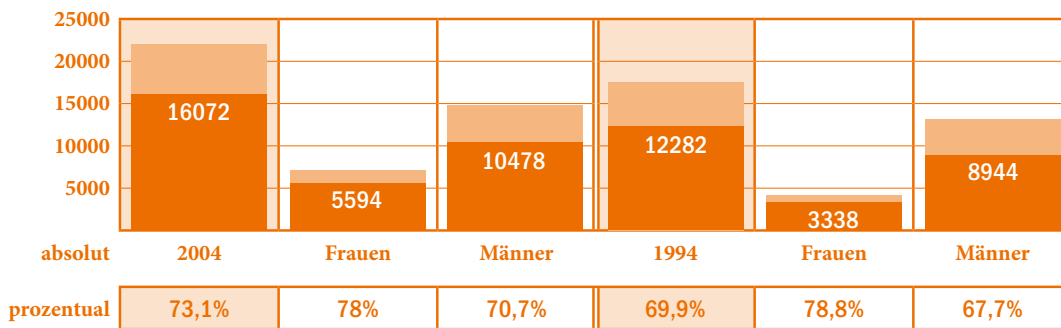
grund, die ihre akademische Ausbildung im Ausland absolviert haben, weniger Kinder bekommen.

Mittlerweile wurden diese und noch andere strukturelle Ungereimtheiten in der Datenerhebung korrigiert.¹ Neuere Analysen des Mikrozensus ergeben, dass unter den 1951 bis 1962 geborenen Frauen mit Universitätsabschluss in Westdeutschland nur ca. 34 % dauerhaft kinderlos sind. Andere Studien, wie das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), ermittelten Werte zwischen 23 und 29 %, je nachdem, ob auch Frauen mit Fachhochschulabschluss oder Frauen, die ihren Universitätsabschluss in der DDR oder im Ausland erworben haben, mit berücksichtigt wurden. Vergleicht man diesen Wert mit dem Anteil der kinderlosen Frauen überhaupt (dieser liegt unter den 1960 Geborenen in Deutschland bei 23 % bis 25 %), so fällt die Kinderlosigkeit der Akademikerinnen in Relation zu der gesamtdeutschen demographischen Entwicklung kaum noch ins Gewicht.

Es ist schon verwunderlich, dass der 40 %-Wert in der öffentlichen Debatte weiterhin kolportiert wird. Kritische Stimmen vermuten dahinter ein politisches Ablenkungsmanöver: schließlich sei es bequemer, die Verantwortung für die Kinderlosigkeit den emanzipierten Frauen (und insbesondere den Akademikerinnen) in die Schuhe zu schieben als für eine bessere Vereinbar-

¹ Vgl. hierzu Informationsblatt des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden, 6. Juni 2006, www.destatis.de/download/d/veroe/faltblatt/kinderlosigkeit_06.pdf, Informationsblatt des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden, 6. Juni 2006

Wissenschaftlicher Nachwuchs: Kinderlosigkeit nach Geschlecht (in Prozent und absolut)



Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW - Berechnung des HDZ an der Universität Dortmund

keit von Beruf und Familie zu sorgen. Außerdem ließe sich das konservative Familienkonzept von der „Mutter am Herd“ viel besser aufrechterhalten, wenn es so aussehe, dass die Familienplanung ehrgeiziger junger Akademikerinnen auf voller Linie scheitert.²

Dabei möchten viele junge Wissenschaftlerinnen gerne Kinder bekommen. Und im Vergleich zu früheren Zeiten ist das ja heutzutage auch realisierbar, bedenkt man, dass die Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Familie für die ersten Akademikerinnen-Generationen ein Tabu war. Allein der Blick auf die Biographien der ersten Bonner Wissenschaftlerinnen zeigt, dass sie fast alle ledig und kinderlos waren. Lehrerinnen im Staatsdienst mussten den Schuldienst quittieren, wenn sie heirateten und eine Familie gründen wollten. Und denjenigen, die ihrer Berufung treu blieben, eilte häufig der Ruf der alten Jungfer hinterher. Manch eine dieser Pionierinnen stürzte sich hingegen bewusst auf eine wissenschaftliche Karriere, um auf diese Weise traditionell vorgeschriebenen Rollenvorbildern zu entfliehen. In den Memoiren der Gräfin Maria von Linden, der ersten Titularprofessorin der Uni Bonn und Namensgeberin des aktuellen Frauenförderprogramms (vgl. Artikel S. 6) heißt es: „...ich wollte weder heiraten noch von meinen Verwandten abhängig sein, auch diesem zu entrinnen, half nur die Arbeit“.³

Schnee von gestern? Einerseits sicher. Rechtliche Voraussetzungen und gesellschaftliches Bewusstsein haben sich gewandelt, die Berufstätigkeit von Müttern ist längst kein Unding mehr wie noch vor gut fünfzig Jahren. Andererseits ist vieles in der Praxis immer noch schwieriger als es in der Theorie erscheint – und dies gilt Weise besonders für den akademischen Bereich.

In unserem Büro erleben wir, dass die Frage nach geeigneter Kinderbetreuung außerhalb des familiären Rah-

mens Frauen oft schon lange vor der Geburt des ersten Kindes beschäftigt. Aufgrund der unzureichenden Betreuungsangebote für unter dreijährige Kinder wundert dies nicht, vor allem dann nicht, wenn nur kurze oder gar keine Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Junge Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase können und/oder wollen es sich gar nicht leisten, ihrem Fach für längere Zeit den Rücken zu kehren.

So gibt es auch heute immer noch genug Gründe für die „verhütende Wirkung“⁴ der Universität: Der Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere erfordert enorme Disziplin, einen hohen Zeitaufwand und finanzielle Einschränkungen. Auch der Umstand, lange in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu lehren und zu forschen sowie die Unsicherheit, ob ein Ruf auf eine Professur erfolgt, tragen dazu bei, dass viele Frauen das Kinderkriegen immer wieder hinauszögern oder sogar aufgeben.

Wissenschaftlerinnen *mit* Kindern haben zusätzlich noch einen anstrengenden Spagat zwischen familiären und beruflichen Pflichten zu bewältigen. Nicht nur zu wenig Entlastung durch Kinderbetreuungsangebote, auch mangelndes Verständnis seitens der Vorgesetzten oder KollegInnen erschwert die Vereinbarkeit noch heute. Es kommt leider immer noch vor, dass Frauen sich aufgrund ihrer Schwangerschaft diskriminiert oder von beruflichen Karrierechancen ausgeschlossen fühlen.

Sehr zugespitzt formuliert befinden sich Akademikerinnen in einer geradezu schizophrenen Situation: Einerseits wird ihnen vorgehalten, dass sie zu wenig

2 Vgl. Björn Schwentker, Von wegen 40 Prozent – Obwohl es der Mikrozensus so weismachen will: Akademikerinnen sind mitnichten schuld am deutschen Babyschwund, ZEIT online, 9.10.2005.

3 Gräfin Maria von Linden, Erlebtes und Erstrebtes eines Sonntagskindes 1929, S. 83.

4 Martin Spiewak: Dr. habil. Kinderlos, Die ZEIT, 6.4.2006.

Kinder bekommen, andererseits fühlen sie sich wenig unterstützt, wenn sie sich dafür entscheiden.

Wahrscheinlich immer noch eine Frage der Zeit. Die Hochschulpolitik hat das Problem ja längst erkannt.

Die öffentliche Diskussion in den Feuilletons und Talk-Shows um die angeblich katastrophal hohe Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen und die noch immer viel zu langsam steigende Zahl von Frauen in Führungspositionen, blieb nicht ohne Folgen. Das Thema „Kinderbetreuung“ war nun nicht mehr, wie in den neunziger Jahren, ausschließlich den Gleichstellungsbüros überlassen, sondern fand zunehmend Gehör bei den Hochschulleitungen. Begünstigt wurde diese Entwicklung auch durch neue Akzente in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik: so können z.B. die Finanzmittel des Landes, ursprünglich ausschließlich der Forschung und Lehre vorbehalten, nun auch für die Verbesserung der Kinderbetreuung verwendet werden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft verlangt bei der Beantragung von Sonderforschungsbereichen oder Graduiertenschulen Auskunft über die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen oder Maßnahmen der Hochschule zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind.

Wie an der Bonner Universität wurden vielerorts Elternservicebüros eingerichtet, die zwar keine Kindertagesstätte ersetzen können oder sollen, deren Mitarbeiterinnen aber durch vielfältige Vermittlungsangebote praktische Hilfe leisten. Inzwischen wurden diese Büros zu wichtigen Anlaufstellen für akut Betreuung suchende oder werdende Eltern sowie neu an die Uni-

versität kommendes Personal aller Statusgruppen.

Neben der Bereitstellung einer Infrastruktur, die hilft, Elternschaft und Wissenschaft oder jede andere Berufstätigkeit zu ermöglichen, sollte auch ein Umdenken dahingehend stattfinden, dass Kleinkinder auch dann gesund aufwachsen, wenn sie nicht eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch Vater, Mutter oder Oma erhalten. Die Kindertagesstätte sollte für die Kleinen zur selbstverständlichen Betreuungsform werden. Zu einer Alternative, die kein schlechtes Gewissen macht. Es ist bekannt, dass dies bei unseren EU-Nachbarn lange schon der Fall ist, vielleicht nicht zuletzt auch deshalb, weil ihnen eine Ideologie erspart blieb, von der wir uns nur schwer trennen können. Diese beschreibt Barbara Vinken in der Einleitung zu ihrem viel beachteten Buch ‚Die deutsche Mutter – Der lange Schatten eines Mythos‘:

„Es ist an der Zeit, die Gegenüberstellung von kalter, egoistischer männlicher Karrierewelt und besserer Familienwelt aufzugeben, die Gegenüberstellung von Karrierefrau und Mutter fallen zu lassen.“⁵

Vereinbaren lassen sich Karriere- und Familienwelt nur dann, wenn beide Geschlechter dies wollen, leben und dabei gesellschaftliche Akzeptanz und Unterstützung erfahren. ■

Ursula Mättig und Martina Pottek

⁵ Barbara Vinken: Die deutsche Mutter – Der lange Schatten eines Mythos. München: Piper 2001, S.20.

Betreuungsplätze in den unterschiedlichen Betreuungsgruppen

Betreuungsgruppen für Kinder im Alter von	Einrichtungen für Kinder von						alle Einrichtungen	
	Beschäftigten		Besch./Stud.		Studierenden		Plätze	
	Plätze	%	Plätze	%	Plätze	%	Plätze	%
Kontinuierliche Betreuung								
0-3 Jahre			132	13,2	102	19,4	234	12,3
1-3 Jahre			34	3,4	10	1,9	44	2,3
1-4 Jahre			27	2,7		0,0	27	1,4
0-6 Jahre	105	27,3	377	37,8	345	65,5	827	43,3
3-6 Jahre	190	49,4	267	26,8	70	13,3	527	27,6
3-14 Jahre	20	5,2	60	6,0			80	4,2
6-10 Jahre	30	7,8	30	3,0			60	3,1
6-12 Jahre			20	2,0			20	1,0
6-14 Jahre	40	10,4	50	5,0			90	4,7
alle Altersgruppen	385	100,0	997	100,0	527	100,0	1909	100,0
Ferienbetreuung								
6-12 Jahre	0	0,0	30	20,7			30	15,9
6-13 Jahre	39	88,6					39	20,6
6-14 Jahre	5	11,4	115	79,3			120	63,5
alle Altersgruppen	44	100,0	145	100,0			189	100,0
alle Betreuungsformen	429		1142		527		2048	100,0



„ ... ich mach das einfach und will es verwirklichen, ohne es in einen Krampf ausarten zu lassen. Ich nehme einfach für mich das Recht in Anspruch, beides haben zu wollen.“

„Oft im Zwiespalt“ – Der Alltag mit Kind und Wissenschaft

**Ein Interview mit Dr. Birgit Blank, 39 Jahre,
2 Kinder, Habilitandin**

Nach dem Abitur zuerst Ausbildung zur Friseurin, dann Studium der Biologie, Diplom und Promotion, zur Zeit Habilitandin am Institut für Nutzpflanzenwissenschaften und Ressourcenschutz

Partner: Biologe und Wissenschaftsjournalist in Elternzeit

Ihr erstes Kind wurde während Ihrer Promotionszeit geboren. War die Vereinbarkeit von Kind, Studium oder Promotion für Sie schon früh ein Thema, oder haben Sie es auf sich zukommen lassen?

Schon mit 14 oder 15 Jahren habe ich mir Gedanken über das Thema Kind und Beruf gemacht. Ich habe mich schon damals immer aufgeregt, dass es keine Selbstverständlichkeit ist und dass da keine Chancengleichheit besteht. Von daher bin ich eigentlich seit meiner frühesten Jugend sensibilisiert und habe mir immer gesagt, ich mach das einfach und will es verwirklichen, ohne es in einen Krampf ausarten zu lassen. Ich nehme einfach für mich das Recht in Anspruch, beides haben zu wollen.

Ich wurde dann ungeplant schwanger, habe mich sehr gefreut, da ich immer Kinder haben wollte und auch fand, dass es an der Zeit war mit 32 Jahren.

Und Sie haben dann einen Partner und ein Umfeld gefunden, für die das alles auch selbstverständlich war?

Bei meinem jetzigen Partner ist es so; bei dem Vater meines ersten Kindes war es nicht so. Er fand meine beruflichen Ambitionen zwar gut, wollte sich aber nicht einschränken; er hat dann seine Sachen wie immer weitergemacht, ich hatte für die Betreuung des Kindes zu sorgen und meine Promotion zu beenden. (Wie die Aufgaben innerhalb der Partnerschaft verteilt wurden, hing von der jeweiligen beruflichen Situation ab. Das trifft auf meine neue Partnerschaft zu!!!)

Und wie hat das universitäre Umfeld reagiert? Erfreut, erstaunt, erschrocken, selbstverständlich?

Also, es war unterschiedlich. Die meisten haben eigentlich positiv reagiert. Allerdings gab es auch Kollegen, die geschmacklose Witze gemacht haben und es unvorstellbar fanden, nun mit einer Schwangeren im Labor zu sein. Der damalige Assistent, der auch mein Betreuer war, hat mir geholfen, das Labor so umzustellen, dass die Gefahr einer Vergiftung durch Chemikalienstäube vermieden werden konnte.

In welchem Umfang haben Sie die Mutterschutz- und Elternzeiten in Anspruch genommen?

Meinen letzten Laboreintrag hatte ich zwei Wochen vor der Geburt meines ersten Kindes, ich habe viel zu Hause gearbeitet und als mein Sohn drei Monate alt war, habe ich wieder im Labor angefangen. Ich hatte damals den Eindruck, dass mein Chef nicht wirklich daran geglaubt hat, dass ich jemals wiederkomme. Dies hat mich schon ein wenig betroffen gemacht, da es für mich selbstverständlich war. Während des Mutterschutzes lief auch das DFG-Projekt, aus dem ich bezahlt wurde, aus. Als ich die Arbeit im Institut wieder begonnen hatte, bekam ich aber eine WHK-Stelle.

Ich arbeitete weiter an meiner Promotion. Als unser Sohn sieben Monate alt war, bin ich aus der gemeinsamen Wohnung ausgezogen, da unsere Beziehung nicht mehr funktionierte, nun war ich quasi allein erziehend. Zum Glück hat meine Mutter sich sehr um mein Kind gekümmert. Als mein Sohn zwei Jahre alt war, bekam ich eine volle Stelle und konnte halbtags eine Tagesmutter finanzieren.

Wie schafften Sie als nun Alleinerziehende die Belastungen mit der Promotion?

Es war schon eine schwierige Zeit, ich wurde aus einer Hausstelle finanziert und die Arbeiten, die ich zu verrichten hatte, hatten mit meiner Promotion nichts zu tun, diese lief nebenher. Ich hatte auch noch einige Versuche durchzuführen, was die Promotionszeit insgesamt doch sehr hinausgezögert hat.

Als Thorben dann drei Jahre alt wurde, bekam ich einen Platz im Kindergarten in Endenich, dieser lag auf meinem Weg zum Institut und das war eine große Erleichterung. Dennoch, um 17.00 Uhr mussten die Kinder spätestens abgeholt sein, freitags um 16.00 Uhr. Ich habe dann viele Leute eingespannt, die meinen

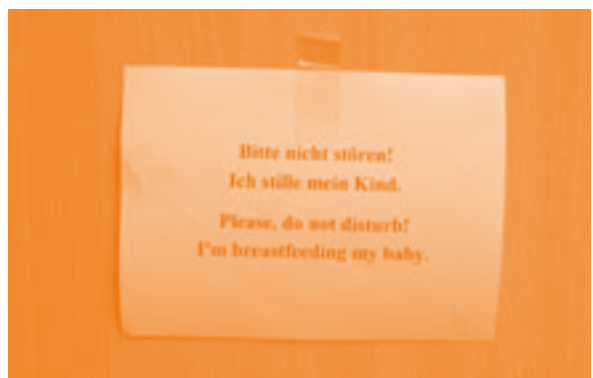
Sohn abgeholt haben, Nachbarn, Mutter, auch Thorbens Vater sprang ein.

Es gab allerdings auch Tage, an denen ich meinen Sohn nur morgens und abends gesehen habe, wenn ich ihn wieder ins Bett brachte. Dass er regelmäßig bei seinem Vater war, war für mich sehr praktisch, da konnte ich dann lange arbeiten auch ohne ein schlechtes Gewissen haben zu müssen.

Hatten Sie Probleme damit, dass Sie oft nur wenig Zeit mit Ihrem Sohn verbringen konnten?

Ja, ich bin da oft im Zwiespalt. Vom Alltag des Kindes bekommt man wenig mit. Oft konnte ich nicht zu Elternnachmittagen oder mich zum Kaffeetrinken mit anderen Müttern und den Kindern treffen. Wenn das Kind älter wird, merkt es das auch und es beginnt z.B. zu fragen: „Warum kommst Du nicht?“ Oft hatte ich dann auch das so genannte schlechte Gewissen, andererseits aber weiß ich genau, dass ich nicht nur Mutter sein kann, und rotieren würde, wäre ich längere Zeit ohne Arbeit zu Hause.

Im Institut stand ich schon zwischen zwei Stühlen, einerseits wollte ich meine Promotion fertig machen, andererseits war da die neue Stelle, die andere Aufgaben erforderte. Dennoch, ich konnte mir jetzt ein Auto anschaffen, was vieles erleichterte und vor allem half, mehr Zeit für das Kind zu haben, die früher für lange Fahr- und Wartezeiten mit Bus und Bahn oder ständiges Einkaufen von „Kinderwagenladungen“ verbraucht wurde.



Waren Sie im Freundes- und Bekanntenkreis eine Ausnahme mit Ihrem hohen beruflichen Engagement, das die Wissenschaft einfach verlangt?

Es gibt ganz wenige Familien, wo beide Elternteile voll berufstätig sind, ich kenne eigentlich nur eine einzige, insofern irgendwie schon.



Vor einem Jahr haben Sie Ihr zweites Kind bekommen, Ihr jetziger Partner hat Elternzeit genommen. Wie funktioniert das?

Zunächst war vor allem auch mein Chef sehr erstaunt, als er hörte, dass ich erneut schwanger bin. Er fand das sehr mutig, in einer solchen Phase Kinder zu bekommen. Bekannte sahen es fast als eine Art Experiment, dessen Gelingen oder Misslingen es nun zu beobachten gelte.

Ich habe mich bei der zweiten Schwangerschaft dafür entschieden, die Mutterschutzzeiten in Anspruch zu nehmen; vor der Geburt ist dies ja eine freiwillige Entscheidung. Und als meine Tochter geboren worden war, stellte ich fest, dass sie sehr anstrengend war und entschied mich, fünf Wochen volle Elternzeit zu nehmen.

Ich bin danach erst mal mit 30 Wochenstunden wieder eingestiegen, um meine Tochter stillen zu können. Als die Kleine acht Monate alt war, arbeitete ich wieder ganztags.

Für meine Zimmertür habe ich mir ein Schild gebastelt, auf dem stand „Bitte nicht stören, ich stille mein Kind.“ Das hat alles gut funktioniert, mein Partner, der inzwischen Elternzeit hatte, brachte meine Tochter immer zum Stillen ins Institut.

Wäre die Betreuung Ihrer Kinder in einer Kindertagesstätte für Sie eine Alternative? Es ist ja möglich, Kleinkinder ab 4 Monaten dorthin zu geben.

Also, im Alter von sieben, acht Monaten würde ich das schon machen, aber nicht früher. Ich bin froh, dass wir die Lösung mit der Elternzeit meines Partners gefunden haben. Eigentlich wollten wir beide zunächst in Teilzeit arbeiten. Der Arbeitgeber meines Partners hat ihm die 30 Stunden jedoch nicht gewährt, er hat nun bis Oktober 2007 Elternzeit genommen. Unsere Tochter ist dann zwei Jahre und drei Monate alt und mal sehen, was dann wird.

Wie haben Ihr Partner und das Umfeld Ihres Partners darauf reagiert, dass Sie die klassischen Rollen getauscht haben und er für eine doch relativ lange Zeit aus dem Beruf aussteigt und sich um Kinder und Haushalt kümmert?

Das Umfeld reagiert sehr positiv, mein Partner bekommt viel Anerkennung für diesen Schritt. Interessanterweise wird seine Leistung spontan stärker gewürdigt als meine. Dies liegt vermutlich daran, dass seine Entscheidung für die volle Elternzeit als Mann ungewöhnlicher ist, als meine Entscheidung für Kind und Beruf. Der Schritt in die Elternzeit war für meinen Mann auch in beruflicher Hinsicht unproblematischer als bei mir, da er sich erst vor kurzem zum Wissenschaftsjournalisten weitergebildet hat und sozusagen noch in der Findungsphase ist, während bei mir die Weichen schon fest gestellt waren.

Frau Blank, welche berufliche Perspektive haben Sie und was denken Sie, erwartet Sie und Ihre Familie in den nächsten Jahren?

Meine berufliche Perspektive ist es, eine Professur zu bekommen. Das bedeutet extrem viel arbeiten zu müssen und oft gegen das Gefühl ankämpfen zu müssen, beides, Wissenschaft und Familie, nur halb machen zu können. Dennoch würde ich, stünde ich wieder vor der Frage: Kinder ja oder nein, es genau so machen. Ich vermisse es, dass die Gesellschaft einem nicht das Gefühl gibt, dass es so richtig ist, wie ich es mache. Behinderungen erfahre ich nicht direkt, dennoch bleibt oft der bittere Geschmack, die Doppel- und Dreifachbelastung eben alleine schaffen zu müssen. Ich wünschte mir manchmal schon mehr Verständnis, auf allen Ebenen. ■

Das Interview führte Ursula Mättig

Leben ohne Kind und Kegel

Es gab sie immer wieder – diese Momente mentaler Übersprungshandlungen. Man meint, alles wachse einem über den Kopf und sehnt sich nach einer ‚richtigen‘ Familie, nach Kindern, die kompromisslos Bedürfnisse anmelden – Bedürfnisse, die keinerlei Aufschub erlauben. Dann endlich wären die Prioritäten klar, und die Wissenschaft erblasst im Angesicht des Erfahrungsreichtums der Lebenswirklichkeit!

Klar war mir in solchen Momenten natürlich auch, dass ein diffuses Gefühl der Überlastung wahrlich nicht die rechte Motivation ist für ein Leben mit Kindern. Ganz im Gegenteil – alles würde nur noch komplizierter sein. Dabei war ein Leben mit Kindern ohne jeden Zweifel das, was ich als junges Mädchen und Studentin als Teil meines Erwartungshorizonts abgesteckt hatte. Damals wollte ich erst Stewardess, dann Schneiderin und schließlich Lehrerin werden, und der Begriff Dissertation war nicht mehr als ein nebulöses Fremdwort. Wie sollte ich wissen, welche Alternativen das Leben in petto hat, was mir meine zukünftige Arbeit als Literatur- und Kulturwissenschaftlerin und die damit verbundene Mobilität und Unabhängigkeit bedeuten sollten?

Die Tatsache, dass mein Mann und ich – wir kennen uns bald 30 Jahre und sind seit über 20 Jahren ein Paar – heute ohne Kinder leben, ist daher nicht der Überlegung gezollt, Familie und wissenschaftliche Karrieren von Frauen wären unvereinbar. Welche Karriere ließe sich besser mit Kindern vereinbaren? Ich kenne Frauen, die sich dezidiert für die Wissen-

schaft entschieden haben, gerade weil eine Qualifikationsstelle an der Universität ein großes Maß an zeitlicher Flexibilität mit sich bringt. Entscheidender als solche Abwägungen war in unserem Fall jedoch, dass es irgendwie immer andere Dinge gab, die Vorrang hatten, und dass wir in Sachen Kinderkriegen nichts dem Zufall überließe. Dass wir überhaupt erst nach fünf Jahren Beziehung über die Frage „Kinder – ja oder nein?“ ins (Streit-)Gespräch kamen, scheint selbst mir retrospektiv jedoch einigermaßen skurril.

Ich kenne Frauen, die sich dezidiert für die Wissenschaft entschieden haben, gerade weil eine Qualifikationsstelle an der Universität ein großes Maß an zeitlicher Flexibilität mit sich bringt.

Dies war zu einer Zeit, als ich über meiner Doktorarbeit hockte, während einige meiner Freundinnen Penatencreme auf Babypopos verschmierten, zum Babyschwimmen abtauchten oder in Kitas zum Essenkochen abkommandiert waren. Zugegeben: Mit keiner hätte ich tauschen wollen. All diesen Kinderkram fand ich – zumindest aus der Distanz betrachtet – gähnend langweilig. Und dennoch war ich verunsichert und debattierte das Für und Wider mit einem Partner, der sicher war, es sei doch alles schön, wie es ist – warum mutwillig dramatische Veränderungen auf den Plan rufen?

Retrospektiv behaupte ich gerne, dass ich mit einem Partner, der sich Kinder von Herzen gewünscht hätte, heute auch Kinder hätte. Das Problem ist nur, dass ich mir einen solchen Partner nie gesucht habe. Wahrscheinlich war mir klar, wohin das führen musste. Gleichzeitig bin ich überzeugt, dass es eine wunderbare Erfahrung sein kann, in einer vertrauensvollen und gleichberechtigten Beziehung Kinder aufzuziehen. Sicher ist uns eine gute Portion Glück entgangen. Doch gibt es – glücklicherweise – viele Arten des Glücks.

Was mich besonders ärgert an der Debatte um die „Kinderlosigkeit“ von Akademikerinnen, ist die von der Populärpsychologie genährte Unterstellung,

Sicher ist uns eine gute Portion Glück entgangen. Doch gibt es – glücklicherweise – viele Arten des Glücks.

Frauen, die mit Leidenschaft ihren Beruf ausübten, sublimierten und leisten einen Verzicht, der ihrer Natur zuwider laufe. Es scheint immer noch schwer akzeptabel, dass insbesondere gut ausgebildete Frauen einem Leben mit Kindern nicht vorderste Priorität einräumen; dass sie der Rolle der Superfrau, die Kar-

riere, Kinder und Küche mit links unter einen Hut zaubert, wenig abgewinnen, sich bewusst und ohne Reue gegen Kinder entscheiden und damit prima leben können. Ich kenne viele Frauen, die so denken, und viele, die Kinder haben und dennoch bestens verstehen, dass man so denken kann.

Es scheint immer noch schwer akzeptabel, dass insbesondere gut ausgebildete Frauen einem Leben mit Kindern nicht vorderste Priorität einräumen.

Gleichzeitig freut es mich, wenn kluge Rechner mittlerweile einräumen, dass die Ausbildung und wissenschaftliche Förderung von Frauen, die sich nach Studium, Dissertation und angedachter Habilitation vornehmlich kleinen Werksvertragstätigkeiten und dem Wohle der Familie widmen, volkswirtschaftlich betrachtet eine Verschwendung öffentlicher Mittel ist. Vielleicht eignet sich dieses Argument ja dazu, nicht nur unsere Rollenmodelle, sondern auch unsere Beschäftigungspolitik in Wissenschaft und Wirtschaft weiter zu überdenken. Aber das ist eine andere Geschichte. ■

Prof. Dr. Sabine Sielke, Universität Bonn



Die Überraschung: Baby Helene! US-Stipendium zu zweit

Der junge Apotheker sieht mich mitleidig an, als ich nach einem Schwangerschaftstest frage. „Wie lange sind Sie denn schon überfällig?“ Ich antworte: „Zehn Tage.“ Die Falten auf seiner Stirn werden tiefer, sein Gesichtsausdruck besorgter. Als ich die Apotheke verlasse, wünscht er mir noch viel Glück. Zu der beklemmenden Perspektive schwanger sein zu können, mischt sich Irritation. Warum hat er mich angesehen, als wäre ich auf dem besten Wege eine minderjährige Mutter zu werden? Ich bin 26 (und das sieht man auch!), mit dem Studium seit über einem Jahr fertig. Ist es so absurd, dass eine Frau in meinem Alter Mutter werden könnte? Bin ich nun ein bemitleidenswertes Geschöpf geworden?

Der Schwangerschaftstest bestätigt, was mir sowieso schon völlig klar war. Ich bin schwanger! Statt Glückstränen ein dicker Kloß im Hals, der sich binnen Sekunden in Übelkeit verwandelt, die für die nächsten paar Monate mein morgendlicher Begleiter wird. Beim Vater des Kindes ist die Freude auch nur mäßig ausgeprägt. Seine größte Sorge ist, was seine Freunde und seine Familie wohl dazu sagen werden. Ich hingegen muss jetzt eine Entscheidung treffen. Dass ich Kinder will, steht für mich fest. Aber ausgerechnet jetzt? In wenigen Wochen werde ich ein Stipendium in Madison/Wisconsin antreten, wo ich ein Jahr lang für meine Doktorarbeit recherchieren will. Das einfachste wäre, das Kind nicht zu bekommen, aber jetzt eine Abtreibung und in zwei oder drei Jahren ein Kind? Wäre der Zeitpunkt dann wirklich soviel besser,

wenn ich gerade ins Berufsleben gestartet bin? Und wenn ich das Kind bekomme, soll ich mein Stipendium sausen lassen? Für meinen Freund ist klar, dass ich in Deutschland bleiben soll. Ist ja auch besser für mich und das Kind. Erneute Irritation. Warum genau ist das besser für mich? Mir ist klar, dass, wenn ich das Stipendium nicht antrete, ich meine Promotion auf Wiedersehen küssen kann, weil er beruflich sicher nicht zurückstecken wird, damit ich promovieren kann. In Deutschland habe ich keine finanzielle Förderung, und als Schwangere eine feste Anstellung zu finden, gleicht bekanntlich der Quadratur des Kreises. Und ohne Promotion müsste ich meine berufliche Perspektive auch einer Revision unterziehen.

Mitte August fliege ich also, ohne den Segen des Vaters meines Kindes, der fortan auch jegliche Unterstützung versagt, aber mit der Ermutigung meiner Eltern und meiner Schwester, in die USA und trete mein Stipendium an. Mein Ziel: so viel wie möglich zu schaffen bevor das Baby Anfang April zur Welt kommt. In Madison angekommen, bin ich nicht nur von der hervorragenden Bibliothek, sondern auch von der Fülle an Ressourcen für Eltern überwältigt. Die Universität verfügt über mehrere Kitas (für Babys ab 4 Wochen) und „nursing rooms“, die über den gesamten Campus verteilt sind. In Madison gibt es außerdem die „Small Miracle Doulas“ - ein Freiwilligennetzwerk von Geburtsbegleiterinnen, die aber nicht wie Hebammen eine medizinische Ausbildung haben, sondern lediglich Mütter und Väter vor, wäh-



rend und nach der Geburt „bemuttern.“ Aber auch die Zahl privater Kitas und Krippen für Säuglinge ist verglichen mit Deutschland enorm. Es gibt also tatsächlich eine gut ausgebaute Infrastruktur, die es ermöglicht, Beruf und Kinder zu vereinbaren. Obwohl es in Deutschland gebetsmühlenartig aus allen Lautsprechern tönt, dass der demographische Faktor es zwingend notwendig macht, Kinder zu bekommen, hat keine meiner Freundinnen Kinder. Einige möchten auch keine, andere warten auf den richtigen Vater oder Zeitpunkt. Aber alle sind sich einig darin, dass sie beruflich und finanziell erhebliche Abstriche machen müssten, weil es an einer Infrastruktur von Kinderbetreuung mangelt und die „gleichberechtigte Partnerschaft“, in der der Vater die Hälfte der Erziehungsarbeit leistet, leider die Ausnahme ist.

Um in Madison ein bisschen Anschluss zu finden und mich mit anderen Schwangeren austauschen zu können, besuche ich einen „pre-natale Yoga“-Kurs. Sehr bald stelle ich fest, dass viele der Kursteilnehmerinnen junge Frauen in einer ganz ähnlichen Situation wie ich sind: „Graduate Students“, die noch mitten in ihrer Ausbildung stecken und sich trotzdem bewusst dazu entschließen, nicht zu warten, bevor sie Ende dreißig sind, bevor sie das erste Kind bekommen. Was in Deutschland als Ausnahme gilt, wird hier als völlig normal angesehen, noch zu studieren und schon eine eigene Familie zu gründen. Dementsprechend sind auch die Universität, Krankenhäuser und öffentlichen Einrichtungen auf die finanziellen

Bedürfnisse und Lebensumstände junger Familien eingerichtet. Es gibt ein breit gefächertes Angebot kostenloser „Parenting“-Kurse, Spielgruppen, und bezahlbarer Kinderbetreuung.

Als Baby Helene Ende März zur Welt kommt, bin ich beeindruckt von der medizinischen Versorgung, die, entgegen landläufiger Meinung, in den USA sehr gut ist, sofern man krankenversichert ist. Am meisten freut es mich aber, dass Wildfremde mir auf der Straße zur Geburt meines Babys gratulieren, während ich den Kinderwagen vor mir herschiebe oder mir sagen, dass ich mächtig stolz sein kann auf das, was ich da geleistet habe. Dass Familienwerte in der amerikanischen Gesellschaft einen ganz anderen Stellenwert haben als in Deutschland wird oft belächelt oder als Teil der Politik einer religiösen Rechten abgetan. Ich empfinde es aber als sehr angenehm und ermutigend, für die Entscheidung ein Kind zu bekommen, Akzeptanz und Unterstützung zu erfahren, statt Stirnrunzeln und Mitleid zu ernten. Auch finanzielle Anreize wie Kindergeld und Erziehungsgeld (demnächst Elterngeld) oder endlos lange Erziehungszeiten, die nur verschleiern sollen, wie wenig Kinderbetreuung für ganz kleine Kinder vorhanden ist, haben in Deutschland offensichtlich nicht dazu geführt, dass mehr junge Menschen bereit sind, sich auf das „Abenteuer Familie“ einzulassen. Auch ohne diese finanziellen Vorteile, bin ich froh, mich für mein Kind und für mein Stipendium entschieden zu haben.

Seit Helene auf der Welt ist, hat sich mein Leben verändert, aber bei weitem nicht so gravierend, wie ich es mir in meinen schlimmsten Albträumen am Anfang der Schwangerschaft ausgemalt habe. Sie bestimmt zwar meinen Tagesablauf, aber seit ich Mutter bin, arbeite ich schneller und effizienter in der wenigen Zeit, die mir zur Verfügung steht. Und wenn man bereit ist, sich auf sein Kind einzulassen, wird man auch reichlich dafür belohnt. Zurzeit betreue ich Helene noch zu Hause und arbeite nebenher. Sobald sie aber mobiler wird, wird sie in eine Kita gehen. Mein Stipendium in Madison wurde um ein weiteres Jahr verlängert und ich hoffe, meine Dissertation bis zum Ende meines Aufenthalts fertig schreiben zu können. Im Nachhinein war der Zeitpunkt ein Kind zu bekommen gar nicht so schlecht gewählt, denn wenn ich ins Berufsleben starte, ist Helene dann auch fast schon alt genug, um in Deutschland in den Kindergarten zu gehen. ■

Catrin Weimbs, Doktorandin

Jura studieren mit Kind(ern) Ein Leben zwischen Maxi-Cosi und Schöpfungsfelder

Dies ist ein Beitrag eines 21-jährigen Jurastudenten im dritten Semester an der Uni Bonn

Studieren mit Kind(ern) ist im wahrsten Sinne eine Herausforderung. Man muss vieles unter einen Hut bringen können. Mein Studium mit zwei Kindern unter drei Jahren (1 ½ Jahre und 1 Monat) ist sicherlich ein ganz besonderes Abenteuer. Doch wie alles im Leben ist auch das Studieren mit Kindern nicht immer leicht.

Aber lasst mich erst einmal die positive Seite vorstellen: was mir so richtig gut daran gefällt ist, dass meine Partnerin und ich den Kinderwunsch bereits während meines Studiums verwirklicht haben. Studieren mit Kindern ist aus meiner Sicht, ohne zu wissen, ob ich richtig liege, die beste Schule für das Leben nach der Uni. Eine eigene kleine Familie zu „managen“, erfordert eine Menge Soft-Skills, die sich so manch eifriger Student oft nur schwer erarbeiten kann.

Wer, wie ich, zwei Kinder hat und halbwegs vernünftig nebenbei einem Studium nachgehen möchte, der bringt wahre Führungsqualitäten mit. Wer permanent die Verantwortung für kleine Kinder trägt, für den sind Begriffe wie Zeitmanagement und Organisationsvermögen nicht nur leere Worthülsen. Dann muss halt mal das Baby im Arm und das Laptop auf dem Bein geparkt werden. Plötzlich entwickelt man unbemerkte Fähigkeiten zum Multitasking. Während man dreimal den Schnuller aufgehoben hat, kommt einem plötzlich die entscheidende Idee zur Lösung einer Aufgabe.

Zeit hat man im Studium ja eigentlich recht viel. Schön daran ist, dass man in seiner Zeitplanung je nach Studienfach völlig frei ist. Welcher Berufstätige mit Kindern kann auf Wunsch seiner Kinder an irgendeinem x-beliebigen Tag im Jahr sagen: „Hey, ich mache heute frei, wir gehen in den Zoo!“. Studenten können Kinderherzen höher schlagen lassen!

Die völlige Flexibilität bei der Zeiteinteilung gibt mir regelmäßig die Möglichkeit, mir zusammen mit meinen Kindern eine richtig schöne Auszeit zu gönnen. Mal ehrlich: Manch einer benötigt drei Wochen Urlaub, um halbwegs die Anspannung des Prüfungsstresses hinter sich zu lassen. Eltern sind zwar oft im Stress, weil sie so viele Dinge gleichzeitig organisieren müssen und immer wieder feststellen, dass der Tag leider auf 24 Stunden begrenzt ist. Dennoch sind Eltern die Meister im Stressabbau. Das Geheimnis dahinter: Es gibt keine schönere Entspannung als deine zufriedenen Kinder, die dich vor Freude anlachen.

Bereits während des Studiums mit Kindern Verantwortung zu übernehmen und den Alltag zu meistern, ist ein Zeichen besonderer geistiger Reife. Die Verantwortung, die man für seine Kinder übernimmt, gibt einem die Möglichkeit festzustellen, dass der Sinn des Lebens für einen selbst vielleicht nicht der berufliche Erfolg allein sein kann. Also, warum soll man die wirklich wichtigen Dinge im Leben unnötig weit nach hinten rausschieben? Kinder zu haben, war für mich immer ein Lebensziel. Ziele sollte man eben nicht aus den Augen verlieren.

Hättest Du gerne oder hattest Du junge Eltern? Also, ich persönlich finde das cool. Mit knapp über zwanzig ist man noch so jung im Kopf, dass man richtig gerne mit seinen Kiddis im Sandkasten eine Burg baut, das Wohnzimmer mit Duplo pflastert oder ein Wettrennen mit Bobycars macht. Wer jung Kinder kriegt, der nimmt alles gelassener und hat noch nicht so einen stark ausgeprägten Ordnungswahn.

Das Tollste, was man Kindern bieten kann ist, entgegen allgemeiner Auffassung nicht Geld, sondern Zeit.

Außerdem: Wer schon zu Beginn seines Studiums seinen Kinderwunsch erfüllt, wie ich, wird das erfreuliche Glück haben, dass seine Kleinen bereits aus dem Größten raus sind, wenn später der volle Einstieg ins Berufsleben ansteht. Man weiß heute, dass die ersten drei Jahre für die Persönlichkeit der Kinder die wichtigsten sind. Und wenn man Kinder kriegt, dann hat man doch auch den Anspruch, dass sie später zu den Besten der Besten gehören. Oder?

Und das Tollste, was man Kindern bieten kann, ist entgegen allgemeiner Auffassung nicht Geld, sondern

Zeit. Auch wenn die Zeit von Studenten doch subjektiv knapp erscheint, so muss man anerkennen, dass man wohl nie im Leben wieder so viel Zeit für den Nachwuchs aufbringen kann wie im Studium.

Ich möchte aber auch keine Illusionen verursachen. Wer sich für ein Studium mit Kindern entscheidet, der entscheidet sich nicht für den einfachen Weg. Leider sind Kinder während des Studiums auch eine harte Prüfung der eigenen Leistungsfähigkeit. Bedauerlich ist besonders, dass man oft auf Ablehnung und Missverständnis bei Kommilitonen stößt, die sich persönlich nicht vorstellen können, wie man sich aus ihrer Sicht sein Studium derart „versauen“ könne. Manch einer redet gar abfällig über einen, da man spätestens, wenn man ein zweites Kind bekommen hat, schon fast als Sozialfall gilt und dem Verdacht unterliegt, zu dumm zu sein, das richtige Verhütungsmittel auszusuchen.

Aller Vorurteile zum Trotz, liebe Kommilitonen (!): Der Kinderwunsch kann auch bewusst und mit Weitsicht während des Studiums erfüllt werden!

Kinder sind kein Sozialfall, sondern ein Glücksfall. Tragischerweise realisiert man dies oft erst, wenn man bereits selbst Kinder hat. Sicherlich gibt es im



Leben eines Studis mit Kind auch diese Tage, an denen man schon mit chronischer Überforderung aufwacht und nicht weiß, wann man zum Arbeiten kommen soll. Die Tatsache, dass die Zahl der U3-Betreuungsplätze an den Unis und in den Städten für Studenten immer noch sehr begrenzt sind, erscheint ganz besonders bedauerlich, da dies das Leben der Väter und Mütter auf dem Campus deutlich vereinfachen würde.

Bis dahin muss man sich halt daran gewöhnen, dass man, wenn andere in die Mensa gehen, schnell nach Hause fährt, um „Wachablösung“ zu betreiben. Klar, Kinder binden einen eben besonders zeitlich. Was einerseits großes Glück bedeutet, kann einen andererseits auch ordentlich schlauchen. Es bleibt oft wenig Zeit für Hobbies und Sport. Ich selbst habe viel Geld für einen Baby-Jogger ausgegeben, der mir die Möglichkeit gegeben hat, mit meiner Tochter joggen zu gehen. Kann das nur empfehlen, ist ein einmaliges Vater-Kind-Erlebnis und die Perfektion im Zeitmanagement.

Die Schattenseite ist aber auch, dass man ein Auslandssemester im Regelfall knicken kann, da selbst, wenn die Finanzierung geklärt ist, fraglich bleibt, wer

Bisher habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich nicht wirklich benachteiligt bin gegenüber meinen kinderlosen Kommilitonen.

seinen Partner mit zwei kleinen Kindern alleine für ein Jahr zu Hause lässt. Unerfreulich ist auch die stärkere finanzielle Abhängigkeit gegenüber den Eltern oder gegenüber den diversen Kreditinstituten. Selten finden Studis mit Kindern die Möglichkeit, einem halbwegs regelmäßigen Nebenjob nachzugehen. Bei den Campus-Vätern und -Müttern, deren Sponsoring durch die Eltern eher spärlich ausfällt, ist die Überschuldung nach dem Studium vorprogrammiert. Hier sollten bessere Kreditangebote oder Förderungen insbesondere für studierende Eltern her. Unabhängig davon entwickeln Studis mit Kindern ein hervorragendes Gespür für Fundraising, ohne dabei zum „Schnorrer“ zu mutieren.

Trotzdem habe ich bisher die Erfahrung gemacht, dass ich nicht wirklich benachteiligt bin gegenüber meinen kinderlosen Kommilitonen. Manch einer jammert, dass er vor lauter Lernen kein Tageslicht

mehr gesehen hat. Trotzdem kommen gerade bei diesen Kommilitonen mit angenommen gleichen geistigen Fähigkeiten im Ergebnis oft nur marginal bessere Leistungen heraus als bei mir. Ich muss aber nicht vorrechnen, wie viele Windeln ich gewechselt, Fläschchen ich abgekocht, Bodies ich gewechselt und wie viel Zeit ich zum Kuschneln mit meinen Kleinen verbracht habe, während mancher kinderlose Kommilitone paranoid ein Buch nach dem anderen verschlungen hat. Mehr Zeit bedeutet wohl nicht automatisch mehr Leistung. Deshalb darf man sich ruhig die Blöße geben und während des Studiums Nachwuchs kriegen. Bei allen lösbaren Problemen, die der studentische Alltag mit Kindern so mitbringt. Ich habe keinen Tag bereut, dass ich stolzer Papa zweier toller Kinder bin.

Wenn sich jetzt noch seitens der Universität(en) und der Landesregierung eine Erkenntnis festsetzen würde, dass man die jungen Väter und Mütter auf den Campi dieses Landes als Gewinn unterstützen muss, dann wird es vielleicht auch für die zukünftigen Generationen etwas einfacher, den Traum von der eigenen Familie zum biologisch besten Zeitpunkt zu realisieren.

Insgesamt kann ich nur feststellen, dass meine Kinder eine große Bereicherung meines kleinen Studi-Lebens sind. Dafür pendele ich gerne mit Maxi Cosi zwischen Wickeltisch und Schreibtisch. ■



„Promovieren mit Kind – Forschung und Familie vereinbaren“ Über eine Tagung an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Die Promotion ist für viele AkademikerInnen die Phase, in der sich die Frage der Zukunftsplanung zuspitzt und konkurrierende Wünsche und Vorhaben miteinander vereinbart werden müssen. Auch wenn es an vielen Hochschulen schon verschiedene Kinderbetreuungsangebote für Universitätsangehörige gibt, fehlt es vielfach noch immer an den einfachsten Hilfestellungen, um Studium, Wissenschaft und Kindererziehung besser „unter einen Hut“ zu bekommen.

Um die spezifischen Schwierigkeiten von DoktorandInnen mit Kindern zu klären und ins Bewusstsein zu rücken, hat das Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK) in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung und der „hessenstiftung – familie hat zukunft“ im Februar 2006 eine Tagung zum Thema „Promovieren mit Kind“ organisiert.

Neben Vorträgen, die einen Überblick über die aktuelle Lage von promovierenden Eltern boten, wurden drei parallele Workshops zu den Themenbereichen „Forschen & Familie“, „Soziales Networking“ und „Kinderbetreuung & Finanzierung“ geboten, in denen die TagungsteilnehmerInnen über eigene Erfahrungen, Probleme und Lösungsvorschläge berichten und diskutierten konnten.

Dass die Tagung auch überregionalen Zulauf hatte und nicht nur bei DoktorandInnen, sondern auch bei MitarbeiterInnen in Universitätsverwaltungen, Studentenwerken und Ministerien auf großes Inter-

esse stieß, zeigte, wie groß der Bedarf nach Hilfsangeboten in diesem Bereich ist. Die VeranstalterInnen hatten aber auch den Eindruck, dass derzeit auf hochschulpolitischer Ebene die Sensibilisierung für das Thema wächst.

Ende des Jahres (voraussichtlich im November) soll ein ausführlicher Tagungsbericht erscheinen, der als Quelle von Informationen und zur Anregung für konkrete Maßnahmen Hilfestellungen bieten soll. Eine pdf-Version wird demnächst auf der Seite des GGK unter www.uni-giessen.de/graduiertenzentrum abrufbar sein.

Kontakt: Dorothee Birke und Angela Sumner, Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK)

Erfolgsteam für Doktorandinnen: „Gemeinsam die Promotion meistern“

Eine Dissertation ist ein Marathon, für den man einen langen Atem und immer wieder eine hohe Eigenmotivation braucht. In einem Team zu „laufen“, mit verbindlichen Arbeitsvereinbarungen und klaren Etappenzielen erhöht die Effektivität und motiviert nachhaltig, den Dokortitel zu erreichen. Hier setzen Erfolgsteams an.

Ein Erfolgsteam ist eine Gruppe von Personen, die sich in regelmäßigen Abständen trifft, um sich bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele, wie z.B. ihrer Promotion zu unterstützen. In einem Erfolgsteam zu arbeiten, erhöht die Effektivität während der Dissertation und motiviert nachhaltig diese abzuschließen.

So funktioniert ein Erfolgsteam:

In der Kick-Off-Veranstaltung legen Sie gemeinsam Ihre konkreten Ziele fest und entwickeln einen persönlichen Umsetzungsplan zur Realisierung Ihrer Ziele. Sie werden zu Teams mit max. 6 Mitgliedern zusammengefasst und erhalten eine Art „Gebrauchsanweisung“ für eine effiziente Struktur und den erfolgreichen Ablauf der Zusammenarbeit in Ihrem Team. Jedes Team trifft sich alle zwei Wochen und arbeitet dort in Eigenregie ca. 2,5 Stunden nach festgelegten Regeln.

Herzstück der Arbeit in einem Erfolgsteam ist die gegenseitige Unterstützung, die Sie durch Ihre Teamkolleg/innen erhalten und die Verbindlichkeit der Treffen. Ihre Motivation für die Promotion bleibt über einen längeren Zeitraum erhalten. Das regelmäßige Arbeiten am eigenen Vorhaben führt zum Erfolg.

Nach 6 Monaten findet eine moderierte Supervisionsveranstaltung statt, an der alle Erfolgsteams teilnehmen und Bilanz ziehen.

Nutzen eines Erfolgsteams:

- Reflexion der eigenen Situation
- Schaffung von Zielklarheit
- Schnellere Zielerreichung durch beständiges Arbeiten am persönlichen Ziel
- Langfristige Motivation
- Stärkung des Selbstbewusstseins
- Schaffung eines flexiblen Beratungsnetzwerkes

Trainerin und Coach: Dr. Anja Frohnen

Impulsplus Köln – Kompetenzentwicklung für Menschen und Organisationen, www.impulsplus.com

Termine: Kick-Off: Freitag, den 24. November 2006, 12.30 bis ca. 19.00 Uhr

Supervision: nach sechs Monaten, Datum wird noch bekannt gegeben

Ort: Seminarraum in der Evangelischen Studierendengemeinde Bonn (ESG) Venusbergweg 4, 53115 Bonn

Teilnahmegebühr: 30,00 Euro

Information und Anmeldung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Adenauerallee 10, Tel.: 0228-73 7490 oder email: gleichstellung@uni-bonn.de



Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (FiNuT) kommt 2008 nach Bonn – Helferinnen für Organisation gesucht!

Kongress FiNuT, was ist das?

Jedes Jahr am Himmelfahrtwochenende findet ein viertägiger Kongress statt, der von und für Frauen in Naturwissenschaft und Technik organisiert wird. Die Themen spannen sich vom Erfahrungsaustausch über Fachvorträge bis hin zu politischen Diskussionen. Die Besucherinnen kommen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum und oft sind auch einige weit gereiste Gäste dabei. Das Spektrum reicht dabei von der Schülerin bis zur Rentnerin und von der Professorin bis zur Handwerkerin.

In den letzten Jahren haben jeweils um die 300-600 Frauen teilgenommen, wobei mehr als hundert Veranstaltungen (Vorträge, Workshops, Exkursionen) angeboten wurden. Rund um den Kongress gibt es vielfältige Gelegenheiten sich zu treffen, kennen zu lernen, Kultur zu genießen und zusammen zu feiern.

Organisation

Der Kongress fand das erste Mal 1977 in Aachen statt, danach zunächst halbjährlich und später jährlich in wechselnden Städten. Die Vorbereitungsgruppe wird jeweils auf dem Kongress zwei Jahre vorher gesucht. Sie organisiert den Kongress eigenständig und selbstverantwortlich, wobei sie aber an die demokratisch gefassten Beschlüsse der vorhergehenden Kongresse gebunden ist.

Zur Vorbereitung des 34. Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, der vom 1.-4. Mai

2008 in Bonn stattfinden wird, suchen wir zur Verstärkung unseres bisherigen Teams Frauen, die mit uns an der inhaltlichen Ausgestaltung des Kongresses arbeiten wollen und/oder Spaß an Teilaufgaben, wie der Organisation des Kulturprogramms, Buchhaltung/Finanzakquise, Organisation von Schlafplätzen u. a. haben. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, bestehende Qualifikationen einzubringen und zu erweitern bzw. neue zu erwerben!

Kontakt: finut08@uni-bonn.de

Weitere Infos unter: www.finut.net

Barbara Petersen
für die Vorbereitungsgruppe des FiNuT 2008 in Bonn

Gruppenvertretungen, Personalräte, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der Universität und des Universitätsklinikums

Vertretung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vorsitzender: Dr. Gustav Quade, Tel.: 287 1 66 85
StellvertreterIn: N.N.
Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal XVI,
Tel.: 73 74 41

Vertretung der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung

Sprecher: Norbert M. Borengässer, Tel.: 73 73 43
Stellvertreterin: Raja Bernard, Tel.: 73 48 98
Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal XVI, Tel.: 73 75 15

Personalrat der Universität Bonn

Tel.: 73 73 81, Fax: 73 28 25
email: personalrat@uni-bonn.de
Sprechstunden Mo-Fr 8-12 Uhr
oder nach Vereinbarung
Konviktstr. 4, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Tel.: 73 32 79 oder 73 32 80, Fax: 73 50 94
email: prwiss@uni-bonn.de
Sprechstunde nach Vereinbarung
Franziskanerstr. 4, EG, R 0.064, 2. OG, R 2.008

Schwerbehindertenvertretung

Christine Schröder-Diederich
Tel.: 73 17 45, Fax: 73 50 87
email: sbv@uni-bonn.de
Konviktstr. 1, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum

Tel.: 287 1 58 30, Fax: 287 1 40 46
Haus 18 (Venusberg, Klinikgelände)

Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums

Sabine Riechert
Tel.: 287 1 55 54
email: sabine.rieichert@ukb.uni-bonn.de

Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung

Birgitt Schauerte-Lau
Tel : 73 45 09
Stefan Fried
Tel: 287 1 64 55

