

FrauenPerspektiven

Heft 26



Geheimnisvoll ist der universitäre Mittelbau...

Akademischer Mittelbau

Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bonn
Studienjahr 2011/12

Gleichstellungsbeauftragte

Ursula Mättig

Tel.: 02 28/73-74 90

Fax: 02 28/73-94 87

E-Mail: maettig@uni-bonn.de

Stellvertreterin

PD Dr. Gerhild van Echten-Deckert

Kekulé-Institut für Organische Chemie und Biochemie

Gerhard-Domagk-Straße 1

Tel.: 02 28/73-27 03

E-Mail: g.echten.deckert@uni-bonn.de

Stellvertreterin Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Dagmar Dilloo

Direktorin der Abt. Päd. Hämatologie/Onkologie

Zentrum für Kinderheilkunde und Jugendmedizin

Universitätsklinikum Bonn

Adenauerallee 119

Tel.: 02 28/287-332 15

E-Mail: dagmar.dilloo@ukb.uni-bonn.de

Die Gleichstellungsbeauftragte

Postanschrift

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Büro

Konviktstr. 4 (Lennéhaus)

Sekretariat: Andrea Reykers

Tel.: 02 28/73-65 73

Fax: 02 28/73-94 87

E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de

Mitarbeiterinnen

Sandra Hanke

Nina Liewald

Dr. Martina Pottek

Andrea Reykers

Herausgeberin

V.i.S.d.P.: Ursula Mättig

www.gleichstellung.uni-bonn.de

Redaktion

Sandra Hanke

Ursula Mättig

Dr. Martina Pottek

Layout & Satz

Bosse ^{und} Meinhard Wissenschaftskommunikation

www.bosse-meinhard.de

Karikatur Titel & Poster

Sepp Buchegger

Bildnachweis

S. 5, 10–12, 14, 21, 22, 27, 28, 34, 40–42: Privat

S. 6, 8, 16, 19, 35, 36, 39, 43: Fotolia.com

S. 45: Universität Bonn

Druck

Druckerei Brandt

www.druckerei-brandt.de

Auflage: 2.000

Der Beirat

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

Folgende Vertreterinnen wurden für die Amtsperiode 2012–2014 gewählt:

Hochschullehrerinnen

Prof. Dr. Nina Dethloff

Institut für Deutsches, Europäisches und Familienrecht

Prof. Dr. Karin Holm-Müller

Institut für Lebensmittel- und Ressourcenökonomik

Prof. Dr. Sabine Sielke

Institut für Anglistik, Amerikanistik und Keltologie

Akademische Mitarbeiterinnen

Dr. Lisa Beck

Hausdorff Center for Mathematics

Dr. Christa Lankes

Institut für Nutzpflanzenwissenschaften
und Ressourcenschutz

Dr. Nadine Schulze-Kaysers

Institut für Lebensmitteltechnologie
und -biotechnologie

Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Brigitte Flögel

Institut für Öffentliches Recht

Beate Ponatowski

Pharmazeutisches Institut

Cornelia Zapf

Fachgruppe Physik/Astronomie

Studentinnen

Karolin Rübo

(RCDS) & Unabhängige

Nele Steinmetz

Grüne Hochschulgruppe – Campus: grün

Marielle Olivia Zill

Grüne Hochschulgruppe – Campus: grün

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 Universitätsgremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags sowie der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie
- Anregung und Unterstützung bei der Institutionalisierung und Verbreitung von Frauen- und Genderforschung
- Entgegennahme von Beschwerden bei Benachteiligungen und sexueller Diskriminierung oder Belästigung
- Initiierung und Planung von Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern



Inhalt

	Editorial	05
	Gleichstellungspolitik	06
		08
		10
		11
Thema „Akademischer Mittelbau“		12
		16
		22
		28
		34
Berichte – Projekte		40
		42
		44
Vertretungen und Personalräte		46

Editorial

„Geheimnisvoll ist der universitäre Mittelbau ...“

Schwerpunkt dieser FrauenPerspektiven ist der sogenannte ‚Akademische Mittelbau‘ – die größte und vielfältigste Personalgruppe an Hochschulen mit einem kontinuierlich steigenden Wissenschaftlerinnenanteil. Aus aktueller und historischer Perspektive werden in Beiträgen und Interviews die immer wieder kontrovers diskutierte Situation, bedingt durch veränderte oder neue Personalkategorien und Gesetze, wie auch die nicht gerade einfachen Arbeitsbedingungen dieser akademischen Qualifikationsstufe beschrieben und kommentiert.

Und wie kann man die ‚geheimnisvolle Vielfalt‘ der Hemmnisse und Hürden, die auf dem Parcours in den Olymp der Wissenschaft zu meistern sind, besser zusammenführen als im Medium einer humoristischen Zeichnung? Sepp Buchegger* hat die Karikatur auf dem Cover mit ihrem programmatischen Titel eigens für diese Ausgabe angefertigt, ihm sei dafür herzlich gedankt.

Im Gleichstellungsbüro gab es im vergangenen Jahr personelle und strukturelle Veränderungen:

Zur Steigerung der Effektivität der Gleichstellungspolitik wurde eine Stelle für Strategisches Gleichstellungscontrolling eingerichtet (siehe S. 8). Die Aufgaben des Uni-Servicebüros für Eltern sind nun in das Familienbüro integriert, welches als Stabstelle beim Personaldezernat angesiedelt ist (siehe S. 10).

Danken möchte ich allen, die an diesem Heft mitgewirkt haben, insbesondere Dr. Eva van Leewen, Dr. Doris Lehmann, Wolfgang Schmiedecken und Prof. Dr. Helmut Schneider.

Ursula Mättig

* Sepp Buchegger (geb. 1948) lebt und arbeitet als Karikaturist, Comic-Zeichner, Buchautor und Illustrator in Tübingen; bekannt ist er vor allem aus dem Hochschulmagazin DUZ.

Neues NRW-Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

Das Wissenschaftsministerium NRW hat Anfang März ein neues Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen vorgestellt. „Die Mittel für Gleichstellung wurden bislang allein parametergestützt, also gemäß der Frage ‚wie hoch ist der Professorinnenanteil an der Hochschule‘ verteilt. Das hat einen zielgerichteten Einsatz der Mittel in vielen Fällen verhindert. Das neue Landesprogramm ermöglicht dem Land jetzt Mittel entlang der von uns entwickelten Ziele einzusetzen“, erklärte die Ministerin Svenja Schulze bei der Präsentation des Programms. Bis 2014 sollen nun jährlich 5,4 Millionen für Gleichstellung an Hochschulen zur Verfügung gestellt werden.

Die Schwerpunkte des neuen Landesprogramms sind:

1. **Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten**
2. **Nachwuchsförderung und**
3. **Genderforschung.**

Die Gleichstellungsbüros erhalten einen Sockelbetrag von 3 Mill. Euro insbesondere für strukturelle Maßnahmen, zusätzliche Maßnahmen in Fächergruppen mit geringem Frauenanteil, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

1,5 Mill. Euro sollen für die Förderung des weiblichen Nachwuchses – etwa in der Postdoc-Phase und bei der Schaffung von Juniorprofessuren – bereit gestellt werden und weitere 900.000 € für die Unterstützung von Genderprojekten, deren Forschungsgegenstand sich auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, demografische Entwicklung, Gesundheit, Ernährung, Ressourcen- und Energieknappheit oder Mobilität bezieht.

Grundlage für die neuen Programmpunkte waren der vom Netzwerk Frauenforschung NRW erstellte **Gender-Report** zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2010 sowie die Handlungsempfehlungen des **Gender-Kongresses** 2011.

Ziel des **Gender-Reports** war es, die Situation der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Geschlechterparität an den Hochschulen des Landes NRW darzustellen. Neben der Auswertung gleichstellungspolitischer Konzepte und Maßnahmen der Hochschulen wie Leitbilder, Webseiten der Gleichstellungsbüros, Frauenförderprogramme und -pläne etc. wurde umfangreiches statistisches Datenmaterial untersucht, um die Verteilung von Frauen und Männern bei den Studienfächern und auf den verschiedenen Qualifikations- und Hierarchiestufen abzubilden und analysieren zu können.

Der Report zeigt Bekanntes: Der Anteil von Frauen unter den Studierenden ist in NRW kontinuierlich gestiegen (zum Zeitpunkt der Erhebung 46,4%), wenngleich er noch immer knapp 2% unter dem der anderen Bundesländer liegt. (Bericht S. 20 ff.) Frauen studieren – gemessen am Erreichen eines Abschlusses – in NRW wie in anderen Bundesländern erfolgreicher als Männer. An den Hochschulen sinkt der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe, doch steigen die Promovendinnen- und

Habilitandinnenanteile sowie der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren kontinuierlich. Der Professorinnenanteil in NRW liegt mit 18,7% bei den C3/W2 Professuren und 12,8% bei den C4/W3 Professuren unter dem Bundesdurchschnitt. Wirkung zeigen mittlerweile die Appelle, dass Leitungspositionen der Hochschulen geschlechterparitätisch besetzt werden sollen: Zu etwa 30% sind Frauen in den Hochschulräten vertreten, in den Rektoraten zu 19%, gefolgt von den Dekanaten mit einem Frauenanteil von nur 11%.

Der Gender-Report soll im Drei-Jahresrhythmus fortgeschrieben werden und auch künftig über die gleichstellungspolitischen Strategien, Erfolge, Mängel und Bemühungen der einzelnen Hochschulen bzw. deren Gender-Profile berichten.

Auf dem **Gender-Kongress** im September 2011, an dem Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Vertreterinnen und Vertreter der Landespolitik teilnahmen, wurden auf Basis der Ergebnisse des Gender-Reports fünf Themenfelder diskutiert:

1. **Welche Leitbilder stärken Frauen an den Hochschulen?**
2. **Wie kann das Land gezielt fördern?**
3. **Was kann an den Hochschulen auf Fakultäts- und Fachbereichsebene getan werden?**
4. **Was müssen wir tun, um mehr Frauen für die noch männerdominierten Ingenieurwissenschaften zu interessieren?**
5. **Wie lassen sich Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre verankern?**

Der Gender-Report 2011 ist auf unserer Homepage unter www.gleichstellung.uni-bonn.de zu finden (> Universität Bonn, S.213).

Auf Grundlage der Diskussion wurden 22 Handlungsempfehlungen erarbeitet, die in die Entwicklung des **neuen Landesprogramms** aufgenommen wurden. Dieses soll nun die bisherigen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen ergänzen. So wurden Anfang des Jahres mit den Hochschulen die vierten Zielvereinbarungen abgeschlossen, in die erstmals auch eine Regelung aufgenommen wurde, dass bei der Nichterstellung von Frauenförderplänen die Landeszuschüsse an die Universitäten gekürzt werden. Auch die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) wurde in Sachen Gleichstellung neu gestaltet, so dass der Frauenanteil bei den Professuren und Juniorprofessuren nun ein zentraler Parameter der Mittelverteilung ist. „Für die Wissenschaft des Landes sind mit diesen drei Elementen die Weichen für eine geschlechtergerechte Hochschule gestellt“, so die Ministerin, „wir setzen darauf, dass Zählbares dabei herauskommt. Und zwar deutlich schneller als es mit den bisherigen Regelungen möglich war.“ (Svenja Schulze am 5. März 2012 in Düsseldorf)

Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

Gleichstellungsförderung 3 Mio. Euro

Sockelbetrag

für Gleichstellungsbeauftragte, gemessen an der Hochschul-Größe

- Planungssicherheit
Inhaltliche Ausgestaltung liegt bei der Hochschule
- Zweckbindung insbesondere
 - Vereinbarkeit
 - Strukturelle Maßnahmen
 - Frauenförderung im MTV-Bereich
 - Maßnahmen in Fächergruppen mit besonderer Unterrepräsentanz

Nachwuchsförderung: 1,5 Mio. Euro

Förderung des weiblichen Nachwuchses

- **Unis und Kunsthochschulen:**
ca. 850.000 Euro
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase (13 Förderfälle)
- **Fachhochschulen:**
ca. 650.000 Euro
„Ergänzungsmodell“ zur Kompletierung der Qualifikationsvoraussetzungen (13 Förderfälle)

Begleitprogramm:
Coaching und Vernetzung

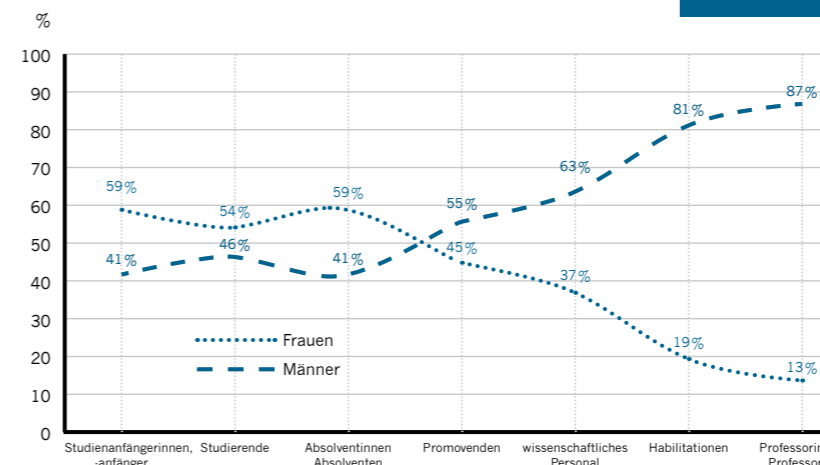
Genderforschungsförderung: 0,9 Mio. Euro

- Forschungsprojekte aus dem Bereich Gender- und Frauenforschung
- Orientierung an der Initiative „Fortschritt NRW“
- Inhaltliche Fokussierung auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. Energieknappheit, demografischer Wandel)
- Antragsverfahren mit Jury

Chancengleichheit

Männer- und Frauenanteile an den Qualifikationsstufen der Universität Bonn

Grafische Darstellung der amtlichen Statistik (Stand 2010)



Strategisches Gleichstellungs-Controlling

Ein Steuerungsinstrument basierend auf dem Konzept des Gender Mainstreamings

Zum April 2011 wurde im Gleichstellungsbüro eine Stelle für Strategisches Gleichstellungs-Controlling eingerichtet. Als zusätzliches Steuerungsinstrument unterstützt diese Stelle die Planung, Organisation und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität. Kennzeichnend für das strategische Controlling ist die systematische Evaluation bestehender Maßnahmen und die an Nachhaltigkeit orientierte Konzipierung noch zu implementierender Maßnahmen.

Zu den Aufgabenbereichen des Gleichstellungs-Controllings gehören, im Rahmen eines Berichtswesens, die Erarbeitung von Kennzahlen und Statistiken zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen des akademischen Personals sowie zur geschlechterdifferenzierten Verteilung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung. Die Arbeitsgrundlage bilden dabei sowohl inner-universitäre Daten, die von der Controlling-Abteilung 5.5 zur Verfügung gestellt werden, als

auch amtliche Statistiken des Landes und des Bundes. Diese Daten werden vor dem Hintergrund genderorientierter Theorien aus der Soziologie zur Wissenschafts- und Organisationsforschung evaluiert und interpretiert. Das strategische Gleichstellungs-Controlling bildet eine Ergänzung zum bestehenden Controlling der Universität.

Kennzeichnend für die universitäre Statistik sind die horizontale wie die vertikale Segregation von Frauen und Männern. Für Hochschulen zeigt die horizontale Segregation die geschlechtsspezifische Fächerwahl der Studierenden. Im WS 2011/12 wurden Fächer wie *Rechtswissenschaft, Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften, Medizin und Germanistik* am häufigsten von den Studierenden gewählt. Während Studentinnen, neben den zuvor genannten Fächern, öfter Asienwissenschaften, Anglistik und Romanistik belegten, entschieden sich Studenten eher für Fächer wie Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Geographie. In den Fächern Kunstgeschichte, Psychologie und Ro-

manistik gab es einen Frauenanteil von über 80%, ein entsprechend hoher Anteil von männlichen Studierenden war in den Fächern Informatik und Physik/Astronomie zu verzeichnen¹.

Die vertikale Segregation beschreibt die Entwicklung der Frauenanteile von einer wissenschaftlichen Qualifikationsstufe zur nächsten. Im Jahr 2010 standen an der Universität Bonn den Anteilen von 60% Studentinnen und Absolventinnen ein Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten von 37% und ein Professorinnenanteil von 13% gegenüber.

Beim Personal in Technik und Verwaltung sind die Verteilungen ähnlich. Dabei zeigt sich die horizontale Segregation im Zusammenhang zwischen dem Aufgabenbereich des jeweiligen Dezernats und dem dort vorhandenen quantitativen Verhältnis von Frauen und Männern bei den Beschäftigten. Die vertikale Segregation lässt sich mit Blick auf die Frauenanteile in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen darstellen.

Durch die quantitative Abbildung der Beschäftigtenstruktur der Universität werden die Phasen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs offenkundig, in denen Frauen vermehrt die Universität verlassen. Doch sowohl die Übergänge zu den jeweiligen Qualifikationsstufen als auch die einzelnen Fächer haben ihre eigenen spezifischen Bedingungen und Fachkulturen, die sich auf die Karriereentscheidungen von Frauen (und Männern) auswirken. Die Mechanismen, die dazu führen, dass sich Karrierehemmnisse und geschlechtsspezifische Verteilungen des Personals manifestieren, lassen sich allein aus den Statistiken nicht erklären. Daher gehört es auch zu den Aufgaben des strategischen Gleichstellungs-Controllings, über die quantitative Deskription hinaus, qualitative Fragestellungen zu bearbeiten. Hierfür sind die Fächer und Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, einer besonderen Betrachtung zu unterziehen und Erklärungsmuster dafür zu entwickeln, wie es zu dieser Unterrepräsentanz kommt.

In diesem Zusammenhang fand im Mai 2011 an der Landwirtschaftlichen Fakultät in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ein Diskussionsworkshop zum Thema „Wissenschaftliche Laufbahn: Pro und Contra“ statt. Die Teilnehmerinnen, die sich zu diesem Zeitpunkt entweder in der Promotionsphase oder in der Postdoc-Phase befanden, konnten sich dort, basierend auf ihren Erfahrungen im universitären Alltag, über Karriereplanung und Chancen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft austauschen. In dieser Diskussion wurde das Vorhandensein der sogenannten ‚gläsernen Decke‘ in den Beschäftigtenstrukturen mancher Institute erneut deutlich und von den teilnehmenden Frauen bestätigt.

Auf Basis dieses Workshops konzipierte das Gleichstellungsbüro eine Interview-Studie zum Thema „Fachkultur und Geschlecht“. Mit freundlicher Unterstützung des Dekans startete diese Studie im Juni 2011 an der Landwirtschaftlichen Fakultät.

Kontakt

Gleichstellungsbüro
Strategisches Gleichstellungs-Controlling
Sandra Hanke

Tel.: 73-6573

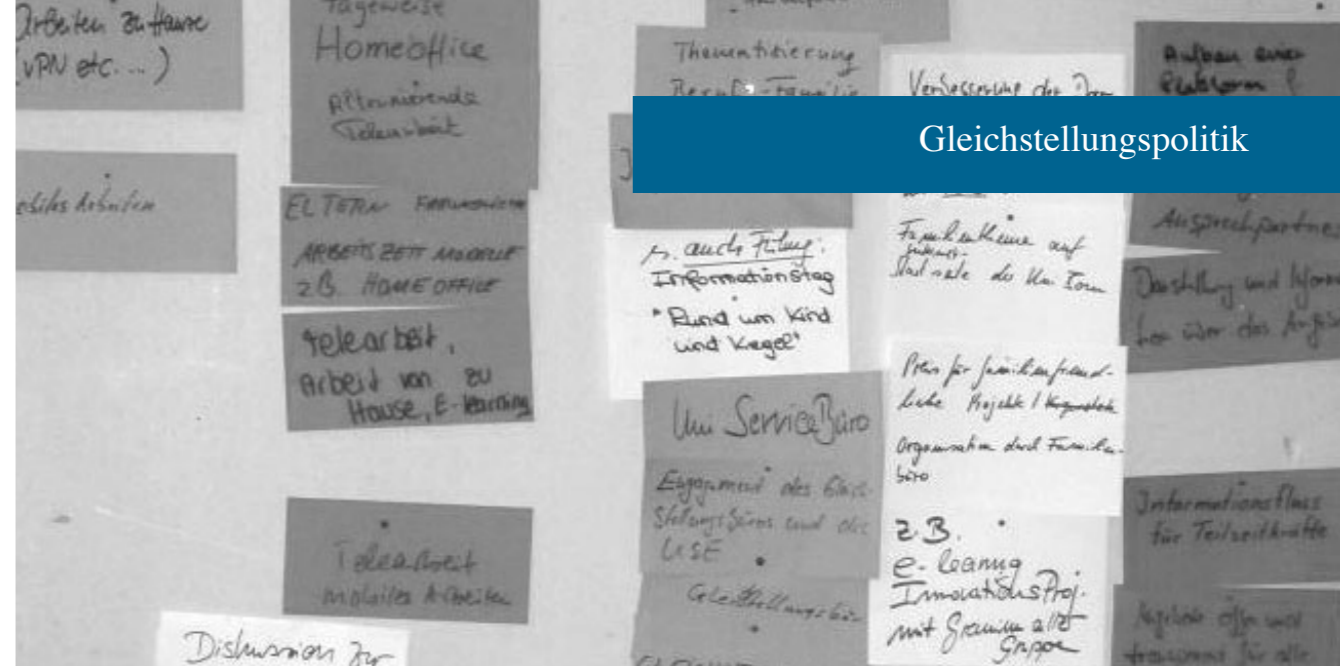
E-Mail: sandra.hanke@uni-bonn.de

Ein erster Ergebnisbericht dazu wird in diesem Jahr vorbereitet.

Die von dem strategischen Gleichstellungs-Controlling erarbeiteten Statistiken werden fortlaufend aktualisiert, weiterentwickelt und auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zur Verfügung gestellt.

¹ Ähnliche Verteilungen zeigen sich in ganz NRW.

Leiterin des neuen Familienbüros ist die Sozialpädagogin Xenia Lehr. Sie hat an der Fachhochschule Koblenz den Studiengang „Soziale Arbeit“ absolviert. Schon während ihres Studiums war sie in der sozialpädagogischen Familienhilfe beim Jugendhilfeverein „Sprungbrett e.V. Bonn“ tätig. Anschließend hat sie als pädagogische Mitarbeiterin im Projekt ModUS (Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe) gearbeitet. Dort war sie u. a. für die Beratung und Vermittlung von Eltern in einer Teilzeit-Berufsausbildung zuständig.



Familienbüro der Universität Bonn

Das neu eingerichtete Familienbüro der Universität Bonn hat Anfang des Jahres seine Arbeit aufgenommen und übernimmt damit auch die Aufgaben des bisherigen Uni-Servicebüros für Eltern [USE]. Es richtet sich sowohl an Mitarbeitende als auch an Studierende und bietet individuelle Beratung zum Mutterschutz, zu Elternzeit und zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Ein weiteres Schwerpunktthema innerhalb der Arbeit ist die Pflege von Angehörigen. Aufgrund der demografischen Entwicklung steigt die Zahl der Pflegebedürftigen rasant. Im Jahr 2009 lag die Anzahl der Personen mit einer Pflegestufe in Deutschland bei 2,3 Millionen. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) werden in häuslicher Pflege versorgt, meist durch die Angehörigen (92 Prozent). Hierbei sind es vorwiegend Frauen, die den Spagat zwischen Beruf und familiärer Pflege auf sich nehmen. Das Familienbüro bietet Beschäftigten mit Pflegeverantwortung umfassende Beratung an und unterstützt sie bei der Entwicklung von Lösungsstrategien.

Im Zentrum der Arbeit steht zudem weiterhin die Kooperation mit dem „Netzwerk Kinderbetreuung in Familien, Bonn“, dem Familienbüro der Stadt Bonn, dem Dual-Career Service, der Personalentwicklung und nicht zuletzt dem Gleichstellungsbüro der Universität. Ziel dieser Zusammenarbeit ist die Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende.

Das Familienbüro übernimmt außerdem die Koordination und Steuerung der Ziele des Audits familiengerechte Hochschule und dokumentiert die Tätigkeiten fortlaufend.

Weitere Informationen zum Audit erhalten Sie im nachfolgenden Artikel.

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität sind mit ihren Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit herzlich im Familienbüro willkommen!

Kontakt:

Familienbüro der Universität Bonn
Franziskanerstr. 4
53113 Bonn

Leiterin:

Xenia Lehr
02 28/73-65 65
lehr@verwaltung.uni-bonn.de

Mitarbeiterin:

Sabine Paffenholz
02 28/73-72 73
familienbuero@uni-bonn.de

Die Universität Bonn ist familiengerechte Hochschule

Im Dezember 2011 wurde der Universität durch die Agentur berufundfamilie gGmbH das Grundzertifikat des Audits zur Anerkennung als familiengerechte Hochschule verliehen. Mit der Auditierung will die Universität ihre familienbewusste Personalpolitik sowie die familiengerechten Studienbedingungen weiterentwickeln und in ihren Strukturen verankern. Dabei wird das Ziel verfolgt alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie zu vereinbaren und alle Mitglieder und Angehörigen der Universität für dieses Thema zu sensibilisieren.

Der Zertifizierung waren letztes Jahr ein Strategie- sowie zwei Auditierungsworkshops vorausgegangen. Im Strategieworkshop, an welchem neben dem Rektor die Dekane, die Gleichstellungsbeauftragte, Dezernentinnen und Dezernenten sowie weitere Führungskräfte der Universität teilgenommen haben, wurden zunächst die Rahmenbedingungen für den Auditierungsprozess festgelegt. Deren Ausarbeitung orientierte sich insbesondere an den Handlungsfeldern Service für Familie, Personalentwicklung und Organisation von Arbeit, Forschung, Lehre und Studium.

In den darauffolgenden Auditierungsworkshops wurden in Diskussion zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Hochschul- und Personalleitung, Führungskräften und Beschäftigten aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung sowie Studierenden, Ziele und Maßnahmen für eine familienfreundlichere Gestaltung der Universität erarbeitet. Hierzu gehören beispielsweise die Optimierung von e-campus-Angeboten, ein Ausbau des Beratungsangebots zu ‚Pflege von Angehörigen‘ und ‚Studieren mit Kind‘ sowie die Erstellung eines Leitfadens zur Gestaltung von Elternzeit, der sowohl Eltern als auch Vorgesetzte bzw. Führungskräfte informieren soll. Der erarbeitete Maßnahmenkatalog wurde in einer Zielvereinbarung zwischen der Universität und der Agentur berufundfamilie festgehalten und vom Rektor unterschrieben.

Das neue Familienbüro steuert nun die vereinbarten Ziele und ist schrittweise an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt. Auf der Basis jährlicher Berichte wird die Agentur im Abstand von drei Jahren eine Re-Auditierung vornehmen.

Link zur weiteren Information über das Audit:

www.beruf-und-familie.de



10. 11. 1995 – BAM-Tagung in Bonn

Der „Mittelbau“ – Qualifikationsstufe oder Vorstufe zum „akademischen Prekariat“?

Der lange Weg zur Mitbestimmung

Einst galten sie als „unmündige Kammerdiener und Privatsekretäre der Professoren“, als „Knappen und Leibeigene der ständischen Ordinarienzunft“¹ – die Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter an den deutschen Hochschulen. Sie schufteten mehr als sechzig Wochenstunden, hatten die Vorlesungen für ihre Vorgesetzten vorzubereiten, die Studierenden zu beraten und sich um die Verwaltung der Institute und Seminarbibliotheken zu kümmern. Schon damals bildete der sogenannte akademische Mittelbau eine ‚tragende Säule‘ für Lehre und Forschung. Wer sich jedoch gegen die traditionellen Strukturen – die ungeschriebenen Gesetze der alten Ordinarienzunft – auflehnte, riskierte die eigene Hochschulkarriere, für die man sich schließlich zu qualifizieren hoffte: „Assistenten, die Standesinteressen vertraten oder sich sonst politisch engagierten, mussten oft genug erfahren, dass ihre Vorgesetzten für solchen Eifer wenig Verständnis zeigten“.²

Erst mit der Einführung der Gruppenuniversität 1976 wurden die Strukturen der alten „Stände-Universität“ endgültig abgeschafft und der „Ordinarien-Zunft“ ein Ende bereitet. Dies bedeutete paritätische Mitbestimmung und Mitspracherecht für alle Statusgruppen, von den Studierenden über die wissenschaftlichen Angestellten bis zur Professorenschaft und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

Die Gruppe der Assistenten und Wissenschaftlichen Mitarbeiter suchte schon seit 1968 ihren Einfluss in der Gründung der Bundesassistentenkonferenz (BAK) und in den meisten Ländern auch in Landesvertretungen geltend zu machen.³ Die BAK entwickelte ein umfangreiches Reformprogramm, das in zahlreichen Schriften und Dokumentationen veröffentlicht wurde. Sie engagierte sich beispielsweise für Gesamthochschulen mit erweiterten Zugangsbedingungen, sie forderte die Neuordnung der Lehrkörperstruktur und plädierte für die Abschaffung der Habilitation. Allerdings war die Bundesvertretung nicht von Kontinuität,

sondern zwischenzeitlich von Auflösung und Unterbrechung geprägt: „Während sich die Bundesvertretung 1975 auflöste, blieben in vielen Bundesländern die dortigen Vertretungen aktiv. Die Umstrukturierung des wissenschaftlichen Personals im Gefolge des HRG [Hochschulrahmengesetz, Anm. d. Red.] und der daran anknüpfenden Ländergesetze wirbelte gerade den Mittelbau ziemlich durcheinander und lähmte seine hochschulpolitischen Potentiale.“⁴ Erst Mitte der 80er Jahre beschlossen die noch aktiven Ländervertretungen, „dass es wieder einer bundesweiten Vertretung des ‚Mittelbaus‘ [...] bedürfe, weil nur so Einfluss zu nehmen ist auf bundespolitische Entscheidungen.“⁵ Am 11. Juni 1988 wurde schließlich die neue Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM) in Bonn gegründet. Bis weit in die neunziger Jahre hinein war die BAM aktiv, formulierte programmatische Thesen zur funktionalen Personalstruktur und Hochschulreform, die auf den jährlichen Tagungen und Delegiertenversammlungen diskutiert und beschlossen wurden.

Im vergangenen Jahrzehnt wurde es um die Bundes- und auch die Landesvertretungen wieder ruhiger. Seit 2002 haben keine Neuwahlen mehr stattgefunden – die Vorstandsmitglieder und Sprecher versuchen das Gremium aufrecht zu erhalten, aber NachfolgerInnen sind kaum in Sicht.

Akademischer „Mittelbau“ – Sammelbegriff für eine vielfältige Gruppe

Der ‚akademische Mittelbau‘ bildet heute die größte Gruppe des Personals an Hochschulen in Deutschland. Der Begriff bezeichnet eine Vielzahl von Amts- bzw. Funktionsbezeichnungen, die nicht einmal in den einzelnen Bundesländern einheitlich sind. Allgemein gültig ist aber die Unterteilung in befristet eingestelltes Qualifikationspersonal (Qualifikationsstellen) und fest angestelltes wissenschaftliches Personal (Funktionsstellen). Nach den letzten Erhebungen des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2010 insgesamt rund 155.682 hauptberuflich wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen an deutschen Universitäten, ca. 40% davon sind Frauen.⁶ Von insgesamt 2.806 Dozenten und Assistenten sind 944 Frauen (34%).⁷ An der Universität Bonn sind derzeit rund 3.500 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 1.367 Frauen.⁸

Über 70% des Mittelbaus in Deutschland sind befristet beschäftigt, zum Teil als DoktorandInnen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (häufig in Teilzeit), zum Teil als Promovierte auf AssistentInnenstellen oder zu einem geringen Prozentsatz auch als Habilitierte auf befristeten OberassistentInnen- und DozentInnenstellen. Hinzu kommen die Projektbeschäftigten, die über Drittmittel finanziert werden. Nur ca. 30% des Mittelbaus hat eine unbefristete Stelle, etwa in der Akademischen Ratslaufbahn, als LektorIn, als Lehrkraft für besondere Aufgaben oder als Studienrätin/rat im Hochschuldienst.⁹

Kein leichter Broterwerb

Die Situation des ‚akademischen Mittelbaus‘ in Deutschland wird in den letzten Jahren zunehmend beklagt und diskutiert. Seit der Umsetzung des Bologna-Prozesses hat sich durch die Einführung der neuen BA/MA-Studiengänge und die Modularisierungsverfahren der Arbeitsaufwand besonders auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immens verstärkt. Ursprünglich zur Qualifikation (sei es für die Promotion oder Habilitation) eingestelltes Personal wird zunehmend in Verwaltungsaufgaben sowie Beratungs- und Prüfungsabläufe einbezogen und verliert dadurch viel Zeit für die eigene Forschung und Karriere.¹⁰

Verschiedene Studien der letzten Jahre haben sich mit der Problematik des Mittelbaus beschäftigt, um die Gründe für die Missstände zu analysieren und Vorschläge für eine Verbesserung der Strukturen und Rahmenbedingungen zu entwickeln. Als Hauptursache wird auf die wachsende Prekarisierung von NachwuchswissenschaftlerInnen verwiesen – hervorgerufen durch ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch durch Etatkürzungen und Personaleinsparungen sowie nicht zuletzt durch die neuen Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), welches 2007 in Kraft gesetzt wurde. Wurde dieses Gesetz eigentlich dazu geschaffen, einerseits mehr Rechtssicherheit für die Hochschulen und Forschungsinstitute zu gewährleisten, andererseits aber auch den befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen einen zwar begrenzten, aber auskömmlichen Zeiträumen in der Qualifikationsphase zu bieten, so scheint bei der konkreten Handhabung des Gesetzes noch einiges im Argen zu liegen. Denn offensichtlich tendieren viele Hochschulen dazu, innerhalb der Beschäftigungshöchstdauer extrem kurze Arbeitsverträge

abzuschließen.¹¹ Wie die Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gezeigt hat, haben gut die Hälfte der StelleninhaberInnen Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr – sowohl bei Stellen, die aus Haushaltsmitteln als auch aus Drittmitteln finanziert werden.¹² Sogar fünf bis sieben Verträge im Verlauf von sechs Jahren sind bei den akademischen Beschäftigten keine Seltenheit mehr.¹³ Verständlich, dass dies bei vielen Betroffenen nicht gerade dazu beiträgt, die begonnene Qualifikationsphase auch wirklich erfolgreich abzuschließen: „Wer ständig um seinen/ihren Broterwerb kämpfen muss, denkt an vieles andere als an die wesentlichen Forschungsfragen. Wer Angst hat, ist weniger kreativ. Wer jahrelang unter enormem Druck arbeiten muss, brennt innerlich aus.“¹⁴

Folgt man einer Studie der Gewerkschaft ver.di zum Mittelbau an deutschen Hochschulen, so hat „die überwältigende Mehrheit des ‚wissenschaftlichen Nachwuchses‘ mittelfristig keine berufliche Perspektive innerhalb der Hochschule“ und geht dem System damit als potentielle/r HochschullehrerIn verloren.¹⁵ Dies bestätigt auch eine aktuelle GEW-Studie, die das ‚Hire-and-Fire-Prinzip‘ nicht nur als demoralisierend für die NachwuchswissenschaftlerInnen einschätzt, sondern auch als kurzsichtig gegenüber der Personalentwicklung an deutschen Hochschulen, auf die in den kommenden Jahren ein enormer Personalbedarf zukomme: „Die Legende einer ‚Verstopfung von Karrierewegen‘ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen; und zwar nicht nur kurz-, sondern mittel- und langfristig.“¹⁶

„Sogar fünf bis sieben Verträge im Verlauf von sechs Jahren sind bei den akademischen Beschäftigten keine Seltenheit mehr.“



12. 11. 1995 – BAM-Tagung in Bonn

Hohe Motivation vs. realistische Zukunftserwartung?

Dennoch: die schon zitierte ver.di-Studie ergab auch, dass trotz der Prekarisierungstendenzen bei den jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durchaus eine hohe Motivation vorherrscht. Die Identifikation mit den Arbeitsinhalten, die Freude am Forschen und die Hoffnung auf Erfolg ihrer wissenschaftlichen Arbeit lassen für viele die Zukunftsängste in den Hintergrund rücken.¹⁷ Zwar schätzten die meisten der Befragten (88%) ihre Chance auf eine längerfristige Perspektive an der Hochschule negativ ein, aber trotzdem sahen nur 7% ihre allgemeine berufliche Zukunft gefährdet.¹⁸ Fast drei Viertel der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

fragten der Studie ausschließlich DoktorandInnen waren. Für WissenschaftlerInnen, die nach der Promotion in Hochschule und Forschung bleiben möchten, stellt sich die fehlende Perspektive nach Ablauf der sechs Jahre der zweiten Qualifikationsphase – selbst nach erfolgreicher Habilitation – hingegen weitaus bedrohlicher dar: „Denn, wer nicht den Sprung auf eine Professur schafft, landet sehr häufig nach einer Serie von Zeitverträgen und Stipendien in einer beruflichen Sackgasse. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in den meisten Fällen sehr gering, und selbst die immer noch als Spitzenqualifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus.“¹⁹

„Wer nicht den Sprung auf eine Professur schafft, landet sehr häufig nach einer Serie von Zeitverträgen und Stipendien in einer beruflichen Sackgasse.“

gaben an, dass sie wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen würden, obwohl die meisten über ein sehr hohes Arbeitspensum und zu wenig Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit klagten.

Diese tendenziell optimistische Einstellung mag allerdings auch damit zusammenhängen, dass die Be-

Hier konnte bisher auch die Einführung der Juniorprofessur kaum Abhilfe schaffen, die 2002 nach dem Vorbild der US-amerikanischen Assistant-Professur eingeführt wurde, um die wachsende Abwanderung von NachwuchswissenschaftlerInnen zu verhindern und die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere in Deutschland zu steigern. Sollte die Juniorprofessur

nicht nur eine Alternative zur Habilitation darstellen²⁰, sondern vor allem eine frühere Unabhängigkeit in Lehre und Forschung sowie eine Senkung des Erstberufungsalters herbeiführen, so konnte sie diese Ziele nur bedingt einlösen. Denn im Idealfall sollte eine Juniorprofessur (wie vergleichbare Modelle in anderen Ländern) mit einem Tenure Track verbunden sein, d.h. nach erfolgreicher Evaluation mit der Aussicht auf eine Lebenszeitprofessur. Bisher sind Juniorprofessuren jedoch nur vereinzelt mit einer solchen Option ausgestattet.²¹

Die Juniorprofessur sollte die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere befördern und deshalb erhofften sich BildungspolitikerInnen durch ihre Einführung u.a. auch eine höhere Attraktivität für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Inwieweit sich diese Hoffnung erfüllt hat, bleibt bisher schwer einzuschätzen. Einerseits liegt der Frauenanteil mit ca. fast 50% bundesweit und 37% in NRW bei den Juniorprofessuren inzwischen höher als bei den Habilitationen und übrigen Professuren. Aber die Unsicherheit, nach Ablauf der sechs Jahre eine Professur auf Lebenszeit zu erhalten, bleibt ja aufgrund der fehlenden Tenure-Track-Option nach wie vor bestehen. ■

¹ Zit. nach „Assistenten – Sprung gewagt“ (ohne Verf.). In: Der Spiegel Nr. 7/1970, S. 47.

² Ebda.

³ Die Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM) – Eine kurze Vorstellung. <http://www.mittelbau.org/texte/vorstilg.htm> (abgerufen am 11.04.2011).

⁴ Ebda.

⁵ Ebda.

⁶ Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2010. Wiesbaden 2011. (www.destatis.de) Das Statistische Bundesamt rechnet zur Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals die Gruppe der ProfessorInnen, die DozentInnen und AssistentInnen, die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen sowie Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben. Bei den hier genannten Zahlen wurde die Gruppe der Professorinnen und Professoren nicht mit gerechnet.

⁷ Zur Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen zählen die HochschuldozentInnen, UniversitätsdozentInnen, OberassistentInnen, OberingenieurInnen, HochschulassistentInnen, wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentInnen sowie Akademischen OberrätInnen. Von insgesamt 1.888 wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentInnen, die in dieser Kategorie die größte Gruppe bilden, sind 38% Frauen.

⁸ Rechenschaftsbericht und Zahlenspiegel der Universität Bonn 2009, S. 60. (Zahlen inklusive Medizin)

⁹ Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin), hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn/Berlin 2008, S. 272. http://www.bmbf.de/pub/buwin_08.pdf (abgerufen am 3.05.2011)

¹⁰ Vgl. Ingrid Stude: Wissenschaftlicher Mittelbau – Wanderarbeiter oder tragende Säule für Forschung und Lehre?, Halle-Wittenberg 2008, S. 3. <http://www.bildung-wirkt.de/fileadmin/users/biwi/Hochschule/Vortrag-Stude.pdf> (abgerufen am 12.4.2011)

¹¹ Vgl. Achim Brötz: Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus der Sicht eines Hauptpersonalrates. In: Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld 2011, S. 91.

¹² Vgl. Georg Jongmanns: Evaluation des WissZeitVG. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule 4/2011, Hannover 2011, S. 73.

¹³ Vgl. Brötz: Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, S. 92.

¹⁴ Ebda. S. 93.

¹⁵ Dieter Grün, Heidemarie Hecht, Jürgen Rubelt, Boris Schmidt: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Campus der Zukunft (ver.di). Berlin 2009, S. 15ff.

¹⁶ Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung. Hg. von der Bildungsgewerkschaft GEW Februar 2011, S. 6. [Nach Angaben der Studie zum künftigen Personalbedarf müssten bis zum Jahr 2025 bis zu über 30.000 WissenschaftlerInnen eingestellt werden, davon ca. 16.000 als ProfessorInnen. Begründet wird dieser Personalbedarf mit dem altersbedingten Ausscheiden von ProfessorInnen und dem Anstieg der Studierendenzahlen. Vgl. hierzu ebda. S. 5.]

¹⁷ Vgl. Grün u.a.: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen, S. 16.

¹⁸ Ebda. S. 9.

¹⁹ Bundestagsanhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Stellungnahme der GEW vorgelegt von Dr. Andreas Keller. http://www.gew.de/Binaries/Binary43109/Dok-HuF-2009/05_S.5. (abgerufen am 2.05.2011)

²⁰ Nach den Plänen der Bundesregierung sollte die Juniorprofessur die Habilitation gänzlich ersetzen, sie traf damit aber auf großen Widerstand. Das Bundesverfassungsgericht urteilte, dass die Länder nicht dazu gezwungen werden können, die Habilitation durch die Juniorprofessur zu ersetzen.

²¹ Vgl. Angela Borgwardt: Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010. Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen. Berlin 2010, S.10ff.

Persönliche Erfahrungen und Einschätzungen

Für dieses Heft der FrauenPerspektiven hat uns interessiert, wie sich für FunktionsträgerInnen und WissenschaftlerInnen verschiedener Generationen sowohl die Historie als auch die Gegenwart des akademischen Mittelbaus darstellt – dies immer auch mit Blick auf WissenschaftlerInnen.

Wir interviewten einen **emeritierten Bonner Professor** zu seiner eigenen Assistentenzeit an der Universität Bonn im Vergleich zum amerikanischen Karrieresystem. Wie bewertet er die Situation des Mittelbaus in Deutschland heutzutage und was hält er von der Einführung der Juniorprofessur?

Seite 16

Wir sprachen mit einem **ehemaligen Funktionsstelleninhaber** der Universität Bonn über die Gründerjahre der Mittelbauvertretungen, deren Programmatik, die Rolle der Frauen und die Relevanz gleichstellungspolitischer Themen in diesen Gremien.

Seite 22

Und wir fragten eine **junge Assistentin**, die eine Qualifikationsstelle für die Habilitation hat, wie sie die potentiell prekäre Situation empfindet. Was motiviert sie, sich trotz des immensen Leistungsdrucks und arbeitsmäßiger Überlastung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu engagieren?

Seite 28

In Ergänzung zu den Interviews berichtet die **Vorsitzende des Personalrats** der wissenschaftlichen Beschäftigten aus ihrer langjährigen Erfahrung über die Gründung, Entwicklung und gegenwärtigen Aufgabenfelder dieses Gremiums.

Seite 34

„Damals saß so gut wie keine Assistentin vorne ...“

Ein Gespräch mit Prof. Dr. Helmut J. Schneider über Karrierechancen in der Wissenschaft seinerzeit und heute

Herr Professor Schneider, 1968 wurde die BAK, die Bundesassistentenkonferenz, gegründet, die sich u. a. für mehr Rechte und Mitbestimmung des akademischen Mittelbaus eingesetzt hat. Sie waren Mitte der 1970er Jahre Assistent an der Universität Bonn. Wie haben Sie diese Zeit des Umbruchs zwischen 68er-Bewegung und Bildungsreform einerseits und einem noch von konservativen Strukturen geprägten „Ordinarienstaat“ andererseits erlebt?

Schneider: Ich habe in Bonn Ende der 60er Jahre bei einem ‚Leuchtturm‘ der Traditionsuniversität und Traditionsgermanistik studiert, nämlich bei Benno von Wiese.

Das Zentrum der Studentenbewegung in Bonn war die Germanistik und wir hatten einen durchaus prominenten Ableger dieser Bewegung: Hannes Heer, ein Studienkollege und Freund von mir und ebenfalls Doktorand von Benno von Wiese. Er hat die Bonner Studentenproteste angeführt. Unser

Seminar hat damals unter dem ‚Fanal‘ der Drittelparität – heute würde man wohl eher ‚Fetisch‘ dazu sagen – eine Seminarkonferenz eingerichtet: ein Drittel Studenten, ein Drittel Assistenten und ein Drittel Ordinarien. Ich selbst war Assistentenvertreter in dieser Seminarkonferenz. Die Studenten forderten immer eine Öffentlichkeit ein, die sehr minimal war. Aber immerhin war das ein Versuch, miteinander ins Gespräch zu kommen und die eigentlich traditionsgewachsenen Professoren öffneten sich durchaus. Das gilt auch für meinen Doktorvater, der dann aber bald emeritiert wurde, und es gilt vor allem auch für den ebenfalls prominenten Germanisten Beda Allemann. Wir haben also durchaus Reformansätze gehabt, es war eine Aufbruchstimmung, gerade auch bei uns Jungen.

Als Nachwuchswissenschaftler hatte man durchaus das Gefühl, dass da eine offene Zukunft vor einem lag. Die war nicht unbedingt karriere-

bestimmt, aber im Hintergrund spielte das eine Rolle. Vor allem sah man, wie durch die große Stellenerweiterung, die Neugründungen von Universitäten usw. jede Menge Ausschreibungen kamen. Die Generation unmittelbar vor uns war ganz schnell und sogar relativ häufig ohne Habilitation berufen worden. Aber dann gegen Ende der 70er Jahre fiel das Tor rasselnd zu, nachdem alle Stellen besetzt waren. Es gab Anfang bis Mitte der 70er Jahre auch die ersten Ausschreibungen von Nachwuchsstellen. Nicht viele, aber es gab sie.

In der Zeit davor aber war das immer eine persönliche Auswahl, um nicht zu sagen Erwählung. Ich habe mich auf eine der seltenen Ausschreibungen beworben, in Stuttgart, und war erfolgreich. Nach anderthalb Jahren ging ich zurück nach Bonn, gewissermaßen in die alten Strukturen, als Peter Pütz berufen wurde, der früher Assistent bei Benno von Wiese gewesen war. Der Grund war privater Natur. Ich wäre lieber in der neuen Umgebung von Stuttgart geblieben; die Stelle war zwar formell einem Lehrstuhl zugeordnet, aber informell unabhängig. In Bonn waren den drei Ordinarien der neuen Abteilung jeweils drei Assistenten zugeordnet, so dass wir eine Gruppe von neun bildeten. Einige wurden zum Rat auf Lebenszeit ernannt; es war jedenfalls klar, dass wir nicht in solche Jobs wie die Generation über uns hineinwachsen konnten – schon rein quantitativ. Dann bekam ich kurz vor der Habilitation das Angebot, nach Amerika mit einer Lebenszeit-Stelle an die University of California zu gehen.

„Die Generation unmittelbar vor uns war ganz schnell und sogar relativ häufig ohne Habilitation berufen worden. Aber dann gegen Ende der 70er Jahre fiel das Tor rasselnd zu, nachdem alle Stellen besetzt waren.“

Hat Professor Pütz Sie damals angesprochen, ob Sie einer seiner Assistenten werden wollten?

Schneider: Richtig. Pütz hat seine drei Assistenten – davon war einer ich – persönlich berufen und das war die dominante Struktur in ganz Deutschland.

Wie war das Verhältnis zwischen Assistent und Professor? Waren Sie, wie es in einem Spiegel-Artikel aus dem Jahr 1970 heißt, ein „unmündiger Kammerdiener und Privatsekretär des Professors“?

Schneider: Die Position war eine semi-feudale. Aber sie funktionierte nicht mehr. Die Generation über mir, die Assistenten von Benno von Wiese, wurden nicht ausgebeutet, aber das lag an der großzügigen Natur des ‚Chefs‘. Und sie konnten eine überschaubare Gratifikation erwarten, dass sie dann eben als Erbprinzen in eine entsprechende Position kamen.

Diese Zukunftserwartung traf für meine Generation nicht mehr zu, obwohl es die Struktur der persönlichen Zuordnung noch gab. Ich selbst musste, wie auch meine beiden Kollegen, für den Lehrstuhl wenig arbeiten, und da füge ich hinzu: zu wenig. Ich war nicht integriert in einen Betrieb, und habe das als Mangel empfunden. Der Mittelbau war institutionell unsichtbar, bis auf die Seminarkonferenz, die dann aber wie gesagt auslief. Man war eigentlich keine kollegiale Person. Richtig klar ist mir das erst geworden, als ich in Amerika gleichberechtigtes Institutsmitglied war.

In Bonn hingegen gab man ein einziges Seminar, zwei Stunden Lehrverpflichtung, man machte Vorkorrekturen für Seminar- und Examensarbeiten, war aber ansonsten kaum eingespannt, befand sich sozusagen in einem luftleeren Raum. Positiv kann man natürlich sagen, da war jede Menge Zeit, seine Wissenschaft voran zu treiben.

„Der Mittelbau war institutionell unsichtbar, bis auf die Seminarkonferenz, die dann aber wie gesagt auslief.“

Waren diese Stellen befristet?

Schneider: Die Stellen waren befristet, aber großzügiger als heute. Man hatte sechs plus zwei Jahre und konnte dann auf speziellen Antrag auf insgesamt bis zu zehn Jahre verlängern, ohne habilitiert zu sein. Nach den zehn Jahren konnte man noch Oberassistent werden, aber da musste man habilitiert sein, bis zu 14 Jahren (wenn ich mich richtig erinnere). Diese Oberassistentenstellen waren aber sehr limitiert.

Wie war denn das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Habilitation?

Schneider: In meinem Umfeld gab es schon einige, die deutlich unter 40 waren. Aber ich würde schätzen, dass es eher um die 40 lag.

Die Forschungsthemen wählte man relativ frei?

Schneider: Ja, da hatte man jegliche Freiheit, und gegenüber heute war man in keiner Weise in Forschungsverbünde integriert, was natürlich auch ein Negativum war. Man arbeitete vor sich hin, ähnlich wie als Doktorand. Das hatte für mich z.B. deutliche Nachteile, und ich bin sicher, dass das für viele gilt; man führte eben weiter so eine Privat-Dachstubenexistenz. Es war auch unüblich, dass man Konferenzen besuchte. Ich war zum ersten Mal, ich glaube mit 36 oder 37 Jahren auf einer Konferenz. Man konnte natürlich aktiver sein, aber es wurde auf keinen Fall eingefordert. Die Kollegen in meinem Umfeld in Bonn oder auch Bekannte an anderen Universitäten, die schoben so ihre Kugel vor sich hin.

Aber Publikationsdruck gab es bestimmt.

Schneider: Ja, Publikationsdruck existierte. Wenn man in der Fakultät für die Habilitation vorgestellt wurde, war wichtig, dass es neben der Dissertation unter Umständen noch eine Monographie gab, in der Germanistik etwa ein Metzler-Bändchen und eine gute Handvoll Artikel. Quantitativ war das freilich entschieden weniger als die jungen Leute heute haben, viel viel weniger.

Der Druck Drittmittel einzuwerben, sich zu engagieren im Institut, in Gremien, massig Lehrveranstaltungen vorweisen zu können und dann noch zu sehen, wie kriege ich meine Qualifikationsschrift hin, war also geringer als heute? Man war im Wesentlichen mit eigener Forschungstätigkeit befasst?

Schneider: Das war das Wesentliche, dafür war man abgestellt. Was die Institutsghremien anging, die gab es schon. Es gab eine Mittelbau-Versammlung auf Instituts- wie Fakultätsebene, ich selbst war eine Zeit lang germanistischer Mittelbausprecher. Der sogenannte Mittelbau versuchte, sich zu organisieren, zu strukturieren, dazu gehörte auch der Drittel-Part an der Seminarkonferenz. Es gab obligatorische Mittelbauvertreter in Fakultätskommissionen, so war ich z.B. jahrelang in der Graduiertenstipendien-Kommission. Solche Aktivität war aber nicht eingefordert. Die typische Karriere war eher, dass man sich still verhielt – nicht unterwürdig, sondern einfach still – und nach fünf, sechs Jahren rauskam mit seiner Habilitationsschrift und dann ganz groß dastand. Das prägte auch das Selbstimage. Das war ganz entscheidend. Und es bestimmte auch die Erwartung unserer Chefs. Wenn wir mit unseren Sorgen kamen, dann hieß es: „Sei still, mach deine Habilitation, wenn du gut bist, bekommst Du schon was, wir haben ja auch was bekommen, weil wir gut waren!“ Die Älteren haben die Schwierigkeiten unserer Generation nie recht gesehen.

Sie hatten ihre eigenen Karrieren quasi verinnerlicht – wohl ein allgemeines Phänomen, das man nicht unterschätzen darf, auch heute in anderen Kontexten nicht.

Spielte der Name des Doktorvaters und seine Bedeutung als Wissenschaftler in der community eine Rolle?

Schneider: Der spielte eine größere Rolle. Man hatte in gewisser Weise das Label, der kommt von XYZ. Aber es war nicht unbedingt so, dass sich jemand wie Benno von Wiese ans Telefon hing und dann wurde man Professor. Freilich war der ganze Betrieb in der Bundesrepublik überschaubar, man kannte einander. ‚Seilschaften‘ war damals noch kein Wort.

Wie kamen Ihre Beziehungen nach Kalifornien zustande?

Schneider: Ich war Austauschschüler gewesen in der Oberstufe. Dadurch hatte ich eine gewisse Amerika-Affinität. Und da war dann dieser erste Kongress (in Bielefeld), an dem ich teilnahm – da haben mich Amerikaner gehört und wohl Positives weiter gegeben. Es gab Schwierigkeiten an der University of California in Irvine, eine Stelle zu besetzen, und man bat mich dann – als relativ Unbekannten – mich zu bewerben. Wäre ich also nicht einmal aus meiner Klausur heraus gegangen – wer weiß, ob ich so weiter gekommen wäre. Ich wurde dann sofort als Associate Professor mit Tenure eingestellt – was übrigens heute auch in den USA so kaum noch möglich ist.

„Die Zwölf-Jahres-Regelung ist zwar ... auch zum Schutz der Betroffenen eingeführt worden. Aber gleichzeitig hat man die entscheidende Reform versäumt, nämlich eine berechenbare Laufbahn für den Nachwuchs zu schaffen.“

Was waren Ihre Forschungsschwerpunkte damals?

Schneider: Das waren europäische Hirtendichtung und deutsche Idylle, vor allem 18. Jahrhundert, Natur, Landschaft. Ich hatte eine Reihe von Artikeln geschrieben, aber meine Habilitation dann nicht mehr beendet.

Als erstes Seminar haben die Kollegen in Irvine von mir DDR-Literatur gewollt. Ich war der jüngste Muttersprachler, ich brachte frisches Deutschland da rein, hatte auch DDR-Seminare in Bonn gemacht und etwas geschrieben.

Sie waren dann fast die ganzen 80er Jahre über da?

Schneider: Ich bin Anfang 1983 hingekommen und war dann zehneinhalb Jahre da, bis ich Mitte 1993 nach Bonn berufen wurde.

Wieso zurück nach Bonn?

Schneider: Letzten Endes war es eine Bauchentscheidung. Ich war nicht in irgendeiner Weise enttäuscht von Amerika, und ich hatte auch keine unüberwindliche Sehnsucht zurück zum Vaterland. Ein konkreter, institutioneller Grund, den ich angeben kann, war das Wegbrechen des germanistischen Bereiches generell an den amerikanischen Universitäten, und in Kalifornien ganz besonders. Die German Departments hatten – und haben immer noch – um ihre Existenz zu kämpfen. Das führte bisweilen dazu, dass man Graduate-Studenten mit übertriebenen Einschätzungen ihrer Kompetenz anwerben musste. Ich habe zwar auch immer wieder in englischer Sprache unterrichtet, vergleichende Literaturwissenschaft, aber meine Kernkompetenz war eben die Germanistik. Wenn ich früher in die USA gekommen wäre, sagen wir mit dreißig, oder aber wenn ich Historiker oder Philosoph gewesen wäre – wer weiß, vielleicht wäre ich nicht zurückgegangen.



Die Berufungsverfahren damals, ähneln die den heutigen?

Schneider: Ja, leider, weil sie viel zu flüchtig sind. Halbe Stunde Vortrag, halbe Stunde Diskussion, weg. In Amerika ist man drei Tage mit einem Kandidaten beschäftigt, beriecht den oder die von oben bis unten.

Kommen wir zurück auf den akademischen Mittelbau. Es gab diverse Novellierungen des Hochschulrahmengesetzes; die Bedingungen und Strukturen für den akademischen Mittelbau haben sich sehr verändert durch Einführung der Zwölf-Jahres-Regelung. Wie sehen Sie, auch aufgrund Ihrer langjährigen Erfahrung in den Gremien der Universität, die Situation des Mittelbaus heute? Halten Sie diese Beschränkungen für etwas Gutes, weil man jetzt sehr genau weiß, sechs Jahre nach der Promotion kann ich hier beschäftigt sein, dann muss ich habilitiert sein – oder ich muss die Wissenschaft verlassen. Im Zusammenhang damit: Was halten Sie von der Juniorprofessur?

Schneider: Also zunächst mal protestiere ich gegen das Wort ‚Mittelbau‘, das ist ein scheußlicher Begriff, der eine architektonische Statik unterstellt, wo es doch um ein Übergangsstadium gehen soll zwischen Promotion und akademischer Karriere. Die Zwölf-Jahres-Regelung ist zwar – sehen wir von politischen und ökonomischen Erwägungen ab – auch zum Schutz der Betroffenen eingeführt worden, dass die da nicht ewig „rumhängen“. Aber gleichzeitig hat man die entscheidende Reform versäumt, nämlich eine berechenbare Laufbahn für den Nachwuchs zu schaffen; insofern sind die jungen Leute in ihren Dreißigern immer noch in derselben Position, vielleicht sogar in einer schlechteren als meine Generation. Das Problem liegt ja darin, dass sie ihre Berufschancen und ihre Lebenschancen nicht kalkulieren können. Es muss ein Stolperdraht, es muss einen Qualifikationsdraht geben, den man überspringen muss, ganz klar – aber es muss auch eine kalkulierbare Aussicht bestehen, in ei-

ne Dauerposition zu kommen. Was ist aber geschehen? Erstens ist die Regelzeit für wissenschaftliche Mitarbeiter auf fünf Jahre verkürzt, zweitens sind die Anforderungen deutlich erhöht worden: höheres Lehrdeputat, größere institutionelle Beanspruchung, höhere Erwartungen an nationale (und internationale) „Sichtbarkeit“. Und nicht zuletzt ist durch Graduiertenkollegs, Exzellenzcluster usw. die Zahl hochqualifizierten Nachwuchses, damit auch der Kreis der Konkurrenten um die wenigen Stellen massiv erweitert, ja inflationiert worden. Man hat nicht darauf geachtet, wie es nach oben weitergeht.

Die Juniorprofessur halte ich für einen guten Ansatz, wenn sie verbunden ist mit einer realistischen Aussicht auf eine Lebenszeitanstellung, d.h. als Tenure Track. Als Professur auf Zeit kann sie zur Ausbeutungsposition werden, soweit die Inhaber ähnliche Verpflichtungen wie die „Seniors“ haben, ohne abgesichert zu sein. Bei den häufigen Anrufungen des Modells Amerika wird

meist das zentrale Moment der amerikanischen Personalstruktur außer Acht gelassen, nämlich die Tenure Track Assistant Professorship. Der auf dieser Schiene eingestellte Nachwuchs hat im Wesentlichen dieselben Pflichten, aber auch Rechte wie die Professoren auf Lebenszeit. Ein Assistant Professor arbeitet hin auf die ihm zu Beginn vorbuchstabilisierten Voraussetzungen für die Übernahme in eine Lebenszeitstelle nach fünf Jahren. Dafür hat er auch eine statistisch gesehen realistische Chance. Dieses entscheidende Strukturelement der amerikanischen Universität sollte hierzulande zum Vorbild genommen werden. Ganz konkret läuft das so: Nach drei Jahren bescheinigt einem das Department (im sogenannten „midcareer review“) etwa: ‚Du hast gute Arbeit geleistet, gute Lehrbeurteilungen, einige Veröffentlichungen usw. – du hast also, wenn du so weitermachst, gute Aussichten, Tenure zu kriegen. Du musst aber noch etwa drei reviewed articles schreiben und noch ein Buch vorlegen und dich vielleicht da und dort noch verbessern.‘ Das ist mehr oder weniger der – rechtlich abgesicherte – Standard an allen Universitäten, mit Unterschieden natürlich in den Anforderungen, ja nach Rang der Institution.

Ein weiteres Moment, das ich in diesem Zusammenhang für wichtig halte: Die erste akademische Stelle darf nicht an der Institution sein, an der man promoviert worden ist. Der Sozialisationschnitt liegt also nach dem Ph.D., das heißt entschieden früher als bei uns nach dem alten System (Habilitation an derselben Universität). Wobei zu bemerken ist, dass in früherer Zeit in Deutschland das Lebensalter bei Promotion und Habilitation niedriger war – mein Doktorvater etwa hat mit 23 promoviert und war mit 28 oder 29 habilitiert. Dass man dann, wie häufig geschehen, bis in die späten dreißiger Jahre und darüber hinaus noch im Mutter-schoß der alten Alma Mater steckt, kann wissenschaftlich wie psychologisch nicht von Vorteil sein.

Es war also kalkulierbarer zu Ihrer Zeit, als Sie Assistent waren, weil der so genannte Mittelbau nicht aus so einer riesigen Grundgesamtheit bestand?

Schneider: In unserer Generation war es schon schwieriger geworden, aber die Erwartungen waren immer noch von der älteren Generation generiert. Pütz sagte immer: „Jeder Bonner kommt unter.“ Das war sein Mantra, und das stimmte auch eine ganze Zeit lang.

Wenn wir nun den Blick auf die Situation von Frauen in der Wissenschaft damals richten: In den 1970er Jahren etablierten sich Frauenforschung und feministische Literaturkritik als neue Forschungsansätze auch in den Literaturwissenschaften. Dadurch eröffnete sich besonders für Frauen eine Perspektive, in die Wissenschaft zu gehen, und es wurden Lehrstühle mit dieser Denomination geschaffen. Welche Chancen hatten Frauen außerhalb dieser Nische?

Schneider: Zunächst mal das konventionelle Bild, das ist ja bekannt: Man saß da im Oberseminar, da waren sehr kluge Frauen. Bisweilen in Paarbildung, wobei es nur allzu oft selbstverständlich war, dass die Frau „an die Schule ging“ und der Mann die akademische Karriere machte. Und es saß so gut wie keine Assistentin vorne. Ein paar gab es, vor allem in der Altgermanistik. Den Aufstieg der akademischen Frauenbewegung in Deutschland habe ich nicht mitbekommen, aber in Amerika wurde ich sofort damit konfrontiert, nicht zuletzt, weil es mehr, vor allem jüngere Kolleginnen gab. In mancher Weise belehrt, war ich bei meiner Rückkehr nach Bonn erstaunt, als ich mich mehr als einmal auf der feministischen Seite wiederfand, die mir nicht gerade ansteht. Junge Frauen, mit denen ich mich unterhielt, wollten „keine Emanze sein“ usw., nahmen also nicht tatkräftig eine Karriere für sich in Anspruch. Und man sah auch im allgemein-politischen Rahmen häufig keinen wirklichen Handlungsbedarf.

„Es gibt diese narzisstische Personenwahl, von der niemand frei ist und die auch eine Geschlechterkomponente hat: Man wählt sich selbst in verjüngtem Format.“

Das ist heute sehr viel anders. Es gibt, wenn ich zum Beispiel auf Kongresse gehe, aber auch hier vor Ort an der Bonner Uni, Frauen, die völlig selbstverständlich den Erfolg ihrer Karriere in die Hand nehmen. Dass es immer noch zu wenig Frauen in den oberen Positionen – vor allem den Lehrstühlen – gibt, brauche ich nicht zu sagen.

Jetzt zur Frage der Geschlechterforschung: Das war anfangs schon wichtig, auch das habe ich in Amerika wieder intensiver erlebt als hier, weil ich in der entscheidenden Zeit drüben war. Es gab (und gibt noch) z.B. die Gruppe ‚Women in German‘, WIG, die eigene Tagungen durchführten und ein Jahrbuch unterhielten. Diese Gruppe war nicht zuletzt eine Art Stütz-Netzwerk, durch das etablierte Professorinnen – bei uns war es z.B. Ruth Klüger – jungen Nachwuchsfrauen helfen konnten.

Das heißt also durchaus, dass die Frauenforschung eine Einstiegsmöglichkeit für Frauen darstellte? Wie waren denn die Chancen für die Frauen, die keine Frauenforschung machten?

Schneider: Für die jungen Frauen waren entsprechende Themen (und Autorinnen) zweifellos eine wichtige Einstiegsstation. Heute gibt es, wenn ich recht sehe, keine solchen markanten Zuordnungen der Geschlechter zu Gegenständen mehr.

Ich will noch etwas zu meinem ‚feministischen Lernprozess‘ nachtragen. Ziemlich zu Beginn meiner amerika-

nischen Zeit sagte eine Kollegin zu mir, als ich einen Studenten zur Teilnahme an einem Camp nominierte, scheinbar beiläufig: „Of course, men pick men.“ Das hat durchaus, wie ich dann reflektierte, einen Wahrheitskern. Es gibt diese narzisstische Personenwahl, von der niemand frei ist und die auch eine Geschlechterkomponente hat: Man wählt sich selbst in verjüngtem Format. Und je mehr ein System auf personaler Basis funktioniert, desto mehr schlägt dieser pädagogische Narzissmus durch. Also wir Männer „picken“ uns einen Sohn heraus – aber das könnte genauso auf Frauen und eine Tochter-Wahl zutreffen.

Als Sie nach Bonn zurückkamen, welches Klima fanden Sie an der Universität in Bezug auf die Einbindung von Wissenschaftlerinnen vor?

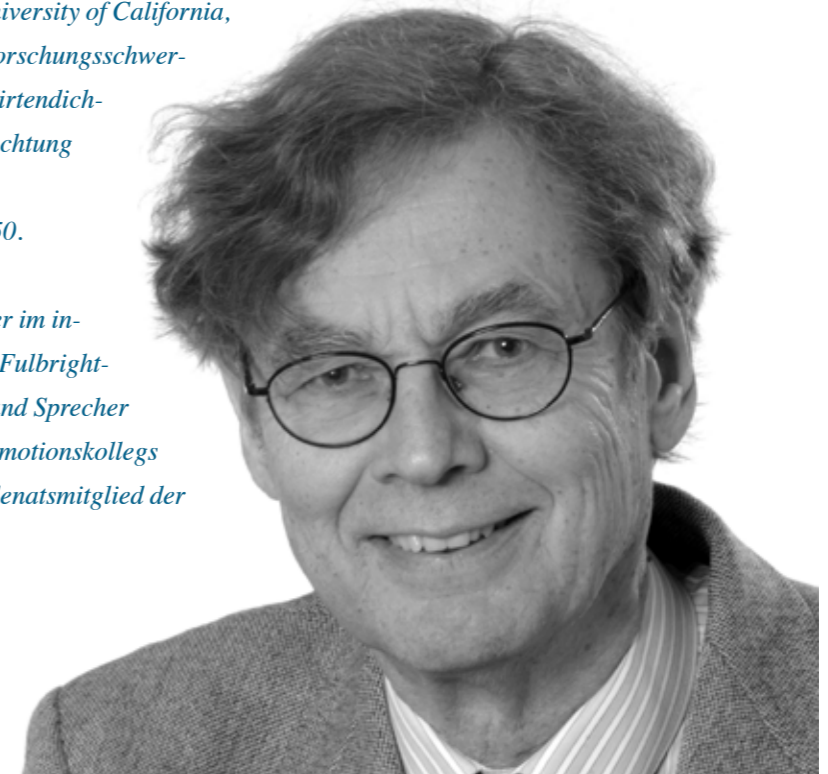
Schneider: In Bonn war es wirklich rückständig, sowohl der Zahl wie der allgemeinen, kulturellen Atmosphäre nach. Das hat sich seitdem gewaltig verändert, dennoch hinken wir in dieser Beziehung hinter Amerika her. Übrigens ist, wenn wir mal über die Universitätslandschaft hinaus sehen, in Deutschland die Politik diesbezüglich weiter als in Amerika. Es dürfte immer noch schwierig sein, eine amerikanische Präsidentin durchzusetzen.

Es gibt auch nicht viele Gouverneurinnen, jedenfalls haben wir entschieden mehr Ministerpräsidentinnen. Die Politik scheint progressiver zu sein als die Wissenschaft oder auch die Wirtschaft. Nicht zuletzt ist das eine Leistung der grünen Partei, die dann auch auf andere Parteien ausstrahlte.

Durch die Quote! Vielleicht ist diese doch auch eine Alternative für die Wissenschaft? Herr Schneider, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Helmut J. Schneider, seit 1993 Professor (em.) für Neuere deutsche Literaturwissenschaft an der Universität Bonn. Von 1983 bis zu seiner Berufung nach Bonn lehrte Schneider als Associate Professor an der University of California, Irvine und Davis. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen europäische Hirtendichtung und Idylle, Landschaftsdichtung und Utopie, Drama und Dramaturgie von 1750 bis 1850.

An der Universität Bonn war er im internationalen Bereich u.a. als Fulbright-Beauftragter der Universität und Sprecher des Deutsch-Italienischen Promotionskollegs tätig. Von 2006–2010 war er Senatsmitglied der Philosophischen Fakultät.





12. 11. 1995 – BAM-Tagung in Bonn

„Was wir für Männer im Mittelbau erreichen wollten, wollten wir gleichermaßen auch für Frauen erreichen.“

Wolfgang Schmiedecken über seine Erfahrungen als langjähriger Vertreter des akademischen Mittelbaus

Herr Schmiedecken, wann wurde der Mittelbau an der Universität Bonn eigentlich mit Rechten ausgestattet?

Schmiedecken: Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen fanden in der Universitätsverfassung von 1969 zum ersten Mal Erwähnung und wurden durch sie auch mit Rechten ausgestattet. Dieser Zeitpunkt markiert den Beginn einer „offiziellen“ Vertretung des Mittelbaus an unserer Hochschule. Die Entwicklung muss man im Zusammenhang mit den öffentlichen Protesten während dieser Jahre sehen. Die Bundesregierung geriet Ende der 1960er Jahre so stark unter Druck, dass sie sich 1969 die Rahmenkompetenz für die Hochschulgesetzgebung geben ließ, um ein weiteres Auseinanderdriften der Hochschulen in den einzelnen Ländern zu verhindern. Das darauf basierende Hochschulrahmengesetz sah eine entsprechende Mittelbauvertretung vor.

Wie hat sich die Entwicklung dieser Jahre, die ja auch mit einer Bildungsexpansion einherging, auf Ihren eigenen Werdegang ausgewirkt?

Schmiedecken: Von 1967 bis 1971 nahmen die Studierendenzahlen stark zu. Um die sich daraus ergebenden Engpässe in der Lehre nicht dauerhaft werden zu lassen, bewilligte die Landesregierung den Universitäten eine große Zahl von neuen (Mittelbau-) Stellen. Mein Werdegang ist deshalb ganz typisch für jene Zeit. Nach meinem zweiten Staatsexamen – ich wollte ursprünglich Lehrer werden – war ich zunächst als Vertretung für den damaligen Geschäftsführer des geographischen Instituts tätig und wollte nach dem Ende dieses Vertretungsjahres zurück an die Schule. Nach einem halben Jahr auf diesem Posten wurde mir dann eine Stelle als Akademischer Rat mit den folgenden Worten angeboten: „Wir haben eine Akademische Ratsstelle erhalten.“

Von Ihren Kollegen will sie keiner haben. Wollen Sie?“ Ich habe nach kurzem Zögern ‚Ja‘ gesagt. Für die Wissenschaftlichen Assistenten war wohl die Stelle uninteressant, da man darauf sechs statt vier Stunden unterrichten musste. Nun ja, ich habe die Stelle angetreten und war nach gut einem Jahr Lebenszeitbeamter. Und ich war keine Ausnahme; in dieser Zeit wurden sehr viele Akademische Räte eingestellt.

Handelte es sich dabei um eine neu eingerichtete Stelle?

Schmiedecken: Ja, das war, wie ich schon andeutete, eine neu zugewiesene Stelle. Obwohl die damaligen Geschäftsführer der Institute eigentlich schon immer im „Rang“ eines Akademischen Rates standen, wurden sie aber als Kustos bzw. Oberkustos bezeichnet. Der Akademische Rat als Amtsbezeichnung ist erst Anfang der 1970er Jahre eingeführt worden.

Die Akademischen Räte hatten, wie Sie sagten, höhere Lehrverpflichtungen. Bestand ebenfalls die Möglichkeit zu forschen?

Schmiedecken: Nein, das weniger; es waren vor allem Funktionsstellen mit entsprechender Lehrverpflichtung. Man muss allerdings bedenken, dass die Lehrveranstaltungen damals mit weit höheren Studierendenzahlen durchgeführt wurden als das heute der Fall ist. Ich kann mich erinnern, dass ich zum Beispiel Exkursionen mit mehr als 70 Studierenden unternommen habe. Was ich damit sagen will, ist, dass bei den damaligen Lehrbelastungen für uns junge Mitarbeiter an Forschung nicht zu denken war; wir waren froh, wenn wir mit den Lehrveranstaltungen – und den immer anfallenden Korrekturen – heil über die Runden kamen. Auf der anderen Seite nahm man diese Belastungen aber in Kauf, denn man war froh, dass man aus dem fast ausschließlichen Vorlesungsbetrieb mit 200 bis 300 Studierenden nun in Veranstaltungen mit geringerer Stu-

dierendenzahl – Seminaren, Praktika, Übungen – effektiver tätig werden konnte. Man konnte nun das, wofür man vorher als Student eingetreten war, selber gestalten.

Sie sprachen von verbrieften Rechten des akademischen Mittelbaus in der Verfassung, die es zum ersten Mal Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre gab. Welche Rechte waren das genau?

Schmiedecken: In Paragraph 78 der Universitätsverfassung von 1969 stand: „Die wissenschaftlichen Mitarbeiter bilden eine Vertretung nach Maßgabe einer besonderen Satzung. Die Vertreter gliedern sich in den Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter für die gesamte Universität und in den Fakultätsvertretungen.“ Diese Satzung, von der in der Verfassung die Rede war, wurde vom Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter (RWM) ohne Einmischung von außen beschlossen; sie musste nur dem Senat zur Kenntnis gebracht werden. Und zu den Vertretungen hieß es in der Verfassung: „Die Vertretung hat insbesondere das Recht, die wissenschaftlichen Mitarbeiter in den sie betreffenden Angelegenheiten gegenüber den akademischen Behörden und Dienststellen zu vertreten.“ Das hieß, dass Aufgaben des späteren wissenschaftlichen Personalrates zu dieser Zeit vom Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter wahrgenommen wurden. Konkret bedeutete dies, dass bei Einstellungen oder Entlassungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern der RWM informiert und ihm die Möglichkeit eingeräumt wurde, Informationen einzuholen und ggf. Einspruch einzulegen. Wie erfolgreich dies letztendlich war, ist eine andere Sache. Aber die Möglichkeit der Mitsprache und der Kontrolle war dennoch eine enorm wichtige Neuerung.

Das heißt also, es ging ausschließlich um die Wahrung der Rechte der wissenschaftlichen Mitarbeiter?

Schmiedecken: Nein, nicht ausschließlich. Aufgrund der Zugehörigkeit unserer Vertreter im Senat konnten wir auch bei anderen Dingen mitreden; außerdem waren wir schon sehr bald in allen Senatskommissionen vertreten. So konnten wir in den Gremien unsere Ansichten äußern und ab und zu auch Erfolge verbuchen.

Heute gibt es ja in den Gremien keine Unterschiede mehr zwischen W2- oder W3-Professuren, bzw. früher C3- und C4-Stellen. Trat die Professorenschaft damals in den Gremien auch schon als eine Art monolithischer Block auf?

Schmiedecken: Nachdem die ersten C3-Professoren in den Senat gewählt worden waren, stellte sich die Professorenschaft am Anfang tatsächlich als einheitlicher Block dar. Im Laufe der Zeit entwickelte sich dann aber innerhalb der „Teilmenge C3-Professoren“ das Bewusstsein, dass gemeinsame Interessen existieren, die es durchzusetzen galt. Die C3- und C4-Professoren hatten zwar die gleichen Pflichten, aber nicht die gleichen Ressourcen. Mit der Entwicklung dieses Bewusstseins bildeten die C3-Professoren bald eine eigenständige Gruppe. Das war für uns wissenschaftliche Mitarbeiter in einigen Dingen durchaus vorteilhaft. So konnten wir bei einigen Sachfragen diese von unseren Ansichten überzeugen, was dann bei Abstimmungen neue Mehrheitsverhältnisse ergab. Die Kooperation mit den Studierenden hingegen war von Anfang an gegeben, gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Universität. Wir haben uns regelmäßig vor den Sitzungen besprochen.

„Die Kooperation mit den Studierenden hingegen war von Anfang an gegeben, gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Universität.“

„Früher tat man das Problem immer schnell mit dem Satz ab: ‚Wir machen Frauen natürlich Angebote. Wenn sie die nicht annehmen, sind sie es selber schuld.‘ Ende der 80er Jahre wurde das nicht mehr so leicht abgetan.“

Was genau wurde da vorher besprochen? Gab es so etwas wie eine Programmatik für den Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiter? Und wie war die Vernetzung auf Landes- und vielleicht sogar auf Bundesebene? Welche gemeinsamen Inhalte gab es? Welche Ziele?

Schmiedecken: Die Ziele waren anfangs noch etwas diffus. Zunächst galt es, die Rechte des Mittelbaus zu vertreten. Um einen Maßstab für die eigenen Vorstellungen zu erhalten, traf man sich mit den Vertretungen der Nachbaruniversitäten; daraus ergaben sich bald sog. Landesassistentenkonferenzen (LAKs). Als sich diese etabliert hatten, kam der Wunsch auf, eine Bundesvereinigung zu gründen; es entstand die „Bundesvertretung Akademischer Mittelbau“ (BAM). Diese hat dann programmatisch Aufsehen erregt; wir haben mitgearbeitet und uns an der Umsetzung ihrer Ziele beteiligt. Die BAM wurde übrigens im Juni 1988 in Bonn, im Gebäude des Geographischen Instituts, gegründet. Bei den darauf folgenden Sitzungen wurden Slogans wie „Professionell statt professoral“ (1988) entwickelt oder Forderungen nach „Funktions- neben Qualifikationsstellen“ (1989/90) diskutiert. Nach der Wiedervereinigung widmete sich die BAM in Weimar 1992 dem Thema „Aufbruch statt Abbruch“ und sah die Vereinigung als Gebot und Chance für die Erneuerung der Hochschule in ganz Deutschland. Dann haben wir zu „Management und Mitbestimmung an der Hochschule“ (1993) gearbeitet und schließlich ging es ab 1994 bei unseren Überlegungen um die Frage, welche Qualifikationen wissenschaftliche MitarbeiterInnen

erwerben müssen, um qualifizierte ProfessorInnen zu werden: Wir waren der Meinung, dass nicht die Anzahl der veröffentlichten Werke der alleinige Maßstab für die Erlangung einer Professur sein kann, sondern es sollten zusätzlich überprüfbare Qualifikationen für eine erfolgreiche Lehre, für eine partnerschaftliche Personalführung, für ein effektives Forschungs- und Institutsmanagement und eine kompetente Gremienarbeit nachgewiesen werden.

Also im Grunde eine Programmatik, die auch heute noch aktuell ist.

Schmiedecken: Da hat sich eigentlich fast nichts geändert. Zurzeit bin ich mit Archivarbeiten über unser Institut beschäftigt. In dem Zusammenhang habe ich neulich dem jetzigen Geschäftsführenden Direktor gesagt: „Ich gebe Ihnen mal ein Vorstandsprotokoll von vor 23 Jahren. Da steht genau das drin, worüber Sie gerade wieder diskutieren.“

In der Bundesvertretung akademischer Mitarbeiter waren also sowohl diejenigen, die sich wissenschaftlich weiter qualifizieren wollten als auch diejenigen, die schon Funktionsstellen hatten. Ist das richtig?

Schmiedecken: Ja, wobei allerdings die treibenden Kräfte aus dem Bereich der Funktionsstelleninhaber kamen, denn die waren in der Regel Lebenszeitbeschäftigte. Ich selber hätte mich nie in dem Maße einsetzen können, wie ich es getan habe, wenn ich unter dem Druck gestanden hätte, mich weiter qualifizieren zu müssen, um meine berufliche Existenz zu sichern.

Und wann kamen die ersten Frauen aus dem Mittelbau mit in die Vertretungen und Gremien?

Schmiedecken: Wenn ich mich recht erinnere, von Anfang an. Sie waren allerdings in dem gleichen Prozentanteil dabei wie sie auch in der Grundgesamtheit vertreten waren, also etwa zu 20 bis 25 Prozent. Allerdings muss ich hinzufügen, dass diejenigen Frauen, die in den Mittelbauvertretungen mitwirkten, wirklich von ihrer Tätigkeit überzeugt waren. Sie waren keine „Mitläuferinnen“, sondern sie trieben an. Ich will nur als Beispiel meine langjährige Mitstreiterin Dr. Gisela Mühlens-Matthes erwähnen, die viele Jahre Vorsitzende des RWM und Senatsmitglied war. Eine der ersten Maßnahmen, die sie durchsetzte, war die offizielle Umbenennung des RWM in „Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Außerdem ist mir nie mehr ihr Slogan „Sprache macht Bewusstsein“ aus dem Kopf gegangen: Das Vorhaben, Personen und Funktionsstellen immer in weiblicher und männlicher Form zu benennen, war ihr ein großes Anliegen. Es hat uns bei der Abfassung offizieller Papiere wie der Novellierung der Universitätsverfassung viele Jahre beschäftigt.

Waren denn auch frauenpolitische Themen von Bedeutung oder ging es im Wesentlichen um diese Diskussion der Sprache?

Schmiedecken: Es ging neben inhaltlichen Überlegungen tatsächlich oft um sprachliche Formulierung. An ausschließlich frauenpolitische Themen kann ich mich nicht erinnern. Was wir damals für Männer im Mittelbau erreichen wollten, wollten wir gleichermaßen auch für Frauen erreichen. Das stand nie in Zweifel. Wir haben es allerdings nur ganz selten geschafft, bei Berufungen mehr Frauen auf die ersten Listenplätze zu bekommen. Aber es gab auch Ausnahmen. Ich erinnere mich an ein Berufungsverfahren, bei dem ein Mann an erster Stelle und eine Frau an zweiter Stelle

gelistet war und, nachdem einer der Wahlsenatoren sich mit den Gutachten auseinandergesetzt hatte, dieser die Frage stellte: „Warum, liebe Kollegen, habt ihr die Frau an die zweite Stelle gesetzt? Die ist doch nach den Gutachten viel besser.“ Die Antwort darauf von dem zuständigen Dekan: „Ja, aber die Dame hat ein Kind.“ Woraufhin der besagte Wahlsenator erwiderte: „Aber der Herr, den Sie jetzt an der ersten Stelle haben, hat zwei Kinder.“ Daraufhin ging die Liste in die Fakultät zurück und als sie wieder dem Senat vorgelegt wurde, war die Frau auf dem vorderen Listenplatz. Bei all diesen Bemühungen muss man aber auch erwähnen, dass wir als Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Senat nur vier von 23 Stimmen besaßen; wir haben vor allem versucht, in den Kommissionen des Senats unsere Argumente vorzustellen und dort zu überzeugen.

Während dieser Zeit gab es das Amt der Frauenbeauftragten noch nicht.

Schmiedecken: Nein, das war kurz davor. Frau Dr. Mühlens-Bruch, die erste Frauenbeauftragte, ist 1988 gewählt worden. Aber ich denke, wenn man sich das von mir gerade genannte Beispiel des Wahlsenators anschaut, dann zeigt es, dass man sich des Themas Gleichstellung zunehmend bewusster wurde. Früher tat man das Problem immer schnell mit dem Satz ab: „Wir machen Frauen natürlich Angebote. Wenn sie die nicht annehmen, sind sie es selber schuld.“ Ende der 80er Jahre wurde das nicht mehr so leicht abgetan. Es gab ja auch die Fälle, in denen Anke Brunn¹ bewusst Professorinnen berufen hat, die auf Platz zwei der Berufungsliste standen. Das hat, glaube ich, aus heutiger Sicht Früchte getragen. Das Bewusstsein hat sich mit Sicherheit verändert. Obwohl es ja dann im Senat auch einmal das berüchtigte Wort von den „Weibern“ gab ...

Wann genau war das? Und was war da im Senat?

Schmiedecken: Das muss Anfang der 1990er Jahre gewesen sein. Ihre Vorgängerin, Brigitte Mühlens-Bruch, war schon da. Damals hat ein Senator bei einer etwas erregteren Diskussion besagtes Wort ausgesprochen, aber nicht mit einem Lacher hinterher, sondern in vollem Ernst. Die Person bemerkte den Fauxpas selbst im gleichen Moment und hat sich mehrmals dafür entschuldigt, aber man sagt so was nicht, wenn es nicht irgendwo im Kopf verankert ist.

Als nun die erste Frauenbeauftragte gewählt wurde, wurde das in Ihrem Rat auch diskutiert?

Schmiedecken: Wir haben die Frage der Einrichtung der Frauenbeauftragten – besser: Gleichstellungsbeauftragten – sehr stark unterstützt. Sie war immer als Gast zu unseren Sitzungen eingeladen, sie bekam alle Informationen. Wir haben sehr intensiv mit ihr kooperiert. Und wir haben, wie mit den anderen Vertretungen, auch mit ihr die anstehenden Tagesordnungen des Senats vorher durchgesprochen.

Diese Offenheit des Rates gegenüber Frauenthemen – resultierte die daraus, dass Diskriminierungen gegenüber Frauen sichtbar waren oder entstand die mehr aus einer Gruppensolidarität heraus?

Schmiedecken: Unser Engagement erwuchs meiner Meinung nach eher aus einer Gruppensolidarität heraus. Ein konkreter Fall von Diskriminierung ist mir nie zu Ohren gekommen, aber wir konnten auch nicht den gesamten Mittelbau der Universität überblicken. Wie gesagt, unser Fokus lag in dieser Zeit auch stärker auf anderen Themen, die Männer und Frauen gleichermaßen betrafen.

Heißt das, man wunderte sich eher über die geringe Anzahl an Frauen in höheren Positionen, wo es doch sehr viele Studentinnen gab?

Schmiedecken: Ja, genau, diese Tatsache und die nachfolgende Entwicklung wurden natürlich viel thematisiert, sowohl auf der Instituts- und Fakultäts- als auch auf der Hochschulebene. Diese ungleiche Verteilung lieferte damals auch in meinem Institut Diskussionsstoff.

Wenn Sie zurückblicken auf Ihre Zeit als Vertreter des akademischen Mittelbaus, was würden Sie als Ihr größtes Erfolgserlebnis erachten, und was würden Sie sagen, war Ihre größte Niederlage?

Schmiedecken: Die Antwort fällt mir etwas schwer. Fangen wir mit dem Positiven an. Die andauernde Diskussion um unselbständige Lehre des Mittelbaus und die selbständige Lehre der Habilitierten habe ich über viele Jahre ausgefochten, und ich konnte das so intensiv tun, weil ich selbst betroffen war und mein eigenes Handeln entsprechend ausrichten konnte. Da haben wir relativ viel erreicht, letztlich, weil wir bis zum passiven Widerstand gegangen sind. Es gab in meiner Fakultät einmal das Gebot, dass promovierte MitarbeiterInnen ihre vom Rektor als selbständige Lehre genehmigten Veranstaltungen nur in Verbindung mit einem Professor ankündigen durften (also: „Prof. XY und Mitarbeiter“), während Nichtpromovierte ihre Veranstaltungen überhaupt nicht bekannt geben durften. Wir haben dann darauf so reagiert, dass wir am Tag vor unseren durchzuführenden Seminaren zu unseren Chefs gegangen sind und gefragt haben, was wir denn morgen unterrichten sollten. Mein Chef durchschaute diese Aktion sofort und hatte nur den Kommentar für mich: „Sie spinnen doch!“. Ich habe ihm dann erklärt, dass ich nun gedächte, regelmäßig bei ihm vorbeizukommen, solange diese Regelung in der Fakultät Bestand hätte. Es hat nur ein Semester gedauert bis diese Anordnung wieder vom Tisch war.

¹ Anke Brunn war von 1985-1998 Ministerin für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Ein weiteres Diskussionsthema ergab sich Ende der 90er Jahre bei der Ernennung zum außerplanmäßigen Professor. Die Frage war, unter welchen Voraussetzungen man aus dem Mittelbau heraus apl. Professor werden kann. Die Habilitation wurde dabei von uns nie in Frage gestellt; Dissens gab es aber über die weiteren Voraussetzungen. Damals wurde außerhalb der Medizinischen Fakultät niemand mehr zum apl. Professor ernannt. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass es eine klare Regelung in dieser Frage geben muss – und haben dies auch schließlich geschafft.

Als Niederlage hingegen würde ich den Ausgang über die Lehrverpflichtungsverhandlungen sehen. 1975 wurde die Lehrverpflichtung für Akademische Räte von sechs auf zwölf Stunden erhöht. Neben meiner Kuratorstätigkeit musste ich jahrelang zusätzlich Lehrveranstaltungen im Umfang von zwölf Wochenstunden durchführen und bin beim Versuch, dies als unangemessene Erhöhung einzustufen, gescheitert. Und auch bei der Erhaltung der Didaktik-Professuren der Pädagogischen Hochschule im Zusammenhang mit der Integration in die entsprechenden Fakultäten konnten wir uns nicht durchsetzen.

Was hatten Sie da für Vorstellungen?

Schmiedecken: Wir wollten die bestehenden Fachdidaktiken bei der Aufnahme in die entsprechenden Fächer als eigenständige Professuren bzw. Abteilungen erhalten. Damit wollten wir sicherstellen, dass im Falle einer Vakanz die Professur wieder mit einem Fachdidaktiker besetzt werden konnte.

Wie viele Personen waren eigentlich in Ihrer aktiven Zeit im Rat?

Schmiedecken: Um die 20.

Wissen Sie, wie das heute ist?

Schmiedecken: Heute sind es wesentlich weniger, was aber auch verständlich ist. Wenn ich im Senat nur noch zuhören und zur Kenntnis nehmen kann, was bereits beschlossen worden ist, dann fehlt natürlich die Motivation für eine aktive Beteiligung. In den von mir erwähnten Zeiten der 80er Jahre und 90er Jahre gab es ja noch ein Mitspracherecht, da waren auch Senatssitzungen von vier und mehr Stunden oft nicht ausreichend. Da ging es wirklich um Inhalte und die Sitzungen waren interessant und gehaltvoll. Es wurde nicht drum herum geredet, sondern hart diskutiert mit dem Bestreben, einen Konsens zu finden, mit dem alle Beteiligten leben konnten.

Das heißt, es ging um strukturelle Veränderungen?

Schmiedecken: Ja, es ging um strukturelle Veränderungen und um inhaltliche Neuerungen, aber es ging auch um den Wortlaut. Bei Fragen, wie dies und das in der Verfassung ausgedrückt werden sollte, wurde penibel Satz für Satz durchgesprochen. „Da schieben wir etwas ein, das trennen wir mit einem Halbsatz ab, da lassen wir das Komma weg und schreiben ein ‚und‘ hinein“, so in der Art. Manchen Mitgliedern erschien das wenig wichtig und am Ende diskutierten im großen Senat noch fünf Leute – die aber intensiv und heftig.

Und wie war das Verhältnis zu den Studierenden bzw. die Zusammenarbeit mit Studierenden und AstA?

Schmiedecken: Die Zusammenarbeit gestaltete sich im Großen und Ganzen unproblematisch. Das bedeutet nicht, dass es nicht auch zu bestimmten Fragen unterschiedliche Auffassungen gab. Die Studierenden waren oft „radikaler“; da wurde auch manchmal aus Prinzip widersprochen. Ich hatte den Eindruck, dass es den Studierenden oft nur um die Konfrontation ging; in diesen Situationen haben die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oft vermitteln können.

Sie waren insgesamt 19 Jahre lang im Senat tätig ...

Schmiedecken: Ja, das stimmt, von 1976 bis 1998 mit einer 2-jährigen Unterbrechung. Ich habe diese Tätigkeit sehr gerne gemacht. Aber sie hat mich auch viel Zeit gekostet, weniger die eigentlichen Senatssitzungen als vor allem die Vorbereitungen. Und: eine Mitarbeit über so viele Jahre geht auch nur, wenn man die Rückschläge, die damit auch verbunden sind, sportlich nimmt.

Ich erinnere mich auch noch an Ihre Mitarbeit in der Kommission für Finanzen. Gab es auch eine Zusammenarbeit mit der Bildungsgewerkschaft GEW?

Schmiedecken: In der Kommission für Planung und Finanzen habe ich bis zum Ende meiner Dienstzeit mitgearbeitet. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften vollzog sich im Wesentlichen in der Verbindung mit den Wahlen zum Personalrat. Dabei gab es immer zwei Listen: eine Gewerkschaftsliste und eine, die sich „Liste des Rates der wissenschaftlichen Mitarbeiter“ nannte; meist hat letztere die Mehrheit erreicht.

„Die Studierenden waren oft „radikaler“; da wurde auch manchmal aus Prinzip widersprochen.“

Was zeichnete die Bonner Universität besonders aus, wo hob sich die Uni Bonn ab von den Reform-Unis der 70er Jahre? Können Sie da einen kurzen Abriss geben?

Schmiedecken: Die Universität Bonn ist und war immer konservativ. Wenn man allerdings „konservativ“ nicht ausschließlich negativ sieht, dann kann das auch etwas Gutes bedeuten. Unsere Universität hat Wissenschaft und Forschung immer sehr hoch gehängt und versucht, sich von außen da nicht hineinreden zu lassen. Das war ein Teil der konservativen Linie, die ich in großen Teilen befürwortet habe. Das Konservative äußerte sich aber auch manchmal im politischen Sinn; man wollte etwas gegen die Landesregierung, wenn sie denn aus dem linken Spektrum kam, durchsetzen. Gegen diese Art von Konservatismus habe ich dann Stellung bezogen, denn die gehört nicht an eine Universität.

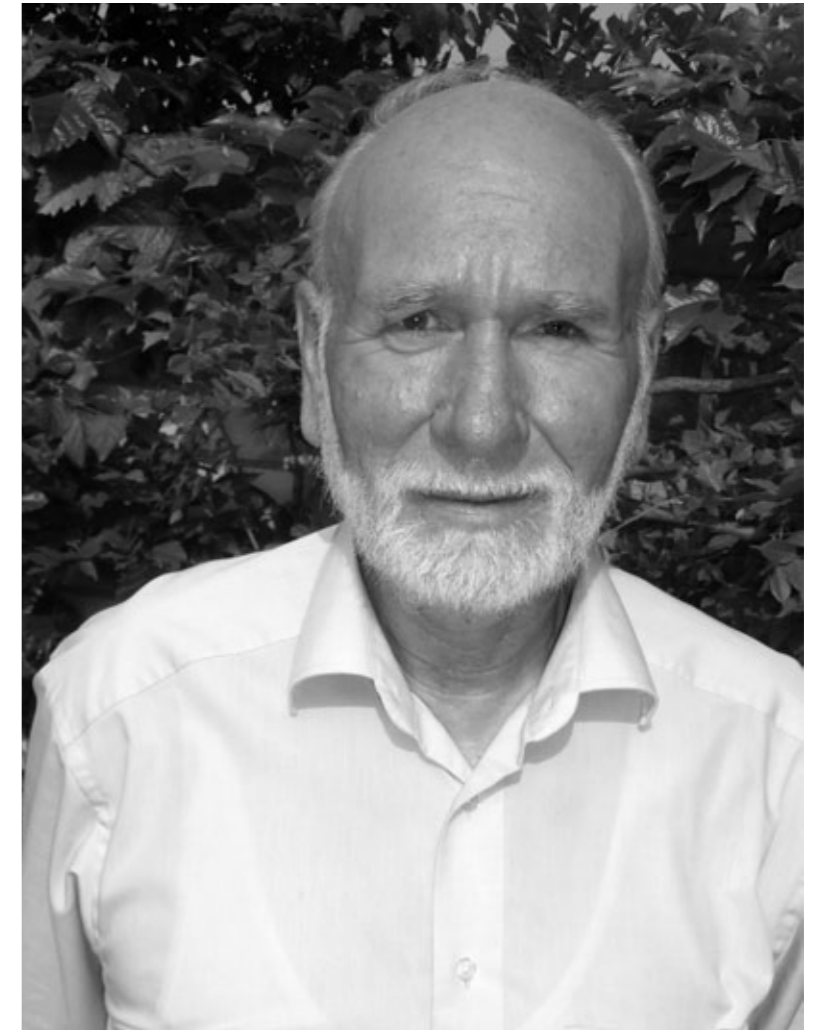
Glauben Sie, dass das mit Traditionen, mit dem Alter der Universität zusammenhängt?

Schmiedecken: Nein, das glaube ich nicht.

Sondern?

Schmiedecken: Ich glaube, das lag an den handelnden Personen.

Herr Schmiedecken, besten Dank für das Gespräch!



Wolfgang Schmiedecken (Akad. Direktor i.R.) war von 1971 bis 2008 als Geschäftsführer am Geographischen Institut der Universität Bonn tätig. In den 1970er Jahren engagierte er sich als Mittelbauvertreter sowohl in der Fachkommission Erdwissenschaften als auch für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät. In den 1980er Jahren war er Vorsitzender des Wahlvorstands zur Wahl des ersten Personalrats der wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Universität Bonn und Gründungsmitglied der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM). Über mehr als zwei Jahrzehnte lang war Wolfgang Schmiedecken zudem Mitglied und auch zeitweise Vorsitzender des Rates der wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie Mitglied im Senat, in zahlreichen Senatskommissionen und Rektorats-AGs – beispielsweise zu Themen wie „Zukunft der Lehrerbildung“ oder „Hochschulkonzept 2010“.



40% der Arbeitszeit für Lehre, 40% für Forschung und 20% für die Verwaltung?

Mit Dr. Doris Lehmann im Gespräch über ihren Arbeitsalltag

Frau Dr. Lehmann, wo haben Sie promoviert und wann sind Sie nach Bonn gekommen?

Lehmann: Ich habe in Köln studiert, wurde dort auch promoviert und erhielt im April 2006 in Bonn eine Vertretungsstelle. Das war eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle für ein halbes Jahr, zunächst ohne Aussicht auf Verlängerung. In diesem halben Jahr habe ich angefangen das zu machen, was keiner im Institut machen wollte, nämlich die praktische Einführung des Bachelor-Studiengangs zum Wintersemester. Ich kümmerte mich vom Stundenplan bis zur Raumplanung um alles, mit dem Resultat, dass viele am Institut

gemerkt haben, dass die praktische Durchführung doch schwierig ist, wenn man sich die ganze Zeit nicht damit beschäftigt hat. Daraufhin bekam ich dann noch eine Verlängerung der halben Stelle, zunächst für ein halbes Jahr, ohne Aussicht auf weitere Verlängerung.

Danach bekam ich zwei halbe Stellen, weil ich nach einem Jahr sagte, ich bräuchte eine volle Stelle, weil ich auch eine volle Miete bezahle. Zuerst wurde ich gefragt, ob ich nicht auch mit einer Dreiviertelstelle zufrieden sei, woraufhin ich sagte: „Naja, bei einer Dreiviertelstelle arbeite ich ja trotzdem voll!“ Ich bestand also darauf und bekam die Stellen.

Da diese auch wieder befristet waren, bin ich letztlich gewechselt und habe bei Prof. Roland Kanz, am Lehrstuhl für allgemeine Kunstgeschichte, die Assistentenstelle bekommen. Das war ein Zweijahresvertrag und schon ein großer Durchbruch. Während der Laufzeit konnte ich dann auf eine Akademische Ratsstelle mit einer Vertragslaufzeit von drei Jahren wechseln, mit der Aussicht auf Verlängerung. Auf der jetzigen Stelle habe ich also ungefähr noch ein Dreivierteljahr und dann die Option auf drei Jahre Verlängerung. Ich habe allerdings gerade von der DFG die Bewilligung für eine eigene dreijährige Stelle bekommen, so dass ich voraussichtlich zum April beurlaubt werde, um mich an die Habilitationsschrift setzen zu können. Das ist leider aus praktischen Gründen notwendig, weil die Personalsituation im Mittelbau ja schon sehr kritisch ist und so im Arbeitsalltag die Zeit für die fachliche Weiterbildung mehr als knapp ist. Für mich ist darum die Stelle im eigenen Drittmittelprojekt eine tolle

Chance, mich weiter zu qualifizieren. Ich hatte mich zwischenzeitlich auch über andere Alternativen informiert, um für die Habilitation forschen zu können, und mich z.B. um Stipendien beworben und vier Jahre lang in einer Forschergruppe engagiert, die einen DFG-Forschergruppenantrag vorbereitet hat. Mir ist in Aussicht gestellt worden, dass ich darüber auf eine Projektstelle wechseln könnte, um mich zu habilitieren. Die DFG hat unseren Vollertrag jedoch abgelehnt und die schriftliche Absage kam erst sechs Monate später. In dieser Phase habe ich sehr viele Anträge geschrieben.

Das heißt, Sie sind jetzt schon ungefähr sechs Jahre promoviert, mussten sehr viel Zeit für administrative Aufgaben investieren und konnten sich bislang wenig auf Ihre wissenschaftliche Arbeit und das Publizieren konzentrieren?

Lehmann: Ja, die Inhalte kommen in der Tat am ehesten zu kurz.

Wie ist es überhaupt dazu gekommen, dass sie sich entschlossen haben, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, bei dieser Unsicherheit – gerade auch in einem Fach wie der Kunstgeschichte, wo es so viele Bewerberinnen und Bewerber gibt?

Lehmann: Ich habe nach dem Abitur erst einmal eine Fotografenlehre gemacht und die auch mit dem Gesellenbrief abgeschlossen. Mein eigentliches Ziel war es, Fotodesign zu studieren. Ich dachte, eine Lehre sei ein guter Weg, weil es auch in diesem Bereich sehr schwierig ist, einen Studienplatz zu bekommen. Das war aber letztlich genau der falsche Weg, weil

man in der Fotoausbildung als Handwerker ausgebildet wird, der verkaufsfähige Produkte herstellen muss. Das ist beim Fotodesign nicht das Ziel. So wurde ich dann abgelehnt und habe mich zur Überbrückung in Köln für Kunstgeschichte eingeschrieben. Nach einer Weile merkte ich einfach, dass mir der Studiengang liegt und Spaß macht. Nach dem Magister habe ich meine Promotion durch Projektarbeiten finanziert und habe kurzfristig zwei wissenschaftliche Hilfskraftstellen angenommen, eine an der Uni Köln und eine in einem DFG-Publikationsprojekt der Uni Düsseldorf. Nach der Promotion habe ich natürlich viele Bewerbungen rausgeschickt, aber beim Arbeitsamt sagte man mir direkt, dass man mir nicht helfen könne und ich auf meine eigenen Kontakte angewiesen sei. Letztlich stimmte das sogar, denn mit der kurzfristig zu besetzenden Elternzeit-Vertretungsstelle in Bonn habe ich das genommen, was sich als Berufseinstieg geboten hat. Der Kontakt hierfür ergab sich über meine vorangegangene Mitarbeit im Buchprojekt und folgende Nebentätigkeiten, denen ich auch in Bonn nachging.

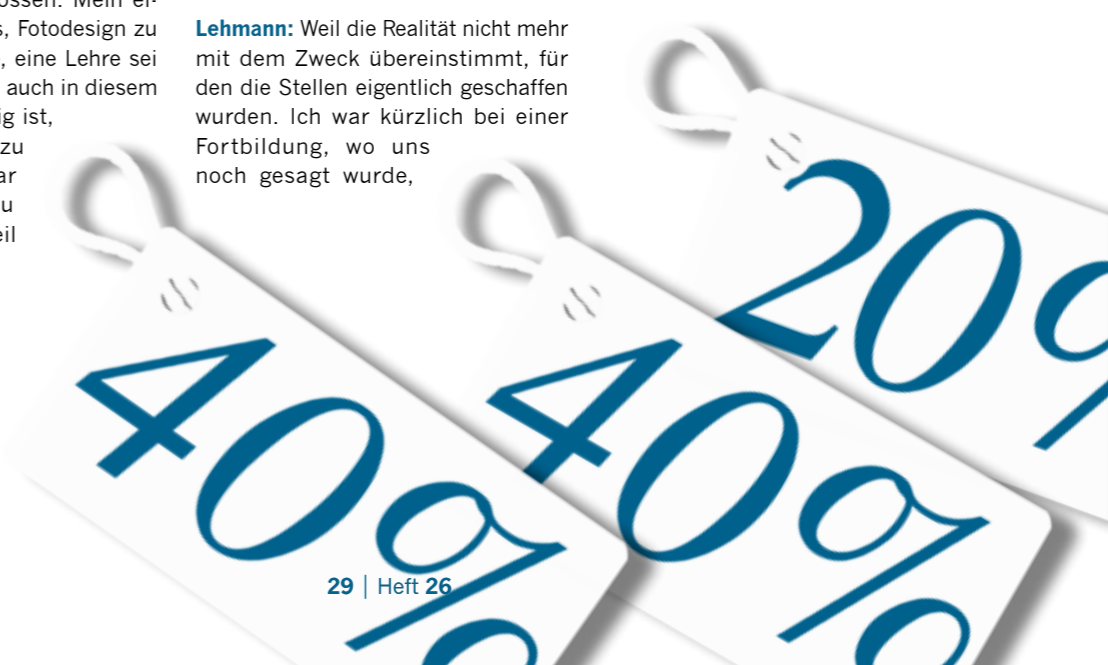
Wieso müssen Sie, um wissenschaftlich arbeiten zu können, Ihre eigene Stelle oder ein Stipendium einwerben, wo Sie doch eigentlich eine Stelle haben, auf der Sie sich qualifizieren können müssten?

Lehmann: Weil die Realität nicht mehr mit dem Zweck übereinstimmt, für den die Stellen eigentlich geschaffen wurden. Ich war kürzlich bei einer Fortbildung, wo uns noch gesagt wurde,

dass wir gemäß der Definition des Rektorats 40 Prozent unserer Arbeitszeit auf die Lehre verwenden sollten, 40 Prozent auf die Forschung und die verbleibenden 20 Prozent auf Verwaltung oder andere Tätigkeiten. Ich gebe zu, ich habe gelacht. Das stimmt nicht mit meinem Arbeitsalltag überein und auch nicht mit dem der Mittelbau-Mitarbeiter, die ich näher kenne.

Und wie sieht der aus? Welche Anteile haben Forschung, Lehre, Administration?

Lehmann: Die Forschung ist nach Feierabend und am Wochenende möglich – wenn dann nichts dazwischenkommt, was noch dringender ist, wie in meinem Fall lange Zeit die Antragsstellung oder die Publikation der Dissertation. Es wäre schön, wenn man die Lehre mit 40% ausüben könnte, aber das ist mit den anfallenden Aufgaben nicht machbar. Man bereitet seine Veranstaltungen so gut wie möglich vor, aber ist eigentlich jetzt schon stets unzufrieden, weil man seinen eigenen Ansprüchen nicht gerecht wird. Es ist so, dass alle Mitarbeiter, die ich in diesem Bereich kenne, hoch motiviert sind. Deswegen sind wir bereit viele Dinge mitzutragen, weil wir sehen, dass das Team und das System nur auf diese Art und Weise funktionieren. Aber es gibt auch da mit Sicherheit eine Leidensgrenze.



„An meinem Berufsbild hat sich viel geändert.

Und ich sehe auch, dass das Berufsbild, das viele noch haben, mit dem Arbeitsalltag nicht mehr übereinstimmt.“

Aber dennoch ist die Laufbahn als Hochschullehrerin für Sie attraktiv? Auch wenn Sie beobachten, wie die Professorinnen und Professoren weit über das normale Maß hinaus arbeiten?

Lehmann: An meinem Berufsbild hat sich viel geändert. Und ich sehe auch, dass das Berufsbild, das viele noch haben, mit dem Arbeitsalltag nicht mehr übereinstimmt. Das ist die Fassade, die zum Teil bewusst aufrecht gehalten wird, um das Universitätsleben attraktiv darzustellen. Für meine Entscheidung war besonders meine positive Erfahrung mit den Projektstellen zentral, wo ich sehr flexible Arbeitszeiten und außerdem viel Abwechslung mit unterschiedlichen Tätigkeiten hatte. Das war für mich gerade während der Promotion sehr gut. Damals hieß es auch noch, dass Universitäten flexiblere Arbeitsbedingungen bieten würden, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dies sieht jedoch bei den Eltern, die ich kenne, meist anders aus.

Sie sind trotz aller zeitlichen Belastungen Mitglied im Senat und im Beirat der Gleichstellungsbeauftragten. Sind Sie auch noch in anderen Gremien? Warum engagieren Sie sich?

Lehmann: Ich war bis zum Ende des letzten Semesters auch im Vorstand des Instituts. Da versuchen wir uns im Kreis des Akademischen Mittelbaus turnusmäßig abzuwechseln. Ich bin noch im Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aufgrund des Stellenwechsels bin ich nicht mehr Mitglied der Kustodenrunde, von meiner Verpflichtung in der Studiengangskommission habe ich mich erst vor kurzem zurückgezogen. Für den Beirat bin ich von meiner Kollegin Dr. Luise Leinweber, der Leiterin der kunsthistorischen Bi-

bliothek, angesprochen worden, die vor mir im Beirat war und mich dafür vorschlagen wollte. Darüber habe ich mich sehr gefreut, weil ich sehe, dass Gleichstellung an der Universität ein unglaublich wichtiges Thema ist. Der Beirat ist eine sehr gute Stelle, um sich einzubringen und überhaupt mitzubekommen, welche Probleme es über den eigenen Tellerrand hinaus gibt. Meine Mitgliedschaft im Senat war eher ein Zufall. Aber ich finde die Gremienarbeit sehr wichtig, weil sie eine Möglichkeit darstellt auch der Stimme des Mittelbaus an wichtigen Stellen Gehör zu verschaffen. Ich finde es zentral, dass Anliegen auch kommuniziert werden, da die meisten Probleme durch mangelnde Kommunikation entstehen.

Den Eindruck haben wir auch. Wir möchten aber doch noch einmal gerne auf die Frage Wissenschaft zurückkommen. Wenn man Ihren großen persönlichen Einsatz sieht, bedeutet dies ja wahrscheinlich, dass Ihnen nicht viel Zeit für anderes bleibt. Und das nehmen Sie trotz des ungewissen Ausgangs auf sich. Wenn man sich habilitiert, gibt es ja nur das Ziel der Professur. Aber nicht alle, die sich habilitiert haben, erhalten auch einen Ruf. Dass dieser Einsatz zu hoch ist, das wissen wir alle. Dennoch wollen Sie das durchziehen und haben nicht das Gefühl, dass da einiges auf der Strecke bleibt?

Lehmann: Ja. Wissenschaft zu betreiben ist schon auch eine gewisse Form der Leidenschaft, die mit der Befriedigung einer bestimmten Neugierde zu tun hat. Zu forschen und das dann wirklich auch zu publizieren und anderen zugänglich zu machen, ist etwas ganz Besonderes für mich. Das habe ich jetzt wieder gesehen, als in Wien eine Ausstellung lief, die zu einem Teil auf den Forschungsergeb-

nissen meiner Dissertation basierte. Tradierte Definitionen und Weltbilder werden immer wieder überdacht und neu diskutiert und Forschung und Lehre tragen dies in die Gesellschaft. Dies bedeutet einen großen Gewinn für mich. Aber generell ist es sicherlich eine Typfrage, ob man gerne abends am Schreibtisch sitzt. Ich sehe auch, dass man ein gewisses Gleichgewicht und Freunde und Aktivitäten außerhalb der Universität benötigt. Ansonsten geht man daran kaputt. Wir wissen, dass es eine Form von Einbahnstraße ist, die auch in einer Sackgasse münden kann. Aber ich werde meine jetzigen Möglichkeiten einfach so gut es geht ausschöpfen und wenn es dann in einer bestimmten Richtung nicht weitergeht, dann weiß ich, dass sich dafür eine andere Tür öffnet. So optimistisch bin ich.

Schockt es Sie auch nicht, dass die Professuren sehr schlecht bezahlt werden?

Lehmann: Das ist in der Tat unschön, gerade wenn man auf Themen wie die Altersvorsorge blickt. Problematisch ist auch der Bereich der Akademischen Oberratsstellen, da es keine oder kaum Alternativen für jemanden gibt, der habilitiert ist. Ich persönlich wundere mich, wenn ich lese, dass das Ministerium sich fragt, warum sich immer weniger Personen habilitieren. Auf der einen Seite findet eine Abwertung der Promotion als Vorstufe statt, die auch vom Hochschulverband getragen wird. Dies soll den Anreiz „falscher Promotionen“ verringern, hat jedoch den Negativeffekt, dass die Betreuung der Promotion nicht mehr honoriert wird. Wieso soll die Habilitation als nächste Stufe dann besser honoriert sein? Auf der anderen Seite führten die Stellenkürzungen der letzten Jahre dazu, dass sich Personen habilitieren, die nie-

mals an einer Universität gearbeitet haben. Dies geschieht z.B. dadurch, dass so viel Förderung in Stipendien gesteckt wird, sei es für Promotion oder auch für Postdoc-Phasen, und man sich über die unterschiedlichsten Programme habilitieren kann. Dies bedeutet aber, dass diese außeruniversitär Habilitierten, die ihre Erfahrungen mit Lehre vielleicht mal über ein Blockseminar gemacht haben, den Arbeitsalltag an der Universität überhaupt nicht kennen. Die bringen dann aber die dicken Literaturlisten mit, weil sie keinen Verwaltungsalltag haben und möglicherweise auch Drittmittel. Viele haben ferner gute Auslandskontakte, weil sie viel mehr Zeit in den Aufbau von Netzwerken investieren konnten. Dies macht sie in Berufungskommissionen trotz der mangelnden Erfahrung mit dem Universitätsalltag besonders attraktiv.

Es wird bei Berufungen nun jedoch auch immer häufiger nach der Lehrerfahrung von Kandidatinnen und Kandidaten gefragt.

Lehmann: Ja – deswegen bin ich auch nicht mutlos, weil ich weiß, dass immer noch jemand gebraucht wird, der weiß, wie man praktisch mit bestimmten Problemen umgeht.

Haben Sie denn das Gefühl hier im Institut in Kollegialstrukturen zu arbeiten?

Lehmann: Wenn das nicht der Fall wäre, wäre ich längst weg. Alle sind insgesamt sehr teamfähig und kollegial. Es gibt natürlich auch hier zwischendurch Kommunikationsprobleme, insbesondere wenn die Informationsvermittlung über Osmoste funktionieren soll, aber grundsätzlich bin ich da sehr gut eingebunden und ich scheue mich auch nicht, Probleme anzusprechen, wenn es welche gibt.

Das Fach Kunstgeschichte gilt nach wie vor als „Frauenfach“, was den Anteil unter den Studierenden betrifft. Auch bei den Promovierenden überwiegt der Frauenanteil – danach kehren die meisten der Wissenschaft den Rücken, obwohl bekanntlich auch der Kultur- und Museumsbereich zu wenige Stellen bietet. Woran liegt dies Ihrer Meinung nach?

Lehmann: Ich glaube, dass bei ganz vielen zu diesem Zeitpunkt die Lebensplanung anders aussieht. Es ist schwierig, sich für eine Habilitation noch einmal für Jahre festzulegen, wenn man Familie möchte. Die meisten haben auch bereits während des Studiums durch Praktika und Nebentätigkeiten vieles ausprobiert, woraus sich ein Job ergibt. Ferner gibt es viele Betätigungsfelder außerhalb des direkten Fokus, sei es bei Versicherungen oder im Kunsthandel. Wissenschaft ist ja nur ein ganz kleiner Bereich, in dem letztlich viele gar nicht arbeiten wollen, weil nicht alle immer so penibel sein möchten.

Wobei das natürlich beide Geschlechter betrifft. Trotzdem ist der Frauenanteil zumindest auf der Professorinnenebene sehr viel geringer. Wie erklären Sie sich das? Wie sichtbar sind Frauen in Ihrer Scientific Community? Werden sie sehr gefördert, oder hat man den Eindruck, dass bei höheren Positionen die männlichen Netzwerke stark greifen?

Lehmann: Die Akzeptanz als Frau ist nicht immer leicht zu bekommen. Dazu kommt die Schwierigkeit erstens überhaupt eine Stelle zu bekommen, zweitens diese durchzuziehen und drittens dann auch noch eine Professur zu kriegen. Bei manchen Frauen könnte ich mir auch vorstellen, dass sie vorher gerne ein gewisses Maß an Sicherheit hätten. Und dass

dann auch noch die Gehälter gekürzt werden und man weiß, dass man sich nicht nur auf befristeten Stellen die ganze Zeit beweisen muss, sondern auch noch auf der Professur nach Leistungskriterien bezahlt wird, ist dann vielleicht eine Tatsache, die nicht in jeden Lebensplan passt. Die männlichen Netzwerke sind mit Sicherheit stark und werden bestimmt nicht schwächer. Bei den Frauen ist dies sehr typabhängig. Es gibt diejenigen, die gezielt zu Veranstaltungen gehen, natürlich nur zu den Kaffeepausen, um im richtigen Moment neben wichtigen Personen zu stehen und dann anschließend auch das Stipendium und die Stelle zu erhalten. Diese Fälle kenne ich genauso wie Personen, die sich immer zurücknehmen, die ganze Arbeit machen und hart kämpfen müssen, um überhaupt bemerkt zu werden, weil sie sich nicht in den Vordergrund drängen.

„Es ist schwierig, sich für eine Habilitation noch einmal für Jahre festzulegen, wenn man Familie möchte.“



„Die Akzeptanz als Frau ist nicht immer leicht zu bekommen.

Dazu kommt die Schwierigkeit erstens überhaupt eine Stelle zu bekommen, zweitens diese durchzuziehen und drittens dann auch noch eine Professur zu kriegen.“

Was müsste Ihrer Meinung nach an strukturellen Verbesserungen eingeführt werden, um eine wissenschaftliche Karriere sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver zu machen? Wären es Juniorprofessuren generell oder Juniorprofessuren mit Tenure Track?

Lehmann: Also, ich habe den Eindruck, dass Juniorprofessuren die Arbeitssituation nicht verbessern. Zumindest nicht innerhalb der Kunstgeschichte. In den Geisteswissenschaften ist es letztlich so, dass in den Berufungskommissionen diejenigen sitzen, die sich selbst habilitiert haben und diesen Standard wahren wollen. D.h. also, wer eine Juniorprofessur bekommt, muss sich – dafür kenne ich auch persönliche Beispiele – trotzdem noch habilitieren. Das ist eine Arbeitsbelastung, die nicht vorgesehen ist und den innerfachlichen Anforderungen keine Rechnung trägt. Wenn man dies mit einem Tenure Track ausstatten würde, könnte das mit Sicherheit die Attraktivität steigern, aber dann wären diese Stellen noch heißer umkämpft: Das ist kein Modell, dass die Gleichheit im Mittelbau befördert, sondern man schafft damit eine andere Wettbewerbssituation. Wenn jemand eine Juniorprofessur bekommt, ist er per Titel sofort höher angesehen, hat eigene Mittel, die er verwalten kann und braucht auch bestimmte Mittelbauarbeiten nicht zu machen. Damit ist folglich dem Mittelbau selbst wenig geholfen. Was dem Mittelbau helfen würde, wäre eine Aufstockung personeller Art, die dafür sorgt, dass man die Arbeitsbedingungen erreicht, die vertraglich vorgesehen sind.

Wissen Sie denn, ob es an anderen Universitäten oder anderen Instituten besser aussieht als in Bonn?

Lehmann: Andere Institute haben vielleicht zwischendurch eine Aufstockung erhalten, haben dafür aber andere Probleme. Die Personalsituation ist überall sehr unterschiedlich, meine Erfahrung ist jedoch, dass an anderen Instituten für den Bereich der Kunstgeschichte auf eine Professur mindestens ein Assistent kam. Das ist bei uns nicht der Fall. Wir haben fünf Professuren und nur drei Assistentenstellen.

Das Modell der Habilitation wird wohl noch eine ganze Weile fortbestehen. Das liegt auch daran, dass Monographien immer noch einen hohen Stellenwert besitzen.

Lehmann: Ja, gerade die Kunstgeschichte zählt zu den Buchwissenschaften. Das trägt sicherlich dazu bei, dass die kumulative Habilitation von vielen Fachvertretern insbesondere in Deutschland nicht als vergleichbar anerkannt wird. Dabei wäre das zum Beispiel etwas, was vielleicht für Frauen attraktiv wäre. Der Punkt ist, dass eine Habilitation für viele bestimmt machbarer wäre, wenn man sich auch über qualitativ hochwertige Aufsätze in entsprechender Dichte qualifizieren könnte – ohne ein solches Mammutprojekt. In der Bonner Habilitationsordnung steht ja beispielsweise auch, dass man in angemessenem Zeitraum seine Habilitationsschrift publizieren soll. Aber ich kenne viele Professoren, die ihre Habilitation bis heute nicht publiziert haben.

In der Tat – aber zurzeit sollte man den Frauen auch nicht zu etwas raten, was nicht als gleichwertig anerkannt wird. Und dies, obwohl die kumulative Habilitation in anderen Disziplinen üblich ist. Auch, dass man ohne Habilitation Professor werden kann, war in den Naturwissenschaften schon vor 20 Jahren so. Was schätzen Sie denn an der Universität Bonn besonders?

Lehmann: Ich schätze neben dem Umfeld mit dem Schloss und dem Park und der ULB, auch die gute Infrastruktur und Einbindung in die Stadt. Ich habe hier sehr viele nette Menschen kennengelernt, auch außerhalb des Instituts. Die Bibliotheken, insbesondere die kunsthistorische Präsenzbibliothek hier im Haus, die zu den ältesten und umfangreichsten Fachbibliotheken Deutschlands zählt, das akademische Kunstmuseum und die Museumslandschaft bieten exzellente Arbeitsbedingungen.

Die Universität gilt als traditionell und konservativ. Können Sie das bestätigen?

Lehmann: Ja.

Worin manifestiert sich dies, zum Beispiel im Vergleich zur Uni Köln, die Sie ja auch kennen?

Lehmann: Das ist in vielen Strukturen ganz tief verankert. Das hierarchische Denken und eine männliche Sichtweise auf bestimmte Dinge sind hier auf vielerlei Art präsent. Ich habe den Eindruck, dass die Bonner Universität z.B. in der Auslegung von Texten manchmal päpstlicher ist als der Papst. Was mir auffällt, was man in Köln garantiert niemals gemacht

hätte, ist, dass man so ein seltsames Männchen für diese Online-Self-Assessments entworfen hat. Der ‚Studienscout Academicus‘ ist ein alter Mann mit Bart, der einen Philosophen darstellen soll und aussieht wie eine Variante von Methusalix. Ich frage mich, welche Jugendlichen sich davon angesprochen fühlen sollen.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft? Für die nächsten Jahre?

Lehmann: Eine offene Gesprächskultur und dass man die geplanten Kürzungen nicht als erstes beim Personal ansetzt und damit meine ich nicht nur das wissenschaftliche. Wenn ich sehe wie am ZEM die Stellen aufgestockt werden zur Evaluation dessen, was wir machen, wo ich denke, dass ich im persönlichen Gespräch mit den Studierenden ein besseres Feedback bekomme, dann halte ich das nicht für eine angemessene Verhältnismäßigkeit in der Verteilung von Stellen. Ich würde mir wünschen, dass man da stärker wieder auf die Inhalte schaut.

Was würden Sie sich für die Gleichstellungspolitik wünschen?

Lehmann: Ich würde mir wünschen, dass man mehr Möglichkeiten zur Kinderbetreuung schafft, weil ich für eine Universität dieser Größe das, was an Möglichkeiten da ist, leider als lächerlich bezeichnen muss. Das ist meine Meinung auch, wenn ich weiß, dass mir jetzt diejenigen gegenüber sitzen, die unglaublich viel Arbeit darin investiert haben, überhaupt etwas zu schaffen, was schon ein Riesenerfolg ist. Aber es entspricht in keiner Weise dem, was die Universität Bonn braucht, denn mit fünf Plätzen für unter Dreijährige kann man weder den Mitarbeiterinnen noch den Studierenden gerecht werden. Das wird nicht dazu führen, dass sich an den Strukturen etwas ändert. Außerdem würde ich es mir wünschen, dass viele, gerade die älteren Männer, die Gleichstellungspolitik ernster nehmen und es nicht nur als „Feigenblatt“ betrachten würden, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Vertretungen in einer Berufungskommission anwesend war. Es muss ein Umdenken in den Köpfen und eine aktive, geistige Auseinandersetzung mit dem weiblichen Potenzial stattfinden.

Vielen Dank, Frau Lehmann, für das Interview!

Doris H. Lehmann ist Akademische Rätin a.Z. am Institut für Kunstgeschichte und Archäologie. Das Thema ihres Habilitationsprojekts lautet „Streitstrategien bildender Künstler in der Neuzeit“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Europäische Historienmalerei des 19. Jahrhunderts, Antikenrezeption und Wien um 1900.

Doris Lehmann ist assoziiertes Mitglied im DFG-Netzwerk ‚Gelehrte Polemik‘. Darüber hinaus vertritt sie die Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im Beirat der Gleichstellungsbeauftragten als auch im Senat der Universität.





Aufgaben des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten und seine Arbeit an der Uni Bonn

Eine Schilderung aus langjähriger Erinnerung –
von Dr. Eva C. van Leewen

I.

Was ist ein PRwiss und wozu?

I. 1

Aufgabenumschreibung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG-NW)

Das LPVG-NW gilt für die „Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts“. Die besonderen Bestimmungen für Vertretungen der wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen sind jeweils in einem Abschnitt des 10. Kapitels geregelt.

Der grundlegende Auftrag ist in § 2 (1) und (2) LPVG-NW seit vielen Jahren unverändert festgeschrieben:

„(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; [...]“

(2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. [...]“

I. 2

Der Anfang war ein Rechtsstreit

Wenn am 14. Juni 2012 turnusmäßig Personalratswahlen stattfinden, so markiert das Datum fast genau den Jahrestag der ersten Wahl einer Personalvertretung speziell für die wissenschaftlich Beschäftigten an der Uni Bonn am 11. Juni 1980. Und dies haben wir dem entschiedenen Einsatz des

„Kristian Freitag, Diplom-Physiker [...], wissenschaftlicher Angestellter am Institut f. Strahlen- und Kernphysik der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität Bonn“

als Beschwerdeführer in der Verfassungsbeschwerde vom 28. Juni 1976 gegen

„§ 5 Abs. 5a des Personalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen – Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG-NW – vom 13.11.1974“

zu verdanken.

Die Beschwerde richtete sich dagegen, dass nach

„der Neufassung des LPVG/NW mit Wirkung vom 1.7.1975 alle wissenschaftlichen Mitarbeiter im Sinne des Hochschulgesetzes und Gesamthochschulentwicklungsgesetzes mit Ausnahme der in den Hochschulbibliotheken tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter vom Geltungsbereich des LPVG ausgeschlossen“

sind.

„Da durch das LPVG/NW [...] arbeitsrechtlich so bedeutende Entscheidungen wie Einstellungen, Höhergruppierung und Kündigung (§ 72 Abs. 1 LPVG/NW 1974) der Mitbestimmung der gewählten Vertretung der Beschäftigten unterliegen, bedeutet der generelle Ausschluß der wissenschaftlichen Angestellten eine erhebliche Einschränkung der Grundrechte der wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen.“

Und weiter:

„Da der Beschwerdeführer ebenfalls als wissenschaftlicher Angestellter mit den typischen Tätigkeitsmerkmalen an einer Hochschule tätig ist, ist der Beschwerdeführer durch die Bestimmung des § 5 Abs. 5 a LPVG/NW 1974 in seinem Grundrecht aus Art. 3 Abs.1 GG verletzt“

(alle Zitate aus dem Text der Verfassungsbeschwerde 2 BvR 613/76 an das BVG Karlsruhe vom 28. Juni 1976).

Eigentlich war angestrebt, den vorherigen Zustand der Zugehörigkeit zu der an der Uni Bonn vorhandenen Personalvertretung wiederherzustellen. Das Verfahren zog sich hin und hatte schließlich die Etablierung gesonderter Personalvertretungen für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Universitäten (PRwiss) zur Folge. Und damit gab es beim Wissenschaftsministerium in Düsseldorf auch einen Hauptpersonalrat für diesen Vertretenenkreis (HPRwiss), dessen erster Vorsitzender bis zu den ersten turnusmäßigen Wahlen im Sommer 1981 Dr. Kristian Freitag wurde.



I. 3

Das Stufenkonzept als Hilfe im Streit

Der HPRwiss, die sogenannte „Stufe“, war (bis zum Hochschulfreiheitsgesetz vom 31.10.2006) beim Wissenschaftsministerium in Düsseldorf angesiedelt und vertrat die Belange der wissenschaftlich Beschäftigten und ihrer Vertretungen überörtlich. Ganz wichtig war auch seine Funktion als Vermittler in solchen Fällen, in denen örtliche Personalräte mit ihren Dienststellen keine Einigung erzielen konnten. Dann konnte der HPRwiss den Fall übernehmen und mit dem Ministerium verhandeln. Das Ministerium seinerseits, als damals oberste Dienstbehörde der Universitäten, konnte nach entsprechenden Verhandlungen (Erörterungen) ggf. der Hochschule ein bestimmtes Verhalten vorschreiben. Das verhalf manches Mal zu einem Sieg eines PRwiss in individueller Sache vor Ort, ob vertrauensvoll und friedensstiftend (s.o. I.1) sei dahingestellt.

Bei Ablehnung eines PRwiss-Antrags durch jeweils höhere Ebenen, kann eine Einigungsstelle angerufen werden. Dies in dem Detail zu beschreiben, wie es unter den verschiedenen Hochschulgesetzen in NRW wirksam war und jetzt wäre, soll hier gar nicht versucht werden, denn die Uni Bonn ist bisher ohne diese Instanz zurecht gekommen.

Bis in die 1990er Jahre war das Verhältnis zwischen Dienststelle und PRwiss jedoch von z.T. recht heftigen Auseinandersetzungen geprägt. Das damalige Selbstverständnis der Verwaltung hatte oftmals zur Folge, dass die im LPVG festgeschriebenen Rechte der Personalvertretung ignoriert wurden; lange Diskussionen um einzelne Beteiligungsformen und ihre Umsetzung waren die Regel. Und dabei waren die Problemfelder im Vergleich zu heute noch weitaus überschaubarer.

I. 4

Klassische Beteiligungsangelegenheiten

Man unterscheidet bei Maßnahmen, die die Dienststelle durchführen will, zwischen Individual- und Kollektivmaßnahmen. An solchen ist der PRwiss in prinzipiell drei unterschiedlichen, abgestuften Formen zu beteiligen. Der Rektor, im LPVG ausdrücklich als Ansprechpartner des PRwiss benannt und Dienstherr der wissenschaftlich Beschäftigten, hat sich an die Regelungen der Paragraphen 72-75 zu halten und die beabsichtigten Maßnahmen dem PRwiss rechtzeitig zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung vorzulegen, so dass noch Gestaltungsmöglichkeiten bestehen. In der alltäglichen Praxis tritt die Personaldezernentin an die Stelle des Rektors und ist ständige Ansprechpartnerin; bei den auch gesetzlich vorgeschriebenen gemeinsamen Besprechungen oder in besonders problematischen Fällen muss der Rektor tatsächlich selbst aktiv werden.

Individualmaßnahmen betreffen die wissenschaftlich Beschäftigten als einzelne Personen und reichen von der Einstellung, Art und Dauer der Beschäftigung, der Arbeitsplatzgestaltung sowie über Eingruppierungen, Vertragsverlängerungen und -auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen bis zu – im negativen Falle – auch Abmahnungen und Kündigungen.

Kollektivmaßnahmen betreffen die Beschäftigten alle gleichermaßen – typische Beispiele waren die Einführung der EDV in der Personalverwaltung, die Ablösung der alten Wählscheibentelefone mit Schloss oder auch (zum Glück bisher mehrfach gescheiterte) Versuche der Einführung einer Parkraumbewirtschaftung.

II. Der PRwiss an der Uni Bonn in den zwanzig Jahren bis zum Sommer 2011

II. 1

Mehr gegenseitige Achtung

Irgendwann muss mal das Schlagwort der „Kundenorientierung“ aufgekommen sein und gleichzeitig ein Generationswechsel stattgefunden haben. Jedenfalls wurde die Art der Ansprache seitens der Verwaltung deutlich verbindlicher, manchmal freundlich bis zur Unverbindlichkeit, und das wiederum hatte zur Folge, dass man (d.h. Dezernenten und PRwiss-Vorstand) sich gegenseitig dafür rühmte(n), doch über eine wirklich „gute Streitkultur“ zu verfügen. Die bestand immerhin darin, dass man Dinge nüchtern, offen, sachlich und ungeschönt benannte und beschrieb; da war dann manche Aussage in ihrer Ehrlichkeit auch wieder recht harsch. Funktioniert hat die angestrebte neue Kommunikation jedenfalls erstmal nicht wirklich.

[In Klammern sei an dieser Stelle vermerkt, dass die nunmehr folgenden Entwicklungen zwischen PRwiss und „Rektor“ aus vornehmlich weiblichem Pragmatismus und Verbalverhalten entsprangen. Das jedoch immer im Einvernehmen mit den Herren in den jeweiligen Gremien.]

II. 2

Ein neuer Vertretenenkreis

Mit der Umwandlung der medizinischen Einrichtungen an sechs Universitäten in NRW in eigenständige Körperschaften öffentlichen Rechts im Jahre 2001 wurden die der Medizinischen Fakultät der Uni Bonn angehörigen Beschäftigten, denen neben der Krankenversorgung auch Forschung und Lehre oblag und obliegt, an das Uniklinikum Bonn (UKB) „ausgeliehen“; vertraglich sind sie nach wie vor an den Rektor gebunden. Seitdem gibt es für diese Kolleginnen und Kollegen zwei wissenschaftliche Personalräte: Der PRwiss-UKB ist für alles zuständig, was mit dem Arbeitsplatz und allen ihn ausgestaltenden Faktoren zu tun hat, der PRwiss-Uni für die vertragsrelevanten Dinge.

Zunächst hatte dieses Kuriosum nur eine spürbare Auswirkung auf den PRwiss-Uni: Es musste 2002 neu gewählt werden. Der PRwiss-Uni wuchs auf 15 Mitglieder an und es gab eine neue „Liste“, nämlich die der Mediziner. Wie schon in all den Jahren zuvor war in der Arbeit des Gremiums niemals Konkurrenzverhalten oder gar Profilierungssucht einzelner Gruppen zu spüren und diese Geschlossenheit im Sinne der Sache und nicht im Sinne einzelner privater Interessen hat viel dazu beigetragen, dass sowohl in den Jahren äußerst problematischen Kommunikationsverhaltens seitens der obersten Leitungsebene wie auch nach der viele Rechte beschneidenden Novellierung des LPVG am 17.10.2007 auf der operativen Ebene stets vertrauensvolle Zusammenarbeit stattfinden konnte.

II. 3

Immer wieder schwierige individuelle Problembereiche

Die Arbeit der PRwiss an den Unis hatte von Anbeginn an ein gravierendes Handicap: den sogenannten „Tendenzschutz“. Danach musste bei wesentlichen Individualmaßnahmen die Beteiligung des PRwiss von der betroffenen Person bei der Dienststelle explizit angefordert werden. Da Verwaltungen naturgemäß nicht darauf erpicht waren, sich von einem PRwiss ‘kontrollieren’ zu lassen, ging jahrelang der Kampf um eine angemessene Information von einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ein entsprechendes Formular in den Einstellungsunterlagen bzw. das Unterlassen von Hinweisen darauf, dass die Beteiligung des Personalrats die Sache nur verlängere und den geplanten Einstellungstermin gefährde, da es beim PRwiss doch einen 14-täglichen Sitzungsrhythmus gebe. Auch dies können wir heute zum Glück (weitestgehend) abhaken (s.u. III).

Ein sehr unerquickliches und ganz schwer zu greifendes Thema war – und ist bis heute – jenes Verhalten mit- und untereinander, das Mobbingcharakter hat und Menschen extrem beschädigen kann. Opfer solcher Verhaltensweisen sind oft Persönlichkeitstypen, die – wenngleich von Natur aus stark – unter dem Druck von z.B. eigener Zielvorstellung (Promotion), Zeitlimits (befristeter Vertrag auf halber Stelle) und Arbeitsanforderungen der (das Drittmittelprojekt) führenden (meist professoralen) Fachperson nicht nur krank werden, sondern oft wirklich menschlich zu zerbrechen drohen. Und es sind nicht signifikant



II. 4

mehr Frauen, die auch beim PRwiss Rat suchen – das Problem scheint geschlechterneutral verteilt aufzutreten.

Der Konkurrenzkampf, befördert durch das Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31.10.2006 und die Hochschulautonomie, hat die Lage insofern verschärft, als nunmehr ökonomische Gesichtspunkte alles Handeln zu bestimmen scheinen und damit Dauerstellen immer mehr abgeschafft wurden, befristete Stellen meist nur noch bis zum 40sten Lebensjahr besetzt werden und ganze Stellen Mangelware sind. Leider sind diese Schrecklichkeiten gesetzlich weitgehend abgedeckt und die Handlungsspielräume des PRwiss sehr beschränkt.

Hinzu kommt auch noch eine weitere Auswirkung des HFG: die Deregulierung. Aufgaben, die früher allein in der zentralen Verwaltung lagen, obliegen nun den Fakultäten oder anderen Betriebseinheiten, die gemäß LPVG gar nicht direkte Ansprechpartner des PRwiss sein können. So wird Personalmittelbudgetierung und Planung von Lehre und Forschung auf dieser Ebene konzentriert, all die Elemente also, die unmittelbar das Arbeitsfeld von wissenschaftlich Beschäftigten beeinflussen. Der Rektor in seiner Eigenschaft als vertragschließender Dienstherr agiert nur auf Anträge, die ihn auf dem Dienstweg erreichen: Fachvorgesetzte/r über geschäftsführende/n DirektorIn über DekanIn an Rektor. So können umgekehrt ggf. Anfragen oder Beschwerden des PRwiss vom Rektor auch erst nach dessen Nachfragen auf dem umgekehrten Kommunikationsweg beantwortet werden.

Kollektives wird zunehmend umfangreicher und mühsamer

Es würde zu weit führen, alle unter die Kollektivmaßnahmen fallenden Projekte aufzulisten und im Detail (mit Zitat der vielfältigen rechtlichen Bestimmungen) zu erläutern. Aber einige sollen doch hervorgehoben werden.

Da gibt es den Arbeitsschutz, für den der ASA (Arbeitssicherheitsausschuss) regelmäßig zu tagen hat, um die quantitative und qualitative Einhaltung der in diesem Kontext relevanten Gesetze und Verordnungen durch die verantwortlichen Personen sicherzustellen. Die Sicherheitsinstruktionen dazu, wie und wann man eine Leiter benutzen darf, lösen in dem Moment kein Schmunzeln mehr aus, in dem jemand – von derselben gefallen – verletzt worden ist. Der Umgang mit Gefahrstoffen z.B. in der Chemie hat nach den Vorschriften gelehrt zu werden – wenn eine Unfallmeldung im PRwiss aufläuft, wird dieser nachforschen. Wenn das AVZ III in der Römerstraße über lange Jahre hinweg PCB-belastet trotz aller kostenträchtigen und wohldokumentierten Luftwaschaktionen immer noch nicht wirklich leergezogen ist, haben wir ein Auge drauf.

'Gesundheit am Arbeitsplatz' ist auch so ein altes und im Bereich Gesundheitsmanagement immer neues Thema: Jahrelang nach Einführung der Computer gab es vielerorts keine ergonomisch adäquaten Arbeitsplätze – der PR für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung hat mehrfach Rechner tatsächlich konfisziert, bis der Unstand behoben war.

An diesem Beispiel scheint eine Schwierigkeit für die PRwiss-Arbeit auf: Manches, was wir gegenüber der Dienststelle zum „Fall“ hochkochen könnten, würde von den von uns Vertretenen als unzulässige Bevormundung abgelehnt. So war eine Zeit lang die Zustimmung des PRwiss zur Beschaffung eines jeden (damals tollen und teuren) Laptops notwendig, der, natürlich unergonomisch durch die Gegend getragen, u. U. auch sowas wie Wachstumsdaten von fernen Reisefeldern speichern sollte. Ähnlich jetzt Absurdes findet sich zuhauf.

Leider auch im Kontext von Datenschutz und Datensicherheit: Die technischen Möglichkeiten der EDV machen keine von einem PRwiss in einer Dienstvereinbarung festzuschreibenden Regelungen mehr möglich, deren Einhaltung wirklich ernsthaft überprüfbar wäre. Was bleibt, ist die Belehrung, die Mahnung an die mit der Sache Beschäftigten, sich gesetzeskonform zu verhalten und damit die Androhung von Strafe. Schöne Neue Welt.

III.

Der PRwiss seit dem Juli 2011

III. 1

Rechte wie nie zuvor

Mit dem neuen LPVG-NW, das am 16. Juli 2012 in Kraft getreten ist, gibt es nicht nur gegenüber der äußerst restriktiven Vorgängerversion, sondern überhaupt bisher nicht gekannte Rechte für die PRwiss im Lande NRW. Dass es dazu gekommen ist, darf dem Einsatz der Nachfolger von Dr. Kristian Freitag (s.o. I.2) zugute geschrieben werden, die sich insbesondere auch in Person des letzten HPRwiss-Vorsitzenden Dr. Diethard Kuhne bei Abschaffung der Hauptpersonalräte für die Universitäten durch Entlassung in die Freiheit derselben unter der „Herrschaft“ von selbstgewählten Hochschulräten dafür stark machten, dass die – mittlerweile auch im LPVG verankerte – Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) mit ihrer Meinung im Ministerium (MIWF) nicht nur geduldet, sondern auch gefragt wird.

Ganz besonders wichtig: Das **Antragserfordernis**, der alte „Tendenzschutz“, ist endlich **gefallen** und der PRwiss muss alle Individualmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt bekommen und zustimmen, bevor die Maßnahme durchgeführt werden kann. D.h., **der PRwiss begleitet nunmehr** alle, also auch **Sie**, von der Stellenausschreibung über das Bewerbungsgespräch bis zur Einstellung mit Eingruppierung etc. über alle vertraglichen Änderungen und Sie können sich jederzeit mit Ihren Fragen an den PRwiss wenden.

Auch sehr wichtig: Zu den jetzt vom PRwiss Vertretenen gehören in Bonn nun auch die Wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) mit Masterabschluss und die Lehrbeauftragten mit 4 oder mehr SWS Lehre.

III. 2

Vertretungsmöglichkeiten wie nie zuvor

Mehr als jemals zuvor kann sich der PRwiss jetzt gegenüber der Dienststelle für Sie, die von uns gemäß LPVG-NW vertretenen wissenschaftlich Beschäftigten einsetzen.

Das gilt insbesondere für die Sie ganz persönlich betreffenden Individualmaßnahmen. Machen auch Sie diese Chance für sich nutzbar und wenden Sie sich mit Ihren Fragen an uns.

III. 3

Pflichten wie nie zuvor

Nun kommen zu den Sitzungen des PRwiss so viele Beteiligungsvorlagen aus der Personalverwaltung herein, wie nie zuvor. Es könnte vermutet werden, dass wieder Dissenz über die Einhaltung von Fristen entsteht. Aber beide Seiten haben gelernt:

Die Kommunikation klappt (meistens).



III. 4

Und wie geht's weiter?

Hoffentlich friedlich und konstruktiv in gegenseitiger Achtung, wie das Gesetz es befiehlt.



Equal Pay Day 2012 in Bonn

Durch Speed-Coachings fit für Gehaltsverhandlungen

Das Thema des diesjährigen Equal Pay Days lautete „Lohnfindung – Geschlechtergerecht?“. Die aktuelle Lücke bei den Löhnen von Frauen und Männern in Deutschland beträgt durchschnittlich 23% (Statistisches Bundesamt)¹. Dieser Lohnabstand erzeugt im weiteren Lebensverlauf von Frauen eine Rentenlücke von sogar 59%. Diese Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, die Prinzipien der Lohnfindung genauer zu betrachten.

Die zentralen Fragen des Equal Pay Days 2012 lauteten daher: Wer macht Frauenlöhne? Was bestimmt die Höhe von Frauenlöhnen? Was muss sich ändern?

An der Lohnfindung sind als Akteure neben den Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände beteiligt. Die Höhe der Löhne wird zum einen bestimmt durch die jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen und zum

anderen durch Ausbildung, Kompetenz und Berufserfahrung. Die daraus folgenden Forderungen, die bei dem diesjährigen Equal Pay Day besonders unterstrichen wurden sind die Neubewertung so genannter frauentypischer Berufe sowie die Schaffung von mehr Transparenz bei der Lohnfindung.

Ausgerichtet von dem Business and Professional Women Club Bonn e.V. (BPWC) und unterstützt von zahlreichen Kooperationspartnern wie den Gleichstellungsbüros der Stadt und der Universität, der Industrie- und Handelskammer, dem Amt für Wirtschaftsförderung, dem Deutschen Juristinnenbund, der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschland sowie der Stelle für Chancengleichheit bei der Arbeitsagentur fanden im Arkadenhof der Universität Speed-Coachings statt. Interessierte Frauen konnten sich dabei über Strategien für Gehaltsverhandlungen und Karriereplanungen beraten lassen.

Gerahmt wurde dieses Programm von Ausstellungsständen der Kooperationspartner, an denen es die Möglichkeit gab sich über die einzelnen Organisationen und Büros zu informieren und mit den entsprechenden Vertreterinnen über Lohnunterschiede und mögliche Ursachen und Lösungen zu diskutieren.

Die Bilanz dieser Aktion fiel für alle Beteiligten sehr positiv aus. Neben zahlreichen Gesprächen an den Ausstellungsständen nahmen 43 Frauen das Coaching-Angebot in Anspruch. Sowohl die Coaches als auch die Teilnehmerinnen waren mit den Ergebnissen der Gespräche sehr zufrieden.

Die Medienwirksamkeit der Aktion belegt neben ihrem Erfolg auch die Aktualität des Themas: der General Anzeiger, die WDR Redaktion Bonn und WDR Aktuelle Stunde TV waren vor Ort.



¹ Mit der Lohnlücke von 23% zählt Deutschland im Europäischen Vergleich zu den Ländern mit dem höchsten Lohnabstand zwischen Frauen und Männern. Der Europäische Durchschnitt beim Gender Pay Gap liegt bei 17%.

Für alle, die diese Aktion verpasst haben oder sich noch weiter über das Thema „Lohn und Lohnfindung“ informieren wollen, sind folgende Links interessant:

www.equalpayday.de

Die offizielle Seite der Organisation rund um den Equal Pay Day.

www.lohnspiegel.de

Lohnspiegel.de informiert über Gehälter und Lohnlücken in sämtlichen beruflichen Branchen und ermöglicht Einkommensvergleiche differenziert nach Geschlecht, Beruf und Unternehmen.

www.wiedereinstiegsrechner.de

Der Wiedereinstiegsrechner vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt anhand persönlicher Angaben, welches Einkommen Frauen bei einem Wiedereinstieg in den Beruf, beispielsweise nach der Elternzeit, erwarten können.



Ausbau der MINT-Aktivitäten für Schülerinnen an der Universität Bonn

Die Universität Bonn ist dem Nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ beigetreten. Die Initiative wurde 2008 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gestartet, um mehr Frauen für duale und akademische Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu gewinnen. Der MINT-Bereich bietet hervorragende berufliche Karrieremöglichkeiten und viele interessante, verantwortungsvolle Berufsfelder, doch weibliche Nachwuchskräfte in diesem Bereich sind Mangelware.

Ziel der Paktpartner ist es, das Potential von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu nutzen und ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln. Zu den Mitgliedern zählen große Wirtschafts- und Forschungsunternehmen sowie Wissenschaftseinrichtungen und Hochschulen. Sie wollen die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzeigen, Interessentinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Forschungseinrichtungen gewinnen. Durch die Initiative sollen in den nächsten Jahren zusätzliche Angebote (Workshops, Fachkräftekampagnen, Praktikumsplätze, Studienorientierung, Berufsvorbereitung, Mentoringprogramme, Beratungs- und Assessmentverfahren etc.) für mindestens 20.000 junge Frauen geschaffen werden.

PROBIEREN VOR
DEM STUDIEREN

TasteMINT ist eines der Projekte, die durch das BMBF mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen dieser Initiative gefördert wurde. Zusätzlich zum jährlichen Schnuppertag für Schülerinnen und zum girls'day wird dieses dreitägige Potential-Assessment zweimal im Jahr an der Uni Bonn angeboten. Im letzten Heft der FrauenPerspektiven haben wir ausführlich darüber berichtet. In Absprache mit life e.V., der für die bundesweite Implementierung zuständigen Institution, wurde das Verfahren an der Uni Bonn weiterentwickelt und stärker auf das Profil der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zugeschnitten. Die Aufgaben wurden spezifiziert und das Beratungsangebot der Fächer Informatik, Mathematik und Physik/Astronomie intensiviert.

In den vergangenen Osterferien wurde tasteMINT zum dritten Mal durchgeführt. Seit Anfang letzten Jahres haben 44 Oberstufenschülerinnen und Abiturientinnen teilgenommen und dadurch die Möglichkeit erhalten, ihre Fähigkeiten in den Bereichen Mathematik, Informatik und Physik/Astronomie zu erproben. „Es hat viel Spaß gemacht, in lockerer Atmosphäre und ohne Leistungsdruck auszuprobieren, was ich kann und ich war überrascht, wie hilfreich und ausführlich die Einzelgespräche ausfielen“; so eine Bonner Schülerin. Die Teilnehmerinnen waren begeistert von der intensiven Betreuung und das individuelle Feedback durch die Assessorinnen und Assessoren. Das Rahmenprogramm ergänzte das Angebot durch Führungen im Arithmeum, im Zyklotron oder im Silizium Labor (SiLab) und eine Vorführung von autonomen Robotern.

Eine verbesserte Selbsteinschätzung, intensive Studienberatung sowie ein reger Austausch mit Bonner Studierenden und Lehrenden ermöglichte es den Schülerinnen, nicht nur ein klareres Bild von ihren eigenen Fähigkeiten und den konkreten Studieninhalten, sondern auch vom Profil unserer Universität zu erlangen.

Wir danken allen Beteiligten für ihre engagierte Mitwirkung und Unterstützung!

Mehr Informationen zum Nationalen Pakt erhalten Sie unter:

www.komm-mach-mint.de





Maria von Linden-Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn

Die Universität Bonn hat eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen, sie zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren und auf ihrem Weg in Wissenschaft und Forschung zu unterstützen. Diese Maßnahmen sind im Maria von Linden-Programm zusammengefasst. Es trägt den Namen der ersten Titularprofessorin an der Universität Bonn.

Finanzielle Förderung

- Zur Teilfinanzierung von Kongressreisen sowie kürzerer Forschungsaufenthalte im In- und Ausland können Zuschüsse beantragt werden. Kongressreisen können nur bezuschusst werden, wenn eine aktive Teilnahme der Antragstellerin (Poster, Vortrag) an der Veranstaltung geplant ist.
- Für einige Monate können Zwischenfinanzierungen gewährt werden, wenn eine Anschlussfinanzierung entweder über eine frei werdende Institutsstelle oder eine Drittmittelstelle gesichert ist (nach Abschluss der Promotion und für alle weiteren Qualifikationsstellen).
- **Habilitandinnen** können vor Abschluss ihrer Habilitation Mittel für die Einstellung einer wissenschaftlichen Hilfskraft (max. 12 Monate) beantragen.
- Wissenschaftlerinnen, die für eine Professur qualifiziert sind, aber noch keinen Ruf erhalten haben und im Rahmen der gesetzlich festgelegten 12-Jahresregelung keine Stelle mehr innehaben, können sich um ein Jahresstipendium von monatlich netto 2.500 € bewerben.

Antragsmodalitäten unter

[www.gleichstellung.uni-bonn.de/
foerderung/maria-von-linden-
foerderprogramm/foerdermassnahmen](http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/foerderung/maria-von-linden-foerderprogramm/foerdermassnahmen)

Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra

Das MeTra-Programm bietet jungen Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Hochschule anstreben, professionelle Unterstützung und Beratung durch

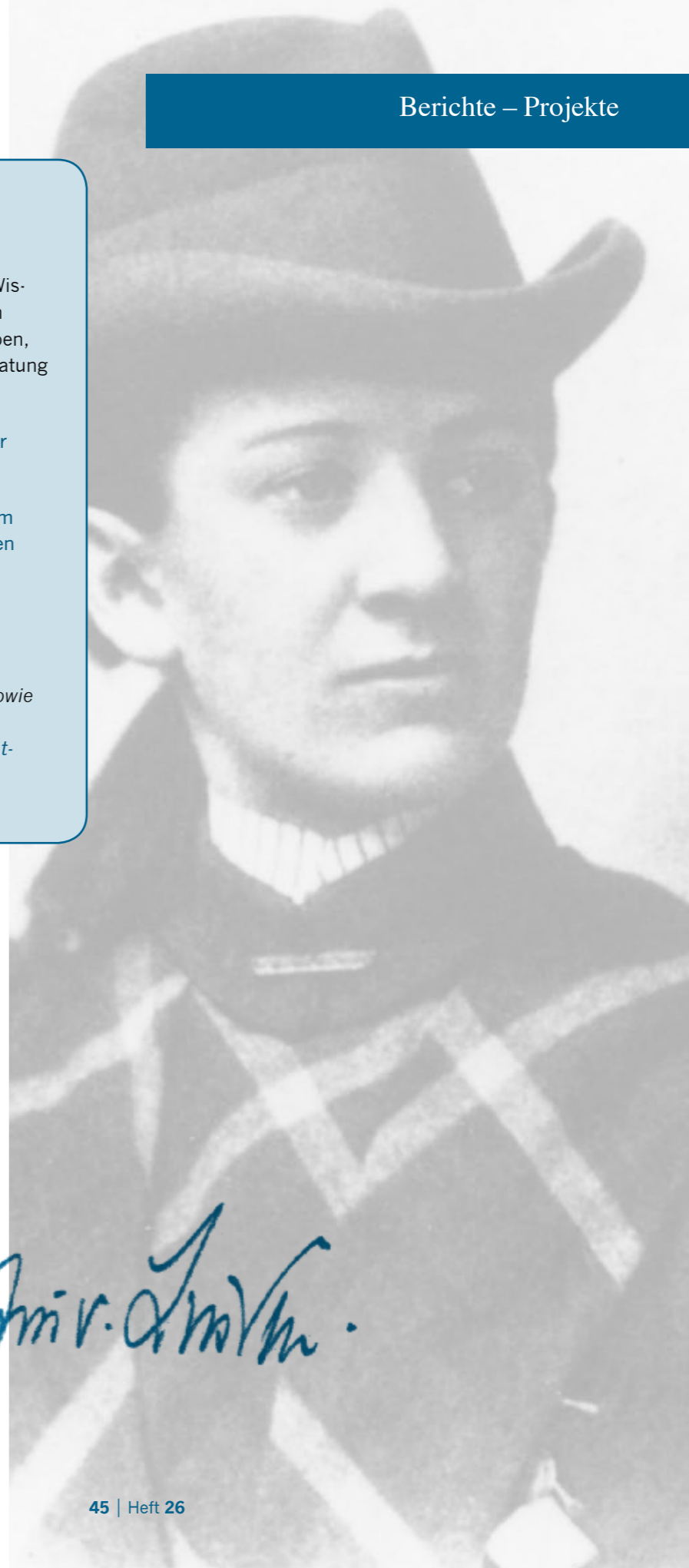
- die Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors,
- ein interessantes Rahmenprogramm mit Workshops zu karriererelevanten Themen sowie
- regelmäßige Netzwerkabende zum Austausch mit Gleichgesinnten

Angesprochen sind *Doktorandinnen* sowie *Postdoktorandinnen*, *Habilitandinnen*, *Nachwuchsgruppenleiterinnen*, *Privatdozentinnen* und *Juniorprofessorinnen* der Universität Bonn.

Näheres zum Programm
und zur Bewerbung unter

www.metra.uni-bonn.de

Prof. Dr. Graßmair v. Ameln



Vertretungen und Personalräte

Rat der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vorsitzende: Dr. Marieluise Koch, Tel.: 73-3253,
E-Mail: koch.m@uni-bonn.de

Stellvertreter: Dr. Gustav Quade, Tel.: 287-16685,
E-Mail: quade@uni-bonn.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

Vertretung der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung

Sprecherin: Raja Bernard, Tel.: 73-4898,
E-Mail: rbernard@uni-bonn.de

Stellvertreter: Norbert Borengässer, Tel.: 73-7343,
E-Mail: normab@uni-bonn.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

Gruppenvertretungen, Personalräte, Mitarbeiter- und Konfliktberatung der Universität und des Universitätsklinikums, Betriebsärztlicher Dienst

Personalrat der Universität Bonn

Geschäftszimmer: Frau Lommerzheim
Tel.: 73-7381, Fax: 73-2825
E-Mail: personalrat@uni-bonn.de
Sprechstunden Mo-Fr 8–12 Uhr
oder nach Vereinbarung
Konviktstr. 4, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Büro: Birgit Grau
Tel.: 73-3279 oder 73-3280, Fax: 73-5094
E-Mail: prwiss@uni-bonn.de
Bürozeiten 9–16 Uhr
Sprechzeiten nach Vereinbarung
Belderberg 6, 3. Et, R 3.012 und 3.013

Schwerbehindertenvertretung

Christine Schröder-Diederich
Tel.: 73-1745, Fax: 73-5087
E-Mail: sbv@uni-bonn.de
Konviktstr. 1, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum

Tel.: 287-15830, Fax: 287-14046
E-Mail: PR-Wiss@ukb.uni-bonn.de
Sigmund-Freud-Str. 25,
Haus 18 (Venusberg, Klinikgelände)

Gleichstellungsbeauftragte für das Universitätsklinikum

Sabine Zander, Tel.: 287-15554
E-Mail: sabine.zander@ukb.uni-bonn.de
Sigmund-Freud-Str. 25

Mitarbeiter- und Konfliktberatung

Katrin Sippel, Tel.: 73-4509
E-Mail: ksippel@uni-bonn.de
Adenauerallee 10
Bürozeiten Mo-Do vornehmlich vormittags
und nach Vereinbarung

Vera NDiaye, Tel.: 73-4515
E-Mail: vndiaye@uni-bonn.de
Adenauerallee 10
Bürozeiten Di-Fr vornehmlich vormittags
und nach Vereinbarung

Stephan Fried, Tel.: 287-16455
E-mail: sfried@uni-bonn.de
Sigmund Freud Straße 25
Haus 46 (Geb.: 358) / Zimmer 5

Betriebsärztlicher Dienst

Ltd. Betriebsarzt: Dr. med. Leo Packbier
Tel.: 287-16176
E-Mail: betriebsarzt@uni-bonn.de
Sigmund-Freud-Str. 25



Geheimnisvoll ist der universitäre Mittelbau...