



Gleichstellungsbeauftragte

Postanschrift Ursula Mättig
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Besucheradresse Konviktstraße 4, 1. Etage (Lennéhaus)
53113 Bonn

Tel.: 0228 / 73-7490
Fax: 0228 / 73-9487

E-Mail: maettig@uni-bonn.de

Geographinnen im Interview

Professorinnen-Programm II
Wilhelmine Hagen-Stipendium

Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bonn
Studienjahr 2013/14

Gleichstellungsbeauftragte

Ursula Mättig

Tel.: 0228/73-7490

Fax: 0228/73-9487

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.: 0228/73-2703

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

Stellvertreterin Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Dagmar Diloo

Direktorin der Abt. Päd. Hämatologie/Onkologie

Zentrum für Kinderheilkunde und Jugendmedizin

Universitätsklinikum Bonn

Adenauerallee 119

Tel.: 0228/287-33215

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

Mitarbeiterin

Tanja Banavas

Tel.: 0228/287-33207

E-Mail: tanja.banavas@ukb.uni-bonn.de

Die Gleichstellungsbeauftragte

Postanschrift

Regina-Pacis-Weg 3

53113 Bonn

Büro

Konviktstr. 4 (Lennéhaus)

Sekretariat: Andrea Reykers

Tel.: 02 28/73-6574

Fax: 02 28/73-9487

E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de

Mitarbeiterinnen

Sandra Hanke

Dr. Martina Pottek

Herausgeberin

V.i.S.d.P: Ursula Mättig

Homepage

www.gleichstellung.uni-bonn.de

Redaktion

Sandra Hanke

Ursula Mättig

Dr. Martina Pottek

Cornelia Zapf

Layout & Satz

Bosse und Meinhard Wissenschaftskommunikation

www.bosse-meinhard.de

Bildnachweis

iStockphoto.com: Titel, Seite 14, 18/19, 20/21, 22, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 28, 39, 40/41;

Fotolia: Seite 23; Gleichstellungsbüro: Titel, Seite 5, 7,

33, 34, 37; Frau Prof. Dr. Chinwe Ifejika Speranza:

Titel, Seite 6–11; Frau Prof. Dr. Mariele Evers: Titel,

Seite 12–17; Johannes Häckel: Seite 36; Dr. Ursula

Hagen-Jahnke: Seite 38; Elvira Fölzer in Trier, 1909

(RLM Trier, Foto A 335): Seite 41; Margarete Bieber in

Bonn, 1906 (Foto im Besitz der Familie, Repro Recke):

Seite 41

Die Bilder der Collage auf Seite 35 stammen aus
Archiven der jeweiligen Institute und aus privaten
Sammlungen von Mitarbeiterinnen der Institute und
der Verwaltung.

Druck

Druckerei Brandt GmbH

Rathausgasse 13

53111 Bonn

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 einmal 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 2014–2016 gewählt:

Hochschullehrerinnen

Prof. Dr. Karin Holm-Müller

Institut für Lebensmittel- und Ressourcenökonomik

Prof. Dr. Karoline Noack

Institut für Archäologie und Kulturanthropologie

Prof. Dr. Barbara Reichert

Steinmann-Institut für Geologie, Mineralogie und
Paläontologie

Akademische Mitarbeiterinnen

Dr. Doris Lehmann

Kunsthistorisches Institut

Dr. Vera Schlüssel

Institut für Zoologie

Dr. Annika Thiel

Helmholtz-Institut für Strahlen- und Kernphysik

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Brigitte Flögel

Institut für Öffentliches Recht

Beate Ponatowski

Pharmazeutisches Institut

Cornelia Zapf

Fachgruppe Physik/Astronomie

Studentinnen (Amtsperiode 2014–2015)

Lillian Bäcker

Juso Hochschulgruppe

Karolin Rübo

Ring Christlich-Demokratischer Studenten (RCDS)
& Unabhängige

Mira Charlotte Tiemann

ghg-campus: grün Bonn

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 Belästigung
- Initiierung und Planung von Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern



Inhalt

Editorial	05
Im Interview	06 Prof. Dr. Chinwe Ifejika Speranza, Professorin für Geographie mit dem Schwerpunkt Umweltbezogene Risiko- und Vulnerabilitätsforschung
	12 Prof. Dr. Mariele Evers, Professorin für Geographie im Bereich Hydrologie und Wasserressourcenmanagement
Gleichstellungspolitik	18 Teilnahme der Universität Bonn am Professorinnen-Programm II
	20 Gleichstellung in Zahlen – Frauenanteile an der Universität Bonn
	22 Rahmenplan und Gleichstellungspläne 2013–2016
	24 Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät
	26 Gleichstellung im Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes NRW
	28 Auch ein Thema der Forschung: Sexuelle Belästigung an Hochschulen
Berichte	31 Unterstützung bei der Karriereplanung – Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin des MeTra-Programms
	33 Einzug im August – KiTa Auf dem Hügel
	34 „Mit Schirm, Charme und Methode“ – Eine Wanderausstellung zum Arbeitsplatz Hochschulbüro
	36 Am Boys' Day im Gleichstellungsbüro
Porträt	37 Andrea Reykers – neue Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro
Ausschreibungen	38 Wilhelmine Hagen-Stipendium für Postdoktorandinnen
	39 Gender Studies Prize 2014
Buchvorstellung	40 Ausgräberinnen, Forscherinnen, Pionierinnen. Ausgewählte Porträts früher Archäologinnen im Kontext ihrer Zeit
Vertretungen und Personalräte	42

Editorial

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, den Professorinnenanteil an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 6 Prozent in 2011 auf 12 Prozent in 2013 zu erhöhen. Das Fach Geographie beispielsweise hat jetzt einen Professorinnenanteil von 27 Prozent und liegt mit an der Spitze der Fakultät. Für uns ein Grund, Geographinnen über ihr Fach und ihre speziellen Forschungsgebiete zu befragen. Uns interessierte, wie intraregionale Lernprozesse dazu beitragen können, die Anpassung an den Klimawandel in Afrika zu verbessern oder ob beispielsweise Mikrokredite zu mehr Eigenständigkeit und ökonomischem Handlungsspielraum von Frauen beitragen. Wir fragten, wie Frauen in Schwellenländern in die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und in Entscheidungsprozesse beim Hochwasserrisikomanagement mit eingebunden werden. Aus kurzen Fragekatalogen entwickelten sich höchst spannende Interviews, die nun den Schwerpunkt dieser FrauenPerspektiven bilden.

Wir informieren wie gewohnt über Aktivitäten und Entwicklungen der universitären Gleichstellungspolitik, über unsere Teilnahme am Professorinnen-Programm II und die Gleichstellungsparagraphen im Entwurf zum Hochschulzukunftsgesetz NRW.

Berichte über die Wanderausstellung zum Arbeitsplatz Hochschulbüro, die Teilnahme am Mentoringprogramm MeTra, den Besuch eines Schülers am Boys' Day im Gleichstellungsbüro und weiteres runden die Lektüre ab. Wir wünschen Ihnen wie immer Freude beim Lesen!

■
Ursula Mättig



„Bevor man Handlungen interpretiert, muss man die verschiedenen Bedeutungen dieser Handlungen kennen.“

Ein Interview mit Professorin Dr. Chinwe Ifejika Speranza

Zum WS 2013/14 wurde Frau Speranza an die Universität Bonn auf die Professur für Geographie mit dem Schwerpunkt „Umweltbezogene Risiko- und Vulnerabilitätsforschung“ berufen. Das Verfahren fand gemeinsam mit der United Nations University statt. Nach dem Bachelor in Nigeria studierte Frau Speranza in der Schweiz und wurde dort auch promoviert. Frau Speranza ist assoziierte Wissenschaftlerin des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik und war zuletzt als Senior Research Scientist am Centre for Development and Environmental Studies an der Universität Bern.

Warum wählten Sie die Geographie als Studienfach und was hat Sie daran begeistert?

Ursprünglich wollte ich Raumplanung studieren. Aufgrund eines Quotensystems erhielt ich dafür aber keinen Studienplatz. Also wählte ich Geographie. Ich war fasziniert von den Klimatologievorlesungen und habe dann meinen Bachelor in Klimatologie, als Teilfach der Geographie gemacht. Der Dozent in diesem Fach hat uns alle sehr motiviert.

Wie ging es nach Ihrem Studium mit der akademischen Laufbahn weiter?

Ich habe nur den Bachelor in Nigeria gemacht und wechselte dann für den Master (damals noch Diplom) an

die Universität Zürich. Mein Bachelor wurde glücklicherweise mit ein paar zusätzlichen Vorlesungen in der Schweiz anerkannt. Das Interesse an der Klimatologie blieb, aber ich habe dort darüber hinaus meine Begeisterung für geographische Informationssysteme und Fernerkundung (worin ich auch meine Diplomarbeit schrieb) entdeckt. Obwohl das Studiensystem und die deutsche Sprache damals für mich neu waren, konnte ich sehr von der Betreuung meiner Diplomarbeit durch den damaligen Assistenten und den Professor profitieren, der mich bei der Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten in der Geographie unterstützte. Danach war ich einen Monat in Paris, um Französisch zu lernen. Im Anschluss fand ich dann eine Stelle in der GIS-Koordinationsstelle

des Kantons Luzern (heute: „Geoinformation und Vermessung“). Nach einem Praktikum arbeitete ich einige Jahre dort als wissenschaftliche Mitarbeiterin und wechselte somit erst einmal von der Wissenschaft in die Verwaltung, obwohl wir dort auch viele konzeptionelle Tätigkeiten und Projektarbeiten gemacht haben. In diesem Zusammenhang konnte ich dann doch noch etwas Raumplanung betreiben.

NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze und der Rektor Prof. Fohrmann betonten bei der Eröffnung des neuen Studiengangs „Geography of Environmental Risks and Human Security“ die Besonderheit der Kooperation zwischen (der auf Völkerrecht basierenden) Universität Bonn im Rahmen eines gemeinsamen Studiengangs. Sie sind Professorin an der Uni Bonn und der UNU. Was ist denn das Besondere an dieser Kooperation?

(auf nationalem Hochschulrecht basierenden) Universität Bonn im Rahmen eines gemeinsamen Studiengangs. Sie sind Professorin an der Uni Bonn und der UNU. Was ist denn das Besondere an dieser Kooperation?

Der Zusammenschluss bedeutet zum Beispiel, dass Lehrende aus beiden Universitäten Vorlesungen oder Seminare anbieten. Operativ gibt es ein „Joint Academic Board“, bestehend aus Lehrenden, VertreterInnen aus dem Mittelbau und Studierenden. In periodischen Sitzungen des JAB wird alles diskutiert, was den Joint Master betrifft und Entscheidungen werden gemeinsam getroffen.

Das Besondere für mich persönlich ist, an beiden Universitäten tätig zu sein und eine Brückenfunktion zu erfüllen. International ausgerichtet sind sowohl die UNU als auch das Geographische Institut der Universität Bonn. Es werden jedoch unterschiedliche konzeptionelle Rahmen verwendet (beispielsweise wenn es um die Erfassung von Risiko oder Verwundbarkeit geht). Dadurch lernen die Studierenden die unterschiedlichen theoretischen Perspektiven der Disziplinen kennen und können dann individuell entscheiden, welche Perspektive sie für ein bestimmtes Projekt einnehmen möchten. Keine dieser Perspektiven ist mehr oder weniger wert, aber sie unterscheiden sich. Die theoretische, sozialwissenschaftliche Reflexivität ist am GIUB stärker ausgeprägt. Neben den theoretischen bringt die UNU andere Methodiken ein. Praxisorientiert sind beide – aber aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Beide Partner ergänzen sich sehr gut.

Von 2008 bis 2011 waren Sie als Mitglied des Center for Training and Integrated Research in Arid and Semi-arid Lands Development (CETRAD) in Nanyuki (Kenia) auch am Forschungsprojekt „Semi-arid areas in transition: Livelihood security, socio-ecological variability and the role of development interventions in East Africa“ beteiligt. Sie untersuchten



die Vulnerabilität verarmter Bevölkerungsschichten in ländlichen Regionen Ostafrikas mit dem Ziel der Verringerung der Armut und der Erhöhung der Resilienz gegenüber den ökologischen Schwankungen in Halbtrockengebieten. Welche Probleme treten in diesen Gebieten bzgl. des Zugangs zu Ressourcen auf und welche Hilfsmaßnahmen oder Anpassungsprozesse der Bevölkerung könnten zu einer Verbesserung der Situation beitragen?

„Das Besondere für mich persönlich ist, an beiden Universitäten tätig zu sein und eine Brückenfunktion zu erfüllen.“

Im Laikipia Gebiet, einem Hochplateau neben dem Mount Kenia, entsteht Ressourcenknappheit und insbesondere Wasserknappheit, nicht nur wegen der natürlichen, halbtrockenen Bedingungen, sondern auch durch das Bevölkerungswachstum. Obwohl das Gebiet semiarid (halbtrocken) ist, ist es trotzdem ein Wirtschaftszentrum, da es über viele Naturparks,

Ressourcen zu sichern und Konflikte über Ressourcen zu vermindern und die Verwundbarkeit der Menschen zu reduzieren. Es zeigt sich jedoch, dass die Strategie der Kleinbauern, auf Großfarmen zu arbeiten, für viele zu keiner nachhaltigen Minderung ihrer Armut beigetragen hat.

Welche Rolle kommt Frauen dabei zu? Sind sie besonders von den Problemen betroffen? Wie werden Frauen vor Ort in die Forschungsprojekte eingebunden?

Frauen sind besonders von der Wasserknappheit betroffen, da es traditionell in ihrem Zuständigkeitsbereich liegt, Wasser für den Haushalt zu holen. Die Wege sind oft sehr lang. Immerhin hat der Zusammenschluss in Wassergruppen zur Verbesserung der Wasserversorgung geführt. Die Frauen können sich nun häufig die Mühe sparen, Wasser zu holen. Dies gilt aber natürlich nur für die Mitglieder dieser Gruppen. Darüber hinaus wandern die

Männer oft aus, um Arbeit zu suchen. Dadurch sind Frauen auf sich gestellt und müssen sehen, wie sie den täglichen Wasserbedarf decken. Durch Gruppengespräche (Focus group discussions) wird Frauen ein Forum geboten, uns, den Betrachterinnen, ihre Ansichten mitzuteilen.

Eines der Ziele des Forschungsprojektes war es unter anderem die sogenannte „baseline vulnerability“ zu untersuchen, also zu analysieren, wie der Zugang zu Ressourcen und Besitz sowie Geschlechterrollen, Generationskonflikte und regional unterschiedliche Erwerbsquellen die Vulnerabilität, Resilienz und die Fähigkeit zur Anpassung an Veränderungen beeinflussen. Zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen?

Als „baseline vulnerability“ kann man die Bedingungen bezeichnen, die einen Menschen verwundbarer machen, ohne dass ein besonderes Ereignis eingetroffen ist.

Es ist sicher, dass Faktoren wie Ressourcen und Besitz eine Rolle spielen. Man könnte ja sagen: je mehr Ressourcen und Besitz jemand hat, umso geringer ist die Vulnerabilität. Es hat sich jedoch gezeigt, dass diese Aussage nur begrenzt gültig ist. Weitere Faktoren, die eine Rolle spielen, sind zum Beispiel die Klimavariabilität oder Klimaextreme. Denn wer ist verwundbarer? Der Farmer im Besitz von 100 Kühen, der nach der Dürre nur noch eine hat, oder der, der vielleicht schon vorher nur eine hatte und nun keine mehr besitzt? Es müssen sowohl monetäre als auch soziale Faktoren beachtet werden.

Generell kann man auch nicht sagen, dass von Frauen geführte Haushalte verwundbarer seien. Auch da kommt es darauf an, wer im Haushalt wohnt, ob es viele Kinder und alte Menschen (dependents) sind oder mehr Erwachsene, die zum Erhalt des Haushalts beitragen. Auch die Art der Beschäfti-

gung ist wichtig und die Frage, ob die Personen nur von der Landwirtschaft abhängig sind oder anderen Erwerbstätigkeiten nachgehen können. Ferner müssen wir fragen, welche Ressourcen verfügbar sind, um schlechte Perioden zu überbrücken (z.B. durch die Einlagerung von Futter).

Kurz gesagt sind wir zu der Erkenntnis gelangt, dass ein Fokus auf einer ganzheitlichen Verbesserung der Lebensstrukturen (lokale Ökonomie, Zugang zu Gesundheitsvorsorge, Markt, Kredit etc.) die Handlungsmöglichkeiten der Akteure verbessert. Einen Fokus auf die Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten einzelner Akteure zu legen, kann jedoch dazu führen, dass es zum Beispiel weniger Arbeitsmöglichkeiten gibt, da diejenigen Bauern, die vorher vom Einsatz der menschlichen Arbeitskräfte abhängig waren, nun die Arbeit von Maschinen erledigen lassen. Wichtig ist, dass dann wiederum Maßnahmen ergriffen werden, um die fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten zu kompensieren.

2010/11 haben Sie an dem Pilotprojekt zum Thema „Intra-regional learning and technology transfer for adaptation to climate change“ teilgenommen, eine Kooperation der Universitäten Bayreuth, Eldoret (Kenya) und Addis Abeba (Äthiopien).

Können intraregionale Lernprozesse dazu beitragen, die Anpassung an den Klimawandel in Afrika zu verbessern, obgleich die agroökologischen Bedingungen in jeder Region sehr verschiedenen sind?

Es kommt darauf an, wie man eine Region definiert. Sowohl in Ost-, West-, Nordafrika als auch im südlichen Afrika sind unterschiedliche Klimazonen innerhalb dieser Regionen anzutreffen, die sich von den anderen Klimazonen derselben Region unterscheiden. Durch Klimaschwankungen und Klimaveränderungen werden Gebiete oft trockner. So können

Menschen in trockener werdenden subhumiden Gebieten beispielsweise erfahren, was in halbtrockenen Gebieten unternommen wurde, um dieser Entwicklung zu begegnen und was man daraus lernen kann. Es gibt bislang keine Organisationen, die eruieren, welche speziellen Anbaumethoden in welchen Gebieten verwendet werden. Unsere Forschungsprojekte untersuchen, wie gute Praktiken in anderen Gebieten als Beispiel genommen und dort umgesetzt und verändert werden. Alle Länder weisen sehr unterschiedliche Klimagebiete auf.

zur Diskussion zu mobilisieren. Auch verwenden wir oft Daten und Berichte von NGOs.

Eine Ihrer Publikationen von 2011 trägt den Titel „A Human Actor Model as a Conceptual Orientation in Interdisciplinary Research for Sustainable Development“. Was ist das „Human Actor Model“?

Das Modell bietet eine Möglichkeit, die Handlungen von Menschen besser zu verstehen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu interpretieren.

„NGOs sind sehr wichtige Partner – insbesondere da, wo landwirtschaftliche Dienste der Regierung nicht mehr existieren oder ineffektiv sind.“

In Kenia ist es beispielsweise sehr trocken, aber um den Mount Kenya herum gibt es auch Feuchtgebiete. Klimaschwankungen bedingen meist keine abrupten Veränderungen, sondern schleichende Wandlungsprozesse.

An diesem Projekt waren neben Forschungsinstituten und Mitarbeitenden von Universitäten auch lokale nichtstaatliche Organisationen (NGOs) beteiligt. Arbeiten Sie häufig mit solchen Organisationen zusammen, um praxisorientiert Strategien und Anpassungsprozesse der Bevölkerung an den Klimawandel zu verbessern?

NGOs sind sehr wichtige Partner – insbesondere da, wo landwirtschaftliche Dienste der Regierung nicht mehr existieren oder ineffektiv sind. Oft haben sie eine Brückenfunktion und Vermittlerrolle inne, da sie sowohl die Ansichten der lokalen Kleinbauern als auch die der Regierung kennen. Wir arbeiten nicht in allen Orten mit NGOs zusammen aber in manchen, zum Beispiel um die Bauern vor Ort

Es veranschaulicht, wie Menschen in ihrer sozialen, politischen, ökonomischen und ökologischen Welt eingebettet sind und wie diese verschiedenen Dimensionen menschliche Wahrnehmung und Aktionen beeinflussen. Die Frage ist hier, wie ein sozialer Akteur seine Umwelt empfindet und welche Bedeutung er seinen Handlungen beimisst. Das „Human Actor Model“ veranschaulicht dies sehr gut.

Es bezieht sich primär auf langjährige Erkenntnisse aus der empirischen Forschung von Prof. Urs Wiesmann und setzt sich aus vier Komponenten zusammen:

Erstens wird eine Handlung betrachtet als ein dynamisches Spiel zwischen der Handlung, den Ressourcen und der Bedeutung dieser Handlung für einen Akteur. Zweitens wird das Zusammenspiel vieler Handlungen eines Akteurs als Strategie gesehen. Drittens wird jeder Mensch nach diesem Modell ganzheitlich gesehen.



So werden alle verschiedenen sozialen, politischen, ökonomischen oder ökologischen Bedingungen betrachtet, welche die Handlungsmöglichkeiten eines Akteurs beeinflussen. Viertens sind die Institutionen (zum Beispiel Normen) wichtig, in denen die Handlungen eingebettet sind.

Wenn man die Dinge ganzheitlich sieht, stellt man fest, dass Menschen meist einen Grund für ihre Handlungen haben. Wenn es keinen ökonomischen Grund gibt, gibt es vielleicht einen sozialen. Damit versuchen wir, uns in die Menschen hineinzuversetzen. So verkaufen einige Frauen in Notzeiten ihr Vieh zum Beispiel nicht, da sie es vielerorts nicht dürfen – auch wenn sie das Vieh selbst gekauft haben. Da die Tradition besagt, dass Frauen dies nicht tun, sind sie angewiesen auf die Hilfe männlicher Verwandter. Oder eine Frau ist ökonomisch erfolgreich, zeigt es aber nicht nach außen, weil sie ihren Mann nicht bloßstellen möchte. Pastoralisten (Hirten) kaufen Vieh, auch wenn sie wissen, das Vieh wird bei der nächsten Dürre sterben – ohne Vieh ist man aber kein Pastoralist und verliert sein Ansehen in der Gesellschaft.

Bevor man also Handlungen interpretiert, muss man die verschiedenen Bedeutungen dieser Handlungen kennen. Menschen handeln nicht einfach aus Dummheit oder Unwissen ökonomisch unklug, sondern verhalten sich in Beziehung zu bestimmten Wertesystemen.

Was ist Forschungsgegenstand Ihres aktuellen Projektes „Resilient agriculture-based livelihoods and resilient agricultural landscapes (RESALL): Adaptation to climate change in African agriculture“?

Zuerst einmal muss man davon ausgehen, dass die Unterschiedlichkeit der Ausprägungen von Klimavariabilität und Klimawandel (von Dürre und Überschwemmungen bis zu Stürmen und Frost) es sehr schwer für die afrikanische Landwirtschaft macht,

„Menschen handeln nicht einfach aus Dummheit oder Unwissen ökonomisch unklug, sondern verhalten sich in Beziehung zu bestimmten Wertesystemen.“

sich an bestimmte Klimafolgen und ihre Auswirkungen anzupassen, da diese Ausprägungen am selben Ort und mit unterschiedlicher Periodizität auftreten können. Ein Bauer versucht sich in einer Saison gegen Dürre zu schützen. In der nächsten Saison kommen aber Stürme und Überschwemmungen. Da ist es fraglich, wie man sich überhaupt auf Extremereignisse vorbereiten kann und ob es möglich ist, generell die Widerstandsfähigkeit gegen eine Vielzahl unterschiedlicher Klimaereignisse zu erhöhen, um die landwirtschaftliche Produktion einigermaßen stabil zu halten. Es macht daher Sinn, weniger auf Anpassung zu schauen als auf Livelihood-Resilienz sowie die Stärkung der allgemeinen und spezifischen Widerstandsfähigkeit der landwirtschaftlichen Produktion. Bei diesem Forschungsprojekt geht es darum, die Eigenschaften von „resilient livelihood“ (Lebenssicherung) herauszuarbeiten und zu prüfen, ob die Lebenssicherung der Bauern, welche umweltfreundliche Produktionsmethoden anwenden, widerstandsfähiger ist als die der Bauern, die keine bodenschonende Landwirtschaft praktizieren.

Können Mikrofinanzsysteme/Mikrokredite dazu beitragen, Frauen mehr Eigenständigkeit und ökonomischen Handlungsspielraum zu ermöglichen?

Ja, ich denke schon – aber wieder unter bestimmten Bedingungen. Zum Beispiel müssen die Frauen das Geld zurückzahlen können, ohne sich noch mehr zu verschulden. Ferner müssen Mikrokredite in einem sozioökonomischen Kontext eingebettet sein, wo Frauen tatsächlich ökonomische

Handlungsmöglichkeiten haben und etwas aus dem Geld machen können anstatt es einfach zu verkonsumieren. In manchen ländlichen Gebieten gibt es einfach generell wenig Handlungs- und Handelsmöglichkeiten. Wie bereits erwähnt müssen es die Besitzverhältnisse darüber hinaus erlauben, dass Frauen über die Verwendung ihrer Gewinne selbst entscheiden können. Sicherlich gibt es Möglichkeiten das eigene Recht durchzusetzen, aber dies ist von der Emanzipation der jeweiligen Frau abhängig und davon, wieviel Wert sie auf die Meinung der Gesellschaft oder Dorfgemeinschaft legt. In ländlichen Gebieten sind die Gesellschaften oft noch sehr traditionell – in den Städten weniger. Gerade wenn Frauen keine männlichen Nachkommen haben, sind sie oft auf den guten Willen ihrer Familie angewiesen.

Kleinkredite hat es schon überall in Afrika lange vor der großen Diskussion darum in den Medien gegeben – sowohl in der Landwirtschaft als auch im Handel. Aber ein großes, grundsätzliches Problem ist die Beitragssicherung. Während Zeiten der Dürre kann beispielsweise meist keine Frau Beiträge einzahlen. Dadurch fällt das System in Krisenzeiten auseinander und wird erst nach der Erholung der Landwirtschaft weitergeführt. Der Blick sollte verstärkt auf die Unterstützung bestehender Strukturen gerichtet werden, anstatt ständig neue Systeme aufzubauen.

Nun noch eine etwas persönlichere Frage an Sie: Viele junge Frauen haben Angst davor in die Wissenschaft zu gehen, weil sie denken, dies sei sehr schwer mit Familie zu vereinbaren. Wie haben Sie das geschafft?



Das ist eine gute Frage! (lacht) Wie bereits erwähnt: Ich bin nach dem Diplom erst einmal für ungefähr acht Jahre in die Verwaltung gegangen und hatte dort auch oft Teilzeitstellen. Trotzdem konnte ich immer wieder wissenschaftlich, konzeptionell arbeiten, was bedingte, dass ich in diesem Bereich versiert blieb. Außerdem hatte ich während dieser Zeit auch sehr viel Unterstützung von meinem damaligen Chef. Er hat mich sehr bei der Identifizierung von Berufsperspektiven und in der Idee zu promovieren unterstützt. Er hat mich gefördert, ermuntert und mir auch Auszeiten gegeben, um meine Dissertation abschließen zu können. Als ich Feldarbeit für meine Dissertation machen musste, waren meine beiden Kinder nicht einmal ein und zwei Jahre alt. Mein Doktorvater hat mir eine relativ freie Zeiteinteilung zugestanden und nicht viel Druck ausgeübt. Wir konnten immer konstruktiv gemeinsam überlegen, wie wir Probleme am besten lösen.

Und natürlich hat mein Mann zu Hause sehr viel Arbeit übernommen. Ohne ihn könnte ich jetzt nicht hier

sitzen. So konnte ich oft Feldarbeit machen, habe aber die Kinder auch teilweise mitgenommen. Ferner haben sich gute Organisationsstrukturen positiv ausgewirkt. Es gibt eine bilaterale Organisation der Schweizer und der Kenianischen Regierung, die aus langjähriger Arbeit von Schweizer WissenschaftlerInnen in Kenia entstand. Dadurch hatte ich sozusagen eine „Heiminstitution“ in Kenia, wo ich arbeiten sowie Forschungsinstrumente, Computer etc. nutzen konnte.

Als die Kinder klein waren, hatten mein Mann und ich beide eine 80% Stelle. D.h. einer von uns konnte montags und der andere freitags zuhause bleiben, und drei Tage lang waren die Kinder im Hort. Als ich mein erstes Kind noch stillte, musste ich für Forschungsarbeiten mit dem Kind nach Malaysia und fragte mich, wie ich das bloß schaffen soll. Dann habe ich es einfach versucht, und mein Mann hat mich wie immer sehr unterstützt. Plötzlich stellte sich dann auch heraus, dass die Tochter eines Kollegen gerade Schulferien hatte und sehr gerne mitkommen und babysitten wollte. Finanziell lohnt sich das alles nicht,

weil man immer viel Geld für gute Kinderbetreuung aufbringen muss – aber man hat viele positive Erlebnisse und sammelt Erfahrung.

Mittlerweile sind meine Kinder 15 und 13 und einigermaßen selbstständig. Die „Früh- und Spätschicht“ muss mein Mann nun aber unter der Woche trotzdem alleine übernehmen. Manchmal ist das auch frustrierend, aber ich würde jungen Müttern raten, es einfach zu machen. Irgendwie schafft man es immer!

Das Interview führten Nina Liewald und Ursula Mättig.



„Nicht die Gefahren haben sich unbedingt verstärkt, sondern die Risiken, zum Beispiel durch dichtere Bebauung ...“

Ein Interview mit Professorin Dr. Mariele Evers

Nach dem Studium der Geographie in Münster, Bonn und Montpellier wurde Frau Evers an der Universität Hannover promoviert. Nachdem sie eine Juniorprofessur in Lüneburg innehatte, folgte ein Ruf an die Universität Wuppertal und 2013 der Ruf an die Bonner Universität auf eine Professur mit dem Schwerpunkt Ökohydrologie und Wasserressourcenmanagement. Frau Evers ist am Aufbau eines Centre for Natural Disaster Science an der Universität Uppsala in Schweden beteiligt, dessen Ziel es ist, das Management von Naturkatastrophen zu verbessern.

Warum studierten Sie Geographie?

Wenn ich zurückblicke, glaube ich, dass ich spätestens in meiner Jugend begann, mich für die „große weite Welt“, andere Länder, Landschaften und Kulturen zu interessieren. Dieses Interesse hat meine Biologie- und Erdkundelehrerin dann systematisch unterfüttert und damit wesentlich dazu beigetragen, dass ich mich schließlich dafür entschied Geographie zu studieren. Es war ein spannender Unterricht von einer sehr engagierten Lehrerin, in dem wir auch Prozesse analysieren lernten und größere Zusammenhänge betrachteten. Das war sehr interessant, und ich habe gemerkt: „Das ist mein Thema!“ Diese Entscheidung habe ich nie bereut.

Nach ihrem Studienabschluss waren Sie zunächst in einem Ingenieurbüro für Umweltplanung tätig und sind danach promoviert worden. Sie entschieden sich dann für eine universitäre Laufbahn.

Ich habe in Montpellier und Münster studiert und dann in Bonn mein Diplom gemacht. Als ich meinen Abschluss beendet hatte, war mir gar nicht so danach, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und ich bin zunächst in die Praxis gegangen. Ich fand es sehr interessant mein Wissen anzuwenden, wobei man natürlich auch erst einmal eine Zeit lang braucht, um in der Praxis anzukommen. Später merkte ich jedoch, dass mich auch ein breiterer fachlicher Kontext, tiefergehende Studien und vor allem von Auftraggebern

unabhängige Themen interessieren. Ich hatte dann die Möglichkeit, in einem Forschungsprojekt als wissenschaftliche Mitarbeiterin die Koordination zu übernehmen und habe dort das interdisziplinäre Forschen kennengelernt, was mir vorher nicht so präsent war. Dies führte mich zu meiner Entscheidung zu promovieren. Parallel zu einer Verwaltungsprofessur an einer Fachhochschule (Nordost-Niedersachsen) im Fachbereich Wasserwirtschaft führte ich dann im Rahmen eines niedersächsischen Programmes meine Promotion durch. Danach begann ich eine Juniorprofessur an der Leuphana Universität in Lüneburg zum nachhaltigen Landschaftsmanagement. 2011 bekam ich dann den Ruf auf die erste ordentliche Professur in Wuppertal.

Und dann erhielten Sie den Ruf an die Universität Bonn. Was ist das Besondere am hiesigen Geographischen Institut?

Das GIUB ist das größte Geographische Institut deutschlandweit und hat einen sehr guten Ruf. Ein weiterer Grund für mich, nach Bonn zu kommen war der, dass die Geographie in Bonn drei Profilschwerpunkte besitzt: Wasser, Risiko und die Geomatik. Wasser und Risiko sind zentrale Themen meiner Forschung, weswegen ich mich an der Universität Bonn sehr gut aufgehoben fühle.

Was mich besonders interessiert, ist die Tatsache, dass hier ein sehr breites Spektrum des Faches abgebildet wird. Viele Fachgebiete sind integriert und die Humangeographie ist nicht von der Physischen Geographie getrennt, was an vielen anderen Universitäten noch der Fall ist. Ich komme aus der Physischen Geographie, arbeite aber sehr viel an der Schnittstelle zur Humangeographie, wo viele gesellschaftsrelevante Themen eine Rolle spielen. Da ich also inter- oder intradisziplinär forsche, finde ich es ideal in Bonn zu arbeiten.

schaute sich neben einem Naturraum immer auch die Kultur und die Interaktionen zwischen Mensch und Umwelt an. Dies hat sich im letzten Jahrhundert dann auseinander differenziert und sehr spezialisiert. Dies betrifft aber nicht nur die Geographie, sondern ist in fast allen Disziplinen so. Jedoch ist – gerade während der letzten zehn, zwanzig Jahre – immer deutlicher geworden, dass wir das große Ganze, die Interaktion der verschiedenen Systeme betrachten und inter- bzw. intradisziplinär arbeiten müssen, um die Vielzahl an komplexen Fragestellungen zu bearbeiten.

Wenn wir uns beispielsweise anschauen, wie sich Umweltprobleme auf die Gesellschaft auswirken bzw. die Gesellschaft Einfluss nimmt auf die Umweltsysteme, dann liegt es auf der Hand, dass eine interdisziplinäre Herangehensweise ganz wesentlich ist. Sie können unsere Umwelt mit Hilfe verschiedener Kompartimente (wie Luftverschmutzung, Biodiversität usw.) kategorisieren, und diese Teilsysteme interagieren. Mit dieser Erkenntnis wurde auch der Ansatz der Mensch-Umwelt-Forschung geprägt. Dieser Bereich interessiert mich sehr,

„Ein weiterer Grund für mich, nach Bonn zu kommen war der, dass die Geographie in Bonn drei Profilschwerpunkte besitzt:
Wasser, Risiko und die Geomatik.“

Sind Forschungsfragen der physischen Geographie und der Humangeographie heute enger verzahnt als noch vor einigen Jahren?

Wenn man die moderne wissenschaftliche Geographie betrachtet – zum Beispiel mit Alexander von Humboldt als einen berühmten Vertreter, stellt man fest, dass diese ursprünglich sehr integrativ betrieben wurde. Man

und ich bin froh, dass der Ansatz wieder auf mehr Akzeptanz stößt. Es ist natürlich auch wichtig in die Tiefe zu gehen, aber genauso wichtig ist es, an Schnittstellen zu arbeiten.

Sie sind maßgeblich beteiligt am Aufbau eines Centre for Natural Disaster Science mit Research School (CNDSS) an der Universität Uppsala/Schweden. Was wird dort erforscht?



Das Centre for Natural Disaster Science ist gleichzeitig auch eine Research School, an der Doktorandinnen und Doktoranden und Postdocs aus verschiedensten Disziplinen beteiligt sind – sowohl aus der Physik, Informatik oder anderen Naturwissenschaften als auch aus den Politik- und Sozialwissenschaften. Interessant ist es zu erwähnen, dass die Doktorandinnen und Doktoranden wie auch die Postdocs aus ganz verschiedenen Regionen kommen – sowohl aus Schweden, Finnland und Norwegen als auch aus Ecuador, Venezuela etc.. Alle WissenschaftlerInnen beschäftigen sich aus dem Blickwinkel ihres Fachbereichs dort mit Naturgefahren und Risiken aus Naturgefahren: vom möglichen Vulkanausbruch in Island bis zur Hochwasserproblematik. Die meisten führen ihre Arbeiten in der jeweiligen Disziplin durch, tauschen sich danach darüber aus und versuchen, ihren interdisziplinären Blick zu schärfen. Das ist sehr spannend und produktiv aufgrund der unterschiedlichen Fachkulturen, die durch ein ganz individuelles Verständnis und eine eigene Fachsprache geprägt sind. Im letzten Jahr haben wir zum Beispiel einen interdisziplinären Workshop im Rahmen der School durchgeführt, in



dem wir Themen identifizierten, die man aus verschiedenen disziplinären Perspektiven heraus betrachten und bearbeiten kann. Das ist sehr spannend, vor allem, da sich eine interdisziplinäre Kultur noch nicht unbedingt etabliert hat.

Meine speziellen Forschungsgebiete sind vor allem Flood Risk Management – also Hochwasserrisikomanagement. In diesem Bereich besitze ich bereits einige Erfahrung mit interdisziplinären Ansätzen. In diesem Zusammenhang betreue ich auch eine Postdoktorandin, die zum Thema „Collaborative Modeling in Flood Risk Management“ arbeitet.

Die verschiedenen Gruppen einer Gesellschaft sind von Naturkatastrophen unterschiedlich stark betroffen. Wie wird man diesem Umstand gerecht?

Ja – das ist ein ganz wichtiger Punkt. Gerade wenn es um Naturgefahren geht – oder Risiken, die durch Naturgefahren bestehen – ist die Verringerung der Vulnerabilität oder Erhöhung

der Resilienz von Gesellschaften ein sehr wichtiger Aspekt. In diesem Zusammenhang müssen wir natürlich auch schauen, wie die betreffende Gesellschaft aufgebaut ist und funktioniert. Wenn ich ein höheres Bewusstein erzielen oder capacity building/Kompetenzaufbau betreiben möchte, muss ich wissen, welche gesellschaftlichen Gruppen einzubeziehen sind. Besonders bei transdisziplinärer Arbeit müssen dabei auch Gender- und Diversityaspekte integriert werden.

„Meine speziellen Forschungsgebiete sind vor allem Flood Risk Management – also Hochwasserrisikomanagement.“

Ich arbeite mit partizipativen Ansätzen – also partizipativer Planung/collaborative modeling in interaktiven und iterativen Prozessen. Dabei ist

es immer eine Herausforderung herauszufinden, welche Stakeholder mit einbezogen werden müssen. Dabei ist der Diversityaspekt ganz wesentlich. Frauen, Kinder, ältere Menschen: gerade besonders betroffene Gruppen müssen je nach Thematik miteinbezogen werden. Auch Dominanzen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen bei den Beteiligungsprozessen, Akteurskonstellationen und Machtverhältnisse müssen berücksichtigt werden.

Wie kann man sich diese Prozesse denn vorstellen? Werden konkrete Projekte auf der Grasurzelebene angesetzt und z.B. Trainings mit Betroffenen vor Ort durchgeführt oder arbeiten Sie mit Regierungsorganisationen oder NGOs zusammen?

Mein Schwerpunkt ist es, transdisziplinäre Forschungsansätze zu erarbeiten und weiter zu entwickeln. Der tatsächliche Kompetenzaufbau gesellschaftlicher Gruppen ist hier nur ein Teilaspekt. Die partizipativen Ansätze, von denen ich sprach,

habe ich bislang vorrangig in Europa durchgeführt und noch nicht in Schwellen- und Entwicklungsländern. Gerade arbeiten wir jedoch mit einem indischen Kollegen daran, ein solches Projekt auch in Indien durchzuführen. Meine persönliche Erfahrung liegt im Bereich eines Stakeholder-bezogenen Ansatzes, wobei die Bevölkerung ggf. auch als Stakeholder angesehen wird, je nach Thema und Projekt. Der Ansatz des ‚collaborative modeling‘ kann als ein Rahmen betrachtet werden. Wir schauen uns also nicht nur die Probleme an, sondern auch mögliche unterschiedliche Szenarien, die wir simulieren und versuchen zu definieren, welche Ziele oder welches Sicherheitslevel wir bzw. die Stakeholder anstreben. Dies besprechen wir in Workshops oder in Online (-Modellierungen) -Foren mit Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Behörden genauso wie mit Bürgerinnen und Bürgern. In Hamburg und London wurden beispielsweise ein Bürgerverein und Betroffene aus Hochwassergebieten in unsere Workshopserie miteinbezogen, die an der gemeinsamen Modellierung mitgewirkt haben. Das ist jedoch nicht trivial: zum einen erfordert dieser Ansatz ein spezielles Forschungsdesign, zum anderen müssen diese Menschen auch erst einmal zu einer Mitwirkung motiviert werden bzw. große Gruppen sind dann auch wieder eine Herausforderung.

Schwierig ist dies wohl vor allem dann, wenn man nicht einer Organisation angehört, die sich für Prävention oder eine bessere Nachversorgung im Notfall einsetzt, sondern einer Forschungseinrichtung, die sich mit der Weiterentwicklung von Strategien, Methoden und Tools auseinander setzt.

Genau, ich beschäftige mich hauptsächlich mit der Entwicklung soziotechnischer Tools, die dazu beitragen sollen, dass Partizipationsprozesse verbessert werden können. Dies soll zu mehr Transparenz, einem verbesserten Informationsfluss, wissensbasierten Entscheidungen sowie

einer leichteren und für alle Seiten akzeptablen Entscheidungsfindung beitragen. Soziales Lernen ist einer der Kernbegriffe. Das ist manchmal auch schwierig. Gerade wenn ich mit Betroffenen zusammenarbeite, um Forschungsmethoden zu erarbeiten, habe ich natürlich auch die Aufgabe, eine neutrale Position einzunehmen. Oft wird jedoch Beratung, Unterstützung oder Hilfestellung erwartet, was dann gerade nicht meiner eigentlichen Rolle entspricht.

In einem Report zum Thema „Participation in Flood Risk Management“ befassten Sie sich im letzten Jahr auch mit der Frage wie Partizipationsprozesse gestaltet und verbessert werden können. Darin steht:

“A gender and diversity sensitive and diversified approach should be realized to reach and include different societal groups. Different milieus should be addressed, groups and different communication measures tailored for individual milieus (different milieus oriented along main milieus). Target group specific information in different formats and tools should be provided.”¹

Wie können Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern, die häufig wenig Einfluss auf Politik und Wirtschaft haben, in die Präventionsmaßnahmen und Entscheidungsprozesse mit einbezogen werden?

Ich habe zwar schon in einem Schwellenland gearbeitet – als Gastprofessorin in Thailand – aber nicht explizit in der Entwicklungszusammenarbeit. Jedoch denke ich, dass die Partizipation gesellschaftlicher Akteure hier genauso wichtig ist wie andernorts bzw. noch wichtiger. Von der Herangehensweise und dem Verständnis würde ich das zunächst nicht unterscheiden. Die Einbeziehung verschiedener Akteure und Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten ist zentral wichtig. Natürlich ist die Vulnerabilität sehr unterschiedlich.



¹ Marie Evers. „Participation in Flood Risk Management. An introduction and recommendations for implementation.“ In: Rapportserie Klimat och säkerhet 2012:1, www.kau.se/sites/default/files/Dokument/subpage/2009/08/evers_m_participation_in_flood_risk_management_pdf_19213.pdf [10.05.2013].

Arme Menschen wohnen beispielsweise oft in sehr vulnerablen Gebieten (die Slums in Hochwasser gefährdeten Gebieten oder am Hang, wo Hangrutschungen stattfinden). Der soziale Aspekt muss also auch miteinbezogen werden. Sowohl das Verständnis der Problematik als auch die Risikoeinschätzung und die Bereitschaft zur Beteiligung an Präventionsmaßnahmen sind oft sehr unterschiedlich ausgeprägt. Studien zeigen, dass auch in unserer europäischen Kultur die Risikoeinschätzung bei Frauen tendenziell anders ist als bei Männern. Frauen sind oft vorsichtiger und offener gegenüber präventiven Maßnahmen.

Welche Akteure befördern die von Ihnen entwickelten Ansätze denn auf der Ebene der Umsetzung, damit die Innovationen auch bei den Menschen ankommen?

Während in Schwellen- und Entwicklungsländern die Vereinten Nationen eine große Rolle spielen, ist dies bei

den europäischen Projekten, an deren Durchführung ich beteiligt war, nicht so der Fall. Hier arbeiten wir mit den Wirtschafts-, Umwelt- und Planungsbehörden der Länder zusammen. Ferner ist die EU-Ebene ganz wichtig, da wir EU-Rahmenrichtlinien und Gesetzgebungen bzgl. Wasserqualität, Hochwassermanagement, Risikomanagement usw. umsetzen. Es besteht also immer ein Austausch mit der europäischen Ebene, zum Beispiel auch durch Beteiligung an europäischen Arbeitsgruppen oder Reports, in denen es um die Einschätzung der Konsequenzen bestimmter Konstellationen oder die Auswirkungen der Integration verschiedener Direktiven geht. Unsere Forschungsergebnisse fließen somit in die Entwicklung von EU-Richtlinien und Umsetzungsempfehlungen ein. Kürzlich waren wir aber auch an dem Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction beteiligt, der im Rahmen der United Nations International Strategy for Disaster Reduction (UNISDR) erstellt wird.

Nun haben Sie berichtet, dass sich Ihre Forschungstätigkeit schwerpunktmäßig auf den deutschen und europäischen Raum bezieht. Sie waren jedoch auch Mitautorin des Welt-Umweltberichts „GEO 5“ (Global Environmental Outlook 5), der 2012 vom Umweltprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Environment Programme UNEP) herausgegeben wurde. Können Sie uns darüber mehr erzählen?

Ja, meine hauptsächlichen Forschungsprojekte liegen bisher schwerpunktmäßig im europäischen Raum. Aber meine Arbeit hat immer auch internationale Bezüge und an einigen UN Aktivitäten, z.B. der UNEP, war ich auch schon beteiligt, die ich aber nicht vorrangig als Forschungsprojekte bezeichnen würde. Das GEO 5-Projekt war sehr spannend bzgl. der Kooperation zwischen verschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weltweit und unterschiedlichen UN-Organisationen. Es galt, wissenschaftlich fundierte Aus-



„Studien zeigen, dass auch in unserer europäischen Kultur die Risikoeinschätzung bei Frauen tendenziell anders ist als bei Männern.“

sagen in einer extrem komprimierten und für Entscheidungsträger gut verständlichem Format zu treffen. Der Prozess und der Austausch waren sehr spannend und die Ergebnisse finden durchaus auch Beachtung im UN-Kontext. Der GEO 5-Report wurde im Zuge des Rio +20 Weltgipfels im letzten Jahr veröffentlicht. – Ideal sind in diesem Zusammenhang auch die engen Kooperationen des Geographischen Instituts mit der United Nations University und anderen international ausgerichteten Institutionen wie dem Zentrum für Entwicklungsforschung, die in Bonn ansässig sind.

Auch in Deutschland haben Menschen in den letzten Jahren vermehrt unter Hochwasser und Überflutungen gelitten. Wie schätzen Sie diese Entwicklungen ein und was ist zu tun?

Erst einmal ist aktuell nicht gesichert, dass die Hochwasser, die wir hatten, wirklich hauptsächlich durch Klimaveränderungen induziert sind. Wir hatten schon immer Hochwasser- und Starkregenereignisse in den letzten

gibt es heute jedoch auch viel mehr technische Möglichkeiten, Informationen und Vorsorgemaßnahmen, die dazu beitragen, das Risiko wieder zu reduzieren.

Das Thema ist also komplex. Die Auswirkungen hängen immer von der Region ab aber auch vom Umgang mit dem Problem, dem Vorhandensein von präventiven Maßnahmen oder eines gut funktionierenden Katastrophenmanagements etc.. Gerade hier sind die Schnittstellen und Synergien mit anderen Themen wie Naturschutz oder Raumplanung bedeutsam. Das sind zwei Seiten einer Medaille. Das ist dann sozusagen mein geographischer Blick darauf, denn ich bin ja keine Wasserbau-Ingenieurin, sondern versuche, den Raum ganzheitlich zu erfassen.

Das Interview führten Nina Liewald und Ursula Mättig.





Teilnahme der Universität Bonn am Professorinnen-Programm II

Die Universität Bonn hat sich im März 2014 an der zweiten Ausschreibungsrunde des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder (PP II) beteiligt. Voraussetzung für die Teilnahme war die Erstellung einer ausführlichen Dokumentation der Umsetzung des „Gleichstellungskonzepts“, mit dem sich die Universität vor fünf Jahren erfolgreich im Rahmen des ersten Professorinnen-Programms (PP I) beworben hatte.

Ziel des Programms, das 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Wissenschaftsministerien der Länder ins Leben gerufen wurde, ist die Erhöhung des Professorinnenanteils an deutschen Hochschulen. Pro Runde steht ein Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro zur Verfügung, finanziert vom Bund und von den Ländern. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen können bei einer positiven Begutachtung ihrer jeweiligen Gleichstellungskonzepte bzw. deren Dokumentationen bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für die ersten fünf Jahre gefördert bekommen.

Die Universität Bonn konnte in der ersten Runde des Professorinnen-Programms eine Anschubfinanzierung für drei Regelprofessuren, die mit Frauen besetzt wurden, einwerben und hofft nun durch die erneute Teilnahme auf den Zuschlag für maximal drei weitere Professuren. Besonders ins Auge gefasst werden dabei auch so genannte vorgezogene Berufungen, d.h. Berufungen, die mit Blick auf eine in spätestens fünf Jahren frei werdende Professur vorzeitig besetzt werden.

Die für die Bewerbung an der zweiten Runde (PP II) zu erstellende Dokumentation sollte mit Bezug auf das Gleichstellungskonzept aus 2009 reflektieren, wie sich die Gleichstellungspolitik an der Hochschule seitdem entwickelt hat, welche gleichstellungsrelevanten Maßnahmen umgesetzt, ausgebaut oder neu eingerichtet wurden, aber auch, welche Zielsetzungen erreicht oder nicht erreicht wurden.

Basis hierfür war eine Stärken-Schwächen-Analyse, die sich an der Entwicklung der Frauenanteile an den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Professuren orientiert. So ist der Professorinnenanteil an der Universität Bonn nach wie vor gering, auch wenn er sich seit 2009 insgesamt erhöht hat.¹ Deutlichere Fortschritte konnte die Hochschule hingegen bei der Erhöhung der Promovendinnen- und Habilitandinnenanteile verzeichnen, was auch auf die in den letzten Jahren umgesetzten und ausgebauten Fördermaßnahmen im Rahmen des Maria von Linden-Programms zurückgeführt werden kann. Da der Promovendinnenanteil im landes- und bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch ist, wurde der Schwerpunkt der Fördermaßnahmen auf die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Postdoc-Phase gelegt.

Neben den existierenden zielgruppenorientierten Maßnahmen des Maria von Linden-Programms wie den Zwischen- und Abschlussfinanzierungen, Finanzierung einer WHK zur Unterstützung in der Habilitationsphase, dem Jahresstipendium für berufungsfähige Wissenschaftlerinnen oder dem Mentoring- und Trainingsprogramms MeTra wurde in der Dokumentation auch auf das jüngst eingerichtete

Wilhelmine Hagen-Stipendium verwiesen. Mit diesem Stipendium sollen Postdoktorandinnen gefördert werden, die ein eigenständiges Forschungsvorhaben an der Universität realisieren möchten und einen Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle bei einer Förderorganisation eingereicht haben oder kurz vor der Einreichung des Antrags stehen (siehe hierzu die Ausschreibung, S. 38).

Zu den neuen zielgruppenübergreifenden Maßnahmen und Entwicklungen der vergangenen fünf Jahre zählen insbesondere

- die stärkere Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene,
- die Erarbeitung des neuen Rahmenplans zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Gleichstellungspläne (siehe Artikel S. 22)
- die Einrichtung der Stelle für Gleichstellungscontrolling im Gleichstellungsbüro sowie
- der Ausbau der familienfreundlichen Strukturen an der Universität Bonn.

Die eingereichten Dokumentationen werden von einem Expertengremium begutachtet; die Ergebnisse werden den teilnehmenden Hochschulen im Sommer dieses Jahres bekannt gegeben.

<img alt="A screenshot of a website for the University of Bonn's Equal Opportunities Office. The page features a large green circular logo with a stylized sun or gear design. At the top, there is a navigation bar with links like 'Startseite', 'Über uns', 'Aktuelles', 'Gleichstellungspolitik', 'Gleichstellungsstrategie', 'Gleichstellungsbericht', 'Gleichstellungsbericht 2013', 'Gleichstellungsbericht 2012', 'Gleichstellungsbericht 2011', 'Gleichstellungsbericht 2010', 'Gleichstellungsbericht 2009', 'Gleichstellungsbericht 2008', 'Gleichstellungsbericht 2007', 'Gleichstellungsbericht 2006', 'Gleichstellungsbericht 2005', 'Gleichstellungsbericht 2004', 'Gleichstellungsbericht 2003', 'Gleichstellungsbericht 2002', 'Gleichstellungsbericht 2001', 'Gleichstellungsbericht 2000', 'Gleichstellungsbericht 1999', 'Gleichstellungsbericht 1998', 'Gleichstellungsbericht 1997', 'Gleichstellungsbericht 1996', 'Gleichstellungsbericht 1995', 'Gleichstellungsbericht 1994', 'Gleichstellungsbericht 1993', 'Gleichstellungsbericht 1992', 'Gleichstellungsbericht 1991', 'Gleichstellungsbericht 1990', 'Gleichstellungsbericht 1989', 'Gleichstellungsbericht 1988', 'Gleichstellungsbericht 1987', 'Gleichstellungsbericht 1986', 'Gleichstellungsbericht 1985', 'Gleichstellungsbericht 1984', 'Gleichstellungsbericht 1983', 'Gleichstellungsbericht 1982', 'Gleichstellungsbericht 1981', 'Gleichstellungsbericht 1980', 'Gleichstellungsbericht 1979', 'Gleichstellungsbericht 1978', 'Gleichstellungsbericht 1977', 'Gleichstellungsbericht 1976', 'Gleichstellungsbericht 1975', 'Gleichstellungsbericht 1974', 'Gleichstellungsbericht 1973', 'Gleichstellungsbericht 1972', 'Gleichstellungsbericht 1971', 'Gleichstellungsbericht 1970', 'Gleichstellungsbericht 1969', 'Gleichstellungsbericht 1968', 'Gleichstellungsbericht 1967', 'Gleichstellungsbericht 1966', 'Gleichstellungsbericht 1965', 'Gleichstellungsbericht 1964', 'Gleichstellungsbericht 1963', 'Gleichstellungsbericht 1962', 'Gleichstellungsbericht 1961', 'Gleichstellungsbericht 1960', 'Gleichstellungsbericht 1959', 'Gleichstellungsbericht 1958', 'Gleichstellungsbericht 1957', 'Gleichstellungsbericht 1956', 'Gleichstellungsbericht 1955', 'Gleichstellungsbericht 1954', 'Gleichstellungsbericht 1953', 'Gleichstellungsbericht 1952', 'Gleichstellungsbericht 1951', 'Gleichstellungsbericht 1950', 'Gleichstellungsbericht 1949', 'Gleichstellungsbericht 1948', 'Gleichstellungsbericht 1947', 'Gleichstellungsbericht 1946', 'Gleichstellungsbericht 1945', 'Gleichstellungsbericht 1944', 'Gleichstellungsbericht 1943', 'Gleichstellungsbericht 1942', 'Gleichstellungsbericht 1941', 'Gleichstellungsbericht 1940', 'Gleichstellungsbericht 1939', 'Gleichstellungsbericht 1938', 'Gleichstellungsbericht 1937', 'Gleichstellungsbericht 1936', 'Gleichstellungsbericht 1935', 'Gleichstellungsbericht 1934', 'Gleichstellungsbericht 1933', 'Gleichstellungsbericht 1932', 'Gleichstellungsbericht 1931', 'Gleichstellungsbericht 1930', 'Gleichstellungsbericht 1929', 'Gleichstellungsbericht 1928', 'Gleichstellungsbericht 1927', 'Gleichstellungsbericht 1926', 'Gleichstellungsbericht 1925', 'Gleichstellungsbericht 1924', 'Gleichstellungsbericht 1923', 'Gleichstellungsbericht 1922', 'Gleichstellungsbericht 1921', 'Gleichstellungsbericht 1920', 'Gleichstellungsbericht 1919', 'Gleichstellungsbericht 1918', 'Gleichstellungsbericht 1917', 'Gleichstellungsbericht 1916', 'Gleichstellungsbericht 1915', 'Gleichstellungsbericht 1914', 'Gleichstellungsbericht 1913', 'Gleichstellungsbericht 1912', 'Gleichstellungsbericht 1911', 'Gleichstellungsbericht 1910', 'Gleichstellungsbericht 1909', 'Gleichstellungsbericht 1908', 'Gleichstellungsbericht 1907', 'Gleichstellungsbericht 1906', 'Gleichstellungsbericht 1905', 'Gleichstellungsbericht 1904', 'Gleichstellungsbericht 1903', 'Gleichstellungsbericht 1902', 'Gleichstellungsbericht 1901', 'Gleichstellungsbericht 1900', 'Gleichstellungsbericht 1899', 'Gleichstellungsbericht 1898', 'Gleichstellungsbericht 1897', 'Gleichstellungsbericht 1896', 'Gleichstellungsbericht 1895', 'Gleichstellungsbericht 1894', 'Gleichstellungsbericht 1893', 'Gleichstellungsbericht 1892', 'Gleichstellungsbericht 1891', 'Gleichstellungsbericht 1890', 'Gleichstellungsbericht 1889', 'Gleichstellungsbericht 1888', 'Gleichstellungsbericht 1887', 'Gleichstellungsbericht 1886', 'Gleichstellungsbericht 1885', 'Gleichstellungsbericht 1884', 'Gleichstellungsbericht 1883', 'Gleichstellungsbericht 1882', 'Gleichstellungsbericht 1881', 'Gleichstellungsbericht 1880', 'Gleichstellungsbericht 1879', 'Gleichstellungsbericht 1878', 'Gleichstellungsbericht 1877', 'Gleichstellungsbericht 1876', 'Gleichstellungsbericht 1875', 'Gleichstellungsbericht 1874', 'Gleichstellungsbericht 1873', 'Gleichstellungsbericht 1872', 'Gleichstellungsbericht 1871', 'Gleichstellungsbericht 1870', 'Gleichstellungsbericht 1869', 'Gleichstellungsbericht 1868', 'Gleichstellungsbericht 1867', 'Gleichstellungsbericht 1866', 'Gleichstellungsbericht 1865', 'Gleichstellungsbericht 1864', 'Gleichstellungsbericht 1863', 'Gleichstellungsbericht 1862', 'Gleichstellungsbericht 1861', 'Gleichstellungsbericht 1860', 'Gleichstellungsbericht 1859', 'Gleichstellungsbericht 1858', 'Gleichstellungsbericht 1857', 'Gleichstellungsbericht 1856', 'Gleichstellungsbericht 1855', 'Gleichstellungsbericht 1854', 'Gleichstellungsbericht 1853', 'Gleichstellungsbericht 1852', 'Gleichstellungsbericht 1851', 'Gleichstellungsbericht 1850', 'Gleichstellungsbericht 1849', 'Gleichstellungsbericht 1848', 'Gleichstellungsbericht 1847', 'Gleichstellungsbericht 1846', 'Gleichstellungsbericht 1845', 'Gleichstellungsbericht 1844', 'Gleichstellungsbericht 1843', 'Gleichstellungsbericht 1842', 'Gleichstellungsbericht 1841', 'Gleichstellungsbericht 1840', 'Gleichstellungsbericht 1839', 'Gleichstellungsbericht 1838', 'Gleichstellungsbericht 1837', 'Gleichstellungsbericht 1836', 'Gleichstellungsbericht 1835', 'Gleichstellungsbericht 1834', 'Gleichstellungsbericht 1833', 'Gleichstellungsbericht 1832', 'Gleichstellungsbericht 1831', 'Gleichstellungsbericht 1830', 'Gleichstellungsbericht 1829', 'Gleichstellungsbericht 1828', 'Gleichstellungsbericht 1827', 'Gleichstellungsbericht 1826', 'Gleichstellungsbericht 1825', 'Gleichstellungsbericht 1824', 'Gleichstellungsbericht 1823', 'Gleichstellungsbericht 1822', 'Gleichstellungsbericht 1821', 'Gleichstellungsbericht 1820', 'Gleichstellungsbericht 1819', 'Gleichstellungsbericht 1818', 'Gleichstellungsbericht 1817', 'Gleichstellungsbericht 1816', 'Gleichstellungsbericht 1815', 'Gleichstellungsbericht 1814', 'Gleichstellungsbericht 1813', 'Gleichstellungsbericht 1812', 'Gleichstellungsbericht 1811', 'Gleichstellungsbericht 1810', 'Gleichstellungsbericht 1809', 'Gleichstellungsbericht 1808', 'Gleichstellungsbericht 1807', 'Gleichstellungsbericht 1806', 'Gleichstellungsbericht 1805', 'Gleichstellungsbericht 1804', 'Gleichstellungsbericht 1803', 'Gleichstellungsbericht 1802', 'Gleichstellungsbericht 1801', 'Gleichstellungsbericht 1800', 'Gleichstellungsbericht 1799', 'Gleichstellungsbericht 1798', 'Gleichstellungsbericht 1797', 'Gleichstellungsbericht 1796', 'Gleichstellungsbericht 1795', 'Gleichstellungsbericht 1794', 'Gleichstellungsbericht 1793', 'Gleichstellungsbericht 1792', 'Gleichstellungsbericht 1791', 'Gleichstellungsbericht 1790', 'Gleichstellungsbericht 1789', 'Gleichstellungsbericht 1788', 'Gleichstellungsbericht 1787', 'Gleichstellungsbericht 1786', 'Gleichstellungsbericht 1785', 'Gleichstellungsbericht 1784', 'Gleichstellungsbericht 1783', 'Gleichstellungsbericht 1782', 'Gleichstellungsbericht 1781', 'Gleichstellungsbericht 1780', 'Gleichstellungsbericht 1779', 'Gleichstellungsbericht 1778', 'Gleichstellungsbericht 1777', 'Gleichstellungsbericht 1776', 'Gleichstellungsbericht 1775', 'Gleichstellungsbericht 1774', 'Gleichstellungsbericht 1773', 'Gleichstellungsbericht 1772', 'Gleichstellungsbericht 1771', 'Gleichstellungsbericht 1770', 'Gleichstellungsbericht 1769', 'Gleichstellungsbericht 1768', 'Gleichstellungsbericht 1767', 'Gleichstellungsbericht 1766', 'Gleichstellungsbericht 1765', 'Gleichstellungsbericht 1764', 'Gleichstellungsbericht 1763', 'Gleichstellungsbericht 1762', 'Gleichstellungsbericht 1761', 'Gleichstellungsbericht 1760', 'Gleichstellungsbericht 1759', 'Gleichstellungsbericht 1758', 'Gleichstellungsbericht 1757', 'Gleichstellungsbericht 1756', 'Gleichstellungsbericht 1755', 'Gleichstellungsbericht 1754', 'Gleichstellungsbericht 1753', 'Gleichstellungsbericht 1752', 'Gleichstellungsbericht 1751', 'Gleichstellungsbericht 1750', 'Gleichstellungsbericht 1749', 'Gleichstellungsbericht 1748', 'Gleichstellungsbericht 1747', 'Gleichstellungsbericht 1746', 'Gleichstellungsbericht 1745', 'Gleichstellungsbericht 1744', 'Gleichstellungsbericht 1743', 'Gleichstellungsbericht 1742', 'Gleichstellungsbericht 1741', 'Gleichstellungsbericht 1740', 'Gleichstellungsbericht 1739', 'Gleichstellungsbericht 1738', 'Gleichstellungsbericht 1737', 'Gleichstellungsbericht 1736', 'Gleichstellungsbericht 1735', 'Gleichstellungsbericht 1734', 'Gleichstellungsbericht 1733', 'Gleichstellungsbericht 1732', 'Gleichstellungsbericht 1731', 'Gleichstellungsbericht 1730', 'Gleichstellungsbericht 1729', 'Gleichstellungsbericht 1728', 'Gleichstellungsbericht 1727', 'Gleichstellungsbericht 1726', 'Gleichstellungsbericht 1725', 'Gleichstellungsbericht 1724', 'Gleichstellungsbericht 1723', 'Gleichstellungsbericht 1722', 'Gleichstellungsbericht 1721', 'Gleichstellungsbericht 1720', 'Gleichstellungsbericht 1719', 'Gleichstellungsbericht 1718', 'Gleichstellungsbericht 1717', 'Gleichstellungsbericht 1716', 'Gleichstellungsbericht 1715', 'Gleichstellungsbericht 1714', 'Gleichstellungsbericht 1713', 'Gleichstellungsbericht 1712', 'Gleichstellungsbericht 1711', 'Gleichstellungsbericht 1710', 'Gleichstellungsbericht 1709', 'Gleichstellungsbericht 1708', 'Gleichstellungsbericht 1707', 'Gleichstellungsbericht 1706', 'Gleichstellungsbericht 1705', 'Gleichstellungsbericht 1704', 'Gleichstellungsbericht 1703', 'Gleichstellungsbericht 1702', 'Gleichstellungsbericht 1701', 'Gleichstellungsbericht 1700', 'Gleichstellungsbericht 1699', 'Gleichstellungsbericht 1698', 'Gleichstellungsbericht 1697', 'Gleichstellungsbericht 1696', 'Gleichstellungsbericht 1695', 'Gleichstellungsbericht 1694', 'Gleichstellungsbericht 1693', 'Gleichstellungsbericht 1692', 'Gleichstellungsbericht 1691', 'Gleichstellungsbericht 1690', 'Gleichstellungsbericht 1689', 'Gleichstellungsbericht 1688', 'Gleichstellungsbericht 1687', 'Gleichstellungsbericht 1686', 'Gleichstellungsbericht 1685', 'Gleichstellungsbericht 1684', 'Gleichstellungsbericht 1683', 'Gleichstellungsbericht 1682', 'Gleichstellungsbericht 1681', 'Gleichstellungsbericht 1680', 'Gleichstellungsbericht 1679', 'Gleichstellungsbericht 1678', 'Gleichstellungsbericht 1677', 'Gleichstellungsbericht 1676', 'Gleichstellungsbericht 1675', 'Gleichstellungsbericht 1674', 'Gleichstellungsbericht 1673', 'Gleichstellungsbericht 1672', 'Gleichstellungsbericht 1671', 'Gleichstellungsbericht 1670', 'Gleichstellungsbericht 1669', 'Gleichstellungsbericht 1668', 'Gleichstellungsbericht 1667', 'Gleichstellungsbericht 1666', 'Gleichstellungsbericht 1665', 'Gleichstellungsbericht 1664', 'Gleichstellungsbericht 1663', 'Gleichstellungsbericht 1662', 'Gleichstellungsbericht 1661', 'Gleichstellungsbericht 1660', 'Gleichstellungsbericht 1659', 'Gleichstellungsbericht 1658', 'Gleichstellungsbericht 1657', 'Gleichstellungsbericht 1656', 'Gleichstellungsbericht 1655', 'Gleichstellungsbericht 1654', 'Gleichstellungsbericht 1653', 'Gleichstellungsbericht 1652', 'Gleichstellungsbericht 1651', 'Gleichstellungsbericht 1650', 'Gleichstellungsbericht 1649', 'Gleichstellungsbericht 1648', 'Gleichstellungsbericht 1647', 'Gleichstellungsbericht 1646', 'Gleichstellungsbericht 1645', 'Gleichstellungsbericht 1644', 'Gleichstellungsbericht 1643', 'Gleichstellungsbericht 1642', 'Gleichstellungsbericht 1641', 'Gleichstellungsbericht 1640', 'Gleichstellungsbericht 1639', 'Gleichstellungsbericht 1638', 'Gleichstellungsbericht 1637', 'Gleichstellungsbericht 1636', 'Gleichstellungsbericht 1635', 'Gleichstellungsbericht 1634', 'Gleichstellungsbericht 1633', 'Gleichstellungsbericht 1632', 'Gleichstellungsbericht 1631', 'Gleichstellungsbericht 1630', 'Gleichstellungsbericht 1629', 'Gleichstellungsbericht 1628', 'Gleichstellungsbericht 1627', 'Gleichstellungsbericht 1626', 'Gleichstellungsbericht 1625', 'Gleichstellungsbericht 1624', 'Gleichstellungsbericht 1623', 'Gleichstellungsbericht 1622', 'Gleichstellungsbericht 1621', 'Gleichstellungsbericht 1620', 'Gleichstellungsbericht 1619', 'Gleichstellungsbericht 1618', 'Gleichstellungsbericht 1617', 'Gleichstellungsbericht 1616', 'Gleichstellungsbericht 1615', 'Gleichstellungsbericht 1614', 'Gleichstellungsbericht 1613', 'Gleichstellungsbericht 1612', 'Gleichstellungsbericht 1611', 'Gleichstellungsbericht 1610', 'Gleichstellungsbericht 1609', 'Gleichstellungsbericht 1608', 'Gleichstellungsbericht 1607', 'Gleichstellungsbericht 1606', 'Gleichstellungsbericht 1605', 'Gleichstellungsbericht 1604', 'Gleichstellungsbericht 1603', 'Gleichstellungsbericht 1602', 'Gleichstellungsbericht 1601', 'Gleichstellungsbericht 1600', 'Gleichstellungsbericht 1599', 'Gleichstellungsbericht 1598', 'Gleichstellungsbericht 1597', 'Gleichstellungsbericht 1596', 'Gleichstellungsbericht 1595', 'Gleichstellungsbericht 1594', 'Gleichstellungsbericht 1593', 'Gleichstellungsbericht 1592', 'Gleichstellungsbericht 1591', 'Gleichstellungsbericht 1590', 'Gleichstellungsbericht 1589', 'Gleichstellungsbericht 1588', 'Gleichstellungsbericht 1587', 'Gleichstellungsbericht 1586', 'Gleichstellungsbericht 1585', 'Gleichstellungsbericht 1584', 'Gleichstellungsbericht 1583', 'Gleichstellungsbericht 1582', 'Gleichstellungsbericht 1581', 'Gleichstellungsbericht 1580', 'Gleichstellungsbericht 1579', 'Gleichstellungsbericht 1578', 'Gleichstellungsbericht 1577', 'Gleichstellungsbericht 1576', 'Gleichstellungsbericht 1575', 'Gleichstellungsbericht 1574', 'Gleichstellungsbericht 1573', 'Gleichstellungsbericht 1572', 'Gleichstellungsbericht 1571', 'Gleichstellungsbericht 1570', 'Gleichstellungsbericht 1569', 'Gleichstellungsbericht 1568', 'Gleichstellungsbericht 1567', 'Gleichstellungsbericht 1566', 'Gleichstellungsbericht 1565', 'Gleichstellungsbericht 1564', 'Gleichstellungsbericht 1563', 'Gleichstellungsbericht 1562', 'Gleichstellungsbericht 1561', 'Gleichstellungsbericht 1560', 'Gleichstellungsbericht 1559', 'Gleichstellungsbericht 1558', 'Gleichstellungsbericht 1557', 'Gleichstellungsbericht 1556', 'Gleichstellungsbericht 1555', 'Gleichstellungsbericht 1554', 'Gleichstellungsbericht 1553', 'Gleichstellungsbericht 1552', 'Gleichstellungsbericht 1551', 'Gleichstellungsbericht 1550', 'Gleichstellungsbericht 1549', 'Gleichstellungsbericht 1548', 'Gleichstellungsbericht 1547', 'Gleichstellungsbericht 1546', 'Gleichstellungsbericht 1545', 'Gleichstellungsbericht 1544', 'Gleichstellungsbericht 1543', 'Gleichstellungsbericht 1542', 'Gleichstellungsbericht 1541', 'Gleichstellungsbericht 1540', 'Gleichstellungsbericht 1539', 'Gleichstellungsbericht 1538', 'Gleichstellungsbericht 1537', 'Gleichstellungsbericht 1536', 'Gleichstellungsbericht 1535', 'Gleichstellungsbericht 1534', 'Gleichstellungsbericht 1533', 'Gleichstellungsbericht 1532', 'Gleichstellungsbericht 1531', 'Gleichstellungsbericht 1530', 'Gleichstellungsbericht 1529', 'Gleichstellungsbericht 1528', 'Gleichstellungsbericht 1527', 'Gleichstellungsbericht 1526', 'Gleichstellungsbericht 1525', 'Gleich

Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik

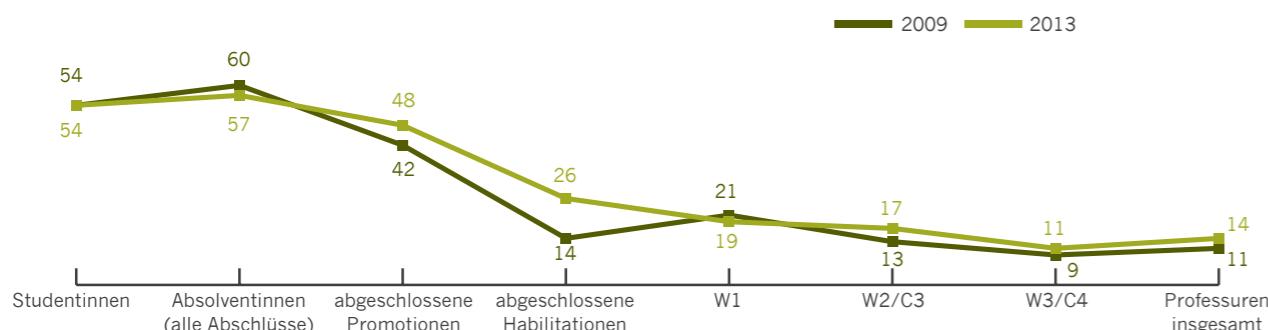
Gleichstellung in Zahlen

Entwicklung des Professorinnenanteils

An der Universität Bonn haben sich von 2009 bis 2013 die Frauenanteile innerhalb der Qualifikationsstufen insbesondere bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen erhöht. Während die Studentinnen- und Absolventinnenanteile schon seit einigen Jahren über 50 Prozent liegen, ist der Promovendinnenanteil von 42 auf 48 Prozent und der Habilitandinnenanteil von 14 auf 26 Prozent gestiegen.

Der Professorinnenanteil an der Universität hat sich von 11 Prozent in 2009 auf 14 Prozent in 2013 erhöht. Auf der Ebene der Fakultäten zeigt sich jedoch eine recht heterogene Entwicklung. Während der Professorinnenanteil an der Landwirtschaftlichen Fakultät von 14 auf 20 Prozent und an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 6 auf 12 Prozent gestiegen ist, sank an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Anteil der mit Wissenschaftlerinnen besetzten Professuren von 7 auf 6 Prozent.

Frauenanteile innerhalb der Qualifikationsstufen und bei den Professuren an der Universität Bonn (Angaben in Prozent)



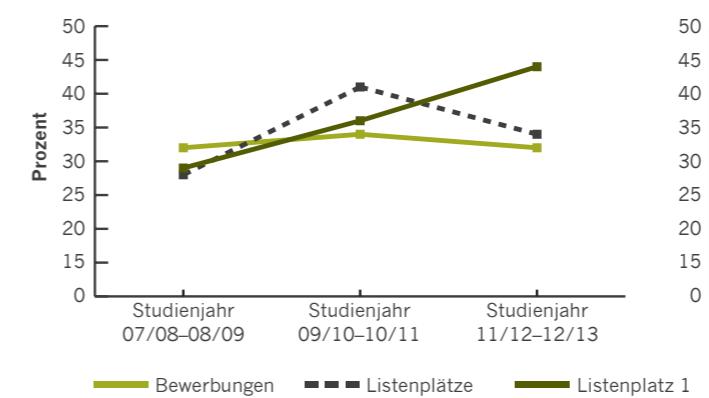
Chancen von Frauen in Berufungsverfahren

Seit 2000 führt das Gleichstellungsbüro ein Monitoring der Berufungsverfahren an der Universität Bonn durch. Das strategische Gleichstellungscontrolling wertet diese Daten quantitativ aus.

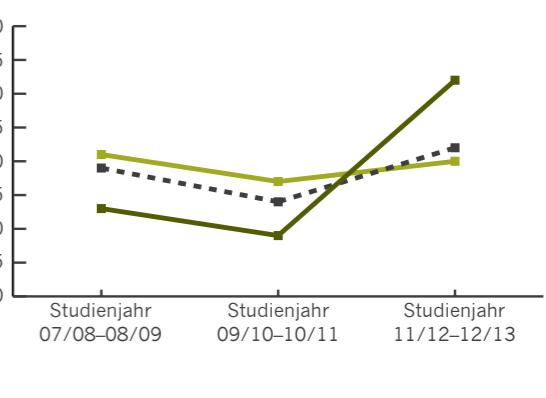
Die Betrachtung der Berufungsverfahren zeigt, dass sich die Chancen von Bewerberinnen in den W2- und W3-Verfahren in den letzten Jahren verbessert haben. Obwohl Frauen bei den Bewerbungen insgesamt nach wie vor unterrepräsentiert sind (> 25 Prozent) werden sie sowohl in den W2- als auch in den W3- Verfahren bei der Vergabe des 1. Listenplatzes verstärkt berücksichtigt.

Betrachtet man zusätzlich das Verhältnis von Bewerbungen zu erteilten Rufen, liegen die Chancen von Frauen in den Berufungsverfahren sogar leicht über den Chancen von Männern. Während in den letzten zwei Jahren 5 Prozent der Männer, die sich auf eine W2- Professur beworben haben, einen Ruf erhalten, waren es bei den Frauen 8 Prozent. Bei den W3- Verfahren haben 6 Prozent der Männer einen Ruf erhalten und 10 Prozent der Frauen.

Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W2-Professuren



Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren





Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bonn und Gleichstellungspläne 2013–2016

Die Universität hat nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie gemäß der mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW getroffenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV (Januar 2012) Gleichstellungspläne erstellt. Diese bestehen aus einem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die gesamte Universität sowie den Gleichstellungsplänen der einzelnen Institute, Fachbereiche, Fachgruppen bzw. Lehreinheiten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten und der Verwaltung. Sowohl der Rahmenplan als auch die Gleichstellungspläne wurden im Sommersemester 2013 vom Senat der Universität verabschiedet und haben eine Laufzeit von drei Jahren.

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität

Der Rahmenplan zur Gleichstellung enthält allgemeine Regelungen, die für alle Einrichtungen und Einheiten der Universität verbindlich sind und die Grundlage für die dezentralen Gleichstellungspläne bilden. Der Text

wurde von der Gleichstellungskommission des Senats unter Beachtung gesetzlicher Vorgaben erarbeitet.

Kernpunkte des Rahmenplans sind **Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligungen** insbesondere bei Stellen- und Professurbesetzungen, **Regelungen zu Fort- und Weiterbildung** und Maßnahmen zur Verbesserung der **Vereinbarkeit von Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie**. Zur sprachlichen **Gleichstellung von Frauen und Männern** im universitären Schriftverkehr verweist der Rahmenplan auf § 4 des LGG: „Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Der Rahmenplan zur Gleichstellung wurde über die Amtlichen Bekanntmachungen der Universität veröffentlicht.

licht und ist auf der Homepage des Gleichstellungsbüros abrufbar: www.gleichstellung.uni-bonn.de

Gleichstellungspläne

Unter der Federführung des Gleichstellungsbüros wurden zwischen Oktober 2012 und Mai 2013 die Gleichstellungspläne der einzelnen Einrichtungen und Einheiten der Universität erstellt.

Der **Inhalt der Gleichstellungspläne** ist vom Landesgleichstellungsgesetz vorgegeben. Durch einen vom Gleichstellungsbüro entwickelten Leitfaden wurde der Aufbau der Gleichstellungspläne für die gesamte Universität standardisiert:

Auf der Grundlage von Beschäftigtenübersichten und Stellenplänen sollte die voraussichtliche Entwicklung des Personals für die nächsten drei Jahre beschrieben werden, um eine **Prognose über die Zahl der freiwerdenden und neu zu besetzenden Stellen** abgeben zu können. Dabei waren die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders zu berücksichtigen.

Nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und unter Berücksichtigung der jeweiligen fächerspezifischen Bedingungen waren für das **wissenschaftliche Personal** am Kaskademodell orientierte Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen festzulegen. Die Zielvorgaben für das **Personal in Technik und Verwaltung** beziehen sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen (LGG § 6 Abs. 3).

Darüber hinaus waren **Maßnahmen** zu formulieren, die geeignet sind, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den einzelnen Instituten, Fachbereichen etc. zu fördern. Dazu gehören (personelle, organisatorische und fortbildende) Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Die Gleichstellungspläne können auf den jeweiligen Internet-Seiten der Einrichtungen und Einheiten eingesehen werden. Eine vollständige Liste aller Gleichstellungspläne der Universität ist auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zu finden.

Die Gleichstellungskommission begleitet die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen und wird die Einhaltung von Zielvorgaben, wenn nötig, anmahnen.

Nach der Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne (Ende 2014) werden die Fakultäten und anderen Einrichtungen einen **Zwischenbericht** für das Rektorat und die Gleichstellungskommission erstellen, um die formulierten Ziele und die Maßnahmen zur Zielerreichung einer kritischen Reflexion zu unterziehen.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung (exemplarische Auswahl aus den Gleichstellungsplänen)

An der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** wird die Personalmittelbudgetierung als Vehikel zur wirksamen Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt. Von den Finanzmitteln der einzelnen Fachgruppen wird ein bestimmter Prozentsatz für Gleichstellungsmaßnahmen einbehalten. Hieraus werden unter anderem finanziert:

- Teilverfinanzierungen von Stellen für Doktorandinnen
- Anschubfinanzierungen bei Berufungen von Professorinnen
- Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der MINT-Fächer für Frauen (Schnuppertag „Perspektive Math-Nat“, tasteMINT, Girls’Day)

Die Fachgruppe **Mathematik** organisiert darüber hinaus die Veranstaltung „Young women in...“ mit Vorträgen von internen und externen Wissenschaftlerinnen. Das **Institut für Numerische Simulation** verleiht seit

2010 den mit insgesamt 3.500 Euro dotierten Ada-Lovelace-Price für herausragende Bachelor-, Master- bzw. Diplomarbeiten und Dissertationen von Mathematikerinnen.

An der **Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät** wird im Fachbereich **Rechtswissenschaft** die seit 2003 erfolgreiche und schon mehrfach evaluierte Anschubfinanzierung für Doktorandinnen aus dem Maria von Linden-Programm fortgeführt. Die bis zu sechs Monate bewilligten Stipendien sollen jungen Rechtswissenschaftlerinnen einen schnelleren Einstieg in die Promotion ermöglichen. Der Förderzeitraum kann dazu genutzt werden sich anderweitige Finanzierungsmöglichkeiten zu suchen. Darüber hinaus plant der Fachbereich ein eigenes Programm für Studentinnen zur Studien- und Karriereberatung mit Mentoring, Vorträgen und Angeboten zur Vernetzung.

Die **Landwirtschaftliche Fakultät** stellt jährlich ein Budget von 5.000 Euro zur Verfügung, um Wissenschaftlerinnen während der Mutterschutz-/Elternzeit eine SHK zur Unterstützung zu finanzieren.





Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät Bonn hat zur systematischen Unterstützung des Querschnittsbereichs Gleichstellung zum August 2012 ein Gleichstellungsbüro am Dekanat eingerichtet. Aus der Medizinischen Fakultät wurde eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt sowie zu ihrer Unterstützung eine Referentin für die Gleichstellungsarbeit eingestellt. Das Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät berät das wissenschaftliche und ärztliche Personal in Gleichstellungsbelangen und ist mit der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit an der Fakultät befasst.

Die besondere Herausforderung der Karrierewege in der universitären Medizin stellt die duale klinische und wissenschaftliche Qualifikation dar. Wie die Zahlen zur Geschlechterverteilung auch am Standort Bonn (2012) zeigen, gehen der Hochschulmedizin sowohl über den akademischen als auch klinischen Karriereverlauf Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen verloren. In der akademischen Laufbahn findet nach überhälfpter Beteiligung bei den Studienabschlüssen (67%) und Promotionen (58%) ein Bruch statt: Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen sind bei den Habilitationen noch zu 23%, bei den Professuren auch heute nur zu 7% vertreten. Beim ärztlichen Personal stellen Assistenzärztinnen (48%) und Fachärztinnen (46%) noch annähernd eine Parität, während der Oberärztinnenanteil bei unter einem Drittel liegt (29%). Die stärksten Unterrepräsentanzen von Ärztinnen zeigen sich mit Blick auf die klinischen Fachbereiche in den chirurgischen Disziplinen.

Angesichts des hohen Anteils an Medizinabsolventinnen und vor dem Hintergrund des künftig erwarteten Mangels an ärztlichem Personal ist der Verlust hochqualifizierter Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen auf den oberen Qualifikationsstufen als besondersbrisant zu bewerten. Auch weil beruflich ambitionierte Frauen ihre Karriereoptionen auf dem Arbeitsmarkt gezielt abwägen, sind intensive Bemühungen erforderlich, den qualifizierten weiblichen Nachwuchs in einem auf der Führungsebene nach wie vor männlich geprägten Arbeitsumfeld auch langfristig für die universitäre Medizin zu gewinnen. Vor allem kommt es darauf an, transparente und planbare Karrierewege aufzuzeigen. Wenn dabei auch auf das veränderte Selbstverständnis der jungen Generation von Ärztinnen und Ärzten eingegangen und eine Perspektive zur Vereinbarkeit beruflicher mit familiären Belangen eröffnet wird, kann dies die Attraktivität einer universitären Karriere weiter steigern. Dies ist in der Medizin insoweit von besonderer Bedeutung, als die Habilitation in den klinischen Fachgebieten zusätzlich den Abschluss einer Facharztausbildung voraussetzt.

Die Medizinische Fakultät Bonn ermöglicht jungen Ärztinnen und Ärzten im eigenen Forschungsförderprogramm BONFOR die zeitweise Freistellung von der klinischen Tätigkeit zur fokussierten Bearbeitung eines Forschungsprojekts und bietet bei entsprechender wissenschaftlicher Qualifikation die Möglichkeit einer anschließenden Nachwuchsförderung. Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern werden zur besseren Vereinbarkeit von Forschung,

klinischer Ausbildung und Familie zusätzlich durch flexible Maßnahmen während der Förderperiode unterstützt. Zur Begleitung der eigenen akademischen Karriereentwicklung nehmen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus der Hochschulmedizin in hohem Maße auch das interdisziplinär angelegte Mentoring- und Trainingsprogramm (MeTra) der Universität wahr und nutzen die vorhandenen Fortbildungs- und Coachingangebote am Klinikum. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung ist gegenwärtig ein spezielles Training für Ärztinnen in Vorbereitung, um diese gezielt auf die besonderen Herausforderungen einer Leitungsfunktion im Spannungsfeld zwischen Krankenversorgung, Forschung und Lehre vorzubereiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Einbeziehung von gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Entwicklungsplanung der Fakultät hin und begleitet die Entscheidungsprozesse relevanter Gremien, insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren. Zentrale Aufgaben der Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät umfassen die Koordination der Gleichstellungspläne für die Medizinische Fakultät, die Entwicklung von Zielvorgaben und transparenten Verfahrensabläufen sowie die Konzeption und Evaluierung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen.

Das Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät informiert auf der eigenen Homepage über Fördermöglichkeiten und Gleichstellungsmaßnahmen. Hier findet sich auch der Gleichstellungsplan für die Jahre 2013 bis 2016.

Prof. Dr. Dagmar Dilloo, Tanja Banavas

Kontakt:

Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät
Adenauerallee 119, 53113 Bonn

www.uniklinik-bonn.de/gleichstellungsbuero

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte der Universität an der Medizinischen Fakultät

Prof. Dr. Dagmar Dilloo
Direktorin der Abt. Pädiatrische Hämatologie/Onkologie

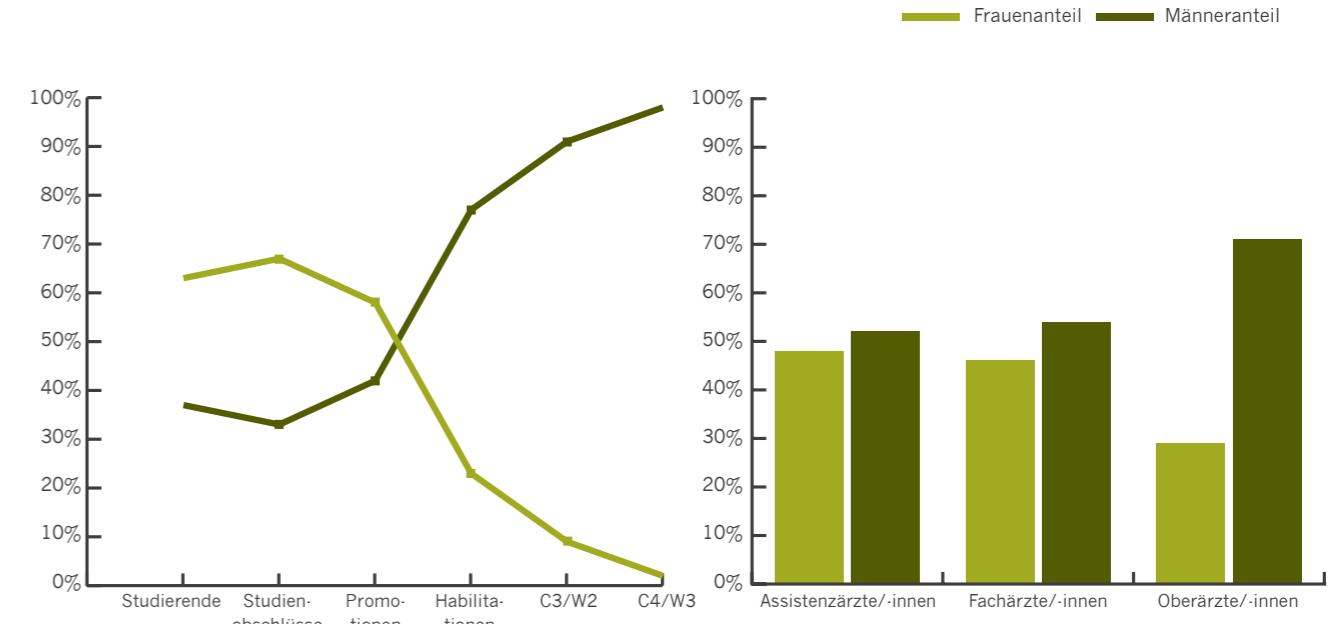
Tel: 0228/287-33215
E-Mail: dagmar.dilloo@ukb.uni-bonn.de

Referentin für Gleichstellung der Medizinischen Fakultät

Dipl.-Psych. Tanja Banavas

Tel: 0228/287-33207
E-Mail: tanja.banavas@ukb.uni-bonn.de

Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Karriereverlauf der Hochschulmedizin Bonn
(Querschnitt 2012, erstellt von Tanja Banavas)





Gleichstellung im Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes NRW

Das nordrhein-westfälische Hochschulrecht wird novelliert. Der entsprechende Regierungsentwurf ist am 10. April 2014 in den Landtag eingebracht worden. Auch zu dem Thema Gleichstellung gibt es einige Änderungsvorschläge. Zu begrüßen ist, dass mit den neuen Regelungen zur Gleichstellung im Entwurf zum Hochschulgesetz NRW eine verbesserte Repräsentanz von Frauen, vor allem auf den Führungsebenen der Hochschulen sowie eine größere Sichtbarkeit von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe erreicht werden soll.

Bei genauerer Betrachtung allerdings stellt sich die Frage, ob diese vorgeschlagenen Änderungen die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen tatsächlich stärker befördern. Im Folgenden werden die wichtigsten Änderungen im Entwurf zum Themenkomplex Gleichstellung kurz vorgestellt und kritisch betrachtet. Auch die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat sich skeptisch geäußert und ist im Dialog mit dem Ministerium.

Der § 3 Aufgaben der Hochschule enthält eine bedeutende Änderung dahingehend, dass die Bereiche Gleichstellung und Diversity miteinander verknüpft und Diversity Management¹ als neue Aufgabe der Hochschulleitung und der Fachbereiche definiert wird. In den Begründungen des Gesetzes wird empfohlen, jede Hochschule möge für sich eine Lösung zur Verknüpfung der Bereiche finden, aktuell wird bereits in vielen Rektoraten eine Prorektorin zur Gender- und Diversitybeauftragten ernannt. Deren Aufgabe besteht darin, Managementstrategien für das zunehmend heterogener werdende Personal an Universitäten sowie für

die Studierenden zu entwickeln, unter Einbeziehung der immer stärkeren Internationalisierung der Hochschulen. Gleichstellung ist ein Teilaспект dieser Aufgabe. Betrachtet man die Zahlen und Rankings zur Geschlechterverteilung in der Wissenschaft, so sind Frauen in den meisten Fächern innerhalb der höheren Qualifikationsstufen deutlich unterrepräsentiert. Gleichstellung sollte daher weiterhin als eigenständiger Bereich erhalten bleiben.

Die Forderung nach geschlechterparitätischer Zusammensetzung der Gremien in § 11c, es wurde die Regelung von § 12 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in den Gesetzesentwurf aufgenommen, ist begrüßenswert, aber in den Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, unrealistisch. Schauen wir die eigene Universität an, es sind nur ganz wenige Fächer, zumeist kleine, mit wenigen Professuren, die Geschlechterparität bei den Professuren aufweisen und nach wie vor gibt es immer noch Fächer, in denen es nur eine oder gar keine Professorin gibt. Hier wären die Wissenschaftlerinnen gezwungen, ständig und auch jahre- oder semesterlang in Gremien zu sitzen. Dass der Hochschulrat nun nach § 21 Abs. 3 eine Frauenquote von 40 Prozent aufweisen muss, hat Vorbildfunktion und diese Quote ist, wie am Beispiel des Hochschulrats der Universität Bonn zu sehen ist, realisierbar (der Hochschulrat der Universität Bonn hat einen Frauenanteil von 60 Prozent). Dieses Gremium besteht allerdings nur zu einem geringen Teil aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; vielmehr gehören ihm Persönlichkeiten an, die leitende Positionen in Politik, Wirtschaft und Kultur innehaben oder hatten.

Der Aufgabenbereich der *Gleichstellungsbeauftragten* an Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren, bedingt durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder oder auch die Maßnahmen im Rahmen der Exzellenzinitiativen stark erweitert. Gleichstellungsbeauftragte haben u. a. umfangreiche Anträge zu formulieren, Projekte zu leiten, sind mit Personal- und Organisationsmaßnahmen und Controlling befasst. Im Gesetzentwurf in § 24 sind Aufgabenbeschreibung, Rechte und Pflichten im Kern gleich geblieben und berücksichtigen diese Entwicklungen nicht. Mindestqualifikation für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist in der Regel ein Hochschulabschluss oder im Einzelfall eine vergleichbare andere fachliche Qualifikation, wählbar sind nur Frauen. Wie bisher können Fakultätsbeauftragte oder mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden. Jede Hochschule regelt in ihrer Grundordnung Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungskommission ist weiterhin als beratendes und unterstützendes Gremium für die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen.

§ 37a Gewährleistung von Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren – Erstmals sollen Hochschul-, Dekanats- oder Fachgruppenleitungen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Quote zur Erhöhung des Professorinnenanteils für die jeweilige fachliche Einheit für drei Jahre festlegen und in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlichen. In der Begründung zum Gesetz wird auf den sog. Gender Bias in Berufungsverfahren hingewiesen, der durch viele Untersuchungen belegt werden kann. Orientieren soll sich die Quote am Kaskadenmodell, was hier bedeutet, als Ausgangsgesamtheit wird die Grundgesamtheit aller für eine Professur qualifizierter Personen des Faches oder der Lehreinheit der eigenen Hochschule genommen. Der in dieser Grundgesamtheit enthaltene Wissenschaftlerinnenanteil ergibt die festzulegende Quote für die nächsten drei Jahre, die wiederum Grundlage für die Berufungsverfahren sein soll. Bei Nichterreichung der Quote sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen. Zudem findet bei allen Personaleinstellungen der Artikel 33, Abs. 2 des Grundgesetzes Anwendung, der vorschreibt, dass jeder nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt haben muss. Eine Quotierung, die sich am Kaskadenmodell orientiert, muss alle Qualifikationsstufen, auch die darunterliegenden berücksichtigen, sie bleibt sonst wirkungslos. Verständigen sollte man sich auf realistische Zielquoten.

¹ Diversity Management ist ein ganzheitliches Konzept zum Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt in Organisationen. Im Zentrum stehen hierbei die Analyse von Strukturen und Personalprozessen sowie die Veränderung der Organisationskultur hin zu einem wertschätzenden Umgang. Dazu gehört auch die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität (§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Weitere Informationen unter: www.charta-der-vielfalt.de.



Auch ein Thema der Forschung: Sexuelle Belästigung an Hochschulen

An Hochschulen gehen 82 Prozent der Belästigungen von Kommilitonen aus, so das Ergebnis der EU-weiten Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“¹, die von 2009–2011 von der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt wurde. Gerade junge Frauen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren sind überdurchschnittlich häufig von sexuell belästigendem Verhalten betroffen. Die am häufigsten genannten Formen der Belästigung sind Hinterherpeifen, unerwünschtes Näherkommen sowie Kommentare über das körperliche Erscheinungsbild.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist nach allgemeiner Auffassung jedes geschlechtsbezogene Verhalten, dass darauf abzielt, die Würde der jeweils betroffenen Person zu verletzen. Jedoch gibt es keine eindeutige Definition von sexuell belästigendem Verhalten. Belästigung beginnt in dem Moment, in dem sich die Betroffenen belästigt fühlen.

Im Rahmen der Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (2004)² sollten die Befragten zunächst allgemein angeben, ob sie sich jemals durch Bemerkungen, Berührungen oder Gesten sexuell bedrängt oder belästigt gefühlt haben. Dies bejahten 36 Prozent der Frauen. In einem nächsten Schritt wurden

konkrete Situationen abgefragt, die sich grundsätzlich als sexuelle Belästigung deuten lassen, wie Hinterherpeifen, schmutzige Bemerkungen oder Anstarren, unnötiges Näherkommen, Belästigungen über Telefon oder E-Mail, Kommentare über den Körper und sexuelle Anspielungen. Hierbei erhöhte sich der Anteil derjenigen, die eine entsprechende Situation schon erlebt hatten auf knapp 60 Prozent. Diese Zahlen haben sich im Laufe der letzten 10 Jahre kaum verändert, wie die im März 2014 veröffentlichte Studie von der EU-Grundrechteagentur zu Gewalt gegen Frauen gezeigt hat³. Auch im Rahmen dieser Befragung gaben 60 Prozent der Frauen in Deutschland an, schon einmal sexuell belästigt worden zu sein.

Junge Frauen stehen dem belästigenden Verhalten nicht selten hilflos gegenüber

Oftmals wird in der öffentlichen Diskussion über sexuelle Belästigung die Meinung vertreten, dass sich Frauen heutzutage leicht gegen Zudringlichkeiten oder Belästigungen wehren könnten. Auch Frauen selbst schätzen ihre möglichen Reaktionen im Falle einer Belästigung zu optimistisch ein, wenn sie zu ihrem Verhalten in hypothetischen Situationen befragt werden. Die Forschung macht jedoch deutlich wie schwierig es ist, sich in einer Belästigungssituation tatsächlich zur Wehr zu setzen.

Für die Studie „Of beauties, beaus, and beasts“ (2009)⁴ wurden in einem ersten Teil Studentinnen danach befragt, wie sie sich verhalten würden, wenn ein Mitstudent ihnen in einem Computerchat wiederholt sexuell belästigende Bemerkungen zuschickt. In der hypothetischen Situation gaben knapp zwei Drittel der Studentinnen an, dass sie den Chat abbrechen würden. In dem zweiten Teil der Studie wurden andere Studentinnen tatsächlich dieser Form der Belästigung ausgesetzt. Jedoch nur eine von den 78 Teilnehmerinnen brach den Chat ab. Alle anderen erduldeten die wiederholten Belästigungen bis zum Ende des Chats.

In der ähnlich aufgebauten Studie „Real versus imagined gender harassment“ (2001)⁵ wurden die Reaktionen von Studentinnen auf sexuell belästigende Fragen in einem simulierten Bewerbungsgespräch für eine studentische Hilfskraftstelle erfasst. Im ersten Teil wurden Studentinnen befragt, die sich das Interview rein hypothetisch vorstellen sollten. Das belästigende Verhalten bestand dabei aus unangemessenen Fragen, die ein männlicher Gesprächspartner stellte. 68 Prozent der Studentinnen sagten, sie würden in einer solchen Situation die Antwort verweigern und knapp 20 Prozent meinten, dass sie sich beim Vorgesetzten beschweren oder das Bewerbungsgespräch verlassen würden. Ferner gingen alle jungen Frauen davon aus, während des Gesprächs ärgerlich zu werden. Von den Studentinnen, die wirklich an einem derartigen Bewerbungsgespräch teilnahmen, nahmen 20 Prozent die Fragen ernst und 40 Prozent bemerkten, dass die Fragen für das Bewerbungsgespräch irrelevant seien. Aber alle beantworteten die Fragen und wurden in der Situation nicht ärgerlich, sondern ängstlich.

Folgen für die Betroffenen

Psychische Folgen von sexueller Belästigung wurden in der Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ erhoben. 56 Prozent der befragten Frauen haben Folgen nach der erlebten Belästigung benannt, wie dauerndes Grübeln, Ärger oder Rachegefühle, verminderter Selbstwertgefühl, erhöhte Ängste oder Schlafstörungen. Darüber hinaus hatte die Erfahrung von sexueller Belästigung bei den betroffenen Frauen häufig Scham- und Schuldgefühle zur Folge.

Bei der Befragung durch die Universität Bochum gaben 41 Prozent der Studentinnen an, dass sie nach der erlebten Belästigung bestimmte Orte bzw. Lehrveranstaltungen gemieden haben. Weitere Folgen waren Verschlechterung der Leistungen und Verzögerung des Studiums.

Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn

An der Universität Bonn wird sexuell belästigendes Verhalten nicht toleriert. Die im Jahr 2011 vom Rektorat verabschiedeten Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung informieren unter anderem über Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen an der Universität, mögliche Konsequenzen für die Personen, von denen die Belästigung ausgeht und geben Handlungsempfehlungen für die Betroffenen.

Wenn Sie von sexueller Belästigung betroffen sind:

- Machen Sie deutlich, dass die von der belästigenden Person durchgeföhrten Handlungen oder Äußerungen unerwünscht sind.
- Notieren Sie die Vorfälle und mögliche Zeugen oder Zeuginnen.
- Machen Sie die belästigende Person auf mögliche Konsequenzen aufmerksam.
- Wenden Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens und/oder an Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in der Universität.
- Rufen Sie bei massiver Belästigung oder Gewalt die Polizei.

Die Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn sind abrufbar auf der Homepage der Universität unter Rektorat – Ordnungen und Beschlüsse:

<http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/rektorat/ordnungen-und-beschluesse>

Das war ja gar nicht so gemeint! Sehen Sie es als Kompliment.

Betroffenen Frauen wird nicht selten von ihrem Umfeld vorgeworfen, dass sie die erlebte Situation übertrieben bewerten und völlig harmloses Verhalten als sexuelle Belästigung deuten oder dieses sogar durch ihr eigenes Verhalten provoziert haben.

Die Bielefelder Studie „Flirting with disaster“ (2012)⁶ kam jedoch zu dem Ergebnis, dass Männer und Frauen gleichermaßen ein Gefühl dafür haben, welche Bemerkungen oder Witze als sexuell belästigend wahrgenommen werden könnten. Im Rahmen der Studie sollten männliche und weibliche Probanden knapp 60 potentiell belästigende Bemerkungen und sexistische Witze beurteilen. Sowohl Männer als auch Frauen schätzten alle übereinstimmend als unangemessen und unangenehm ein.

Es trifft also nicht zu, dass es unterschiedliche Meinungen zwischen Frauen und Männern darüber gibt, was belästigendes Verhalten ist und was nicht.

Literatur:

¹ Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Ruhr-Universität Bochum. Abgerufen unter: www.gendercrime.eu.

² Müller, Ursula/Schröttele, Monika/Glammeier, Sandra/Oppenheimer, Christa (2004) Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin: BMFSFJ. Abgerufen unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

³ European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against Women – an EU-wide survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Abgerufen unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results_en.pdf

⁴ Vanselow, Nina (2009): Of beauties, beaus, and beasts: Studying women's and men's actual and imagined experiences of sexual and gender harassment. Dissertation, Universität Bielefeld. Zitiert nach: Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2013): Zur "Sexismus-Debatte": Ein Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht. Universität Bielefeld. Abgerufen unter: http://www.uni-bielefeld.de/psychologie/ae/AE05/Diehl_Rees_Bohner_Kommentar-zur-Sexismus-Debatte_lang_2013-02-07.pdf

⁵ Woodzicka, Julie/LaFrance, Marianne (2001): Real versus imagined gender harassment. Journal Of Social Issues, 57, 15–30. Zitiert nach: Diehl/Rees/Bohner (2013).

⁶ Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2012): Flirting with disaster: Short-term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. Aggressive Behavior, 38, 521–531. Zitiert nach: Diehl/Rees/Bohner (2013).



Unterstützung bei der Karriereplanung – Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin des MeTra-Programms

Gibt es ein Patentrezept für die weitere Karriere im (natur-)wissenschaftlichen Bereich? Wie soll und kann es weitergehen, welche Chancen habe ich und wie gehe ich mit neuer Verantwortung um? Gibt es Vorbilder, an denen man sich als motivierte und hoch qualifizierte Wissenschaftlerin orientieren kann? Was verändert sich alles, wenn man die PostDoc-Phase abschließt und zusätzlich noch ein Kind zu versorgen hat?

Diese und viele andere Fragen habe ich mir vor knapp zwei Jahren nach der Rückkehr aus der Elternzeit gestellt, damals an der Schwelle zur Gruppenleiterin am Uniklinikum. Zum Glück hatte sich eine Kollegin von mir ähnliche Gedanken gemacht. Sie war auf das Mentoring-Programm MeTra gestoßen, das genau mit dem Ziel eingerichtet wurde, um motivierte junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem weiteren Weg zu unterstützen. Im Gleichstellungsbüro gab es das erste informative Gespräch, in welchem die Gewissheit in mir reifte, in der neu startenden Gruppe ähnliche Fragen hinsichtlich der Karriere diskutieren zu können. Ich hatte nach dem Gespräch mit Frau Mättig und Frau Pottek das Gefühl, dass diese Fragen doch offenbar viele bewegen könnten und ich nicht als „Exotin“ da stehe, wenn bei der Planung der Karriere zum Beispiel auch Kinder und deren Betreuung berücksichtigt werden müssen.

Unsere Gruppe war bunt gemischt: so kamen insgesamt 16 Teilnehmerinnen aus Naturwissenschaften und Medizin, aber auch Wirtschafts- und Geisteswissenschaften zusammen. Es fanden in den kommenden knapp 15 Monaten

fünf Seminare statt, die sich mit den Themen Karriereplanung, Einwerbung von Drittmitteln, Konfliktmanagement, Berufungstraining und Mitarbeiterführung beschäftigten. Es wurden zu jedem Thema spezialisierte Trainerinnen mit Erfahrungen im Hochschulmanagement oder auch in der Unternehmensberatung als Referentinnen eingeladen, die mit uns an ein bis zwei Tagen in lebhaften Diskussionen in der Gruppe und zum Teil auch intensiver Einzelberatung die jeweiligen Themen erörterten. „Seien Sie selbstbewusst und überlegen Sie genau: wo will ich hin und was bedeutet mir dieses Ziel?“, war das Leitmotiv einer Referentin. Wie planen Männer ihre Karriere und wie gehen Frauen diesbezüglich vor, war eine sehr aufschlussreiche Fragestellung. Auch wurde immer wieder deutlich, dass die eher weibliche Strategie sich auf die eigene Leistung zu konzentrieren, um weiterzukommen, nicht unbedingt ausreicht, sondern dass auch gute Kontakte und ein gezieltes Networking unerlässlich sind.

Im Seminar zur Drittmitteleinwerbung stand eine individuelle Beratung im Mittelpunkt. Je nach Fachgebiet und Fortschritt auf der Karriere-Leiter wurden wir hier mit verschiedenen Angeboten und Möglichkeiten vertraut gemacht, externe Gelder und Stipendien zu beantragen. Die Referentin hat uns auch intensiv über eine sinnvolle Planung von Auslandsaufenthalten beraten, die von einigen Mentees auch direkt erfolgreich umgesetzt wurde. Im



Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra

Das MeTra-Programm bietet 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

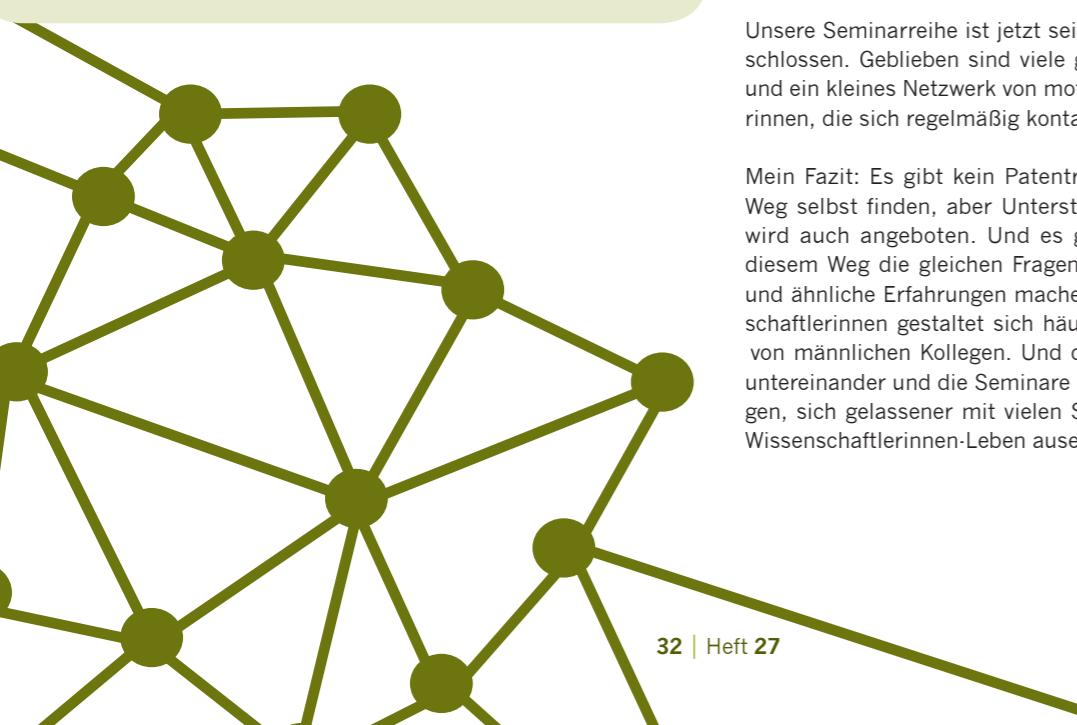
Angesprochen sind Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Bonn. Für Postdoktorandinnen in der Anfangsphase wurde ein eigener Durchgang eingerichtet.

Das Rahmenprogramm für Doktorandinnen dauert ca. ein Jahr, für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion jeweils ca. anderthalb Jahre.

Bewerbungen sind jederzeit möglich; die Starttermine der einzelnen Durchgänge werden rechtzeitig auf der Homepage bekannt gegeben.

Weitere Informationen unter:

www.metra.uni-bonn.de



Berufungsinterview wurden wir gezielt mit verschiedenen Fragen konfrontiert, die es uns ermöglichen, uns in eine solche Bewerbungssituation versetzen zu können und zu erfahren, was einen da erwartet. Dies war insbesondere für die Teilnehmerinnen hilfreich, die kurz vor Beginn eines solchen Marathons standen.

Es war in allen Seminaren äußerst interessant sich innerhalb der Gruppe über Erfahrungen auszutauschen, die viele miteinander teilen. Insbesondere die so genannte „Sandwich-Position“ zwischen Vorgesetztem oder Vorgesetzten und eigenen Mitarbeiter/innen, für die man verantwortlich ist und denen Aufgaben aufgetragen werden sollen, birgt ganz neue Herausforderungen, die für viele Teilnehmerinnen neu waren. Es wurde in vielen Rollenspielen und Diskussionen erprobt, wie man sich in kritischen Situationen verhalten kann. Insbesondere das Konfliktmanagement und auch das Seminar zur Führungskompetenz haben hier konkrete Hilfestellung angeboten und wir haben vom Erfahrungsaustausch untereinander sehr profitiert.

Zum Programm gehörte auch die Suche nach einer Mentorin, welche der Mentee als Beraterin zur Seite stehen soll. Eine Wissenschaftlerin, möglichst nicht aus dem direkten fachlichen und kollegialen Umfeld zu finden, gestaltete sich für einige schwierig, weil in vielen Fachbereichen die Anzahl erfolgreicher Wissenschaftlerinnen doch noch recht übersichtlich ist. Die Wahl einer vertrauensvollen Mentorin fiel mir zum Glück sehr leicht, so dass wir rasch Kontakt knüpfen konnten. Wir haben vor knapp anderthalb Jahren begonnen in unregelmäßigen Abständen sehr intensive Gespräche zu führen, die mir geholfen haben, auch mal über den eigenen Tellerrand zu schauen. Der Austausch von Erfahrungen und die Beratung durch eine erfahrene Wissenschaftlerin hat mir schon in so manchen Situationen wertvolle Unterstützung geboten.

Unsere Seminarreihe ist jetzt seit einigen Monaten abgeschlossen. Geblieben sind viele gute Impulse und Tipps und ein kleines Netzwerk von motivierten Wissenschaftlerinnen, die sich regelmäßig kontaktieren.

Mein Fazit: Es gibt kein Patentrezept, jede muss ihren Weg selbst finden, aber Unterstützung ist hilfreich und wird auch angeboten. Und es gibt Viele, die sich auf diesem Weg die gleichen Fragen stellen wie man selbst und ähnliche Erfahrungen machen. Der Weg von Wissenschaftlerinnen gestaltet sich häufig doch anders als der von männlichen Kollegen. Und da haben der Austausch untereinander und die Seminare eindeutig dazu beigetragen, sich gelassener mit vielen Situationen im täglichen Wissenschaftlerinnen-Leben auseinanderzusetzen.



Einzug im August – KiTa Auf dem Hügel



Vor etwa genau einem Jahr wurde mit den Bauarbeiten für die neue Uni-KiTa Auf dem Hügel begonnen.



Inzwischen stehen wir kurz vor der Eröffnung im kommenden August.

Dem Personal wünschen wir einen guten Einstieg und allen Kindern viel Spaß in der KiTa!



„Mit Schirm, Charme und Methode“ – Eine Wanderausstellung zum Arbeitsplatz Hochschulbüro

Heute ist das unterstützende Management der Hochschulsekretärinnen unverzichtbar für den wissenschaftlichen Geschäftsbetrieb. Aus den Schreibkräften des 19. Jahrhunderts sind Expertinnen und Experten des universitären Verwaltungsapparates geworden.

Im Februar präsentierte das Gleichstellungsbüro die Wanderausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“ im Hauptgebäude (Rondell) der Universität.

Die Ausstellung rückt die in der Regel im Hintergrund arbeitenden Frauen in den Vordergrund und gibt einen Überblick über die im Verlauf der Zeit immer vielfältiger und komplexer gewordene Arbeitswelt der Hochschulsekretariate und Geschäftszimmer. Auf mehreren Roll-Up-Bannern wurde durch Kurztexte, Bilder und Grafiken über die vier Themenfelder Arbeitsinhalte und Anforderungen, Geschichte und Entwicklung, Wertschätzung und Bezahlung und Perspektiven und Visionen informiert.

Entwickelt wurde die Wanderausstellung 2011 von einer engagierten Gruppe von Hochschulsekretärinnen der Leibniz Universität Hannover. Unterstützt wurden sie dabei vom dortigen Gleichstellungsbüro und professionellen AusstellungsplanerInnen.



Beate Ponatowski, Cornelia Zapf und Andrea Reykers



1967 | Institut für Kartographie und Topographie | Geschäftszimmer



1951 | Institut für Tierphysiologie | Geschäftszimmer



Um 1989 | Philosophische Fakultät | Dekan



Mitte 1970er | Universitätsverwaltung | Geschäftszimmer Abt. 3.1



1990 | Universitätsverwaltung | Geschäftszimmer Abt. 3.1

Jungen-Zukunftstag Boys' Day

Am Boys' Day im Gleichstellungsbüro der Universität Bonn

Alle Jungen in der Klassenstufe 8 an unserer Schule mussten am Boys' Day teilnehmen. Beim Boys' Day geht es darum, dass Jungen einen Praktikumstag in einem Beruf machen sollen, in dem prozentual mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Als ich nach langem Suchen keinen Beruf gefunden hatte, der mich interessierte, schlug mir meine Mutter vor, dass ich mal bei der Uni Bonn nachschauen sollte, ob es dort vielleicht interessante Berufe gäbe. Dabei bin ich auf die Tätigkeit der „Gleichstellungsbeauftragten“ gestoßen. Da ich davon vorher noch niemals gehört hatte, bewarb ich mich für den Praktikumstag im Gleichstellungsbüro, um heraus zu finden, wie und wofür dort gearbeitet wird. Und ich bekam wirklich eine Zusage. Als ich mich am Tag vor dem Praktikum grob über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten informierte, zweifelte ich, ob es ein interessanter Tag werden würde. Doch diese Befürchtung bestätigte sich keinesfalls, ganz im Gegenteil.

An meinem Praktikumstag wurde ich im Gleichstellungsbüro der Uni Bonn von allen Mitarbeiterinnen begrüßt. Bevor mir die eigentliche Arbeit erklärt wurde, durfte ich mir am Computer einige Grundinformationen über die Uni Bonn aneignen, z.B. wann die Uni Bonn gegründet wurde,

was Fakultäten sind, seit wann Frauen studieren dürfen usw. Danach haben sich alle Mitarbeiterinnen mit mir unterhalten und mir jeweils etwas über ihr Arbeitsgebiet erzählt. Wie sich am Ende herausstellte, ist das Gleichstellungsbüro für viele interessante Themen zuständig, wie z.B. der Organisation des Schnuppertags für Schülerinnen und der Steigerung des Frauenanteils an der Uni Bonn. Am Ende meines Praktikums wusste ich, dass die Tätigkeiten im Gleichstellungsbüro vielseitig und spannend sind.

Johannes Häckel



Andrea Reykers – neue Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro

Darf ich mich als „jüngstes“ Mitglied des Gleichstellungsbüros vorstellen: Mein Name ist Andrea Reykers. Am 13. Februar 2012 war mein erster Arbeitstag im Sekretariat des Gleichstellungsbüros der Universität Bonn. Schon in den ersten Tagen fand die Schnupper-Uni für Schülerinnen statt. So konnte ich mir gleich ein Bild von den vielfältigen Projekten des Gleichstellungsbüros machen.

Nach meiner Tätigkeit als Bankkauffrau in Bonn und Köln haben mein Mann und ich uns für den Umzug zuerst nach Berlin und dann nach New York entschlossen. Das verband sich sehr gut mit der Betreuung unserer Töchter, die beide Anfang des Jahrhunderts geboren sind. Mit unserer Rückkehr ins schöne Rheinland habe ich mich dann nach einem geeigneten Arbeitsplatz umgesehen.

Nun bin ich schon zwei Jahre im Gleichstellungsbüro und bin wochentags zwischen 9 und 13 Uhr mit den Aufgaben einer Hochschulsekretärin beschäftigt. Mir gefällt besonders, dass ich Kontakt zu allen Bereichen der Universität telefonisch, per E-Mail oder, auf den Treffen der Hochschulsekretärinnen, persönlich habe. Toll ist auch die Lage des Büros gleich am Rhein. In 15 Minuten kann ich es mit dem Rad erreichen.

Nachmittags bin ich gerne mit dem Hund unterwegs oder engagiere mich für die Schule meiner Töchter.





Wilhelmine Hagen-Stipendium für Postdoktorandinnen



Die Namensgeberin Wilhelmine Hagen (1910–1996) war die erste Frau, die 1943 an der Universität Bonn im Fach Numismatik die Venia legendi erhielt.

Die Universität Bonn vergibt aus Gleichstellungs- und Fakultätsmitteln drei Stipendien für Postdoktorandinnen, die ein eigenständiges Forschungsvorhaben an der Universität Bonn realisieren möchten und einen Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle (Einzelantrag oder Nachwuchsgruppenleitung) bei einer Förderorganisation eingereicht haben oder kurz vor der Einrichtung des Antrags stehen.

Die Höhe der Förderung beträgt insgesamt 2.300 Euro monatlich. Die Stipendienlaufzeit beträgt 12 Monate mit Option auf Verlängerung.

Bewerben können sich Postdoktorandinnen, deren Promotion zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Regel nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

Die vollständige Ausschreibung und die Leitlinien für die Bewerbung finden Sie unter

www.gleichstellung.uni-bonn.de

Bewerbungsschluss ist der 20. Juni 2014.



Gender Studies Prize 2014

Mit diesem Preis wird an der Universität Bonn seit 2003 in jedem akademischen Jahr die beste Abschlussarbeit (**Bachelor, Master, Staatsexamen, Kirchliches Examen, Magister Theologie**) ausgezeichnet, die eine Fragestellung aus dem Bereich der Geschlechterforschung ins Zentrum ihres Erkenntnisinteresses stellt.

Der Preis ist mit **250,00 Euro** für die beste Bachelor-Arbeit, für alle anderen Abschlüsse mit **500,00 Euro** dotiert und wird aus Gleichstellungsmitteln finanziert.

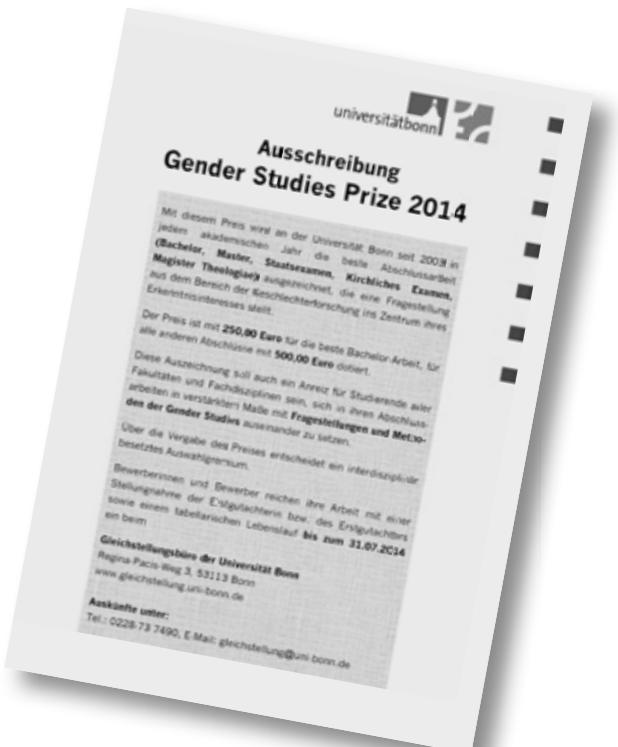
Diese Auszeichnung soll auch ein Anreiz für Studierende aller Fakultäten und Fachdisziplinen sein, sich in ihren Abschlussarbeiten in verstärktem Maße mit **Fragestellungen und Methoden der Gender Studies** auseinander zu setzen.

Über die Vergabe des Preises entscheidet ein interdisziplinär besetztes Auswahlgremium.

Bewerberinnen und Bewerber reichen Ihre Arbeit mit einer Stellungnahme der Erstgutachterin bzw. des Erstgutachters sowie einem tabellarischen Lebenslauf **bis zum 31. Juli 2014** ein beim

Gleichstellungsbüro der Universität Bonn
Regina-Pacis-Weg 3

Auskünfte unter:
Tel.: 0228/73-7490
E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de





Ausgräberinnen, Forscherinnen, Pionierinnen. Ausgewählte Portraits früher Archäologinnen im Kontext ihrer Zeit

Unter diesem Titel ist kürzlich eine Aufsatzsammlung der FemArcEdition zu frühen Archäologinnen erschienen. In diesem Band werden Portraits von 19 Frauen gezeichnet, von denen jede auf ihre Weise archäologisches Neuland erschloss. Von der frühesten sächsischen Archäologin über Pionierinnen der Klassischen Archäologie in den USA und Großbritannien bis zur ersten Professorin in der Türkei ist ein breites Spektrum an Wissenschaftlerinnen vertreten, die als Forscherinnen ebenso beschrieben werden wie als berufstätige Frauen, Mitglieder ihrer sozialen Schicht, frühe Studentinnen, Vertreterinnen ihrer Nation oder Region und ihrer Fächer, als Mütter und Ehefrauen, Vorgesetzte und Schülerinnen, Mitglieder bestimmter Institutionen und Pionierinnen auf Feldern, die für Frauen zuvor nicht vorgesehen waren.

Die Universität Bonn ist mit zwei Doktorandinnen der Klassischen Archäologie in diesem Band vertreten. Elvira Fölzer (geboren 1868, verstorben wahrscheinlich 1928) machte noch als 31-jährige das Abitur, um sich den Traum eines Studiums erfüllen zu können, und schloss ihre Dissertation im Jahre 1906 bei Professor Georg Loeschcke ab. Damit war Elvira Fölzer die erste Frau, die an der Philosophischen Fakultät promoviert wurde. Bereits im darauffolgenden Jahr folgte ihr die elf Jahre jüngere Kommilitonin Margarete Bieber (1879–1978) nach. Während Elvira Fölzer nach der Promotion in den Museumsbereich wechselte und als Expertin für römische Keramik am Museum in Trier

tätig war, schlug Margarete Bieber die Universitätlaufbahn ein. Sie habilitierte in Gießen und war dort ab 1923 außerordentliche Professorin. In den frühen 1930er Jahren emigrierte Margarete Bieber mit ihrer Adoptivtochter erst nach Oxford, dann nach New York, wo sie an der Columbia University unterrichtete.

Innerhalb des Netzwerks Archäologisch arbeitender Frauen (FemArc) wurde die Bedeutung früher Forscherinnen für das Verständnis der archäologischen Fächer sowie für die eigene Berufsbiographie bereits früh thematisiert. Die Beschäftigung mit den frühen Kolleginnen und ihren häufig ungewöhnlichen Lebensläufen, abenteuerlichen Arbeitsbedingungen und mutigen Entscheidungen lieferte dabei oft Inspiration und Ansporn. Dabei fiel immer wieder auf, wie wenig zu den ersten Archäologinnen bislang geschrieben worden war. Diese Lücke möchten wir mit dem vorliegenden Band nun zumindest teilweise füllen und hoffen, mit unserem Buch auch andere zur Beschäftigung mit Pionierinnen in ihren Fächern anregen zu können.



Jana Esther Fries, Doris Gutsmiedl-Schümann (Hrsg.):
Ausgräberinnen, Forscherinnen, Pionierinnen. Ausgewählte Portraits früher Archäologinnen im Kontext ihrer Zeit.
Waxmann Verlag 2013, 288 S.



Margarete Bieber

Zu beziehen über den Buchhandel oder unter

www.femarc.de/femarcedition/buecher.html



Elvira Fölzer

Vertretungen und Personalräte

Rat der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vorsitzende: Dr. Claudia Leutner, Tel.: 287-16452,
E-Mail: claudia.leutner@ukb.uni-bonn.de

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

Sprechstunde nach Vereinbarung

Vertretung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Sprecherin: Raja Bernard, Tel.: 73-62986,
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 Beschäftigten in Technik und Verwaltung

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

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Ansprechpartner: Max Rekers
Tel.: 0152/01002228
E-Mail: max.rekers@web.de
Sprechzeiten 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 Mo–Do 9–16 Uhr; Fr 9–15 Uhr
Sprechzeiten nach Vereinbarung
Belderberg 6, 3. Et, R 3.012 und 3.013

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum

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

Gleichstellungsbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal des Universitätsklinikums

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

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, Gebäude 358,
EG, Zimmer 6 (Venusberg, Klinikgelände)

Betriebsärztlicher Dienst

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

Schwerbehindertenvertretung

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