

# Gender Days

2021



**Datum:** 08. März 2021

**Redaktion:** Gleichstellungsstelle der FernUniversität in Hagen

**Produktion:** FernUniversität in Hagen 2021

**Bitte beachten Sie:**

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung, Verbreitung und Zitierung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung der Urheber\*innen bzw. der FernUniversität in Hagen.

## Interview

# Rektorin Ada Pellert im Gespräch mit Maria-Luisa Barbarino

**Ein Beitrag von**

Rektorin Prof.\* Dr.\* Ada Pellert und Maria-Luisa Barbarino

*Audiotranskription*

## Intro und Musikakzent

### **Maria-Luisa Barbarino [00:00:02]**

Hallo Frau Pellert. Schön, dass Sie da sind. Schön, dass wir Sie hier zum Gender Day virtuell begrüßen dürfen und dass Sie sich heute die Zeit dafür nehmen, mit mir zu sprechen. Bevor wir uns der Frage näher widmen, warum Geschlecht für und in der Wissenschaft wichtig ist, fragen wir uns natürlich auch ... oder würden wir gerne über Ihren Karriereweg sprechen. Also da noch einmal ganz konkret die Frage eigentlich an Sie: Was haben Sie richtig gemacht? Also was haben Sie gemacht, um dorthin zu gelangen, wo Sie jetzt sind? Sie sind jetzt Wissenschaftler\*in, Wissenschaftsmanager\*in und Rektor\*in der größten Hochschule Deutschlands eigentlich. Können Sie da uns irgendwie sagen: Wie Sie sind sie dahin gekommen?

### **Rektorin Ada Pellert [00:00:51]**

Ja, ich glaube, nachträglich hätten wir immer noch ein paar gute Erklärungen. Aber ich glaube, ich habe auch viel mit anderen Frauen immer wieder darüber geredet: Ja, wie ist der eigene Berufsweg verlaufen? Was ist gut, was ist schlecht verlaufen? Und ein interessantes Muster, also viele haben gesagt – und das würde ich auch für mich in Anspruch nehmen –, einfach Gelegenheiten beim Schopf packen. Ja, man darf nicht zu lange zögern, wenn man irgendwie gefragt wird, irgendeine Funktion zu übernehmen. Also für sich sollte man vorher geklärt haben, ob man das grundsätzlich möchte in die Richtung. Und dann kommen die Dinge ja nie zum richtigen Zeitpunkt. Also insofern: Planen kann man da gar nichts. Aber ich glaube, für sich so herausfinden, was einen wirklich interessiert. Und das war für mich einfach das Feld „Hochschulentwicklung“.

Das habe ich einfach total spannend gefunden und habe mich darüber habilitiert und dann wollte ich es auch anwenden. Und wie ich dann gefragt wurde, das erste Mal in eine Hochschulmanagement-Funktion zu gehen, habe ich gewusst: Ja, das möchte ich. Ich war gerade im fünften Monat schwanger. Hm. Jetzt muss man irgendwie einen Weg finden. Es kommt nie zu dem Zeitpunkt, wo man sich das jetzt idealtypisch vorgestellt hätte, aber – das haben mir viele Frauen gesagt – eben für sich jede Gelegenheit, die sich bietet und halbwegs in die richtige Richtung weist, ergreifen.

### **Maria-Luisa Barbarino [00:02:18]**

Und würden Sie sagen, das, dass Sie eine Frau sind, eine Rolle gespielt hat für den Karriereweg oder dass es Ihnen schwerer gefa... oder dass Ihnen Steine in den Weg gelegt wurden?

**Rektorin Ada Pellert [00:02:35]**

Also sozusagen das Feld „Hochschulmanagement“ und „weibliche Rektorate“ hat sich ja erst in den letzten Jahren entwickelt. Das war – also wie ich da vor 20 Jahren begonnen habe in Österreich, gab es nicht eine Rektor\*in. Das war also ein sehr männlich besetztes Feld. Und wir haben dann alle miteinander sehr daran gearbeitet, dass sich das ändert. Und ich glaube, heute finden das alle gut. In Österreich ist das Feld sehr durchmischt. In Deutschland, ich bin in der LHK mit vielen Kolleginnen – sehr erfreulich. Die Sprecherin der Universitäten ist meine Kollegin Anja Steinbeck von der Universität Düsseldorf. Also, ich denke, da hat sich ordentlich was bewegt. Aber es war schon etwas, was man sich erkämpfen musste.

**Maria-Luisa Barbarino [00:03:16]**

Also hat es auch eine strategische Komponente?

**Rektorin Ada Pellert [00:03:19]**

Ja, durchaus. Ich glaube, das ergibt sich nicht von selbst. Also, ich glaube, da war viel „sich einbringen“. Ich meine, Frauen sind ja, wenn ich so die Geschichte der Universitäten anschau, sie heißen Alma Mater, die nährenden Mutter. Aber man ist als Frau schon Latecomerin in dem System. Ja, lange war das natürlich ausschließlich männlich geprägt. Und gerade im zwanzigsten ... ab dem 20. Jahrhundert haben sich die Frauen die Universitäten erobert auf allen Ebenen und auch dann in ihren Leitungen. Aber das war schon eine Eroberung und ich denke auch viel Nachdenken, gemeinsame Vernetzung unter den Frauen, beobachten: Was läuft da eigentlich gut, was läuft schlecht? Und mich hat ja einfach sehr bewogen, dass ich die Universitäten liebe, aber das ich doch gesehen habe: Sie haben ein Modernisierungsdefizit, wenn sie die Aufgaben erfüllen sollen, die die Gesellschaft von ihnen erwartet. Und in der Beobachtung haben eben Frauen als Latecomerinnen in dem System wichtige Beobachtungen, die die Institutionen einfach vorwärtsbringen, besser machen. Und am Ende des Tages geht es ja darum. Und ich glaube, das sieht man, dass durch eine stärkere Diversität einfach eine Qualitätssteigerung möglich ist.

**Maria-Luisa Barbarino [00:04:45]**

Und ... Also, Sie haben das ja auch gerade angesprochen, diese Qualitätssteigerung und auch die Erkenntnisse oder Beobachtungen, um da jetzt die Brücke auch zur Wissenschaft zu schlagen: Würden Sie sagen, dass auch für so etwas zum Beispiel Geschlecht für und in der Wissenschaft wichtig ist? Also um zum Beispiel solche Erkenntnisse dann eben auch beobachtbar zu machen, sicher zu ma... Also Wissenschaft schafft ja auch Erkenntnis. Würde Wissenschaft dann also dazu beitragen auch?

**Rektorin Ada Pellert [00:05:15]**

Unbedingt! Nämlich – also zweifach. Also, ich denke, zum einen hat sich in vielen Disziplinen gezeigt, dass es – nehmen Sie die Medizin – dass es für den Erkenntnisfortschritt wichtig ist, diese Differenz in den Blick zu nehmen und zu sagen: Naja, vielleicht wirken ja Medikamente nicht gleich. Also das hat ja einen inhaltlichen Fortschritt gebracht in vielen Feldern der Geschlechterforschung, diese Gender-Brille aufzusetzen. Das hat Wissenschaft inhaltlich besser gemacht und macht sie besser. Und als Institution „Wissenschaft“, glaube ich, bin ich einfach fest davon überzeugt, dass eine diverse Zusammensetzung jeder Organisation hilft, einfach auch so vielfältig zu sein wie die Gesellschaft, die sie umgibt. Und das macht sie dann besser in der Erfüllung ihres Auftrags.

**Maria-Luisa Barbarino [00:06:08]**

Also eine provokante Frage: Muss Wissenschaft weiblicher werden?

**Rektorin Ada Pellert [00:06:12]**

Ja, definitiv, aber nicht nur das. Also ich glaube, wir haben ja mehrere Diversitätsdimensionen und ich glaube, da können wir schon noch nachholen. Ja, also ein Lehrkörper sollte so divers sein wie die Studierendenschaft. Eine Leitung sollte sowie divers sein wie die umgebende Gesellschaft. Das ist in der sozusagen Verständigung zunächst schwieriger, weil – natürlich in einer homogenen Gruppe habe ich relativ rasch Konsens. Aber es sind nicht die besseren Entscheidungen, die die dadurch zustande kommen in den meisten Fällen. Und daher, glaube ich, ist diese Investition in Diversität einfach etwas, was also den meisten, wenn nicht allen Einrichtungen einfach guttut.

**Maria-Luisa Barbarino [00:06:59]**

Ja, also sollte Wissenschaft Gesellschaft eigentlich abbilden?

**Rektorin Ada Pellert [00:07:05]**

Genau. Also, ich denke ... Denken Sie ... Also in der Wirtschaft hat das Thema „Diversitäts-Management“ schon vor einiger Zeit Einzug gehalten. Ja, weniger aus humanitären Überlegungen, sondern weil man sagt: Man versteht ganz simpel Kunden, die Bedürfnisse leichter, weil das auch Kund\*innenbedürfnisse sind. Oder man bekommt Perspektiven, die man sonst nicht hätte.

Also zu homogene Leitungsteams laufen Gefahr, dass sie einfach ihre Umgebung nicht richtig interpretieren und damit irgendeinem Bild nachlaufen, das schon lange nicht mehr das gesellschaftlich aktuelle und notwendige ist.

**Maria-Luisa Barbarino [00:07:45]**

Und auch nicht das, was die Gesellschaft unbedingt braucht wahrscheinlich.

**Rektorin Ada Pellert [00:07:46]**

Genau. Und ich denke, das Interessante an Universitäten als Organisationen ist ja, dass sie auf der einen Seite Traditionen bewahren, dafür haben wir sie, dafür sind die alte, sozusagen bald tausendjährige Einrichtungen. Das ist wichtig, diese Traditionen zu bewahren, das Wissen der Vergangenheit. Und gleichzeitig sind sie natürlich ... oder ist die Erwartung, sind sie die Front-Runner für neue Entwicklungen. Und große Hoffnungen sind damit verknüpft, dass diese Wissenschaftseinrichtungen uns sozusagen als Gesellschaft auch ganz nach vorne zu den neuesten Entwicklungen bringen. Und das ist natürlich eine Spannung, ein Spannungsfeld – Innovationen und Tradition. Das muss man balancieren. Und ich glaube, Diversität hilft eben auch, diese unterschiedlichen Ansprüche so zu balancieren.

**Maria-Luisa Barbarino [00:08:41]**

Ja, aber da frage ich mich natürlich: Wie schaffen wir das? Weil diese Traditionen sind natürlich sehr starr ja häufig auch. Und wir sehen es ja auch, dass es also sehr viele Bestrebungen schon gibt und wir nur langsam vorankommen. Also, bei den Frauenquoten sehen wir das ja sehr deutlich, bei anderen Diversitätsdimensionen, die gar nicht unbedingt vielleicht so sichtbar sind, oder wenn wir auf andere Dimensionen schauen, dann sehen wir doch immer noch eine sehr starke Homogenität, also wenig ... Oder wenn wir auch Zahlen sehen, dass also Menschen, die aus nicht-akademischen Haushalten kommen, zu nur 25 Prozent studieren und nur zu einem Prozent promovieren – also wie schaffen wir das konkret, dass die Leute ... also, dass wir als Wissenschaft diverser werden?

**Rektorin Ada Pellert [00:09:29]**

Also, ich glaube, zum einem mal davon auszugehen, das ergibt sich nicht von selbst oder das würde einfach zu lange dauern, darauf zu warten, dass das irgendwie sozusagen emergiert. Sondern ich glaube, da bedarf es schon eines „Policy-Mix“. Also, ich glaube zum einen – wir sehen das bei der Quotendiskussion, ist einfach notwendig in den Vorständen und Aufsichtsräten. Leute, wenn ihr das nicht freiwillig macht, dann werden wir jetzt irgendwie darauf achten, muss man euch ein Stück zum Glück zwingen. Ich halte das für vernünftig. Und meistens ist man ja dann, wenn man mal gemischte Teams hat, will man auch nicht mehr zurück. Also man muss diese erste Hürde nehmen, dann ergibt sich vieles von selbst, wenn man irgendwie gelernt hat: „Aha, das ist eigentlich ganz interessant und hat Vorteile“. So, das ist quasi ... Es gibt das Recht, es gibt das Geld, es gibt die Information, es gibt die Überzeugung. Ich glaube, ich brauche so seinen Mix. Ich habe gute Erfahrungen gemacht, wenn

man eben auch durchaus Anreize setzt, so ein Front-Runner zu sein, wenn Innovationen belohnt werden, und wenn man sagt: „Wenn du diverser bist, dann hast du Vorteile.“ Organisationen können über solche Anreize arbeiten.

Ich habe nur durch die rechtliche Regulierung. Ich würde mich aber nicht allein auf die verlassen, sondern ich würde dann sehr wohl auch mit Benchmarks, mit Vorbildern, mit „role models“ arbeiten, weil ich glaube, am Ende tut uns einfach gut als Gesellschaft. Und wenn man mal die Erfahrung gemacht hat, dann gibt es ja auch den empirischen Beleg; ja, dann will man auch eigentlich auch nicht wirklich zurück – oder nicht die Mehrheit. Und gleichzeitig muss einem auch klar sein, es geht einfach auch um Macht, Einfluss, „vested interests“, Teilen des Kuchens. Also, da muss man einfach auch politisch aushandeln.

**Maria-Luisa Barbarino [00:11:25]**

Wir läuten ja mit diesem Interview auch den Gender Day oder die Gender Days an ... ein. Und im Rahmen dieser Veranstaltungsreihe, die jetzt die kommende Woche stattfinden wird, zeigen wir aus jeder Fakultät, dass es Forscher\*innen gibt, die sich mit dem Thema „Geschlecht“ aus ihrer jeweiligen wissenschaftlichen Perspektive damit auseinandersetzen. Das ist ein total tolles ... Also, man sieht sehr schön, dass einfach wirklich sehr, sehr viele Projekte da sind, die sich schon mit diesen Themen auseinandersetzen. Das finden Sie doch bestimmt gut, oder?

**Rektorin Ada Pellert [00:12:05]**

Ja, und es führt zu dem, was am Ende des Weges das tatsächliche Erfolgsmodell ist. Das darf nicht sozusagen als Thema nur von außen kommen oder top-down. Sondern ich muss als Fakultät, als Fachbereich, als Institut, der auf seiner ... das auf seine Qualität sozusagen stolz ist, intrinsisch motiviert sein, ein diverses Team zu haben, vielfältige Ansätze zu haben, ja, gute Frauen, gute Geschlechterforschung zu haben. Also, wenn ich das nicht habe, dann habe ich ein Modernisierungsdefizit. Dann habe ich auch woanders sozusagen Schlacken im System und kann Innovationen nicht gut verarbeiten. Also, es ist ja immer auch ein ganz guter Seismograf, denke ich. Wie geht eine Organisation, ein Bereich einfach mit dieser einen Differenz um?

So wird es wahrscheinlich auch mit anderen Differenzen sein und so wird es insgesamt mit dem Thema „Innovation“ sein. Und daher halte ich auch gerade den fachnahen Einstieg für wichtig, dass ich sage: „Ich glaube, es erweitert die Perspektive der Rechtswissenschaften, wenn ich auch eine Gender-Perspektive habe. Ich glaube, wir machen bessere Medizinforschung.“ Das kommt dann aus dem Funktionieren, aus dem Inneren der Wissenschaft, aus einem Qualitätswinkel und Blick. Und am Ende des Tages treibt das das System – Reputation, meritokratische Kriterien, Qualität. Dort müssen wir hin. Das darf kein „Ach, jetzt kommt das auch noch. Und wir müssen ... und on top... und eine

bürokratische Vorgabe“. Das wirkt à la longue, das kann einen Anstoß geben, aber irgendwann muss der Funke überspringen. Und die guten Fachbereiche zeigen ja, dass sie das können.

**Maria-Luisa Barbarino [00:13:53]**

Ja, also ich selber bin ganz begeistert davon, dass wir wirklich sehr, sehr viele Beiträge auch bekommen haben, von Forscher\*innen zu unterschiedlichen Themen. Also zum einen natürlich Geschlechterforschung, aber zum anderen wird es auch Beiträge zu sozialer Herkunft geben.

Also es wird auch aus sehr unterschiedlicher Perspektive auf das Thema geschaut. Und wir bleiben tatsächlich nicht nur bei Geschlecht – natürlich primär. So. Aber tatsächlich hängt Geschlecht ja häufig mit anderen Dimensionen auch zusammen und das finde ich besonders spannend und auch das Engagement. Also sollten wir da tatsächlich als Uni, vielleicht auch als Gleichstellungsbeauftragte dranbleiben und das noch weiter sozusagen fördern?

**Rektorin Ada Pellert [00:14:38]**

Unbedingt! Und wie Sie sagen: Geschlecht ist eine Differenz, es gibt viele andere, die sich zum Teil doppelnd, überlagern. Intersektionale sozusagen Blickwinkel helfen hier. Aber ich glaube auch, dass es uns einfach guttut, hier noch breiter Differenzen miteinander in ein konstruktives Spannungsfeld zu bringen. Differenzen sind dann schlecht, wenn sie unverbunden nebeneinanderstehen. Wenn wir aber ein ausbalanciertes Spannungsfeld machen, dann ist das interessant, dann bewegt sich was. Und da halte ich das für ein sehr gutes Vorgehen aus den einzelnen Fakultäten, da auch zu sehen: Was entsteht an Vielfalt und vielfältigen Ansätzen? Davon lebt die Wissenschaft. Und wir wollen ja die Wissenschaft besser machen und glauben ganz fest, dass es dafür viele Frauen bedarf und wir auch gute Belege dafür haben. Aber das ist ja das eigentliche ... das eigentliche Ziel, die Organisation zu verbessern, die wissenschaftliche Forschung zu verbessern.

Also mich hat diese „equality“ immer sehr sozusagen überzeugt. Oder auch Mainstreaming, die sagt: „Wenn du die Gender-Brille aufsetzt und auf eine Organisation schaust, dann fallen dir einfach – ja, wie soll ich sagen – Qualitätsprobleme auch auf, die die Organisation auch in anderen Feldern hat.“

Es ist einfach ein Fiebermessen – Wie ist der Innovations-Grad? Und da kann man mit der Differenz besonders, denke ich, Interessantes an die Oberfläche befördern. Aber es hilft eben auch bei anderen Differenzen.

**Maria-Luisa Barbarino [00:16:19]**

Hätten Sie einen Appell an die Wissenschaftler\*innen?

**Rektorin Ada Pellert [00:16:26]**

Ja, im Sinne, das sozusagen sich nicht treiben und tragen zu lassen, bis sie sich dieses Themas annehmen. Sondern im Sinne der eigenen Qualitätsansprüche nach vorne zu gehen und selber Front-Runner auch in der Diversität zu sein. Und ich denke mal, da haben wir in der Geschlechterdimension schon einiges erreicht. Auf dem kann man aufbauen und weitermarschieren und sagen: „Und wo können wir das noch verwenden?“ Und das ist ein ganz wichtiger Appell. Warum warte ich darauf, bis mich andere dazu zwingen? Und dann finde ich natürlich auch interessant, wie in allen politischen Entwicklungen, dass sich so ... Verschiedene Generationen haben sich ja dieses Themas angenommen mit immer unterschiedlichen Perspektiven, Instrumenten. Und das zu verknüpfen und wertzuschätzen, was die vorangegangenen Generationen erreicht haben und warum es jetzt wieder notwendig ist, das ein Stück versetzt zu sehen, aber in großer Wertschätzung und nicht in Abgrenzung. Und das ist die Gefahr. Man kann sich auch marginalisieren, wenn man sich immer stärker abgrenzt. Und das ist dann, wenn Political Correctness übertrieben wird, weil dann hat man am Schluss nur noch einen sehr schmalen Korridor, wo man sich überhaupt verständigen kann. Weil der verhält sich nicht korrekt und die verhält sich nicht korrekt und das spaltet. Und das fände ich jammerschade.

**Maria-Luisa Barbarino [00:17:55]**

So schön ich das finde, dass wir jetzt diesen Gender Day machen und wirklich vielfältige Beiträge dabei haben und wirklich ein großes, großes Commitment also der gesamten Hochschule tatsächlich auch da ist, merke ich natürlich auch – sowohl als ehemalige ... also als Wissenschaftler\*in, aber auch als Referent\*in für Gleichstellung oder Gleichstellungsbeauftragte –, man kommt immer wieder an Grenzen. Was glauben Sie, woran das ... also woran das liegt? Und warum scheitert manchmal auch dieser Wunsch nach Chancengerechtigkeit?

**Rektorin Ada Pellert [00:18:34]:**

Ja gut, weil es da sozusagen viele andersartige Interessen gibt. Ja, man stößt ... man tritt anderen auf die Füße, die das irgendwie bis jetzt eigentlich ganz gemütlich gefunden haben. Da ist ganz klar: Der Widerstand ist die zweite Seite des Wandels. Also ich wäre eher stutzig, wenn man Wandel-Prozesse auslöst und es überhaupt keinen Widerstand gibt. Dann hat man noch nicht auf der richtigen Stelle gedrückt. Und gleichzeitig, glaube ich, ist es aber wichtig, immer wieder – gerade in so doch partizipativen Umgebungen – andere mitzunehmen und sich zu versetzen in die Lage des Gegenübers. Also mich hat ... Ich bin jetzt ... Ich bin vor über zwanzig Jahren Vize-Rektorin für Frauenförderung unter anderem an der Universität Graz geworden. Und irgendwann habe ich mir



dann gedacht: Warum müssen eigentlich immer Frauen mit Frauen über Frauen ...? Warum ist das? Und habe dann gesagt: „Wo sind eigentlich die männlichen Bündnispartner?“ Und die gibt es, weil es ist ja keine Frauenanliegen, sondern das ist ein institutionelles Anliegen und wer schiebt da eigentlich noch mit an? Und da gab es viele auch männliche Verbündete für das Thema. Und ich glaube, das ist wichtig, dass man auch sagt ... Sonst ist man immer in „splendid isolation“ und das produziert natürlich ein Stück auch Widerstand – einfach per se –, wenn man das Gefühl hat: „Heute ...“, habe ich immer wieder gehört, „heute musst du ja nur eine Frau sein und dann erreichst du alles.“ Das ist so ein Bild, das baut sich unter den männlichen Kollegen dann auf. Du kannst dem Zahlen und Fakten entgegenhalten, ist nicht so. Aber die Psychologie ist ja ein eigenes Geschäft. Und insofern ist dieser kommunikative Aspekt – Und wie nimmt man andere mit? Und wie gewinnt man sie auch als Partner und Allianzen? –, ja, das finde ich wichtig.

**Maria-Luisa Barbarino [00:20:32]:**

Also das aufnehmen, was man sozusagen ... also was man vom Gegenüber bekommt ...

**Rektorin Ada Pellert [00:20:36]:**

Ja!

**Maria-Luisa Barbarino [00:20:36]**

... und damit dann zu arbeiten, selbst wenn es nicht dann der hohe Anspruch ...

**Rektorin Ada Pellert [00:20:39]**

Ja!

**Maria-Luisa Barbarino [00:00:39]**

... also selbst wenn es nicht ... vielleicht nicht unbedingt immer dem eigenen Anspruch schon genügt. Aber da kann man ja dran arbeiten.

**Rektorin Ada Pellert : [00:20:46]**

Und was ist das Motiv und die Logik, die das Gegenüber treibt? Also ich erinnere mich vor zwanzig Jahren, Physik in Graz – ganz wenig Frauen. Ja, Frauenförderung hat die Kollegen eigentlich nicht wirklich interessiert. Aber wie sie das dann verbunden haben, dass man sagt: „Na ja, Moment! So gar keine Studentinnen ist irgendwie auch peinlich.“ Zu viele will man nicht haben, aber zu wenige auch nicht. Und wenn man ... Wie man dann gemeinsam gute Programme gemacht hat – „Wie kann man gezielt Mädchen für die Physik begeistern?“ –, da war plötzlich ... da haben sich die Motive gemischt.

Ja, da ist plötzlich Gewinnung von Nachwuchs, Nachwuchsförderung und Frauenförderung in eins gefallen. Und das ist dann einfach erfolgreich, weil da gibt es dann sozusagen mehr Trägerraketen oder Transmissionsriemen. Da mischen sich die Motive und das ist meistens leichter. Also, natürlich, wenn auch das Budget ein Stück danach vergeben wird, das hilft auch. Aber es gibt eben diesen Policy-Mix. Aber ganz wichtig finde ich irgendwie den Punkt zu finden: Wann wird es auch zum Anliegen des Gegenübers? Weil Zwangsbeglückung ja selten funktioniert.

**Maria-Luisa Barbarino [00:21:58]**

Frau Pellert, danke, dass Sie heute da waren. Das war wirklich noch mal sehr erhellend. Und auch ... also für meine eigene Arbeit auch noch mal sehr viele Anregungen dabei. Ich danke Ihnen ganz herzlich und freue mich auf eine spannende Woche.

**Rektorin Ada Pellert [00:22:16]**

Ja, ich auch! Also der Gender Day, finde ich ... Also, vielen Dank an Sie zurück. Das ist einfach eine wunderbare Institution ja mittlerweile – jedes Jahr und immer hoch spannend auch für mich ganz persönlich. Also in dem Sinne freue ich mich auf die kommenden Tage. Danke.

**Maria-Luisa Barbarino [00:22:32]**

Dankeschön.