SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten: Best-Practice-Beispiele

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). (2003). *HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten: Best-Practice-Beispiele* (cews.publik, 6). Bonn. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-233388

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Best-Practice-Beispiele

CEWS.PUBLIK.NO 6 WWW.CEWS.UNI-BONN.DE

HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten

gefördert vom

Bundesministerium für Bildung und Forschung

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Impressum

CEWS
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft
und Forschung

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
Poppelsdorfer Allee 15
53115 Bonn
Fon ++49/(0)228/73 48 35
Fax ++49/(0)228/73 48 40
cews–info@cews.uni–bonn.de
www.cews.uni–bonn.de

Redaktion: Dr. Andrea Löther

Gestaltung: mehrwert intermediale kommunikation, Köln,
www.mehrwert.de

Druck: Warlich Druck Ahrweiler GmbH,
Bad Neuenahr-Ahrweiler

Gefördert durch das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bonn, September 2003

CEWS.publik.no 6

HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten

Best-Practice-Beispiele

Inhaltsverzeichnis

6 **Vorwort**
7 **Einleitung**

10 **Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen** | Barbara Hartung
13 **Das Lise-Meitner-Programm zur Förderung der Habilitation von Frauen in Nordrhein-Westfalen** | Sabine Graap
14 **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (Baden-Württemberg)** | Monika Grundke
16 **»Exzellenzpool« – Ein Stipendium für exzellente Wissenschaftlerinnen in Bayern** | Barbara Krischer, Valeska Lübke
18 **Qualifizierung von Frauen für eine Professur an einer Universität oder einer Fachhochschule in Sachsen** | Caroline Wagner
20 **Mathilde-Planck-Programm – Ein Gesamtpaket zur Chancengleichheit an Fachhochschulen (Baden-Württemberg)** | Margot Körber-Weik
22 **Franziska-Tiburtius-Programm für Fachhochschulen (Mecklenburg-Vorpommern)** | Ute Glißmann
24 **Lehrbeauftragtenprogramm »Mary Somerville« an den rheinland-pfälzischen Fachhochschulen** | Gudrun Teichmann
26 **Stipendienprogramm zur Qualifizierung von Frauen für eine Fachhochschulprofessur in Schleswig-Holstein** | Maren Ketelsen
28 **Hamburger Studienprogramm Gender und Queer Studies: Geschlechterforschung und Gleichstellungsstrategie** | Martina Spirgatis
30 **Befristete C 3 Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislauferkrankungen (Berlin)** | Vera Regitz-Zagrosek
32 **Mentoring an Kunsthochschulen (Berlin)** | Sigrid Haase
34 **Umsetzung des HWP-Programms Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes** | Bärbel Miemietz
36 **Women's Career Center für Studentinnen und Absolventinnen der Universität Hamburg** | Swantje Brümmer
38 **Maria Sibylla Merian-Programm (Universität Duisburg-Essen) am Essener Kolleg für Geschlechterforschung** | Gudrun Schäfer
40 **Zielvereinbarung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen an der Ruhr-Universität Bochum** | Andrea Kaus
42 **Die Zielvereinbarung Gleichstellung zwischen der Universität Dortmund und dem Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen** | Angela Koch, Anja Voss
44 **Wo ist Minerva. Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen. Eine Ausstellung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur** | Regina Henze
46 **Forschungsprojekt »Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming Konzept«** | Anke Burkhardt
48 **Thüringer Wissenschaftlerinnen profitieren vom Hochschul- und Wissenschaftsprogramm** | Karin Drechsler
50 **Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung (Niedersachsen)** | Barbara Hartung

52 **Interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung in Rheinland-Pfalz** | Gudrun Teichmann
54 **Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt** | Katharina Bunzmann
56 **Das gemeinsame Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen (gFFZ)** | Margit Göttert, Lotte Rose
58 **Harriet Taylor Mill–Institut der FHW Berlin** | Friederike Maier
60 **Transdisziplinärer Studienschwerpunkt Gender Studies an der TU Dresden** | Kerstin Stüssel
62 **Gender Studies – ein neuer Studiengang an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel? Überlegungen und Entwicklungen** | Jutta Buchner-Fuhs
64 **Das Bremer Verbundprojekt »Frauen studieren Naturwissenschaft und Technik«** | Veronika Oechtering, Christine Diepenbrock, Regina Milatovic', Christine Weiß
68 **Das Projekt Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden-Württemberg** | Martina von Gehlen, Almut Sülzle
70 **Kompetenzzentrum »Frauen für Naturwissenschaft und Technik« der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns** | Eva-Maria Mertens
73 **Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen** | Heike Mammen
74 **Modellstudiengang »Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen« (Mecklenburg-Vorpommern)** | Andrea Buchheim
76 **Das Ada-Lovelace-Projekt zur Gewinnung von Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe (Rheinland-Pfalz)** | Judith Ebach
78 **Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (Hessen)** | Linda Steger
82 **mentorING an der Technischen Universität München** | Ulla Weber
84 **Evaluation der Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen** | Astrid Franzke
86 **Hochschulinitiative zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (FH)** | Eveline Luutz, Sabine Hüttinger, Rudolf Schweikart
88 **Köln-Bonner Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Medizin** | Mariola Piechotta
90 **JUWEL – jung weiblich und Lust auf Technik (Brandenburg)** | Franka Bierwagen
92 **Techno-Club der Technischen Universität Berlin** | Inka Greusing
94 **Das Schulprogramm »Mädchen machen Technik« der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (Bayern)** | Rosa Maria Kronseder

Vorwort

Dr. Brigitte Mühlenbruch

Mit dem Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, das im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms HWP seit 2001 verwirklicht wird, haben Bund und Länder eine finanzielle Basis für unverzichtbare gleichstellungspolitische Maßnahmen an den Hochschulen gelegt. Das Programm verfolgt eine Doppelstrategie: Einerseits sollen strukturelle Hindernisse für Frauen in der Wissenschaft abgebaut werden, andererseits ermöglicht das Programm spezielle Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und stellt damit ein wertvolles Förder- und Steuerungsinstrument dar. Die Broschüre präsentiert die große Bandbreite an Projekten aller drei Gegenstandsbereiche des Fachprogramms; sie soll insbesondere bewährte und erfolgreiche Maßnahmen sichtbar machen und Anregungen für eine Übertragung vorbildhafter Aktivitäten auf andere Hochschulen und andere Länder geben.

Der vorliegende Band ist Teil eines umfassenden Konzeptes zur Sichtbarmachung der zahlreichen Handlungen und Projekte, die innerhalb dieses Fachprogramms realisiert werden. Er ergänzt das Webportal „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", das im Mai 2002 vom CEWS aufgebaut wurde und über eine Datenbank einen raschen Zugang zu allen Maßnahmen ermöglicht. Ein dritter Baustein wird der im November 2003 in Hannover stattfindende Kongress sein, der als Evaluationsplateau dienen und auf dem eine erste Bilanz gezogen werden soll; aus den Ergebnissen lassen sich anschließend potentielle Umsteuerungsprozesse entwickeln. Die Ergebnisse werden in einem Tagungsband im Frühjahr 2004 erscheinen.

Das CEWS konnte die Broschüre nur mit Unterstützung und durch Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten und den zuständigen Ministerien der Länder erstellen; allen Beteiligten sei für dieses Engagement gedankt. Besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, das die Arbeiten großzügig gefördert hat.

Ich wünsche dieser nicht nur für Fachleute spannenden Publikation einen großen Kreis interessierter Leserinnen und Lesern.

Bonn, im Oktober 2003

Dr. Brigitte Mühlenbruch
Leitung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Einleitung

Dr. Andrea Löther

Im Wintersemester 2002/03 nahmen erstmalig mehr Frauen als Männer ein Studium an deutschen Hochschulen auf. Die Bildungsbeteiligung von Frauen ist in den letzten 25 Jahren deutlich gestiegen. So lag der Frauenanteil an den Studierenden in der Mitte der 1970er Jahre noch unter 35 Prozent. Heute schließen Studentinnen ihr Studium meist schneller und erfolgreicher ab als ihre Kommilitonen. Auch der wissenschaftliche Nachwuchs zeigt ein hohes Potenzial gut ausgebildeter Frauen: 2001 wurden mehr als 35 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt. Dennoch sind Frauen in den Führungspositionen der Wissenschaft immer noch deutlich unterrepräsentiert: Nur 11,9 Prozent der Professuren an deutschen Hochschulen waren im Jahr 2002 von Frauen besetzt; in den leitenden Positionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt der Frauenanteil nur bei 5,9 Prozent.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit weit zurück. Während in Finnland oder Portugal 18 bzw. 19 Prozent der „full professors" Frauen sind, lag der Anteil an den C4–Professuren in Deutschland im Vergleichsjahr (2000) bei 7,1 Prozent.

Zudem studieren in Deutschland weniger Frauen natur– oder ingenieurwissenschaftliche Fächer als in den meisten anderen EU–Ländern: Im Jahr 2000 wurden in Deutschland 31 Prozent der Studienabschlüsse in den Naturwissenschaften von Frauen abgelegt; der EU–Durchschnitt lag bei 41 Prozent, in Schweden waren es 47 Prozent und in Irland und Italien schlossen sogar mehr Frauen als Männer in diesen Fächern ein Studium ab[1].

[1] European Commission, She figures. Indicators on Women and Science (im Erscheinen), Entwurf: Brüssel März 2003. European Commission, Third European Report on Science & Technology Indicators 2003, Brüssel März 2003, S. 243 – 254, online-Version unter: http://www.cordis.lu/indicators/third_report.htm.

Gleichstellungspolitik in der Forschung und Lehre

Diese Situation enthält eine besondere Problematik. Ein Land wie Deutschland, in dem Wissenschaft und Forschung einen hohen Stellenwert für Wirtschaft und Gesellschaft haben, kann es sich nicht länger leisten, das hochqualifizierte weibliche Potenzial in so geringem Umfang zu nutzen. Deshalb wurden seit dem Ende der 1980er Jahre gesetzliche Gleichstellungsmaßnahmen für Hochschulen auf Bundes– und Länderebene eingeleitet. Die Durchsetzung der Gleichstellung ist zu einer Leitungsaufgabe geworden. Der Grundsatz des Gender Mainstreaming fordert die Verantwortlichen in Hochschulen, Ministerien und Verwaltungen auf, bei allen Entscheidungen die Situation von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Darüber hinaus wurden seit 1991 im Rahmen der Hochschulsonderprogramme Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft finanziell unterstützt.

Handlungsstrategien für Frauen und Gender Mainstreaming

Sind derartige fördernde Maßnahmen insbesondere in Zeiten des Gender Mainstreaming überhaupt notwendig und sinnvoll? Bereits 1998 warnte der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit davor, „Wissenschaftlerinnen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken, die die Gefahr bergen, bestehende Strukturen und Hemmnisse unverändert zu belassen und Frauen in zukunftslose Nischen oder Sackgassen abzudrängen." Ohne diese Gefahr zu verkennen, wird von Seiten der Frauen– und

[2] Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 82.

Gleichstellungsbeauftragten argumentiert, dass Förderprogramme im Sinne von Nachteilsausgleich wichtige Instrumente sind, zumindest noch für die nächsten Jahre.

Notwendig erscheint also eine Doppelstrategie: Einerseits müssen die strukturellen Hindernisse für Frauen in der Wissenschaft abgebaut werden, so dass Wissenschaftlerinnen gleichen Zugang zu allen Ressourcen erhalten. Andererseits können Fördermaßnahmen ein notwendiges Förder- und Steuerungsinstrument sein. Die größeren Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaften in den 1990er Jahren waren durchgängig Teil von umfassenderen Hochschulsonderprogrammen. Frauenförderung wurde in diese Programme integriert, indem spezielle Maßnahmen für Frauen aufgelegt wurden und ein Anteil der personenbezogenen Maßnahmen Frauen zugute kommen sollte. Diese Programmatik sollte sicherstellen, dass insbesondere auch Frauen von den Hochschulsonderprogrammen (HSP) profitieren. Die Evaluation des HSP III ergab, dass insgesamt über 20% der Mittel für die Förderung von Frauen verwendet wurde.

Ziel von weitergehenden Handlungsstrategien zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft muss es sein, Frauen einen Zugang zur wissenschaftlichen Infrastruktur zu verschaffen und ihre dauerhafte Integration in die Wissenschaft zu ermöglichen.

Das Hochschul– und Wissenschaftsprogramm

Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), das Bund und Länder 1999 für die Laufzeit 2001 bis 2003 beschlossen haben, verfolgt diese Doppelstrategie. Bund und Länder streben mit dem Programm die Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie die Realisierung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre an. Das Programm wurde mit einem Gesamtvolumen von rund 497 Mio. € (972 Mio. DM) für drei Jahre angelegt und gliedert sich in die sechs Fachprogramme

- Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- Entwicklung von Fachhochschulen,
- innovative Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und Berlin,
- strukturelle Innovationen im Hochschulbereich,
- Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen und
- Entwicklung von Graduiertenstudiengängen.

Die Mittel für die ersten vier Programme werden je zur Hälfte vom Bund und von den Ländern getragen, die übrigen vom Bund allein aufgebracht.

Im Juli 2003 beschlossen die Wissenschaftsministerinnen und -minister von Bund und Ländern, das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm um drei Jahre zu verlängern. Das Programm ist für die Jahre 2004 bis 2006 mit jährlich rd. 170 Mio. € ausgestattet. Gefördert werden die gleichen Fachprogramme wie in der Laufzeit von 2001 bis 2003, wobei wiederum die Programme zur Entwicklung neuer Medien und zur Entwicklung von Graduiertenstudiengängen allein vom Bund getragen werden, alle übrigen Programme finanzieren Bund und Länder je zur Hälfte.

Fachprogramm Chancengleichheit

Das Fachprogramm Chancengleichheit macht mit einem Umfang von rund 30,7 Mio. € jährlich 18,5 Prozent des Gesamtvolumens aus. Daneben wird eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40 Prozent bei den personenbezogenen Maßnahmen der anderen Fachprogramme angestrebt. Mit den Maßnahmen sollen bestehende strukturelle Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre überwunden, der Anteil von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen gestärkt sowie die Zahl von Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Maßnahmen zur Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder Fachhochschulen sowie zur Promotionsförderung machen mit 75 Prozent der Mittel den größten Anteil des Fachprogramms aus. Für die Frauen- und Gender-Forschung und zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen sind 15 Prozent bzw. 10 Prozent der Mittel vorgesehen.

Das HWP stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber den Vorgängerprogrammen dar: Ziele sind Chancengleichheit und die Überwindung struktureller Hemmnisse. Dagegen hatten die Hochschulsonderprogramme den Blick auf Frauenförderung und die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf verengt. Die Programmgrundsätze sind genauer formuliert und die Vorgabe, dass 40 Prozent der personenbezogenen Maß-

nahmen der anderen Fachprogramme Frauen zugute kommen sollen, liegt doppelt so hoch wie im Hochschulsonderprogramm III.

Maßnahmen und Projekte in den Ländern
Zur Umsetzung des Fachprogramms haben die Länder und Hochschulen Maßnahmen und Projekte entwickelt, die den ihnen eigenen Bedürfnissen und Prioritäten entsprechen und häufig auf Erfahrungen der 1990er Jahre aufbauen. Einzelne Länder hatten bereits in den Hochschulsonderprogrammen vorbildhafte Maßnahmen realisiert, die zum Teil auf andere Bundesländer übertragen werden konnten. Evaluationen von Maßnahmen führten jedoch auch zu der Erkenntnis, dass einzelne Bestandteile – wie z.B. Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien – ihre Ziele nicht erreichten und deshalb nicht oder nur in reduziertem Ausmaß weitergeführt wurden.

Im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms wird damit – aufbauend auf den bisherigen Fördermaßnahmen – eine große Bandbreite an Maßnahmen und Projekten gefördert, die Frauen im Verlaufe ihrer Hochschullaufbahn unterstützen. Einen Schwerpunkt legt das Fachprogramm Chancengleichheit auf Maßnahmen, die zur Qualifizierung für eine Professur führen und bei denen vorrangig hochqualifizierte, meistens promovierte Frauen durch Stipendien- und Stellenprogramme gefördert werden. Diese Programme betreffen jedoch nicht mehr ausschließlich die Habilitation und die Professur an einer Universität. Auch die besonderen Karrierewege für eine Fachhochschulprofessur oder eine Professur an einer künstlerischen Hochschule werden berücksichtigt. Sommerhochschulen, Mentoring für Schülerinnen und andere, häufig zu einem koordinierten Konzept verbundene Initiativen sollen Mädchen und junge Frauen ermutigen, ein Studium in einem natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Fach zu beginnen. Im Rahmen des HWP werden auch Studienreformkonzepte gefördert, um ein naturwissenschaftlich-technisches Studium attraktiver für Frauen – und damit letztlich für Studentinnen und Studenten – zu gestalten. Zahlreiche Hochschulen haben Mentoring-Programme aufgelegt, die z.B. Studentinnen beim Übergang in den Beruf und bei der Karriereplanung unterstützen. Im Bereich Frauen- und Genderforschung schließlich werden Koordinierungsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung, die Einführung von Studiengängen in Gender Studies sowie einzelne Forschungsprojekte gefördert.

Best-Practice-Beispiele
Die gesamte Bandbreite der Maßnahmen und Projekte wird durch die Best-Practice-Beispiele sichtbar, die in dieser Broschüre präsentiert werden. Mit dieser Broschüre sollen besonders bewährte und erfolgreiche Maßnahmen sichtbar gemacht werden. Wie alle Fördermaßnahmen muss sich auch das Fachprogramm Chancengleichheit den Fragen stellen, wie die geförderten gleichstellungspolitischen Maßnahmen wirken, welche Instrumente sich bewährt haben und wie die Vorhaben bei einer Fortführung verbessert werden können. Best-Practice-Beispiele ermöglichen den AkteurInnen und Verantwortlichen einen Vergleich – auch im Sinne eines Wettbewerbs um vorbildhafte Maßnahmen – und die Übertragung von erfolgreichen Programmen auf die eigenen Verhältnisse. Zugleich sollen durch die Broschüre einer breiten Öffentlichkeit die von Bund und Ländern geförderten gleichstellungspolitischen Aktivitäten und deren Erfolge sichtbar gemacht werden.

Die Broschüre ergänzt das Webportal »Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre«[3] und den Kongress »HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten«. Das Webportal, das im Mai 2002 vom CEWS aufgebaut wurde, gibt einen Überblick über die Aktivitäten, die im Rahmen dieses Fachprogramms realisiert wurden. Eine Datenbank verschafft einen schnellen Zugang zu den gegenwärtig über 180 Maßnahmen und Projekten, die durchgeführt werden. Im November 2003 sollen eine erste Bilanz gezogen und daraus Perspektiven für weitere Innovationsansätze zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung entwickelt werden. Der Tagungsband, der im Frühjahr 2004 erscheinen soll, wird insbesondere die Ergebnisse von Evaluationen publizieren, die zu einzelnen Maßnahmen des Fachprogramms durchgeführt werden.

Die Best-Practice-Beispiele wurden auf Vorschlag der zuständigen Ministerien der Länder in die Broschüre aufgenommen. Die Projekte und Maßnahmen zeichnet eine große Dynamik aus. Die Broschüre stellt deshalb eine Momentaufnahme mit Ergebnissen bis Mai 2003 dar. Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei den Autorinnen der Beiträge.

[3] *www.cews.uni-bonn.de/hwp/*

Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen

Barbara Hartung

Kontakt

Dr. Barbara Hartung

Niedersächsisches Ministerium für
Wissenschaft und Kultur
Referat 22A
Leibnizufer 9 | 30169 Hannover
T (0511) 120 2584

barbara.hartung@mwk.niedersachsen.de
www.mwk.niedersachsen.de/
master/0,,%20C362710_
N6984_L20_D0_1731,00.html

Das Dorothea Erxleben-Programm wurde 1994 gestartet, um Frauen für eine Professur an Universitäten, künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen sowie Fachhochschulen zu qualifizieren. Das Programm wurde benannt nach Dorothea Erxleben, geborene Lipo-rin, die von 1715 – 1762 in Quedlinburg lebte. Als Tochter eines Arztes, den sie in seiner Praxis, aber auch bei Krankenbesuchen unterstützte, erkämpfte sie sich mit Sondergenehmigung des Königs Friedrich II. von Preußen das Recht auf ein Studium. Als erste Frau in Deutschland promovierte sie als Ärztin (1754). Zudem war sie Mutter von fünf Stiefkindern und vier eigenen Kindern. Sie war eine vehemente theoretische und praktische Verfechterin der weiblichen Professionalität.

Ziel des Dorothea-Erxleben-Programms an Universitäten ist die Förderung von Frauen in der Post-doc-Phase, um sich durch eine Habilitation oder andere gleichwertige Leistungen für eine Professur an einer Universität oder künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule zu qualifizieren. In der ersten, aus dem HSP II/III finanzierten Phase mit drei Ausschreibungsrunden standen insgesamt 37 Stellen zur Verfügung, auf denen 42 Personen gefördert werden konnten; eine Auflistung nach Hochschulen kann im HWP-Portal eingesehen werden. Um eine nachhaltige Integration der Geförderten in den Wissenschaftsbetrieb zu erleichtern, wurden nicht Stipendien, sondern BAT II a 2/3-Stellen bereitgestellt. Bewerben konnten sich Frauen in der Regel unmittelbar nach der Promotion bzw. dem Abschluss der Masterklasse. Die Ausschreibungen für das Dorothea-Erxleben-Programm stießen auf großes Interesse; insgesamt gab es 235 Bewerbungen. Die Auswahl traf eine Kommission beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), deren Mitglieder (mehrheitlich Frauen) von der Landeshochschulkonferenz sowie der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter vorgeschlagen worden waren. Auswahlkriterium war allein die Qualität der bisherigen wissenschaftlichen Arbeit der Bewerberinnen; fachliche oder regionale Schwerpunktsetzungen spielten keine Rolle.

Im Rahmen des Dorothea-Erxleben-Programms für Fachhochschulen wurden seit 1994 in drei Ausschreibungsrunden insgesamt 14 2/3-Stellen BAT IIa zur Verfügung gestellt, auf denen Frauen gefördert wurden, die schon eine dreijährige Berufspraxis aufweisen konnten und ihre Promotion in der Förderfrist von drei Jahren nachholen sollten. In einer Ausschreibungsrunde war zwar auch die Nachholung der Berufserfahrung möglich, hierfür gab es jedoch keine geeigneten Kandidatinnen, so dass diese Programmvariante nicht weiterverfolgt wurde. Die Fachhochschulen haben sich durch Fachbereichsbeschlüsse verpflichten müssen, eine nach Auslaufen der Förderung freiwerdende Professorenstelle zur Verfügung zu stellen, auf die sich dann die entsprechend qualifizierte Frau bewerben konnte (sog. Perspektivprofessur). In den ersten beiden Ausschreibungsrunden wurde ein Schwerpunkt in den ingenieurwissentschaftlichen Bereichen gesetzt, da es dort besonders an Professorinnen mangelt, in der letzten Ausschreibungsrunde stand der Aufbau neuer Studiengänge im Mittelpunkt. Über die Vergabe der Stellen entschied eine im MWK mit Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitsgemeinschaft niedersächsischer Fachhochschulen und der Fachhochschulfrauenbeauftragten gebildete Auswahlkommission.

Im Rahmen von zwei Workshops im November 1997 (Dorothea-Erxleben-Programm Universitäten) sowie Januar 1998 (Dorothea-Erxleben-Programm Fachhochschulen) wurden die Erfahrungen der Geförderten an den Hochschulen und der Hochschulleitungen erörtert. Aus diesen Diskussionen ergaben sich wichtige Hinweise für die konkrete Durchführung der Programme sowie die weiteren strukturellen Überlegungen für eine mögliche Fortführung. In Kooperation mit der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter wurde seitens des MWK 1999 eine Evaluation der frauenfördernden Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II/III in Auftrag gegeben.

Die Evaluation des Dorothea-Erxleben-Programms hat ergeben, dass das Programm von den Geförderten sowohl an den Universitäten als auch an den Fachhochschulen als äußerst erfolgreich angesehen wird. Auch die Frauenbeauftragten hielten das Programm wegen seiner strukturellen Auswirkungen auf die Hochschulen für erfolgreich.

Im Hinblick auf die Dorothea-Erxleben-Stellen an Universitäten wurde von den Frauenbeauftragten insbesondere auf die Gefahr verwiesen, dass die Frauen durch Sonderprogramme vom regulären Markt abgeschoben werden; die Bestrebungen, Frauen in allgemeine Nachwuchsfördermaßnahmen zu integrieren, dürfe durch diese Programme nicht vernachlässigt werden. Aus der Sicht der geförderten Frauen war ein wesentlicher Kritikpunkt, dass nur auf 2/3-Stellen gefördert wurde, die lediglich einem Viertel der Geförderten eine vollständige Sicherung des Lebensunterhaltes ermöglichte. Auch wurde die Gesamtförderung von fünf Jahren als relativ kurz angesehen. Die Anbindung und Integration in den universitären Alltag, die gerade durch die Vergabe von Stellen statt Stipendien erreicht werden sollte, wurde von den Frauen differenziert beurteilt: Die Einbindung in den Bereich der Lehre wurde deutlich positiv gewertet. Je intensiver die Einbindung in den Bereich der kollegialen Kontakte, der Prüfungstätigkeit und der Betreuung von Studierenden war, desto höher war die Zufriedenheit der geförderten Frauen. Die bei einigen Frauen geäußerten Probleme mit Kolleginnen oder Vorgesetzten wurden überwiegend auf die als unklar definiert bezeichnete Position der Erxleben-Geförderten zurückgeführt, da noch Missverständnisse hinsichtlich der Rechte, Pflichten und Aufgaben vorhanden sind. In die Gremienarbeit waren die Frauen in unterschiedlicher Weise eingebunden und bewerteten diese Tatsache äußerst differenziert. Die Auswahlkommission hat die Bedeutung der Gremienarbeit als Qualifikationselement für eine Professur stets betont und Wert auf eine diesbezügliche Einbindung der Geförderten gelegt. Dies wird von den Frauen grundsätzlich akzeptiert; der zeitliche Rahmen gerade auf den 2/3-Stellen jedoch als zu einschränkend angesehen.

Die Evaluation des Dorothea-Erxleben-Programms für Fachhochschulen ergab eine noch positivere Einschätzung. Die Anbindung an und die Integration in den fachhochschulischen Alltag wurde überwiegend zufriedenstellend beurteilt, wenn auch die Anforderung der Fachhochschule bzw. Fachbereiche den Frauen hohe Kooperations- und Arbeitsleistungen abverlangt. Sie galt insbesondere für die Koordination des Arbeitsplatzes Fachhochschule und den Qualifikationsort Universität, was zum Teil auch durch die räumlichen Entfernungen als extreme zeitliche Belastung erlebt wurde. Insoweit wurde die Förderdauer von drei Jahren als zu kurz angesehen. Probleme gab es aufgrund des in der Institution Fachhochschule ungewohnten Status als wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Die durch die Evaluation aufgezeigten Problemstellungen wurden bei der Weiterführung beider Programmlinien sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms – Programmteil Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – berücksichtigt. Hier wurden unter dem Bereich »Qualifizierung von Frauen für eine Professur« 20 volle C1-Stellen für das Dorothea-Erxleben-Programm an Universitäten bereitgestellt. Damit wurde sowohl der von den Frauen kritisierten zu geringen Bezahlungen als auch der zu geringen Laufzeit Rechnung getragen, ebenso wie dem Argument der unklaren rechtlichen Position. Die Auswahl der Geförderten unter den 160 Bewerbungen erfolgte wiederum durch eine Auswahlkommission beim MWK, diesmal in enger Kooperation mit der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen.

Im Rahmen des Dorothea-Erxleben-Programms Fachhochschule wurden 10 Stellen zur Besetzung ab 01.01.2000 ausgeschrieben, BAT II a 2/3-Stellen auf die Dauer von vier Jahren mit einer durchschnittlichen Semesterwochenstundenzahl von 3 SWS, d. h. der Möglichkeit, am

Anfang der Tätigkeit weniger Lehre zu veranstalten, dagegen mehr am Ende der Qualifikationsphase. Aufgrund der Bewerberinnenlage gelang es leider nur 4 Stellen zu besetzen. Deshalb wurde eine weitere Umstrukturierung des Programms vorgenommen, d. h. zu einer Besetzung zum 01.03.2004 sind 6 Stellen als Verwaltungsprofessuren für maximal vier Jahre ausgeschrieben. Nach wie vor muss sich der Fachbereich bereit erklären, nach Abschluss der Phase als Verwaltungsprofessorin eine Perspektivprofessur bereitzustellen, auf die sich geförderte Frau sodann bewerben kann. Ebenso ist weiterhin Voraussetzung, dass in dem Fachbereich nicht mehr als drei Professorinnen bzw. bei größeren Fachbereichen 15 % des Lehrkörpers Frauen sind.

Für den Bereich der künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen wurden mit dem HWP als Alternative Stipendien für Künstlerinnen eingeführt, da die Qualifikation auf Stellen in erster Linie eine Perspektive für die Wissenschaftlerinnen an diesen Hochschulen ist, die nach wie vor auch offen steht. Ergänzend wurden deshalb an den beiden künstlerischen Hochschulen sowie für die Meisterklasse der Fachhochschule Hannover jeweils zwei Stipendien in Höhe von 1175 € ausgeschrieben, die für die Dauer von jeweils zwei Jahren vergeben werden können. Diese Stipendien stoßen auf das große Interesse, wie die hohe Anzahl der Bewerbungen – 81 in der Ausschreibungsrunde 2002 – belegt.

In der Förderphase des HWP wurde mit den Hochschulen vereinbart, dass sie sich an den Kosten sowohl für das Dorothea-Erxleben-Programm Universität als auch Fachhochschulen jeweils mit einem Viertel beteiligen. Dies erhöht ihr Eigeninteresse an einer erfolgreichen Qualifikation der Frauen.

Ausblick

Das Dorothea-Erxleben-Programm Universitäten in der gegenwärtigen Form wird 2006 auslaufen, da durch die Änderung des HRG bzw. NHG eine Besetzung von C 1-Stellen nicht mehr möglich ist. Entsprechend dem Ansatz des Gender Mainstreaming scheint es an der Zeit, die spezifischen Programme für Frauen zu überdenken und zu eruieren, inwieweit die Integration von Frauen in die sonstigen Förderprogramme möglich ist, ggf. durch spezifische Zielvorgaben, wie sie mit dem Juniorprofessorenprogramm des Bundes erfolgt ist.

Hinsichtlich des Dorothea-Erxleben-Programms Fachhochschulen bleibt abzuwarten, inwieweit die neue Struktur – Verwaltungsprofessur – zu positiven Resultaten führt.

Literatur

Dorothea Erxleben, Gründliche Untersuchung der Ursachen, die das weibliche Geschlecht vom Studieren abhalten, Berlin 1742. Herausgegeben von Gudrun Gründken, Zürich 1993.

Regina Erdmann, Monika Schlegel, Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III. Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen, hg. vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hannover 2000. Die Veröffentlichung kann beim MWK angefordert werden.

Das Lise-Meitner-Programm zur Förderung der Habilitation von Frauen in Nordrhein-Westfalen

Sabine Graap

Kontakt

Dr. Sabine Graap

Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat 134

Völklingerstraße 49
40221 Düsseldorf
T (0211) 896 4264

sabine.graap@mwf.nrw.de
www.bildungsportal.nrw.de/BP/Wissenschaft/Gleichstellung2/LiseMeitner/index.html

Im Rahmen des *Lise-Meitner-Programms* werden seit 1991 qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. NRW war seinerzeit das erste Bundesland, das ein spezifisches Programm zur *Förderung der Habilitation* von Frauen aufgelegt hat. Inzwischen sind andere Bundesländer diesem Vorbild gefolgt, doch nach wie vor ist das nordrhein-westfälische Programm das umfangreichste und bekannteste Stipendienprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. In den zurückliegenden 13 Vergaberunden wurden insgesamt 283 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. Der Großteil der Stipendiatinnen stammt aus den Sozial- und Geisteswissenschaften (50,7 %), stark vertreten sind aber auch Naturwissenschaftlerinnen (27,2 %) und Medizinerinnen (22,1 %).

Interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden im Frühjahr jeden Jahres durch die Hochschulen des Landes zur Antragsstellung aufgerufen. Die eingereichten Anträge werden an die Mitglieder der Jury weitergeleitet, die sich aus ausgewiesenen Experten und Expertinnen verschiedener Disziplinen zusammensetzt. Die Entscheidung über die Vergabe der Stipendien erfolgt im Rahmen einer Jurysitzung im Ministerium für Wissenschaft und Forschung. Jährlich werden auf diese Weise bis zu 25 hochqualifizierte junge Wissenschaftlerinnen für die Förderung durch ein Lise-Meitner-Stipendium ausgewählt.

Die Förderdauer beträgt zwei Jahre mit der Möglichkeit, eine Verlängerung um ein weiteres Jahr zu beantragen. Den besonderen Belastungen der Familienphase trägt das Programm Rechnung, indem einerseits ein Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewährt wird und andererseits die Option besteht, das Stipendium in Teilzeit zu beanspruchen. Um den geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Zugang zu internationalen Forschungszusammenhängen zu erleichtern, werden im Rahmen des Lise-Meitner-Stipendiums auch Auslandsforschungsaufenthalte gefördert. Der separat zu beantragende und auf 12 Monate begrenzte Auslandszuschlag erhöht sich, wenn die Stipendiatinnen von Ehepartnern und Kindern begleitet werden.

Die Finanzierung des Lise-Meitner-Programms erfolgt durch Mittel aus dem HWP-Fachprogramm Chancengleichheit. Durch eine Evaluierung, die zur Zeit vorbereitet wird, soll die bisherige Wirksamkeit des Programms näher bestimmt werden. Vor dem Hintergrund einer ersten kursorischen Erhebung lässt sich über den Werdegang der 16 ersten Stipendiatinnen Erfreuliches berichten. Alle haben ihr Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen, acht von ihnen haben heute einen Lehrstuhl an einer Universität inne, eine ist Rektorin einer Fachhochschule.

Die Ergebnisse der Evaluierung werden auch in anderen Bundesländern mit Spannung erwartet, denn aus der Auswertung dieses Programms werden sich wegen der großen Zahl von Stipendiatinnen verallgemeinerbare Aussagen ableiten lassen. Auf dieser Basis sollen auch Strategien für die *Weiterentwicklung des Lise-Meitner-Programms* entwickelt werden. Geplant sind Maßnahmen, die zukünftig eine intensivere Beratung und Betreuung der Stipendiatinnen vorsehen.

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (Baden-Württemberg)

Monika Grundke

Kontakt

Monika Grundke

Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg
Referat 21
Königstraße 46
70173 Stuttgart
T (0711) 279 3327

Monika.Grundke@mwk.bwl.de
www.mwk-bw.de/
Hochschulen/Frauenfoerderung/
Wrangell_Programm.html

Es ist genau 80 Jahre her, dass Deutschland die erste Professorin vorweisen konnte: Im Februar 1923 wurde Margarete von Wrangell als erste ordentliche Professorin des Deutschen Reiches berufen.

Margarete von Wrangell (1877 – 1932) hatte Anfang des 20. Jahrhunderts in Leipzig und Tübingen Chemie studiert und war vorübergehend Mitarbeiterin von Marie Curie. 1918 kam sie nach Hohenheim und habilitierte sich dort zwei Jahre später als erste Frau für Agrarkulturchemie. 1923 wurde der Lehrstuhl für Pflanzenernährung in Hohenheim mit Margarete von Wrangell besetzt, die damit die erste Frau auf einem Lehrstuhl in der deutschen Hochschulgeschichte war.

Um den Anteil von Frauen bei den Habilitierten und dem Hochschullehrernachwuchs zu erhöhen, hat die Landesregierung Baden-Württemberg im Jahr 1997 erstmals das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ausgeschrieben. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und materiell dazu in die Lage zu versetzen. Hierfür werden befristete Habilitationsstellen nach BAT IIa an den Universitäten bereit gestellt. Dies ermöglicht im Gegensatz zur üblichen Stipendienförderung eine vollständige soziale Sicherung der Geförderten. Das Frauen-Förderprogramm wurde zunächst aus Mitteln des Hochschulsonderprogramms III, seit 2001 aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms finanziert. Die individuelle Förderdauer ist auf maximal drei Jahre festgelegt. Die Hochschulen garantieren bei Bedarf eine Anschlussfinanzierung, wobei die Gesamtförderdauer in der Regel jedoch fünf Jahre nicht überschreitet.

Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ist auf starke Nachfrage gestoßen und wurde inzwischen zum vierten Mal ausgeschrieben. Wie die nachfolgende Darstellung zeigt, lag bei allen vier Ausschreibungen die Zahl der qualifizierten Anträge deutlich über der Zahl der möglichen Bewilligungen.

1

Ausschreibungen	Zahl der eingereichten Anträge	Zahl der Wrangell-Stipendiatinnen	Fördervolumen in Mio. €
Mai/November 1997	209	39	5,9
April 2000	53	15	2,7
Juli 2002	63	22	4,2
Summe	**325**	**76**	**12,8**

Die Margarete von Wrangell-Stipendiatinnen verteilen sich auf die einzelnen Fächergruppen wie folgt:

Ausschreibungen	Geisteswissen-schaften	Naturwissen-schaften	Ingenieurwissen-schaften/Informatik	Biologie / Medizin	Insgesamt
Mai/November 1997	19	9	2	9	39
April 2000	3	3	4	5	15
Juli 2002	9	2	2	9	22
Insgesamt	31	14	8	23	76

Insgesamt wurden und werden die 76 Wrangell-Stipendiatinnen aus den vier Ausschreibungsrunden mit ca. 13 Mio. € gefördert.

Von den Stipendiatinnen der beiden Ausschreibungen des Jahres 1997 konnten zwischenzeitlich 26 Wissenschaftlerinnen ihre Habilitation erfolgreich abschließen. Von diesen sind bzw. waren 11 Stipendiatinnen in Berufungsverfahren. Fünf Stipendiatinnen haben eine C3-Professur und vier Wissenschaftlerinnen haben bzw. hatten eine Vertretungsprofessur erhalten. Die erste Stipendiatin der Ausschreibung des Jahres 2000 hat ihre Habilitation inzwischen ebenfalls erfolgreich beendet.

Diese Zahlen belegen, dass das Land Baden-Württemberg mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm auf dem richtigen Weg ist. Dies wird auch daran deutlich, dass in Baden-Württemberg der Anteil der Habilitationen, die von Frauen erstellt wurden, im Jahr 1997 noch 16,1 % betrug und im Jahr 2000 bereits auf 19,1 % angestiegen ist. Dies bedeutet einen deutlichen Anstieg auch im Vergleich zu den Bundesländern insgesamt, in denen der Anteil der Habilitationen, die von Frauen erstellt wurden, im Jahr 1997 bei 16,0 % lag und im Jahr 2000 auf 18,4 % gestiegen ist.

Mit Blick auf den Frauenanteil an Professorenstellen bleibt festzustellen – es gibt noch viel zu tun. In Baden-Württemberg betrug im Jahr 1997 der Frauenanteil an den Professuren der Hochschulen insgesamt 7,9 %. Dieser Anteil setzte sich zusammen aus 8,6 % an Universitäten, 6,6 % an Fachhochschulen und 8,1 % an Verwaltungsfachhochschulen. Im Jahr 2000 betrug der Anteil über alle Hochschularten 8,6 %, an den Universitäten 9,1 %, an den Fachhochschulen 7,8 % und an den Verwaltungsfachhochschulen 9,0 %. Die Wissenschaftlerinnen sind in Baden-Württemberg weiter auf dem Vormarsch.

So erfolgten im Jahr 2002 die folgenden Ernennungen:

an den Universitäten

- 13 C 4-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 15 %)
- 18 C 3-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 26 %)

an den Kunst- und Musikhochschulen

- 2 C 4-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 16 %)
- 4 C 3-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 44 %)

an den Fachhochschulen (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen)

- 4 C 3-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 9 %)
- 21 C 2-Professorinnen (entspricht einem Frauenanteil von 18 %)

Wie geht es weiter mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen?

Die Zukunft des Programms hängt vor allem von zwei Faktoren ab. Zum einen, ob ausreichend Finanzmittel für das Programm zur Verfügung stehen. Zum anderen, wie sich die Einführung der Juniorprofessur auswirkt.

Für das Jahr 2005 steht die Novellierung der baden-württembergischen Hochschulgesetze an. Die Juniorprofessur wird dann rechtlich verankert. Dabei ist vorgesehen, dass, sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, die Promotions- und Beschäftigungsphase zusammengenommen nicht mehr als sechs Jahre betragen darf.

Die Juniorprofessur stellt ein sinnvolles Modell dar – zu berücksichtigen sind jedoch auch Unterschiede in den einzelnen Fächern.

Aus Sicht des Landes Baden-Württemberg kann die Habilitation nicht durch den Gesetzgeber verboten werden, sondern sollte als alternativer Qualifikationsweg erhalten bleiben. Besonders Frauen sind häufig aufgrund ihrer familiären Situation und den damit verbundenen häuslichen Aufgaben darauf angewiesen, über die im Rahmen der Juniorprofessur vorgesehenen 6 Jahre intensiver Forschung und Lehre hinaus Zeit für ihre Habilitation zu haben.

Die für Wissenschaftlerinnen so positive Entwicklung der letzten Jahre sollte nicht gefährdet, sondern weiter gefördert werden!

»Exzellenzpool« – Ein Stipendium für exzellente Wissenschaftlerinnen in Bayern

Barbara Krischer und Valeska Lübke

Kontakt

Barbara Krischer und Valeska Lübke

Ludwig-Maximilians-Universität München
Geschwister-Scholl-Platz 1 | 80539 München
T (089) 2180 3644
frauenbeauftragte@lrz.uni-muenchen.de

Was ist der »Exzellenzpool«?

Das »Exzellenzpool«-Stipendium wird aus Mitteln zur »Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre« im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) finanziert. Die Förderung richtet sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an bayerischen Universitäten, die bereits bei Antragstellung ihre Habilitationsschrift eingereicht haben.

Der »Exzellenzpool« fördert Frauen, die ihre Habilitationsschrift beispielsweise mit Mitteln aus dem Bayerischen Habilitationsförderpreis, der DFG, dem HSP oder, in Ausnahmefällen, auf einer C1-Stelle verfasst haben.

Warum ein »Exzellenzpool«?

Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung erfordert es das Gebot der Qualitätssicherung für Berufungen, besonders ausgewiesenen Nachwuchswissenschaftlerinnen längerfristig Arbeitsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich einzuräumen, um dieses Kreativitäts- und Forschungspotenzial für die Wissenschaft zu sichern.

Da Stipendiatinnen herkömmlicher Fördereinrichtungen nur bis zur Abgabe der Habilitationsarbeit finanziert werden und in der Praxis kaum eine Chance auf eine Oberassistentinnen-Stelle haben, laufen diese für Professuren qualifizierten Wissenschaftlerinnen Gefahr in eine finanzielle Krise zu geraten.

Sie bewerben sich deshalb auf Stellen außerhalb der Universität und binden sich dadurch anderweitig. Für Bewerbungen auf Professuren stehen sie dann nicht weiter zur Verfügung. Das Exzellenzpool-Stipendium ermöglicht es Frauen, den Zeitraum zwischen Abgabe der Habilitationsarbeit und Bewerbung um bzw. Ruf auf eine Professur zu überbrücken.

Anforderungen und Leistungen des »Exzellenzpools«

Bewerberinnen sollen zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Regel nicht älter als 40 Jahre sein. Befristete Auslandsaufenthalte zu Forschungszwecken sind während der Förderungsdauer möglich. Dem Antrag sind Gutachten von mindestens zwei HochschullehrerInnen – davon ein externes – beizulegen. Die Fakultät soll eine enge institutionelle Anbindung der Stipendiatin gewährleisten und diese mit jeweils mindestens einem Lehrauftrag à 2 SWS pro Semester ausstatten. Der Antrag ist bei der Fakultätsfrauenbeauftragten einzureichen.

Die Stipendienhöhe beträgt 1.840 €. Die Förderung kann für 12 Monate beantragt werden. Verlängerungen sind möglich. Die maximale Förderzeit umfasst 3 Jahre (für Kandidatinnen, die auf einer C1-Stelle habilitiert haben, ist die Verlängerungsmöglichkeit auf 2 Jahre begrenzt). Zudem werden monatliche Kinderbetreuungszuschläge gezahlt (155 € für ein Kind, 205 € für zwei Kinder, 255 € für drei und mehr Kinder unter 12 Jahren).

Bewerbungen um ein »Exzellenzpool«-Stipendium an bayerischen Hochschulen	Bewerbungen	Bewilligungen
2001	30	21
2002	20	19

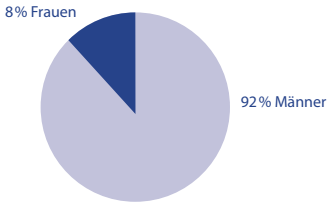
Meinungen von »Exzellenzpool«-Stipendiatinnen

PD Dr. theol. habil. Lydia Bendl-Maidl, die eineinhalb Jahre mit einem »Exzellenzpool« -Teilzeitstipendium gefördert wurde, empfand das Stipendium rückblickend als sehr wertvoll für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung: *»Es war mir möglich, in der Familienphase den Anschluss an die Wissenschaft zu halten. Es bot mir einen finanziellen Freiraum und nahm mich zugleich in die Pflicht, mir im vielfältigen Alltag auch konzentriert Zeit für wissenschaftliche Arbeit zu nehmen.«*

PD Dr. jur. Tatjana Hörnle ist seit zwei Monaten Stipendiatin des »Exzellenzpools« und hat derzeit eine Lehrstuhlvertretung an der Universität Regensburg (SS 2003), so dass sie vorübergehend aus dem »Exzellenzpool« aussteigen kann. Die Juristin meint: *» Das Stipendium ist sehr hilfreich zur Erledigung der liegen gebliebenen Projekte, die im Endstadium des Habilitationsverfahrens zu kurz gekommen waren. Als Brückenfinanzierung ist der Exzellenzpool ausgezeichnet.«*

»Das Stipendium ist vielen Leuten unbekannt, aber wenn man erklärt, wer warum woher gefördert wird, erfährt man generell Anerkennung«, meint Dr. med. Annette Pohl-Koppe. Sie betont: *»Ich kann mich endlich voll meinen wissenschaftlichen Interessen widmen und bin trotz zweier kleiner Kinder dazu in der Lage, meine Projekte fortzuführen und zu bearbeiten.«*

Die Politikwissenschaftlerin PD Dr. Sylvia von Steinsdorff arbeitete während des Förderzeitraums an der Mitherausgabe zweier Sammelbände zum Thema »Parlamente und Systemtransformation im postsozialistischen Europa« sowie »Das russische Parlament – Schule der Demokratie?«. Sie findet: »Exzellenzpool klingt nicht schlecht. Auch war es immer sehr hilfreich, z. B. in Bewerbungsverfahren auf ein Forschungsstipendium verweisen zu können.«



ProfessorInnenanteil an bayerischen Hochschulen im Jahr 2001
(Bayerisches Landesamt füt Statistik und Datenverarbeitung)

Qualifizierung von Frauen für eine Professur an einer Universität oder einer Fachhochschule in Sachsen

Caroline Wagner

Kontakt

Dr. Caroline Wagner
Regierungsdirektorin

Sächsisches Staatsministerium
für Wissenschaft und Kunst
Referat Geistes- und Sozialwissenschaften

Postfach 10 09 20 | 01079 Dresden

Das »Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre« soll insbesondere dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Professur an Universitäten oder Fachhochschulen zu qualifizieren. Hierfür sollten laut BLK-Vereinbarung vom 16.12.1999 75 % der Mittel eingesetzt werden, jedoch nicht mehr als 15 % für die Förderung von Promotionen.

Der Freistaat Sachsen hat auf dieser Grundlage ein umfassendes Habilitations- und Promotionsförderprogramm an seinen Universitäten und Fachhochschulen eingerichtet.

Im *Habilitationsprogramm* wurden 15 befristete BAT-O II a-Stellen geschaffen. Diese wurden den vier sächsischen Universitäten Leipzig, Technische Universität Dresden, Technische Universität Chemnitz und Technische Universität Bergakademie Freiberg nach einem Verteilungsschlüssel zugeordnet, der sich an der Anzahl der von Frauen an der jeweiligen Universität in den Jahren 1997 bis 2000 abgeschlossenen Promotionen orientiert (Habilitationsstellen: 8 Universität Leipzig, 5 TU Dresden, 1 TU Chemnitz, 1 TU Bergakademie Freiberg).

Das Besondere dieser Stellen ist das hiermit verbundene »Modell 3 + 2«, zu dem die Universitäten ihr Einverständnis erklärt haben. Es bedeutet, dass die Habilitationsstellen 3 Jahre aus dem HWP finanziert werden und anschließend die jeweilige Universität die Wissenschaftlerinnen (bei Vorliegen der fachlichen Voraussetzungen und unter Beachtung von § 57 HRG) zwei Jahre auf universitätseigenen Stellen weiterführt. In Ausnahmefällen können auch Habilitationsstipendien vergeben werden (Stipendiensatz: 1790 €, Altersgrenze 35 Jahre, bei Vorliegen sozialer Ausnahmegründe 42 Jahre).

An den sächsischen Universitäten und Fachhochschulen wurden außerdem 42 *Promotionsstipendien* eingerichtet. Die Mittel für die Promotionsförderung wurden – entsprechend den Anträgen der Universitäten sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen (Lakof) – von 15 % auf 30 % aufgestockt. Ein wesentlicher Grund hierfür war auch der an den sächsischen Hochschulen – im Gegensatz zu den alten Ländern – zu verzeichnende dramatische Rückgang des Anteils der weiblichen Promotionen von 39,1 % im Jahr 1997 auf 30,9 % im Jahr 2000. Die Promotionsstipendien wurden anhand der an den sächsischen Hochschulen von 1997 bis 2000 bestandenen Abschlussprüfungen/weiblich verteilt. Voraussetzung ist die Mindest-Abschlussnote »Gut« und eine Altersgrenze von 30 Jahren (in Ausnahmefällen bis 35 Jahren, Stipendiensatz: 895 €, ggf. Kinderbetreuungszuschläge und Sach- und Reisekosten).

Neben der Habilitations- und Promotionsförderung gibt es in Sachsen bereits seit 1997 die an den Kunsthochschulen eingerichtete Meisterschülerinnenförderung. Aus Artikel 1 HWP wurden hierfür insgesamt 14 Stipendien zur Verfügung gestellt. Bewilligungsvoraussetzungen und Förderhöhe entsprechen denen der Promotionsförderung.

15 BAT-O IIa Stellen an Universitäten	42 Promotionsstipendien an Universitäten und kooperativ mit Fachhochschulen	14 Meisterschülerinnen-stipendien an Kunsthochschulen
3 + 2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
1790 € monatlich	895 € monatlich	895 € monatlich
Kinderbetreuungszuschläge und Sach- und Reisekosten		

Ergebnis und Ausblick

Sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen laufen überaus erfolgreich. Freiwerdende Stellen und Stipendien werden umgehend nachbesetzt. Die in Art. 1 eingeplanten Mittel werden restlos ausgeschöpft. Auch kurzfristige Abschluss- oder Zwischenfinanzierungen von Promotionen und Habilitationen führen zu sichtbaren Ergebnissen (Abschluss von Promotionen und Habilitationen, Weiterförderung über Stellen oder Drittmittel). Anhand der für alle Förderarten bestehenden jährlichen Berichtspflicht kann der Erfolg der Maßnahmen durch die Hochschulen und das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst regelmäßig überprüft werden.

Seit der im Jahr 1997 durch das HSP III eingeführten Habilitationsförderung von Wissenschaftlerinnen wurde ein deutlicher Anstieg der weiblichen Habilitationen von damals 7,4% auf 20% im Jahr 2002 erreicht. Dies und der Frauenanteil an Promotionen von 37,6 % kann noch nicht befriedigen. Deshalb ist eine Fortführung der Qualifizierungsmaßnahmen des Programms Chancengleichheit auch angesichts der nach wie vor hohen Nachfrage nach Habilitations-, Promotions-, kooperativen Promotions- und Meisterschülerinnenförderungen unverzichtbar.

Mathilde-Planck-Programm
Ein Gesamtpaket zur Chancengleichheit an Fachhochschulen (Baden-Württemberg)

Margot Körber-Weik

Kontakt

Koordinierungsstelle für die
Frauenbeauftragten an Fachhochschulen
in Baden-Württemberg
FH Nürtingen/Standort Geislingen
Postfach 12 51 | 73302 Geislingen/Steige
T (07331) 22 485

lakoffhbw@asg.fh-nuertingen.de
www.mwk-bw.de/
Hochschulen/Frauenfoerderung/
planck_Programm.html

www.gleichstellung-fh-bw.de

Ziele und Ausgangspunkte

Das Mathilde-Planck-Programm soll den Frauenanteil an den Fachhochschul-Professuren durch Qualifizierungen und Vernetzungen steigern. Dazu ist es zielgenau

- auf die Besonderheiten der Nachwuchsförderung an Fachhochschulen zugeschnitten und
- in ein Gesamtpaket eingebunden, das die Eigeninteressen aller Beteiligten aktiviert.

Die Nachwuchsförderung ist an Fachhochschulen schwieriger als an anderen Hochschulen, weil der professorale FH-Nachwuchs nicht intern rekrutiert werden kann. Denn zwei der gesetzlich vorgeschriebenen Berufungsvoraussetzungen lassen sich normalerweise nur außerhalb der Fachhochschulen erwerben: praktische Berufserfahrungen in Wirtschaft oder Verwaltung sowie besondere wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation an Universitäten oder bei speziellen Wettbewerben. Überdies müssen AbsolventInnen von Fachhochschulen vor einer Zulassung zur Promotion, dem üblichen Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation, noch immer hohe Hürden überwinden. In der Folge werden als FH-ProfessorInnen meist AbsolventInnen von Universitäten berufen, die den Weg zur FH-Professur eher zufällig gefunden haben.

Das bedeutet: Ein Sonderprogramm zur Steigerung des Frauenanteils bei den FH-Professuren kann an der Qualifizierung ansetzen, muss aber als Gesamtpaket konzipiert sein. Akademikerinnen nehmen FH-orientierte Qualifizierungsangebote nämlich nur wahr, wenn sie die FH-Professur als attraktive und erreichbare Option betrachten. Zugleich nutzen Fachhochschulen frauenspezifische Sonderprogramme nur, wenn sie ihnen Vorteile bringen.

Ansatzpunkte und Ausgestaltung

Im Mittelpunkt des Mathilde-Planck-Programms steht die Qualifizierung potenzieller FH-Professorinnen. Akademikerinnen können über vier Teilprogramme die FH-spezifischen Berufungsvoraussetzungen leichter erwerben und ihre Berufungschancen steigern:

pädagogische Erfahrung > Lehrauftragsprogramm

- für Akademikerinnen mit besonderer wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation oder mindestens zweijähriger Berufspraxis außerhalb der Hochschule,
- durch Finanzierung von Lehraufträgen im Umfang von maximal 4 Semesterwochenstunden bis zu 6 Semestern an einer staatlichen Fachhochschule in Baden-Württemberg.

besondere wissenschaftliche Qualifikation > Promotionsprogramm

- für Akademikerinnen mit mindestens dreijähriger Berufspraxis außerhalb der Hochschule,
- durch Finanzierung eines Forschungsprojekts an einer staatlichen Fachhochschule in Baden-Württemberg, das eine parallele Promotion an einer Universität ermöglicht.

praktische Berufserfahrungen > Praxisprogramm

- für Akademikerinnen mit besonderer wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation,
- durch Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse in der Wirtschaft Baden-Württembergs und Gehaltszuschüsse bis 12.600 €.

passgenaues Wissen > Begleitseminare

- für Akademikerinnen auf dem Weg zur FH-Professur,
- durch Seminare zur Bewerbung als FH-Professorin und zu allen Begleitprogrammen (v.a. Hochschuldidaktik, Promotionszirkel, Bewerbungstrainings).

Zugleich schaffen die Teilprogramme persönliche Verbindungen zu Fachhochschulen, zu FH-Professorinnen mit Mentoring-Interessen und zu anderen Akademikerinnen auf dem Weg zur FH-Professur. Das mindert Anonymität und Vereinzelung und stärkt die Motivation.

Vom Mathilde-Planck-Programm profitieren auch Fachhochschulen und Wirtschaft:

- Qualität und Kosten der Lehre > Lehrauftragsprogramm
- Forschungsprojekte > Promotionsprogramm
- Wissenstransfer > Praxisprogramm.

Darüber hinaus gibt es Zuschläge bei der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, wenn der Frauenanteil bei den Professuren steigt.

Trotz aller Vorteile wird das Mathilde-Planck-Programm nur dann genutzt, wenn alle Zielgruppen leichten Zugang zu Informationen und zu Interessierten aus anderen Zielgruppen haben. Beides wird über die Website www.gleichstellung-fh-bw.de erleichtert, die überregional ausgerichtet ist:

- Adressatengerecht aufgebaute Websites zum Mathilde-Planck-Programm machen alle Angebote und Antragsformulare rund um die Uhr zugänglich – eingebettet in umfassende Informationen zur Chancengleichheit an Fachhochschulen, die motivierend formuliert sind.
- Über die Online-Datenbank können Akademikerinnen, Hochschulen und Arbeitgeber direkt zueinander finden – im Hinblick auf das Mathilde-Planck-Programm sowie auf alle Kontaktwünsche rund um die FH-Professur, von Stellenausschreibungen bis zu Mentoring.

Fördervoraussetzungen und Finanzierung

Das Mathilde-Planck-Programm gilt in Baden-Württemberg, kann aber auch von Akademikerinnen aus anderen Ländern genutzt werden. Interessierte Frauen sollten sich in absehbarer Zeit erfolgreich um eine FH-Professur bewerben können. Deshalb müssen sie neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium mindestens eine der weiteren Berufungsvoraussetzungen erfüllen und dürfen meist nicht älter als 42 Jahre sein. Die Fördervoraussetzungen sind in den einzelnen Teilprogrammen unterschiedlich gefasst, um Mitnahme- und Verdrängungseffekte – Probleme aller Sonderprogramme – zu minimieren.

Das Mathilde-Planck-Programm wird über das HWP finanziert, derzeit mit rund 0,5 Mio. € pro Jahr bei flexibler Aufteilung auf die vier Teilprogramme. Auch die Entwicklungskosten der Website mit Online-Datenbank wurden aus HWP–Mitteln bestritten.

Entwicklung und Erfolge

Initiiert wurden das Mathilde-Planck-Programm und das Gesamtpaket von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg, deren Koordinierungsstelle das Programm heute verwaltet und die Website mit Datenbank pflegt. Die Details des Programms wurden in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg sowie Sachverständigen aus Fachhochschulen und Wirtschaft ausgearbeitet.

Das heutige Gesamtpaket bildet ein nahezu umfassendes Komplett-Angebot zur raschen Erhöhung des Frauenanteils bei den FH-Professuren. Der Grundstein wurde 1997 mit dem Lehrauftragsprogramm gelegt. Ihm folgten 1999 das erste Begleitseminar und die Website. Seit dem Jahr 2000 werden Fortschritte bei der Gleichstellung über die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung belohnt, im Jahr 2002 kamen das Promotions- und Praxisprogramm sowie die Online-Datenbank hinzu. Derzeit werden die Begleitseminare ausgebaut. Zur Schließung der größten Lücke, der Förderung einer besonderen künstlerischen Qualifikation, haben die FH-Frauenbeauftragten schon vor längerem ein hochschulartenübergreifendes Hertha-Maria-Witzemann-Programm vorgeschlagen.

Für den Erfolg aller aktuellen Angebote sprechen deren hohe und steigende Nutzung sowie viele positive Rückmeldungen von NutzerInnen. Die aussagekräftigsten Indikatoren gibt es für das langfristigste Angebot, das Lehrauftragsprogramm: Mindestens 22 Lehrbeauftragte wurden inzwischen als Professorin berufen, mehrere Bundesländer haben das Programm übernommen.

Benannt ist das Mathilde-Planck-Programm nach der in Ulm geborenen Frauenrechtlerin und Politikerin Mathilde Planck (1861–1955); sie gehörte zu den ersten weiblichen Abgeordneten im württembergischen Landtag und erhielt als erste Frau das Bundesverdienstkreuz.

Franziska-Tiburtius-Programm für Fachhochschulen (Mecklenburg-Vorpommern)

Ute Glissmann

Kontakt

Ute Glißmann

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg–Vorpommern
Abt. 3, Referat 303
Werderstraße 124 | 19055 Schwerin
T (0385) 588-7303

U.Glissmann@kultus-mv.de

Das Franziska-Tiburtius-Programm* wurde 1997 vom Bildungsministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern ins Leben gerufen, um Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere als FH-Professorin anstreben, zu fördern. Ziel ist es, die Berufungschancen zu erhöhen.

Dieses Programm wendet sich in erster Linie an promovierte Wissenschaftlerinnen, die die für eine FH-Professur notwendige Einstellungsvoraussetzung der »dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereiches«, wie sie im Landeshochschulgesetz gefordert ist, noch nicht erfüllen.

Mit dem Franziska-Tiburtius-Programm wird ein Anreiz für Unternehmen geschaffen, diese bereits wissenschaftlich qualifizierten Frauen einzustellen.
Hierfür wurde nachstehendes Modell entwickelt:
Die Fachhochschule sowie ein kooperierendes Unternehmen stellen die Wissenschaftlerin je mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein und vergüten sie entsprechend. Die Personalkosten der Fachhochschule (eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin) werden aus dem Franziska-Tiburtius-Programm finanziert. In den Arbeitsverträgen wird vereinbart, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin zeitlich überwiegend (also mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) in dem kooperierenden Unternehmen bei der Entwicklung oder Anwendung wissenschaftlicher Kenntnisse und Methoden tätig ist, um so die für eine FH–Professur notwendige Praxiserfahrung zu erwerben.

In der Fachhochschule erfolgt der Einsatz als wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Unterstützung entsprechender Forschungs- und Entwicklungsvorhaben und/oder zur Erweiterung des Lehrangebotes (ca. 2 Lehrveranstaltungsstunden).

Auf diesem Wege profitieren:

a) das kooperierende Unternehmen durch die teilweise »unentgeltliche« Überlassung einer qualifizierten Arbeitskraft sowie – im Idealfall – durch den Kontakt zur Fachhochschule,
b) die Wissenschaftlerin durch den Erwerb der beruflichen Praxis bei gleichzeitiger Einbindung in die Fachhochschule (u. a. Lehre) und
c) die Fachhochschule durch Erhalt einer zusätzlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin sowie auch hier – im Idealfall – durch den Kontakt zu dem kooperierenden Unternehmen.

Im Rahmen des Franziska-Tiburtius-Programms können jedoch auch noch nicht promovierte, aber promotionsberechtigte Frauen gefördert werden, die über eine mindestens dreijährige qualifizierte berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereiches verfügen. In diesen Fällen wird im Rahmen eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses im Status einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (mit Lehrverpflichtung) an einer Fachhochschule die Gelegenheit zur Promotion eingeräumt.

**Namensgebung:*
geb.: 1843 in Bisdamitz / Rügen (Mecklenburg-Vorpommern) zählte zu den ersten deutschen Ärztinnen, die in Zürich approbierten, 1878 Mitbegründerin der ersten Poliklinik für Frauen (später »Klinik weiblicher Ärzte«) in Berlin

Im Rahmen dieses Programmes wurden in dem Zeitraum 1997 – 2000 fünf Frauen, in dem Zeitraum 2001 – 2003 drei Frauen in Mecklenburg-Vorpommern gefördert. Die nur wenigen Förderfälle erlauben keine wissenschaftliche Evaluation des Programmes, auch konnte der weitere berufliche Werdegang der Frauen nicht systematisch verfolgt werden. Bekannt ist, dass beide Promovendinnen der ersten Förderrunde erfolgreich promovierten. Eine Wissenschaftlerin der ersten Förderrunde leitet heute die Entwicklungsabteilung »ihres« kooperierenden Unternehmens. Eine weitere Wissenschaftlerin ist noch heute durch Lehraufträge mit »ihrer« Fachhochschule verbunden. Am 31.05./01.06.02 folgten einige der geförderten Frauen der Einladung der Landesregierung und berichteten auf der Fachtagung »Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Praxis« über ihre Erfahrungen. Die Bewertung war einmütig: sehr anstrengend, aber positiv.

Lehrbeauftragtenprogramm »Mary Somerville« an den rheinland-pfälzischen Fachhochschulen

Gudrun Teichmann

Kontakt

Gudrun Teichmann

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur
Abteilung 2
Mittlere Bleiche 61 | 55126 Mainz
T (06131) 164 165

gudrun.teichmann@mwwfk.rlp.de
www.mwwfk.rlp.de
(Wissenschaft – Frauenförderung)

www.mwwfk.rlp.de/
Wissenschaft/Frauenfrderung/
Lehrbeauftragtenprogramm.htm

Das Lehrbeauftragtenprogramm »Mary Somerville« an Fachhochschulen wurde in Rheinland-Pfalz 1998 in Abstimmung mit den Frauenbeauftragten der Fachhochschulen und dem Arbeitskreis »Frauenförderung und Frauenforschung« des Wissenschaftsministers eingeführt, um gezielt Frauenförderung an Fachhochschulen zu betreiben, die in der Gesamtbetrachtung traditionell immer noch eher eine Männerdomäne sind, wohl auch wegen ihres – neben Betriebswirtschaft, Sozialwesen und Design – überwiegend technisch ausgerichteten Fächerspektrums. Insbesondere bei den Studierenden liegt der Frauenanteil an den Fachhochschulen auffällig niedriger als an den Universitäten.
Im Wintersemester 1998/99, als das Lehrbeauftragtenprogramm eingeführt wurde, betrug der Frauenanteil an den Studierenden an den rheinland-pfälzischen Fachhochschulen im Landesdurchschnitt rd. 35 % gegenüber rd. 51 % an den Universitäten, wobei die Anteile stark zwischen den einzelnen Fächergruppen und Studienfächern differierten. Bei den Ingenieurwissenschaften befanden sich unter den Studierenden im oben genannten Zeitraum beispielsweise 26,1 % Frauen (von 1,1 % in Mechatronik bis 76 % in der Innenarchitektur); in Kunst/Kunstwissenschaft bzw. Design betrug der Frauenanteil dagegen 67,4 %.

Deshalb gibt es zahlreiche Aktivitäten an den Hochschulen des Landes, um Schülerinnen zum Studium von Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften zu motivieren und sie bei Studienbeginn zu unterstützen, z. B. das Ada Lovelace Mentorinnen-Projekt und weitere, ähnlich gerichtete Aktivitäten an den einzelnen Hochschulen. Vorrangiges Ziel des Lehrbeauftragtenprogramms »Mary Somerville« war und ist die Erhöhung des Frauenanteils auf Seiten der Lehrenden, um auf diesem Wege Identifikationsmöglichkeiten und Vorbilder für die Studentinnen zu schaffen. Denn selbst in den von Studentinnen favorisierten Fächern wie Design sind Professorinnen eine Minderheit – obwohl die Fachhochschulprofessur ein attraktives Berufsziel für wissenschaftlich oder künstlerisch besonders qualifizierte Frauen mit pädagogischen Neigungen und Fähigkeiten sein müsste, zumal sich Beruf und Familie wegen der relativ freien Zeiteinteilung vergleichsweise gut vereinbaren lassen.

Zum 01.12.1998 betrug der Professorinnenanteil an rheinland-pfälzischen Fachhochschulen im Landesdurchschnitt 10,6 %, bezogen auf ingenieurwissenschaftliche Lehrgebiete 6,1 % (von 0% im Vermessungswesen bis 18,2 % in der Raumplanung) und im Bereich Design 21,7 %. Verglichen mit 1991 ist dies eine erfreuliche Steigerung: Aufgrund des damaligen Frauenanteils von rd. 8 % wurden in Rheinland-Pfalz die Maßgaben zur Stellenbesetzung erlassen, die insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Bewerberinnen bei Berufungsverfahren gewährleisteten. Entsprechende Regelungen wurden Mitte der neunziger Jahre in die Hochschulgesetze aufgenommen.
Das Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville wurde entwickelt, um kurzfristig den Frauenanteil unter den Lehrenden an den Fachhochschulen zu erhöhen und mittelfristig das Potenzial an geeigneten Bewerberinnen für Fachhochschulprofessuren auszuweiten. Qualifizierte Frauen sollen über einen Lehrauftrag für eine Bewerbung um eine Fachhochschulprofessur nachhaltig interessiert werden. Gleichzeitig sollen in den Fachberei-

chen mögliche Vorbehalte gegenüber Kolleginnen durch positive Erfahrungen abgebaut werden.

Für die Fachbereiche besteht durch die Bereitstellung von zusätzlichen Ressourcen im Rahmen des Mary Somerville-Programms ein besonderer Anreiz, Lehraufträge an geeignete Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die sich für eine Fachhochschulprofessur als Zukunftsperspektive grundsätzlich interessieren, zu vergeben und damit den Anteil von Frauen unter den Lehrenden zu erhöhen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung an einer rheinland-pfälzischen Fachhochschule im Rahmen des Mary Somerville-Lehrbeauftragtenprogramms ist ein abgeschlossenes Studium an einer Universität oder vergleichbaren Hochschule. Daneben muss bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung entweder die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (nachzuweisen in der Regel durch eine qualifizierte Promotion) bzw. in entsprechenden Fächern die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit oder eine mindestens dreijährige qualifizierte berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereiches vorliegen. Nach Möglichkeit soll die Bewerberin noch keinen Lehrauftrag an dieser Fachhochschule wahrgenommen haben.

Die weiblichen Lehrbeauftragten können so bereits zu einem Zeitpunkt Kontakte zu Fachhochschulen aufbauen und Lehrerfahrung sammeln, zu dem sie die Berufungsvoraussetzungen noch nicht vollständig erfüllen. Parallel zum Lehrauftrag können sie die fehlende Qualifikation nachholen und beispielsweise die erforderliche mindestens dreijährige Berufserfahrung außerhalb des Hochschulbereiches erwerben oder promovieren bzw. im künstlerischen Bereich weitere herausragende fachbezogene Leistungen erbringen. Bei bereits begonnener Promotion besteht auch die Möglichkeit, sich um ein Stipendium zu bewerben, um mehr Zeit für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in die Wissenschaft aufwenden zu können.

Die Förderhöchstdauer liegt bei zwei Jahren und ist auf maximal 4 Semesterwochenstunden begrenzt, um möglichst vielen qualifizierten Kandidatinnen diese zusätzliche Chance zu eröffnen.

Die bisherigen Erfahrungen mit den Mary Somerville-Lehrbeauftragten sind sehr positiv.

Alle rheinland-pfälzischen Fachhochschulen haben schon von dem Förderprogramm Gebrauch gemacht. Seit Beginn des Programms im Wintersemester 1998/1999 wurden fast 100 Lehraufträge im Rahmen des Mary Somerville-Lehrbeauftragtenprogramms bewilligt und damit über 40 Nachwuchswissenschaftlerinnen die Chance eröffnet, sich für eine spätere Fachhochschulprofessur weiter zu qualifizieren. Bisher wurden Lehraufträge mit einem Gesamtvolumen von mehr als 200.000 € gefördert.

Die bisher genehmigten Lehraufträge betreffen die Fachbereiche bzw. Fächer Bauingenieurwesen, Architektur, Innenarchitektur, Kommunikations- sowie Edelstein- und Schmuckdesign, Betriebswirtschaft (Handel; Verkehrswesen/Touristik; Finanz-, Prüfungs- und Steuerwesen), Sozialpädagogik, Informatik, Gesundheits-/Sozialwirtschaft, Elektrotechnik (Kommunikationskompetenz) und Umweltplanung. Angesichts der besonders starken Unterrepräsentanz von weiblichen Lehrenden in ingenieurwissenschaftlichen Fächern wird angestrebt, im Rahmen des Mary Somerville-Programms noch mehr weibliche Lehrbeauftragte aus diesem Bereich zu gewinnen.

Auch wenn es – schon aus Datenschutzgründen – keine Erhebungen darüber gibt, wie viele der Lehrbeauftragten schließlich ihr Fernziel einer FH-Professur, ggf. auch in einem anderen Bundesland erreichen konnten, ist bereits eine erfreuliche Steigerung des Frauenanteils von 1998 bis 2001 bei den Lehrbeauftragten an rheinland-pfälzischen Fachhochschulen von rd. 26 % auf fast 29 % erkennbar.

Namensgeberin des Programms ist die in Schottland geborene und in einer wohlhabenden Familie aufgewachsene Mary Somerville (1780 – 1872), die sich – familiären Widerständen zum Trotz – mit großem Eifer und unstillbarem Wissensdurst mathemathischen und naturwissenschaftlichen Fragestellungen zuwandte und sich autodidaktisch aus- und weiterbildete. Besondere Unterstützung fand sie schließlich bei ihrem zweiten Ehemann, der ebenfalls in diesem Bereich Forschungen betrieb und mit anderen Gelehrten seiner Zeit diskutierte. Dadurch konnte Mary Somerville endlich verstärkt selbst wissenschaftlich arbeiten und erfuhr mit ihren Büchern schließlich internationale Anerkennung. Ihre besondere Stärke war dabei die klare und verständliche Darstellung schwieriger naturwissenschaftlicher oder mathematischer Zusammenhänge. Daneben setzte sich Mary Somerville bereits Anfang des 19. Jahrhunderts engagiert und erfolgreich für die Öffnung von Ausbildungsstätten für Frauen ein.

Stipendienprogramm zur Qualifizierung von Frauen für eine Fachhochschulprofessur in Schleswig-Holstein

Maren Ketelsen

Kontakt

Maren Ketelsen

Ministerium für Bildung, Wissenschaft,
Forschung und Kultur
Brunswiker Straße 16 – 22
24105 Kiel
T (0431) 988 – 57 59

Maren.Ketelsen@kumi.landsh.de

Vorgeschichte

Die Hochschulsonderprogramme II und III (1991–2000) sahen eine Vielzahl von frauenfördernden Maßnahmen vor, z. B. Werkverträge, Wiedereinstiegsstipendien, Kontaktstipendien sowie Qualifikationsstellen zur Promotion und zur Habilitation. Aufgrund von Evaluationen dieser Maßnahmen wurden im Fachprogramm »Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre« des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) die personenbezogenen Fördermöglichkeiten für Frauen auf die Qualifizierung für eine Universitäts- bzw. Fachhochschulprofessur und zu einem geringen Prozentsatz auf Promotionen konzentriert.

Die Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur wird durch Stipendien gefördert. Dieses Stipendienprogramm soll im Folgenden näher beschrieben werden.

Stipendienprogramm

Voraussetzungen, Förderkriterien

Das Programm ermöglicht Frauen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium und die für eine Fachhochschulprofessur notwendige Berufserfahrung außerhalb einer Hochschule nachweisen können, mit Hilfe eines Stipendiums an einer Universität zu promovieren – vorrangig in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern. Zusätzlich üben die Stipendiatinnen eine Lehrauftragstätigkeit an einer Fachhochschule des Landes aus. Diese Lehrauftragstätigkeit soll im fachlichen Zusammenhang zur Promotion stehen; sie wird gesondert vergütet.

Die Stipendien haben eine Laufzeit von zwei Jahren mit der Option auf eine sechsmonatige Verlängerung. Die Verlängerung wird gewährt, wenn nachgewiesen wird, dass das Promotionsvorhaben in diesem Zeitrahmen abgeschlossen werden kann.

Um besonders auch die Frauen, die bereits beruflich erfolgreich sind zu ermuntern, eine Promotion als zusätzliche Qualifikation in Angriff zu nehmen, ist das Stipendium mit ca. 1.074 € (2.100 DM) deutlich höher dotiert als die üblichen Graduiertenförderungen. Zusätzlich kann ein Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von ca. 153 € (300 DM) gewährt werden.

Die Lehrauftragstätigkeit ermöglicht es den Stipendiatinnen, in eine Fachhochschule institutionell eingebunden zu werden. Diese Einbindung kann nach den Erfahrungen aus dem Frauenförderprogramm aus den Hochschulsonderprogrammen hilfreich bei der angestrebten Tätigkeit an einer Hochschule sein.

Durchführung

Die Anzahl der Stipendien pro Fachhochschule für die HWP-Förderperiode 2001 bis 2003 wurde zusammen mit der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (Lakof) und den Fachhochschulen festgelegt. Die Fachhochschulen haben die Fachbereiche genannt, in denen sie Lehraufträge an Stipendiatinnen vergeben können. Die Stipendien wurden öffentlich ausgeschrieben. Das Bewerbungsverfahren wurde an den jeweiligen Fachhochschulen durchgeführt.

Bewertung, Aussichten

Fast alle 25 Stipendienplätze waren bis zum Herbst 2001 vergeben. Die Vergabe eines Stipendiums an eine FH-Absolventin scheiterte daran, dass sie keine Betreuung an einer deutschen Universität finden konnte.

Bislang (Stand Mitte März 2003) hat noch keine Stipendiatin ihr Promotionsvorhaben abgeschlossen, fünf Stipendiatinnen haben die Verlängerung des Stipendiums beantragt. Eine Frau hat ihr Stipendium aufgegeben, weil sie ein attraktives Beschäftigungsverhältnis antreten konnte.

Da der Förderzeitraum noch nicht abgelaufen ist und die Evaluation des Fachprogramms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre erst für das laufende Jahr 2003 geplant ist, ist es z. Zt. noch nicht möglich, über den Erfolg des Programms Aussagen zu treffen. Nach Auswertung der Evaluation wird entschieden, ob ggf. Anpassungen bei der geplanten Fortführung des HWP von 2004 bis 2006 vorgenommen werden.

Hamburger Studienprogramm Gender und Queer Studies: Geschlechterforschung und Gleichstellungsstrategie

Martina Spirgatis

Kontakt

Martina Spirgatis M.A.

Hochschulübergreifendes
Planungsbüro Gender Studies
c/o Koordinationsstelle Frauenstudien/
Frauenforschung
Binderstraße 34
20146 Hamburg
T (040) 42838 4286

wgs-studiengang@hwp-hamburg.de
www.gender-und-queer-studies-hamburg.de
www.frauenforschung-hamburg.de

Als Dagmar Filter, Leiterin der Hamburger Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung, gemeinsam mit der Frauenforscherin Heike Kahlert im Jahr 1999 der damaligen Hamburger Wissenschaftssenatorin Krista Sager das Konzept eines Master-Studiengangs zur Frauen- und Geschlechterforschung vorlegte, ahnte wohl keine der Beteiligten, welche Dimensionen die Sache einmal annehmen sollte. Anfang 2003 können Studierende an Hamburgs Hochschulen in gleich zwei hochschulübergreifenden Studiengängen Gender und Queer Studies betreiben. Damit nicht genug: Konzeption und Realisierung des Studienprogramms werden unter anderen von Gender-Professorinnen geleistet. Hamburg verknüpft somit ein ambitioniertes Programm zur Geschlechterforschung mit konkreten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich – eine in der Bundesrepublik sicher einzigartige Strategie.

Wie es dazu kam

Bis Ende der 1990er wurde Frauenförderung in den Hochschulsonderprogrammen in Hamburg vorrangig durch stipendienfinanzierte Qualifizierung realisiert. Zugleich wurde das Lehrangebot in der Frauenforschung an Hamburgs Hochschulen immer anspruchsvoller. Das Konzept eines hochschulübergreifenden Master-Studiengangs zur Frauen- und Geschlechterforschung an Hamburgs Hochschulen lag kaum auf dem Tisch, da entwarfen Krista Sager und ihre Staatsrätin Marlis Dürkop einen kühnen Plan: Die beiden Politikerinnen wollen für die Zukunft Maßnahmen auflegen, die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen den direkten Weg ins Zentrum akademischer Macht eröffnen – über C 3-Professuren in die Spitzen der Fachbereiche und insbesondere dorthin, wo Frauen in Lehre und Forschung nach wie vor kaum anzutreffen sind: in die natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlichen Bereiche.

Um zu vermeiden, dass die zukünftigen C 3-Professorinnen als »Quoten-Frauen« diskreditiert werden, sollten die Wissenschaftlerinnen neben disziplinärem Wissen eine spezifische Kompetenz in Lehre und Forschung einbringen, nämlich theoretische wie praktische Gender-Kompetenz. Unterstützt von jenen Frauen, die an Hamburgs Hochschulen seit mehr als anderthalb Jahrzehnten Frauen- und Geschlechterforschung betreiben, soll es ihre Aufgabe sein, die Idee eines Studiengangs zur Frauen- und Geschlechterforschung in die Tat umzusetzen.

Im Jahr 2000 setzte die Landeshochschulkonferenz einen Gründungsbeirat für den Studiengang Gender Studies ein. Die Idee eines hochschulübergreifenden Studiengangs erwies sich allerdings schnell als kaum realisierbar. Sowohl die Bildungs- und Berufsinteressen des AdressatInnenkreises wie auch die institutionellen Voraussetzungen der beteiligten Hochschulen sind zu unterschiedlich. Stattdessen verfügt Hamburg heute über ein umfangreiches Studienprogramm, das den Interessen verschiedener Gruppen von Studierenden und den Gegebenheiten der jeweiligen Hochschulen entspricht: Das Nebenfach »Gender Studies« nimmt zum Sommersemester 2003 den Studienbetrieb auf; den Master-Studiengang »Gender und Arbeit« schließen die ersten 20 Studierenden in Kürze ab. Beide Studiengänge, formal an je einer der Hamburger Hochschulen angebunden, sind Bestandteile des Studienprogramms »Gender und Queer Studies«, das interdisziplinär und hochschulübergreifend konzipiert und unter Beteiligung von etwa

70 Lehrenden aus nahezu allen Hamburger Hochschulen, darunter derzeit fünf Gender-Professorinnen, realisiert wird.

Der Lehrangebotspool

Zentrales Merkmal des Studienprogramms ist die hochschulübergreifende Nutzung des vorhandenen Gender-Lehrangebots. Seit der Einführung eines Lehrangebotspools, der sich aus Lehrveranstaltungen der beteiligten Hochschulen speist, können Studierende einschlägige Seminare und Vorlesungen an verschiedenen Hochschulen besuchen. Die Einrichtung eines solchen Pools hatte auch pragmatische Gründe: Über die Gender-Professuren hinaus stehen den Gender-Studiengängen keine Ressourcen zur Verfügung, so dass es nur folgerichtig ist, auf das vorhandene Lehrangebot zurückzugreifen. Der Pool macht das Gender-Lehrangebot der Hamburger Hochschulen sichtbar und bewirkt durch die Einbindung vieler Lehrender beachtliche Synergieeffekte. Schließlich stellt der Zugang zum Lehrangebot anderer Hochschulen insbesondere für Studierende der sogenannten kleineren Hochschulen eine große Bereicherung dar.

Die Studiengänge

Der an der Universität Hamburg angesiedelte grundständige Teilstudiengang Gender Studies ist interdisziplinär und unter Beteiligung mehrerer Hochschulen konzipiert; das Studium ist im Rahmen von Magister-Studiengängen ebenso möglich wie als Neben-, Wahl- oder Zusatzfach in einer Reihe von Diplom-Studiengängen. Das Curriculum des Teilstudiengangs definiert drei Schwerpunkte (Grundlagenfächer):

- Feministische Theorienbildung, Gender und Queer Studies
- Geschichte ausgewählter sozialer Bewegungen unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechter- und Sexualitäten-Bewegung
- Technoscience

An der Konzeption des Studiengangs war auch die studentische Queer-AG beteiligt. Ihr ist es maßgeblich zu verdanken, dass es in Hamburg möglich ist, neben Gender auch Queer Studies zu betreiben – mit einer eigenen Professur! Queer Studies fragen nach der »Normalität« der Zweigeschlechtlichkeit oder den sozio-kulturellen Ursachen so genannter Heteronormativität; sie thematisieren, wie sexuelle Minderheiten, besonders Schwule, Lesben oder Transsexuelle/Transgender, aber auch Mehrheiten, mit Normalitätsanforderungen umgehen.

Der an der HWP – Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik – angesiedelte Master-Studiengang »Gender und Arbeit« ist ein dreisemestriger Aufbaustudiengang; er sieht zwei Studien- und ein Abschlusssemester vor. Der postgraduale Studiengang legt den inhaltlichen Schwerpunkt auf die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Zusammenhang von – gesellschaftlich organisierter – Arbeit und Geschlecht. Das Curriculum sieht im Kernangebot vier Module vor:

- Geschlecht als soziale Konstruktion
- Geschlecht und Macht im Wohlfahrtsstaat
- Geschlecht in betrieblichen Organisationen
- Geschlecht und Care.

Im verbindlichen Zusatzangebot können Studierende hochschulübergreifend Lehrveranstaltungen aus verschiedenen thematischen Schwerpunkten wählen. Besonderheiten des Studiengangs sind u.a. die intensive Betreuung der Studierenden durch MentorInnen sowie die systematische Selbstevaluation des Programms unter Mitwirkung der Studierenden.

Die Gender-Professuren

Das von der Wissenschaftsbehörde gemeinsam mit den acht beteiligten Hochschulen entwickelte Konzept für Gender-Professuren und Studiengang sah die Anbindung von 10 C 3-Professuren an sechs Hochschulen vor. Die disziplinäre Palette reichte von Arbeitswissenschaft (TU Hamburg-Harburg) über Betriebswirtschaftslehre (HWP), freie Kunst (Hochschule für bildende Künste), Informatik (Uni Hamburg), Medienwissenschaft (Uni Hamburg), Mathematik (Uni Hamburg; TU Hamburg-Harburg), Medientechnik (HAW) und Musikwissenschaft (Hochschule für Musik und Theater) bis zu Soziologie und Queer Studies (Uni Hamburg). Aus einer Reihe von Gründen, insbesondere infolge der langwierigen Abstimmungsprozesse und Berufungsverfahren innerhalb der Hochschulen, sind noch nicht alle Professuren besetzt. Aber: Fünf Professorinnen sind bereits berufen, zwei Vertretungsprofessorinnen wirken im Studienprogramm mit.

Zukunftsmusik

Die Profilierung mancher Programmteile und Grundlagenfächer ist noch nicht abgeschlossen; das Master-Programm hat den Gang durch das Akkreditierungsverfahren vor sich. Weitere maßgeschneiderte Studienangebote stehen zur Konzipierung und Umsetzung an. Das Gesamtkonzept erfordert dabei sowohl hochschulübergreifend als auch intern eine Gremienstruktur, die einen effizienten Ressourcen-Einsatz ermöglicht. Noch viel Arbeit also für alle Beteiligten. Ganz wichtig wird schließlich die Besetzung der letzten noch offenen Professuren sein. Hieran arbeiten Hochschulen, Gender-Beirat und Wissenschaftsbehörde mit Hochdruck.

Alles in allem – ein gelingendes Konzept

Das Hamburger Studienprogramm Gender und Queer Studies verknüpft grundständige und postgraduale Lehre in einer systematischen hochschulübergreifenden Kooperation. Es verbindet das vielfältige Gender-Lehrangebot von Universitäten, Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen zu einem aufregenden Ganzen.[1] Lehrende wie Studierende profitieren von dieser Öffnung, sind hochmotiviert und engagiert. Das erleben nicht zuletzt die Gender-Professorinnen: Die Einbindung in einen spannenden interdisziplinären Arbeitszusammenhang eröffnet ihnen wie allen anderen Beteiligten neue Perspektiven über den akademischen Tellerrand ihrer Hochschulen, lässt sie neue Möglichkeiten in Lehre und Forschung entdecken. Das Hamburger Studienprogramm Gender und Queer Studies ist in dieser Sicht ein gelingendes Beispiel zeitgemäßer Hochschulentwicklung und Geschlechterpolitik.

[1] Das zeigt jedes Semester neu das seit fast 20 Jahren erscheinende Hamburger Frauenvorlesungsverzeichnis, erstellt von der hochschulübergreifenden Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung.

Befristete C 3- Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislauferkrankungen* (Berlin)

Vera Regitz–Zagrosek

** An der Charite der Humboldt Universität zu Berlin in Kooperation mit dem Deutschen Herzzentrum Berlin (DHZB)*

Kontakt

Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek

Deutsches Herzzentrum Berlin (DHZB)
Augustenburger Platz 1 | 13353 Berlin
T (030) 4593 – 2410

vrz@DHZB.de
www.dhbz.de

Die Charite der HU hat mit Unterstützung durch das HWP Fachprogramm »Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre« in Kooperation mit dem DHZB die deutschlandweit erste Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung (FGF) mit Schwerpunkt Herz-Kreislauferkrankungen geschaffen. Sie wurde mit Frau Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek, einer profilierten Kardiologin, die zuvor am DHZB und als Professorin für Innere Medizin an der Charite der HU, Berlin tätig war, besetzt. Frau Prof. Regitz-Zagrosek ist Gründerin der Arbeitsgruppe Herz-Kreislauferkrankungen bei Frauen bei der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie und Gründerin des Europäischen Forschungsnetzes GENICA (»Gender in Cardiovascular Disease«).

Ziele

Die beiden übergeordnete Ziele der AG für Frauenspezifische Gesundheitsforschung (FGF) mit Schwerpunkt Herz-Kreislauf-Erkrankungen (HKE) sind es, die vorhandenen Unterschiede in HKE bei Frauen und Männern unter Einbezug fachübergreifender Aspekte wissenschaftlich aufzuarbeiten und die Stellung der Frauen in Forschung und Lehre zu verbessern.

Die Herz-Kreislauf-Gesundheit der Frauen soll verbessert werden, indem das Bewusstsein für die Bedeutung von Herz-Kreislauferkrankungen bei Frauen verstärkt wird und bisher vernachlässigte geschlechtsspezifische Aspekte in der Pathophysiologie, den hormonellen, psychosozialen und molekularen Krankheitsgrundlagen und der Klinik aufgearbeitet werden. Es ist häufig unbekannt, dass Herz-Kreislauferkrankungen das Gesundheitsrisiko Nummer eins bei Frauen sind, dass wesentliche Unterschiede in der Diagnostik und im Krankheitsverlauf im Vergleich zu Männern bestehen, dass psychosoziale und hormonelle Faktoren eine große Rolle spielen und die Effekte wichtiger Herz-Kreislaufmedikamente bei Frauen und Männern unterschiedlich sind.

Ein zweites, gleich wichtiges Ziel ist es, die Rolle der Frauen in Forschung und Lehre zu stärken. Hier soll die Frauengesundheitsforschung Vorbildwirkung für andere Bereiche bekommen. Frauen sollen in eigener Verantwortung und in leitenden Positionen Forschung vorantreiben; sie sollen die Protagonistinnen der Forschung und Transmittorinnen der Ergebnisse in der Öffentlichkeit werden.

Die Schritte, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, beinhalten:

1. Gründung der genannten selbständigen Arbeitsgruppe Frauengesundheitsforschung (FGF) an der Charite in Kooperation mit dem DHZB zum 1.12.2002

Es wurde eine unabhängige AG der Charite in Kooperation mit DHZB unter der Leitung von Fr. Prof. Regitz-Zagrosek gegründet. Das DHZB stellte Räume und eine halbe Sekretärinnenstelle, die Charite eine Post-Doc Stelle und eine Technische Assistentenstelle für experimentelle Forschung zur Verfügung. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fr. Dr. Lehmkuhl, konnte aus Industriemitteln für klinische Studien eingestellt werden.

Enge Kooperationen bestehen naturgemäß mit der DFG- und der BMBF-geförderten AG »Experimentelle Kardiologie« von Fr. Prof. Regitz-Zagrosek.

Externe Kooperationen beinhalteten die Zusammenarbeit mit dem Graduiertenkol-

leg »Myokardhypertrophie«, dessen Sprecherin die Lehrstuhlinhaberin ist, mit der sich in Gründung befindenden Klinischen Forschergruppe »Adipositas« der Charite, mit dem Europäischen Netzwerk GENICA (Gender in cardiovascular disease), mit dem Europäischen Forschungsnetz »Genomics of Heart Muscle Development and Disease«, in dessen Rahmen Prof. Regitz–Zagrosek Frauenförderung und Geschlechterforschung koordiniert, und der AG »Herz-Kreislauferkrankungen bei Frauen» der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie. Enge inhaltliche Verknüpfungen bestehen mit dem Deutschen Herzzentrum Berlin (Prof. Hetzer), mit der Pharmakologie der Charite (Prof. Unger) und der Klinik für Gynäkologie der Charite, (Prof. Dudenhausen), mit dem Mamma-Zentrum Berlin (Leitung: Dr. L. Regitz-Jedermann). Dies bietet die einmalige Chance, bei einer epidemiologischen Querschnittskohorte, die 70-80 % der Frauen zwischen 50 und 70 Jahren in Deutschland einschließen wird, die im frühen und mittleren Lebensalter auftretenden gynäkologisch/endokrinologischen Funktionsstörungen mit den kardiovaskulären Problemen im höheren Lebensalter der Frauen zusammen zu bringen, was einen enormen Fortschritt in der Frauengesundheitsforschung in Deutschland bedeuten dürfte.
Insgesamt sieht sich die AG als ein Zentrum interdisziplinärer Forschung zur Frauengesundheit.

2. Initiierung klinischer und experimenteller Studien durch die Arbeitsgruppe

Mit der genannten Infrastruktur konnten schnell die ersten Studien initiiert werden, genannt seien nur einige wenige:

2.1 Verlauf nach Aortocoronarer Bypass-Operation

Frauen, vor allem jüngere Frauen, haben eine höhere Frühmortalität (30 Tage post-op) als Männer, wie in US-amerikanischen und skandinavischen Studien gezeigt wurde. Wir überprüfen diesen Befund am Krankengut des DHZB (>17.000 Patienten/innen) und kooperierender Kliniken in Polen, China, Griechenland, Türkei, Portugal und Spanien und Litauen. Insgesamt können wir im DHZB, in Polen und in Peking den Befund einer signifikanten Übersterblichkeit der Frauen, insbesondere jüngerer Frauen, in den ersten 30 Tagen nach Bypass-Operation bestätigen. Als besonders charakteristisch für die verstorbenen Frauen stellten sich Diabetes und die Art des Gefäßbefalls heraus.
Da die Übersterblichkeit der Frauen nach Bypass-Operation auch nach Adjustierung für alle erfassten klinischen Variablen erhalten blieb, gehen wir daher davon aus, dass sie durch Faktoren verursacht wird, die in den derzeitigen klinischen Datenbanken nicht erfasst waren. Daher halten wir es für entscheidend, zusätzliche Parameter, evtl. hormonelle Faktoren und psychosoziale Variablen zu untersuchen, die Auskunft über die Ursachen der Übersterblichkeit, insbesondere junger Frauen, geben könnten.
Nach den retrospektiven Analysen ist geplant, Förderanträge für prospektive

Herz-Kreislauferkrankungen sind die häufigste Todesursache bei Frauen

Studien zu stellen, die auch die bisher in den Datenbanken nicht enthaltenen psychosozialen und hormonellen Variablen einbeziehen sollen.

2.2 Verlauf bei schwerer Herzinsuffizienz, vor und nach Herztransplantation

Frauen scheinen schwerer krank zu sein, wenn sie zur Transplantation angemeldet werden, seltener transplantiert zu werden, aber nach Transplantation ein besseres Überleben zu haben. Am großen Krankengut des DHZB (ca. 1000 transplantierte Patienten, ca. 5-10fach höhere Zahl von Patienten, die mit Fragen der Transplantation vorgestellt werden) wird nach Ursachen für diesen Verlauf gesucht.

2.3 Diagnostik bei Koronarer Herzerkrankung

Die Sensitivität der Ergometrie ist bei Frauen limitiert. Stress-Echokardiographie und –MRT sind geeignete alternative Verfahren. Die Wertigkeit der dezentral einzusetzenden Stress-Echokardiographie wird im DHZB zusammen mit OA Dr. H. Lehmkuhl untersucht.

3. Öffentlichkeitsarbeit und Beratungsfunktionen der Arbeitsgruppe FG,

Kooperationen mit den Krankenkassen und vielfältige Medienaktivitäten wurden begonnen, um Versorgungs- und Aufklärungsdefizite bei Frauen besser angehen zu können. In wissenschaftlichen Kooperationen wird versucht, die Stellung der Frauen als Nachwuchsforscherinnen und Hochschullehrerinnen zu verbessern.

3.1 Aufbau einer Telefon- und Internet-Kontaktstelle

Beratung für Frauen, Ärzte sowie von Krankenkassen, Verbänden und Pharmafirmen über geschlechtsspezifische Aspekte. Die Lehrstuhlinhaberin wurde bereits in verschiedene Beratungsgremien berufen.

3.2 Gesellschaftspolitische und publizistische Aktivitäten: Aufklärung über Frauengesundheit und Rolle der Frau in der Medizin in der Laienpresse und -Medien

Die Vernachlässigung von frauenspezifischen Gesichtspunkten in Forschung und Lehre sowie in der Klinik in der Kardiologie resultiert wohl wesentlich aus der rein männlichen Leitung des Fachs. Dies ist in Deutschland noch stärker ausgeprägt als in anderen Europäischen Ländern und den USA. Es gibt in Deutschland nur eine weibliche C4-Kardiologin als Klinikleiterin. Im Vorstand der Deutschen Gesellschaft Kardiologie findet sich keine Frau und im erweiterten Vorstand (mit Vorstandsgremien) 2 Frauen und 52 Männer. Im Vorstand der Bundesärztekammer und im DFG-Senat sind Frauen ebenfalls stark unterrepräsentiert.

Es ist nötig, dass Frauen in diese Gremien vorstoßen, damit sie Leitbildfunktionen für jüngere Kolleginnen übernehmen und für eine breitere Repräsentanz der Frauen sorgen können. Dies würde dann die breitere Bearbeitung frauenspezifischen Themen in Forschung und Lehre induzieren.

4. Aufbau eines interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung in der Medizin in Berlin (GIM)

An der zu gründenden gemeinsamen Medizinischen Hochschule aus Charite und Medizinischer Fakultät der Freien Universität Berlin wurde ein Initiativkreis gegründet, der den Aufbau eines interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung in der Humanmedizin (GIM) vorantreiben soll. Frau Prof. Regitz–Zagrosek wurde gemeinsam mit Fr. Prof. Dr. Doeren (FU, Stiftungsprofessur Gynäkologie) als Sprecherin gewählt. Ziel ist es, ein solches Zentrum in der Berliner Hochschullandschaft zu institutionalisieren. Dabei wird eine Integration zahlreicher weiterer Fach- und Forschungsrichtungen angestrebt.

Mentoring an Kunsthochschulen (Berlin)

Sigrid Haase

Kontakt

Dr. Sigrid Haase

Universität der Künste Berlin
Büro für Gleichstellungspolitik und Mentoring
Postfach 12 05 44 | 10595 Berlin
T (030) 3185 2714

mentoring@udk-berlin.de
www.mentoring.udk-berlin.de

Die Frage »Mentoring – ein Modell für Kunst und Kultur?« wird seit einigen Jahren kontrovers diskutiert. Um die Kontroverse zu verstehen, muss folgendes vorausgeschickt werden:
Künstlerische Kompetenzen, Erfolge und Karrieren werden als unberechenbar angesehen (Ulrich) [1]. Der Geniemythos spielt eine große Rolle. Als Schlüssel zur künstlerischen Entwicklung wird traditionell die studienbegleitende Mentorenschaft anerkannt. Patronage pur wird im Einzel- und Klassenunterricht in der Musik, Bildenden Kunst und Gestaltung gepflegt. Der Name des Meisters, der Professorin ist das Entree: Er ist Schüler von Beuys, sie wurde von Blacher entdeckt, er ist in der Klasse Vivienne Westwood. Nun soll diese Nähe des Meisterschülers zum Lehrer, die der Lehrerin zur Meisterschülerin durch ein eher standardisiertes Programm entzaubert werden?

Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen rücken heute ins Blickfeld, dass Professionalisierungen geplant, Prozesse der Anerkennung und Zuschreibung organisiert und Qualifikationen strategisch ins Spiel gebracht werden (Engler) [2]. Danach wird die gesuchte wissenschaftliche und künstlerische Persönlichkeit für eine herausragende Position im Kunstmarkt oder in der Hochschule ebenso konstruiert, wie die Begriffe Originalität, Einzigartigkeit bzw. insgesamt die Idee des künstlerischen Werkes.
In diesem Spannungsfeld bewegt sich das Mentoring-Programm der UdK.

Mentoring als Programm

Mentoring meint eine ressourcenorientierte Strategie der Personalentwicklung. Personalentwicklung definiert sich vom Nutzen für die Organisation, die erfolgreich sein will. Der strukturelle Engpass beim Anteil der Frauen in Führungspositionen, in der UdK Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen als Professorinnen, soll behoben werden, damit die Potenziale von Frauen besser genutzt und ihre Kompetenzen umfassend in Kunsthochschulen eingebracht werden. Mentoring ist ein leistungsstimulierendes Programm. Mit Mentoring investiert die UdK in die Zukunft – in eine neue Generation von Professorinnen.

Neue Lernkultur mit Energie und Kurbelwelle

Beim Mentoring als Programm soll – anders als im typischen Studien-, Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis – keine Abhängigkeit zwischen der Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor bestehen. Das strukturell hierarchiefreie Verhältnis begünstigt die wechselseitige Wertschätzung. Beide können voneinander lernen und gewinnen. So gesehen ermöglicht Mentoring eine neue Lernkultur.

Mit dem Bild des Tandems werden in der Literatur die Rollen der Mentee und der Mentorin / des Mentors veranschaulicht. Das Tandem ist von der Kraft, vom Antrieb aus zu verstehen; im Mentoring-Tandem sitzt die Mentee vorne. Sie gibt die Richtung und das Tempo an. Ihr »Kurbelbetrieb«, ihre Welle, ihre Energie wird von der Mentorin, vom Mentor verstärkt und beschleunigt.

Ich muss sagen, ich wäre gern Mentorin! Es ist eine befreiende Rolle. Die Mentee ist aktiv und ich gehe ausschließlich auf ihre Aktivitäten ein und unterstütze sie auf ihrem Weg zur Professur. Auf meinem reichen Erfahrungsschatz aufbauend kann ich ihr

[1] Ulrich, Antonia, Kunst und Karrieren, in: Haase, Sigrid (Hrsg.), Musen und Mythen Jubiläumsband, Berlin, 2002.
[2] Engler, Steffani, »In Einsamkeit und Freiheit?« Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, Konstanz, 2001.

Wege aufzeigen. Noch in meinem hohen Alter bin ich eingeladen, in einer Gruppe meine kommunikativen Kompetenzen, und die Lust, diese strategisch einzusetzen, zu trainieren. Meine Großzügigkeit kann ich in der Kunst des »Türöffnens« und Netzwerkens erweisen.

Damit wir beide die Kraft aktualisieren, die vom Mentoring ausgeht.

Berufsziel: Professorin an einer Kunsthochschule: Wer suchet, die / der findet

Das Programm ist mit großem Zuspruch in der Hochschul- und Fachöffentlichkeit angenommen worden. Um eine professionelle Betreuung der Tandems bei einem begrenzten finanziellen Budget zu gewährleisten, konnten von den über 120 Bewerberinnen nur elf Mentees aufgenommen werden. Die Mentees sind Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, die sich bereits Qualifikationen und einen Namen erworben haben.

Die Mentorinnen und Mentoren sind Professorinnen und Professoren der UdK. Für den ersten Durchlauf wurden Künstlerinnen und Künstler verschiedener Sparten und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fakultäten gewonnen. Das Programm ist auf ein Jahr begrenzt, dann beginnt der zweite Durchlauf.

Der Schlüssel zur gläsernen Tür

Das Begleitprogramm soll die Energie und die Selbstpräsentation der Mentee als zukünftige Professorin stärken und sie in relevante Netzwerke einführen bzw. sie dazu befähigen, diese selbst stiften. An den dafür notwendigen »Schlüsselqualifikationen«, verkürzt gesagt, an den »Schlüsseln« kann gefeilt werden.

Das Bild der gläsernen Tür ziehe ich dem Bild der bekannten gläsernen Decke vor, die den Aufstieg nach oben versperrt. Bei der gläsernen Decke muss sich die Mentee viel zu sehr recken, strecken, gar verrenken. Im Vergleich zum statusanalytischen Begriff »der gläsernen Decke« ist der Begriff »gläserne Tür« handlungsaktiver. Zumal wir genau wissen, wo das Kaminzimmer ist, wohin uns die Quote nicht führt. Und nun gibt es Mentorinnen und Mentoren, die sich als »Türöffner« in der UdK und in Institutionen von Kunst und Kultur anbieten. Die Mentees können die geschenkten Schlüssel annehmen und ihren Schlüsselbund vergrößern. Im Angebot sind:

- Workshops jeweils zur Einführung, Zwischenbilanz und zum Abschluss für die Teilnehmenden,
- Jour fixe: Projektleitung und Mentees,
- öffentliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung,
- fakultative Veranstaltungen wie das Gruppen-Coaching für Mentees (in Planung für Mentorinnen und Mentoren) und Trainings und Seminare des Career & Transfer Service Center der UdK,
- Homepage mit Informations- und Vermittlungsservice: Newsletter, Internetpräsentation der Profile der Mentees und MentorInnen sowie der Veranstaltungen (Ausstellungen, Aufführungen, Seminare etc.) ,
- Visitenkarte der UdK für die Mentees zum »Kontakte knüpfen«, Namen und Angaben im Vorlesungsverzeichnis,
- Pflege und Entwicklung von Datenbanken oder Rückgriff auf bestehende Datenbanken,
- im Aufbau: Kooperationen mit Kunsthochschulen in Berlin und in anderen Bundesländern und mit relevanten Netzwerken in Kunst und Kultur für Beruf und Karriere.

Mentioned: Mentoren

Wohlwissend, dass die Zulassung von Mentoren in Mentoring-Programmen, in denen ausschließlich Frauen Mentees sind, ein Streitpunkt ist, haben wir Mentoren in unser Programm aufgenommen. Das Argument dafür geht über die Geschlechterdifferenz hinaus und bedient sie zugleich. Was meint das?

Vor gut zwei Jahren verwies ich bei einem Expertinnen-Hearing darauf, dass die Künstlerinnen der UdK den Opferdiskurs ablehnen; sie eignen sich Gender-Studies und Diskursanalyse an und loten den Zusammenhang von Kunst und Ökonomie aus. Ich forderte, dass eine Mentorin dies alles wissen/ können und außerdem für Supervision der Mentoring-Beziehung offen sein sollte [3]. Eine Expertin in Sachen Mentoring kritisierte mein »Idealbild« einer Mentorin und schlug eine andere Herangehensweise vor. Was möchte die Mentee, was ist ihre Zielsetzung, was sind ihre Erwartungen? Wenn sie zum Beispiel Zugang zu bestimmten Netzwerken sucht, wird eine Mentorin gesucht, die über diese verfügt. Andersherum formuliert: Wenn eine Mentorin bestimmte Kontakte anbieten kann, dann ist sie die »ideale Mentorin« für die Mentee, die diese Kontakte wünscht.

Als Projektleiterin muss ich heute über das Bild der Traumfrau »Mentorin« schmunzeln. Es gibt keine ideale Mentorin, keine ideale Mentee, keine ideale Mentorenschaft. Es gäbe ein ideales Verhältnis – dieses kann nur im Tandem situativ immer wieder ausgehandelt werden. So folgten wir an der UdK den Wünschen der Mentees und lösten die Frage der Zulassung von Mentoren zum Mentoring-Programm pragmatisch: Wünscht sich die Mentee über das fachbezogene Profil hinaus einen Mentor, weil sie die Auseinandersetzung im universitären Alltag mit Professoren üben möchte, dann sollte sie von einem Professor begleitet werden. Glaubt sie mit einer Professorin eher ihre Lebens- und Berufsplanung besprechen zu können, dann sollte sie diese wählen.

Besonderheiten des Mentoring-Programms der UdK: Keine?

Die meisten Mentees wollen zusätzlich zur Eins-zu-eins-Mentoring-Beziehung gezielt eigene Arbeiten im Rahmen des Mentoring-Programms an der UdK zur Reife bringen, auch in Zusammenarbeit mit Studierenden und Lehrenden. Dabei bauen sie wertvolle informelle Kontakte für ihre Karriere auf, erwerben Insiderwissen über die Universität und lernen das besondere Profil der UdK kennen. Sie finden (alle) künstlerischen und wissenschaftlichen Bereiche unter einem Dach, statt einer hochspezialisierten kleinen künstlerischen Hochschule. Die Mentees geben ihrerseits der Lehre und Forschung wertvolle Impulse. Die Brücken zwischen der außeruniversitären und inneruniversitären künstlerischen und wissenschaftlichen Arbeit werden verbreitert [4].

Gefordert ist Netzwerk–Bildung und professorable Selbstpräsentation der Mentee. An der UdK als einer künstlerischen Hochschule fliegen zwar virtuelle Tauben durch den Ausstellungsraum, aber nicht real wie im Schlaraffenland in den Mund. Es gibt starre Strukturen universitärer Arbeitsabläufe – sowie Chaos und kreative Lösungen. Selbst bei der Organisation von Räumen für ihre Veranstaltungen werden die sog. Beziehungen spürbar.

Wie hieß es einst? Es gibt keinen herrschaftsfreien Raum. Na, und!

[3] Kulturbüro Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Dokumentation zum Expertinnen-Hearing: Mentoring – ein Modell für Kunst und Kultur?, Koblenz, 2000.
[4] Aus der Rede des Präsidenten der UdK, Prof. Romain, anlässlich der Auftaktveranstaltung am 5. 12. 2002.

Umsetzung des HWP-Programms Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes

Bärbel Miemietz

Kontakt

Dr. Bärbel Miemietz

Frauenbeauftragte
der Universität des Saarlandes
Postfach 15 11 50 | 66041 Saarbrücken
T (0681) 30247 95

frauenbuero@mx.uni-saarland.de
www.uni-saarland.de/
verwalt/beauftr/frauen

Ausgangssituation

Die Universität des Saarlandes ist eine Hochschule mit einem breiten Fächerspektrum in Medizin, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie drei Philosophischen und drei Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultäten. Der Frauenanteil ist dabei sehr unterschiedlich, zum einen was die Fächer, zum anderen was die verschiedenen Qualifikationsstufen angeht. So waren z.B. von den im Wintersemester 2002/2003 insgesamt eingeschriebenen Studierenden über 49 % Frauen, während der Professorinnenanteil nur bei ca. 8 % lag. In einigen Bereichen, vor allem in den technischen und z.T. in den naturwissenschaftlichen Fächern, gibt es nur wenige Studentinnen und entsprechend wenig Frauen auf den höheren Qualifikationsstufen. In anderen Bereichen, so in den meisten Fächern der Philosophischen Fakultäten, sinkt trotz eines hohen Anteils von Studentinnen der Anteil an Frauen deutlich mit jeder Qualifikationsstufe . Besonders gravierend sind die Einschnitte an der Schwelle zur Habilitation und noch einmal verschärft bei der Berufung auf Professuren, insbesondere auf C4-Professuren. Im akademischen Mittelbau nehmen Wissenschaftlerinnen an der Universität des Saarlandes etwa ein Drittel der Stellen ein.

Die Hemmnisse für das Erreichen der höchsten Qualifikationsstufen und Einkommensgruppen durch Frauen sind unterschiedlicher Art: Neben einer Einschränkung schon bei der Studienfachwahl, die gerade aussichtsreiche Fächer im Bereich von Naturwissenschaften und Technik noch häufig ausklammert, sind vor allem die Problematik der Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere mit einer ebenfalls gewünschten Familie mit Kindern sowie schließlich die ungenügende Einbindung von Frauen in informelle Netzwerke und damit ein Mangel an Unterstützung und fehlendes Insiderwissen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen der universitären Hierarchie.

Ausgehend von der Beobachtung, dass Frauen insbesondere auf den letzten Stufen vor der Professur ihren männlichen Konkurrenten gegenüber ins Hintertreffen geraten, wurden an der Universität des Saarlandes für die Umsetzung des HWP-Programms Chancengleichheit als Zielgruppe besonders die bereits promovierten Frauen ins Auge gefasst. Zwei Maßnahmen standen dabei im Zentrum der Aktivitäten: zum einen die Förderung von C1- und C2-Stellen für Frauen und zum anderen ein Mentoring-Programm, das Frauen auf dem Weg zur Professur stärkt und weiterqualifiziert.

Stellenprogramm

In einem Stellenprogramm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wurden mit HWP-Mitteln an der Universität des Saarlandes fünf C1-Stellen und zwei C2-Stellen eingerichtet und von Mitte 2000 an besetzt. Die C1-Stellen stehen Habilitandinnen aus naturwissenschaftlichen Fächern zur Verfügung; die C2-Stellen wurden im Bereich der Philosophischen Fakultäten vergeben. Bei der Schaffung dieser Stellen konnte auf Erfahrungen aus einem erfolgreichen Vorgängerprogramm aus HSP-III-Mitteln zurückgegriffen werden, mit dessen Hilfe sechs C1-Stellen für Wissenschaftlerinnen in der »alten« Philosophischen Fakultät geschaffen worden waren.

Mentoring-Programm

Innovativ wurde aus HWP-Mitteln an der Universität des Saarlandes das Mentoring-Programm »Berufsziel Professorin« eingerichtet. Dieses Programm wendet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die über die herkömmliche Habilitation oder auf anderen Wegen eine Professur anstreben. Grundidee des Programms war es, Nachwuchswissenschaftlerinnen darin zu unterstützen, untereinander und vor allem mit etablierten Professorinnen ihres Fachs ein Netzwerk aufzubauen und auf diese Weise wichtige informelle Informationen, Kontakte und Förderungen zu erhalten, die für den Karriereverlauf von entscheidender Bedeutung sind. Begleitet werden sollte die Mentoring-Beziehung, also die fachwissenschaftliche Beziehung zwischen einer Nachwuchswissenschaftlerin, der Mentee, und einer erfahrenen Professorin, der Mentorin, durch ein gezieltes Trainingsprogramm aus Fortbildungsseminaren, Informationsveranstaltungen, Workshops und informellen Treffen.

Aus den Bewerberinnen wurde in einem Auswahl- und Zielfindungsseminar im Januar 2001 eine Gruppe von 19 jungen Wissenschaftlerinnen mit dem erklärten und nachgewiesenermaßen angestrebten Berufsziel Professorin ausgewählt. Mit einer Festveranstaltung und einem Vortrag über die Bedeutung informeller Netzwerke für den beruflichen Erfolg von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde das Mentoring-Programm der Öffentlichkeit vorgestellt. In der Folgezeit wurden die Mentees darin unterstützt, geeignete Mentorinnen zu finden. Ausgehend von ihren Wünschen und Bedürfnissen wurde ein Seminarprogramm zu den Themen Bewerbung, Präsentation, Zeitmanagement, Projektmanagement und Personalführung zusammengestellt. Informationsveranstaltungen fanden zu den Fördermöglichkeiten durch die DFG, zum Thema kumulative Habilitation und – nach der HRG-Änderung – zu den verschiedenen Wegen, die mittlerweile zur Professur führen können, statt. In Workshops wurde die Einwerbung von Drittmitteln behandelt. Mehrere informelle Treffen von Mentees und Mitarbeiterinnen des Frauenbüros gaben außerdem Gelegenheit, Netzwerke zu festigen und Erfahrungen auszutauschen.

Die Veranstaltungen des Mentoring-Programms werden vom Frauenbüro der Universität des Saarlandes organisiert, und von hier aus werden auch die Mentees und Mentorinnen betreut. Erfahrene Trainerinnen führen die Seminare durch; Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität stellen sich für Workshops und Informationsveranstaltungen zur Verfügung. Ein wissenschaftlicher Beirat aus Professorinnen und Professoren der Universität begleitet das Programm.

Obwohl eine systematische Evaluation noch aussteht, kann das Mentoring-Programm »Berufsziel Professorin« bereits jetzt als außerordentlich erfolgreich bezeichnet werden: Von den Programmteilnehmerinnen gibt es ein sehr positives Feedback; alle Mentees nehmen bis heute an dem Programm teil und streben weiterhin eine wissenschaftliche Karriere an; zwei der Wissenschaftlerinnen haben sich inzwischen habilitiert. Zahlreiche Anfragen von Frauen zeigen überdies, dass großes Interesse an einem Folgeprogramm besteht. Entsprechend ist ab 2004 ein neuer Programmdurchlauf geplant. Inwieweit dann ein verändertes Konzept entwickelt werden muss, kann erst nach der systematischen Evaluation des Programms gesagt werden. Auf jeden Fall müssen die neuen Bedingungen nach der Änderung des HRG berücksichtigt werden.

Frauenforschung

Zur Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung hat die Universität des Saarlandes aus Mitteln des HWP ein Promotionsstipendium im Bereich Frauenforschung eingerichtet. Es wurde Anfang 2003 an eine Literaturwissenschaftlerin (Germanistik) vergeben. Die Universität stärkt auf diese Weise die vorhandene Kompetenz in Frauen- und Geschlechterforschung, die seit mehreren Jahren in der Vortragsreihe Forum Frauenforschung (gemeinsam mit der Frauenbibliothek Saarbrücken) und der Dissertationsreihe SOFIE ihren Niederschlag findet und die seit dem Sommersemester 2002 um die aus Mitteln der Universität finanzierte Gastprofessur für Gender Studies erweitert wurde.

Fazit und Ausblick

Die Mittel aus dem HWP-Teilprogramm Chancengleichheit werden an der Universität des Saarlandes optimal zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft eingesetzt. Die einzelnen Fördermaßnahmen wurden in Kooperation zwischen dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, der Universitätsleitung und der Frauenbeauftragten der Universität des Saarlandes entwickelt und zu einem großen Teil bereits umgesetzt. Bisher noch nicht ausgeschöpfte Mittel aus dem laufenden HWP-Programm sind für die Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen vorgesehen. Konkrete Planungen, gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft und mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes ein Schülerinnenmentoring zu installieren, sollen in den nächsten Monaten umgesetzt werden.

Women's Career Center für Studentinnen und Absolventinnen der Universität Hamburg

Swantje Brümmer

Kontakt

Women's Career Center
Universität Hamburg
Zentrum für Studienberatung und
Psychologische Beratung
Schlüterstraße 18
20146 Hamburg
T (040) 42838 6761

womenscc@uni-hamburg.de
www.verwaltung.uni-hamburg.de/
studienberatung/wcc/index.html

Begonnen hat alles mit dem großen Erfolg des hochschulweiten Pilotprojektes »Praxis und Perspektiven – Arbeits- und Studienseminare für Frauen in der Wissenschaft«, das sich an Studentinnen und Absolventinnen aller Hamburger Hochschulen richtete. Dieses Projekt war die Krönung der langjährigen und erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum für Studienberatung und Psychologische Beratung, der Arbeitsstelle Frauenförderung, beider Universitäten Hamburgs und der Koordinationsstelle für Frauenstudien und Frauenforschung. Mitarbeiterinnen dieser Einrichtungen hatten das Pilotprojekt initiiert und dafür – als besondere Würdigung –1999 den Frauenförderpreis der Universität Hamburg erhalten.

Das Women's Career Center – als Teil des Aufgabenbereiches »Studienausgangsphase« beim Zentrum für Studienberatung und Psychologische Beratung (ZSPB) angesiedelt – besteht seit Ende 2001 als Weiterentwicklung dieses Pilotprojektes. Finanziell getragen wird das Projekt für fünf Jahre von der Behörde für Bildung und Wissenschaft – mit Mitteln des HWP–Fachprogramms Chancengleichheit – und der Universität Hamburg. Laut Auftrag der Behörde soll das Projekt langfristig zu einem allgemeinen Career Center mit Genderansatz entwickelt werden.

Mit zwei Mitarbeiterinnen und zeitintensiver und tatkräftiger Unterstützung seitens einiger Kolleginnen aus dem ZSPB bietet das Women's Career Center in diesem Rahmen für einen Zeitraum von 5 Jahren Seminare und Vorträge an. Das Angebot richtet sich an Studentinnen und Absolventinnen der Universität Hamburg, wobei der Schwerpunkt auf Studierenden im Hauptstudium bzw. in der Examensphase oder im Übergang zum Beruf liegt. Absolventinnen können das Angebot bis 2 Jahre nach dem Examen in Anspruch nehmen.

Die Teilnehmerinnen sollen in den Bereichen Studien- und Berufsfähigkeit (study career und job career) durch interessante Vortrags- und Seminarveranstaltungen begleitet werden. Study career bedeutet, dass die Studentinnen bei den unterschiedlichsten Formen universitären Lernens wie Methoden wissenschaftlichen Arbeitens, Schreiben einer wissenschaftlichen Arbeit etc. – unterstützt werden. Job career steht für die Entwicklung der Fähigkeit, den Arbeitsmarkt für sich einzuschätzen und erobern zu können. Angeboten werden z.B. Präsentations- und Bewerbungsseminare und die Bildung von Netzwerken wird unterstützt.

Beide Bereiche dienen dem Erfahrungsaustausch und der gemeinsamen Suche nach Wegen und Strategien im und außerhalb des Studiums. Ziel ist also, dass sich Frauen schon während des Studiums ein klares Bild von der Arbeitsmarktsituation machen, um sich entweder zielgerecht darauf auszurichten oder neue Möglichkeiten und Alternativen wie Selbständigkeit oder Arbeit in Wissenschaft und Forschung zu entdecken . Hintergrund dieses Konzeptes ist die Tatsache, dass Schlüsselqualifikationen, die mit der persönlichen Verarbeitung und Nutzbarmachung neuer Arbeitsmarktstrukturen im Zusammenhang stehen, immer wichtiger werden. An diesem Punkt setzt das Women's Career Center an, zumal diese Qualifikationen häufig auch bereits über den Erfolg im Studium entscheiden.

Mit der beachtlichen Bandbreite an Seminaren und der Vortragsveranstaltung »Fishing for Careers« versuchen wir aktuelle Thematiken, mit denen sich Studentinnen und Absolventinnen beschäftigen, aufzugreifen.

Erfahrene Weiterbildungsdozentinnen, die auch zum Thema »Übergang vom Studium zum Beruf« arbeiten, bieten in Seminaren Themen wie Rhetorik, Schreiben in Studium und Beruf, Networking etc. an. Der Bedarf ist groß: Pro Seminar melden sich zwei– bis dreimal so viele Frauen an, als Seminarplätze vorhanden sind.

Zum Wintersemester 2002/03 bot das Women's Career Center erstmals ein Seminar als Tandem-Modell (Frau/Mann) äußerst erfolgreich an. Der entscheidende Gedanke dieses Modells ist, den Blickwinkel zu einem speziellen Thema um Genderaspekte zu erweitern.

Ein weiteres Angebot des Women's Career Center – und inzwischen fester Bestandteil – ist die Ringvorlesung »Fishing for Careers«, die seit dem Sommersemester 2001 erfolgreich durchgeführt wird. In Zukunft findet die Vorlesung jeweils im Sommersemester statt. Noch umfangreicher gestaltet, wird sie ihren festen Platz erhalten. »Fishing for Careers« steht 2003 unter dem Leitmotiv »Führen und Leiten – Frauen und Karriere«. Im Anschluss an die einzelnen Veranstaltungen treffen sich die Teilnehmerinnen im Sinne der Netzwerkbildung im informellen Rahmen.

Gezieltes Einzel- und demnächst auch Gruppencoaching ist ein weiterer Schwerpunkt des Women's Career Center.

Zur Zeit arbeitet das Women's Career Center an der Umsetzung folgender Aspekte:

- Entwicklung eigener Angebote zur Förderung der Studien- und Berufsfähigkeit
- Unterstützung und Beratung von universitären Institutionen
- Unterstützung und Beratung der Arbeitswelt hinsichtlich der Integration von Akademikerinnen (v.a. im IT-Bereich)
- Integration des Gender-Ansatzes in die Arbeit des Centers.

Im Vordergrund der Tätigkeit des Women's Career Center steht aber die Vernetzung. Ziel ist ein dichtes Netzwerk aus Studien- und sozialen Einrichtungen, öffentlichen Wirtschaftsträgern und Privatunternehmen, das durch Kooperation Praktika, Shadowing und Betriebserkundungen aufgebaut wird.

Maria Sibylla Merian-Programm der Universität Duisburg-Essen am Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Gudrun Schäfer

Kontakt

Prof. Dr. Doris Janshen
(Leiterin des Essener Kollegs
für Geschlechterforschung)
T (0201) 183 3779 (Sekr.)
doris.janshen@uni-essen.de

Dr. Gudrun Schäfer
(Wissenschaftliche Koordinatorin)
T (0201) 183 4603 (Sekr.)
gudrun.schaefer@uni-essen.de

Essener Kolleg für Geschlechterforschung
45117 Essen

www.uni-essen.de/geschlechterforschung

1997 wurde das Essener Kolleg für Geschlechterforschung als interdisziplinäre und Zentrale Einrichtung der damaligen Universität Essen gegründet. Das Kolleg untersucht die Relevanz der Kategorie »Geschlecht« in der Gesellschaft, insb. in den Bereichen Wissenschaft und Hochschule.

In Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW wurde seit 2001 das aus vier Elementen bestehende Maria Sibylla Merian Programm am Essener Kolleg für Geschlechterforschung aufgebaut, dessen Kern das Maria Sibylla Merian-Förderprogramm für zukünftige Hochschullehrerinnen mit dem International Science Center ist.

Die einzelnen Programmbestandteile sind:
1. Das Maria Sibylla Merian-Förderprogramm für zukünftige Hochschullehrerinnen
2. Das International Science Center (ISC)
3. Der Maria Sibylla Merian-Kunsttag
4. Der Maria Sibylla Merian-Preis

Das Maria-Sybilla Merian-Förderprogramm am Essener Kolleg für Geschlechterforschung unterstützt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation oder zur Juniorprofessur. Mit Stipendien und Weiterbildungsangeboten zu den Themen »Forschung«, »Lehre«, »Arbeitsplatz Hochschule« sowie »Geschlechterforschung« werden die im Förderprogramm betreuten Wissenschaftlerinnen gezielt auf ihren späteren Beruf als Professorin vorbereitet.

Das Programm wird aus Bund-Länder-Mitteln zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert und ist die erste Teil-Zielvereinbarung zur Frauenförderung, die die damalige Universität Essen im Jahr 2001 mit dem Land NRW abschloss.

Inhaltlicher Gegenstand dieser Zielvereinbarung ist u.a. die Erhöhung des Frauenanteils bei denjenigen, an der Universität Essen für eine Professur qualifizieren. Dabei steht die Qualifizierungsförderung von Frauen in technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Fachbereichen im Vordergrund.

Auch die interdisziplinäre Kompetenz der im Maria Sibylla Merian -Programm geförderten Wissenschaftlerinnen ist ein wichtiger inhaltlicher Aspekt der Zielvereinbarung, denn Interdisziplinarität und fächerübergreifende Vernetzung sind wichtige Indikatoren für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere.

Die Kooperation zwischen den Universitäten bzw. Universitätsstandorten Duisburg und Essen wird im Maria Sibylla Merian-Programm realisiert: Mit der Aufnahme von zwei Habilitandinnen des Standorts Duisburg im Jahr 2002 in das Programm sowie mit dem Antrag auf Aufnahme von drei Duisburger HochschullehrerInnen in den Vorstand des Essener Kollegs für Geschlechterforschung werden die Hochschulangehörigen beider Standorte und die dort vertretenen vielfältigen wissenschaftlichen Perspektiven zusammengeführt.

In der Benennung nach der Naturwissenschaftlerin und Künstlerin Maria Sibylla Merian drückt sich die multidisziplinäre Anlage des Förderprogramms aus, das alle akademischen Milieus einschließt: Geistes- und Sozialwissenschaften, natur- und technikwissenschaftliche Disziplinen und schließlich auch die Medizin. Dem besonderen Mangel an Frauen in den letztgenannten Disziplinen entsprechend und damit auch im Einklang mit der konzeptionellen Anlage des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, wird ein besonderer Akzent auf die technischen, naturwissenschaftlichen sowie medizinischen Fächer gelegt. Genderforschung im engeren Sinne bildet nur einen Schwerpunkt.

Die multidisziplinäre Anlage des Maria Sibylla Merian-Förderprogramms manifestiert sich auch in der Zusammensetzung seines Leitungsgremiums:

- Prof. Dr. Doris Janshen (Soziologie),
- Prof. Dr. Rüdiger Brandt (Germanistische Mediävistik),
- Prof. Dr. Gerhard Frey (Mathematik),
- PD Dr. John-Mikolajewski (Medizin)

Die Förderung für die Teilnehmerinnen am Maria Sibylla Merian-Förderprogramm für zukünftige Hochschullehrerinnen erfolgt in Form von Stipendien, orientiert an den Lise-Meitner Stipendien des Landes NRW. Den Stipendiatinnen stehen Arbeitsplätze an der Hochschule zur Verfügung. Sie erhalten Weiterbildungsangebote zu den eingangs genannten Themenbereichen sowie Unterstützung bei der Organisation eigener Tagungen und Workshops. Ideelle Stipendiatinnen genießen alle Vorteile des Begleitprogramms (Coaching- und Weiterbildungsangebote).

Derzeit werden zehn Habilitandinnen gefördert.

Im November 2002 wurde das International Science Center (ISC) am Essener Kolleg für Geschlechterforschung eröffnet, das eng mit dem Förderprogramm verbunden ist. Im International Science Center kommen Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Ländern an das Kolleg, kooperieren mit den Fachbereichen und sind insbesondere »Mentorinnen auf Zeit« für die Stipenidatinnen. Sie geben den Nachwuchswissenschaftlerinnen Tipps für ihre Hochschullaufbahn und informieren über Fachkulturen und Wissenschaftskultur im internationalen Zusammenhang. Auch sind die Guest Fellows Ansprechpartnerinnen für den späteren Aufbau von internationalen Netzwerken.

Aus dem Zusammentreffen von Habilitandinnen und Guest Fellows ergaben sich bi- und multilaterale Kontakte, die von den beteiligten Wissenschaftlerinnen auch über die Dauer des Gastaufenthaltes hinaus gepflegt und vertieft werden.

In der Vortragsreihe des ISC stellen die Guest Fellows in Public Lectures ihre Themengebiete an der Universität vor.

Im November 2002 kamen namhafte Guest Fellows aus den Ländern Russland, Weissrussland, Bulgarien, Indien, Italien und den USA nach Essen.

Im Rahmen des International Science Center wird alle zwei Jahre der Maria Sibylla Merian-Preis vergeben; vorzugsweise an Wissenschaftlerinnen aus Technik, Medizin oder Naturwissenschaft. Es werden aber auch Frauen und Männer berücksichtigt, die Herausragendes in der Genderforschung geleistet haben. Der Preis wird von der Deutschen Telekom gesponsert und ist mit 7500 € dotiert.

Die Erweiterung des Maria Sibylla Merian-Programms ist durch eine weitere interdisziplinäre Orientierung in Richtung Design/Kunst geplant: Die Aufnahme von zukünftigen Hochschullehrerinnen an Kunsthochschulen in das Maria Sibylla Merian-Förderprogramm ist derzeit im Gespräch, da die Situation von Frauen im Kunstbereich und an den Kunsthochschulen eine ähnliche ist wie in anderen »Mangelfächern«.

Mit dem am Essener Kolleg bereits etablierten Maria Sibylla Merian-Kunsttag werden Wissenschaften und Künste miteinander verbunden: Die Werke von zeitgenössischen oder auch in Vergessenheit geratenen Künstlerinnen werden präsentiert und wissenschaftlich im Kontext des jeweiligen Fachs und der Genderforschung kommentiert.

Zielvereinbarung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen an der Ruhr-Universität Bochum

Andrea Kaus

Kontakt

Andrea Kaus

Gleichstellungsbeauftragte der
Ruhr-Universität Bochum
FNO 02/012
44780 Bochum
T (0234) 32 27837

frauenbuero@ruhr-uni-bochum.de
www.ruhr-uni-bochum.de/
rektorat/zielvereinbarungen/
chancengleichheit

Den ausschlaggebenden Impuls für die Aktivitäten der Ruhr-Universität Bochum (RUB) im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit setzte das Ende 1999 verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von NRW mit seinen klaren Forderungen und Fristen zur Chancengleichheit für Frauen und Männer. Die Umsetzung des LGG wurde an der RUB durch eine von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat eingesetzten zentralen Projektstelle (ProFiL) begleitet, die primär die dezentralen Organisationseinheiten bei der Erarbeitung ihrer Frauenförderpläne beriet. Ziel von ProFiL war es, den Prozess der Umsetzung und Implementierung von gleichstellungsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen aktiv voran zu treiben. Viele verschiedene Maßnahmen wurden hier – am spezifischen Bedarf der jeweiligen Fakultät oder zentralen Einrichtung orientiert – verankert.

Als das Wissenschaftsministerium des Landes im Frühjahr 2001 den Hochschulen anbot, im Rahmen des HWP-Fachprogramms Chancengleichheit Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit abzuschließen, verfügte die RUB bereits über einen geschärften Blick für dieses Thema .

Im Abschluss einer Zielvereinbarung zur Chancengleichheit sah die RUB die Chance, die anstehenden Aufgaben besser umsetzen zu können. In einer Lenkungsgruppe bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten, dem Kanzler, VertreterInnen der Dezernate Planung/Finanzen und Personal sowie einer Professorin aus der Geschlechterforschung wurde ein Konzept für die Zielvereinbarung erarbeitet, das auf folgenden Grundsätzen aufbaut:

- Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in allen Bereichen der Hochschule; Frauenförderung und Gender Mainstreaming sollen sich ergänzen,
- strukturellen Maßnahmen wird Vorrang vor Einzelprojektförderung gegeben,
- Förderung der Chancengleichheit in allen Statusgruppen (Studentinnen, Wissenschaftlerinnen sowie Personal aus Technik und Verwaltung),
- Stärkung der Frauen-/Geschlechterforschung.

Auf dieser Basis wurden vier übergreifende Ziele formuliert, denen die bestehenden bzw. geplanten zentralen wie dezentralen Aktivitäten der Hochschule zugeordnet wurden. Leitgedanke dabei war es, Synergien zu nutzen und möglichst viele Ressourcen und Kompetenzen der Hochschule einzubinden. Hierfür waren die zuvor erarbeiteten Frauenförderpläne eine wichtige Grundlage. Übergreifende Ziele sind:

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Es wurde ein finanzielles Anreizsystem entwickelt, um die Position von Nachwuchswissenschaftlerinnen strukturell zu stärken und den Zugang von Frauen auf Planstellen zur Qualifizierung systematisch zu fördern. Durch die Fortsetzung des Projekts ProFiL werden die Fakultäten weiterhin bei der Umsetzung ihrer Frauenförderpläne beraten und insbesondere bei der Realisierung von Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen fördern, unterstützt.

Chancengleichheit durch Personalentwicklung

Neben bedarfsorientierten Weiterbildungsangeboten, die sich speziell an den Bedürfnissen klassischer Frauenarbeitsplätze orientierten, sollen vor allem auch neue Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen erprobt werden. Zudem wird an der Einführung von MitarbeiterInnengesprächen gearbeitet, die auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen wie für Männer thematisieren sollen. Außerdem werden kontinuierliche Ferienangebote für die Kinder von Beschäftigten angeboten. Angestrebt wird zusätzlich die Einrichtung einer Ganztagsbe- treuung besonders für Kleinstkinder.

Förderung von Studentinnen in den Übergängen: Schule-Studium-Beruf

Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft erfordert insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen, Schülerinnen mit diesen Fächern stärker in Kontakt zu bringen. Die Förderung von Studentinnen wird daher von der Studienfachwahl bis zur Berufseinmündung mit speziellen Angeboten unterstützt. Diese reichen von Projektwochen bis zu Mentoring-Netzwerken für Schülerinnen und Studentinnen.

Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung wird an der RUB durch die Einrichtung eines neuen Masterstudiengangs mit dem Thema »Kultur - Kommunikation – Gesellschaft« profiliert. Gestärkt wurde dieser Bereich im Rahmen der Zielvereinbarung zudem durch die Bereitstellung einer Juniorprofessur. Darüber hinaus tragen die Marie-Jahoda-Gastprofessur sowie verschiedene Forschungskooperationen sowohl zum interdisziplinären Charakter als auch zum internationalen Renommee dieses Studiengangs bei.

Mit diesem Konzept nahm die RUB nach einem hochschulinternen Aushandlungsprozess im Sommer 2001 die Verhandlungen mit dem Wissenschaftsministerium auf, sodass es Ende des Jahres möglich war, die Zielvereinbarung zu unterzeichnen. Vereinbart wurde – dem Programm entsprechend – zunächst eine Laufzeit bis Ende 2003, wobei nach erfolgreichem Controlling eine Verlängerung bis 2006 verhandelt werden soll.

Nach Abschluss des hochschulinternen und –externen Aushandlungsprozesses wird inzwischen die Frage gestellt, ob sich der Aufwand gelohnt habe. Für eine quantitative Auswertung der Personal- und Studierendendaten in Bezug auf den Frauenanteil in den verschiedenen Fächergruppen und Hierarchiestufen, ist die Zeitspanne noch zu kurz – dies ist auch kritisch bezüglich der Vorgaben (Laufzeit, Berichtszeitraum) des Ministeriums anzumerken. Die eindeutigen Erfolge des Prozesses, den die RUB begonnen hat, sind aber im Bereich der Organisationsentwicklung an der Hochschule bereits offenkundig.

Mit der flächendeckenden Einführung von Frauenförderplänen und deren Begleitung durch ProFiL ist es gelungen die Grundlagen zu schaffen, um die Strukturbedingungen für eine gleichstellungsorientierte Qualitätsentwicklung zu setzen. Darauf konnte mit der Zielvereinbarung aufgebaut werden, zugleich wurde auch die Qualitätsentwicklung bestärkt und gefördert. In der Hochschule ist das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit damit als gemeinsames Anliegen bekräftigt worden, an dem alle Bereiche mitwirken. So hatte zum Beispiel die Aufnahme der Frauenförderpläne in die Zielvereinbarung einen doppelten Wert: Die Verbindlichkeit der Fakultäten gegenüber der Hochschule wurde gestärkt und die Hochschulleitung war motiviert, auf die Umsetzung dieser Maßnahmen zu achten. Der Abschluss der Vereinbarung für einen Zeitraum von etwas mehr als zwei Jahren ermöglichte außerdem Projekte stärker zu etablieren und sie innerhalb der Hochschule zu vernetzen. Durch diese vielfältige Vernetzung sehen wir uns auf einem guten Weg, dem Gender-Mainstreaming-Auftrag gerecht zu werden.

Eine ganze Organisation dauerhaft für eine Sache zu motivieren, die sie traditionell nicht als ihre genuine Aufgabe begreift, ist allerdings nicht einfach. Natürlich hat die Hochschulleitung aufgrund des Ressourceneinsatzes ein maßgebliches Interesse am Erfolg der Zielvereinbarung. Zugleich ist es aber notwendig, dass sie sich dauerhaft mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit identifiziert und profilieren will. Es bedarf darüber hinaus sicherlich auch zukünftig eines Anreizes von außen, um die Hochschulen insgesamt zu motivieren, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit weiterhin mit Priorität zu verfolgen.

Auf die Ebene der Fakultäten und zentralen Einrichtungen übertragen gilt dies in ähnlicher Form: Aufgrund der allgemeinen Haushaltssituation sehen sich die Fakultäten nur sehr begrenzt in der Lage zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Die RUB setzte in dieser ersten Phase auf Leistungsanreize von Erfolgen statt Sanktionierung. Daher wurde mit Hilfe der leistungsorientierten Mittelvergabe ein Fond eingerichtet, durch den Maßnahmen zur Frauenförderung eine Anschubfinanzierung erhalten können. Auch die dezentralen Einrichtungen sollen so dauerhaft motiviert werden, effiziente, innovative Maßnahmen zu konzipieren und durchzuführen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es mit dem Abschluss der Zielvereinbarung gelungen ist, Geschlechtergerechtigkeit als Profilelement der Hochschule durchzusetzen. So wurde der Bereich Gleichstellung auch in die Bewerbung der RUB um die Best-Practice Auszeichnung des CHE im Bereich Profilbildung und Wettbewerblichkeit aufgenommen. Qualitätssicherung und -steigerung soll zukünftig durch ein kontinuierliches Gleichstellungscontrolling erreicht werden.

Für diesen Prozess ist die selbstverständliche Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das Hochschulmanagement – im Sinne des Gender-Mainstreaming – eine Grundvoraussetzung.

Mit relativ geringen Mitteln von außen ist es an der RUB gelungen, einen Prozess anzustoßen, der das Ziel Geschlechtergerechtigkeit von einer bloßen Pflicht zum Profilelement der Hochschule werden ließ. Um diesen Prozess nicht abbrechen zu lassen und die Hochschulkultur nachhaltig zu verändern, werden gegenwärtig weitere Anstöße und auch Leistungsanreize benötigt.

Die Zielvereinbarung Gleichstellung zwischen der Universität Dortmund und dem Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Angela Koch und Anja Voss

Kontakt

Dr. Angela Koch und Dr. Anja Voss

Dynamik der Geschlechterkonstellationen
Universität Dortmund
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund
T (0231) 755 4592, 6576

angela.koch@uni-dortmund.de,
anja.voss@uni-dortmund.de
www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de

Nach mehrjähriger intensiver Vorbereitung durch das Rektoratsprojekt QueR »Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie« (Laufzeit von 1998 bis Januar 2003) und einen Forschungsverbund ausgewiesener Wissenschaftlerinnen der Universität Dortmund zur Einrichtung eines Forschungsschwerpunkts »Geschlechterforschung» wurden im April 2002 die Zielvereinbarungen Gleichstellung zwischen der Landesregierung des Landes NRW, vertreten durch das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung, und der Universität Dortmund verabschiedet.

An der Universität Dortmund wurde die Frauen- und Geschlechterforschung in den letzten Jahren auf unterschiedliche Weise institutionalisiert und zahlreiche Reformmaßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit verankert. Exemplarisch seien hier die Sicherstellung der Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW, die Betreuung der Koordinationsstelle des Netzwerkes durch das Fachgebiet Frauenforschung in der Raumplanung und Wohnungswesen/Fakultät Raumplanung oder die Durchführung des Projekts QueR und die Forschungen und Tätigkeiten des Hochschuldidaktischen Zentrums genannt. Diese Aktivitäten haben den Senat der Universität schon 1999 veranlasst, Geschlechterforschung als wesentliches Profilelement in die Strukturpläne der Universität zu integrieren.

In den im April 2002 vertraglich fixierten »Zielvereinbarungen Gleichstellung« verpflichtet sich die Universität Dortmund zur Erfüllung der folgenden drei Leistungen:

1. Unter den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung als profilbildender Forschungsschwerpunkt fällt

- die Einrichtung des Forschungsschwerpunkts »Dynamik der Geschlechterkonstellationen«,
- die Verstetigung der Koordinierungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW und
- die Implementierung von Gender Studies Modulen in die neuen gestuften Studiengänge.

2. Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses umfasst

- die Erhöhung des Frauenanteils auf Haushaltsstellen im Mittelbau auf 28%,
- die Überprüfung der Vertragsdauer auf wissenschaftlichen Haushaltsstellen,
- die Förderung der Promotionsbetreuung durch Promotionsstudien/Promotionskollegs,
- das Ziel eines 30-prozentigen Frauenanteils an Juniorprofessuren sowie
- die Einrichtung von drei zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Geschlechterforschung.

3. Die Verstetigung der geschlechtergerechten Personalentwicklung verfolgt

- die Fortsetzung der Integration von Gleichstellungskriterien in alle Steuerungsinstrumente,
- die Fortsetzung und Ausweitung von Mentoring und Karriereberatung,
- die Entwicklung weiterer Bausteine zur geschlechtergerechten Personalentwicklung sowie
- die Fortsetzung der SchnupperUni, die Schülerinnen vor allem die Naturwissenschaften nahe bringen möchte.

Von den vereinbarten Zielen wurden bislang folgende Maßnahmen umgesetzt bzw. initiiert:
Die Einrichtung des interdisziplinären Forschungsschwerpunkts »Dynamik der Geschlechterkonstellationen« wurde im September 2002 durch die Einstellung der drei Nachwuchswissenschaftlerinnen, Dr. Angela Koch, Dr. Angelika Saupe und Dr. Anja Voss, realisiert.

Das Forschungsprogramm von »Dynamik der Geschlechterkonstellationen« befasst sich mit Momenten des Wandels, der Festschreibung und der Neukonstituierung der Geschlechterordnung. In den vergangenen Jahrzehnten haben bedeutsame Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen und –beziehungen stattgefunden. Einerseits haben sich die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in den westlichen Industriegesellschaften, was Bildungsbeteiligung, Lebensplanung und Erwerbstätigkeit betrifft, angenähert; andererseits aber sind eine weitere Ausdifferenzierung sowie die Beständigkeit vorherrschender Geschlechterverhältnisse zu beobachten. Die strukturellen Prozesse der Geschlechterdifferenzierung verlaufen indirekt und unterschwellig und sind dadurch nur schwer zu durchschauen. Das hat zur Folge, dass die sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zwar fortbestehen, jedoch nicht mehr thematisiert werden. An diesem Verdeckungszusammenhang setzt das Programm des Forschungsschwerpunkts an. Die bestehenden hierarchischen Geschlechterkonstellationen sowie die Perspektiven zu ihrer Überwindung werden in sechs unterschiedlichen Forschungsfeldern thematisiert:

- Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis
- Geschlechterkonstellationen in gesellschaftlichen Eliten
- Technik und Normierung der Geschlechtsnaturen
- Raum-Zeit-Strukturen und Geschlecht im sozialen Wandel
- Gesundheitsfördernde Hochschule im Kontext der Geschlechterkonstellationen
- Geschlechterpolitik (Gender Mainstreaming) in Institutionen und Organisationen.

Vorrangiges Ziel des Forschungsschwerpunkts ist es, Fächer übergreifende Forschungsvorhaben zu entwickeln, zu akquirieren und durchzuführen. Dabei werden sowohl Untersuchungen innerhalb der oben aufgelisteten Forschungsfelder durchgeführt als auch solche Projekte, die durch die Integration verschiedener Forschungsfelder besondere Synergieeffekte erzeugen.

Theoretischer Bezugsrahmen des Forschungsschwerpunkts ist der Sozialkonstruktivismus. Des Weiteren werden je nach Fragestellung und thematischer Verortung normalismustheoretische Ansätze, kulturanthropologische Theorien, das Salutogenese-Konzept sowie das Potenziale- und Feldkonzept aufgegriffen.
Das vom Forschungsschwerpunkt durchgeführte Gastwissenschaftlerinnenprogramm soll neue Impulse, Ansätze und Ideen für die Geschlechterforschung geben und die Kooperation und den Austausch mit internationalen Gender-Expertinnen gewährleisten.

- Vom 15. Mai bis 30. Juni 2003 wird die Soziologin Judith Lorber (New York) für einen Gastaufenthalt an die Universität Dortmund kommen.
- Für November/Dezember 2003 ist ein Aufenthalt der Kulturwissenschaftlerin Angela McRobbie (London) geplant.

Weitere Informationen zu »Dynamik der Geschlechterkonstellationen« finden Sie auf der Homepage www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de.

Die Koordinierungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW ist auch weiterhin am Institut für Raumplanung der Universität Dortmund angesiedelt. Eine Verstetigung konnte noch nicht erreicht werden. Bislang ist die Frauen- und Geschlechterforschung im Studienplan der Raumplanung verankert. Die Kommission für Lehre an der Universität Dortmund hat beschlossen, dass neue Studiengänge nur dann akzeptiert werden, wenn die Gender Studies angemessen berücksichtigt werden und einen Teil des Curriculums bilden. Eine weitere Implementierung von Gender Studies Modulen ist für die Zukunft also zu erwarten.

Hinsichtlich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist zu vermerken, dass sich der Frauenanteil auf Haushaltsstellen von Januar 2002 mit 24% auf 25,3% Ende 2003 erhöht hat. Die angestrebten 28 Prozent sind also noch nicht erreicht. Auch der Frauenanteil bei Juniorprofessuren liegt derzeit bei 20%, d.h. 10% unter dem gesteckten Ziel.

In den meisten Fachbereichen der Universität Dortmund liegen mittlerweile Frauenförderpläne vor, die vielfach jedoch erst noch verabschiedet werden müssen.
Die Einrichtung von drei zusätzlichen Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Geschlechterforschung ist durch die Anstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in »Dynamik der Geschlechterkonstellationen« erfolgt, diese Stellen sind allerdings bis Ende 2003 befristet.

Durch die Arbeit des QueR-Projekts sind im Qualitätsmanagement der Universität Kriterien der geschlechtergerechten Personalentwicklung dauerhaft integriert worden. Das Rektorat fördert auch weiterhin die systematische Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Dortmund. Die interne Mittelverteilung dient der Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Durch die Zusammenarbeit mit QueR konnten in einigen Fachbereichen erfolgreich Reformen durchgeführt werden: Beispielsweise wurden in den Fachbereichen Chemie, Maschinenbau und Raumplanung Karriere- und Mentoringprogramme für Schülerinnen und Studentinnen eingeführt. Maschinenbau konnte zudem durch die Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge den Anteil an Studentinnen erhöhen. In den Lehramtsstudiengängen Gesellschaftswissenschaften, Philosophie und Theologie wurde mit dem ProDoc-Programm ein Aufbaustudiengang zur Vorbereitung auf die Promotion eingeführt. Der Anteil der Promovendinnen ist seither gestiegen. Die SchnupperUni wurde in das Gesamtwerbekonzept der Universität Dortmund integriert und dadurch verstetigt. Zu ihrer weiteren Durchführung werden Personalmittel zur Verfügung gestellt.

Viele der formulierten Maßnahmen und Ziele sind zum jetzigen Zeitpunkt schon in die Praxis umgesetzt und realisiert worden, während einige Vereinbarungen, z.B. die geschlechtergerechte Personalentwicklung und die Integration von Gender Studies in die Studiengänge, nach wie vor vorangetrieben werden müssen.

Wo ist Minerva. Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen. Eine Ausstellung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

Regina Henze

Kontakt

Prof. Dr. Regina Henze

Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
Johannes-Selenka-Platz 1 |
38118 Braunschweig
T (0531) 391 9207

r.henze@hbk-bs.de
www.msii.de/minerva

Die Wanderausstellung Wo ist Minerva präsentiert 13 herausragende Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die an niedersächsischen Hochschulen für Innovation und Weiterentwicklung in Forschung und Lehre sorgen. Ihre oft erstaunlichen Lebenswege und Arbeitsgebiete werden mit anschaulich und lebendig inszenierten Stationen aus überdimensionalen »Koffern« präsentiert. Aufgeklappt, geheimnisvoll verschlossen, geteilt und verdreht dienen diese als Bühnen für 13 Biographien. Hörlöcher und Sehschlitze, Schubladen und Türen eröffnen interaktiv die Sphären der erfolgreichen Frauen. Großportraits und signifikante Objekte, original oder medial, bestimmen das Bild: Walnüsse türmen sich, Rinderknochen werden geschrubbt, ein Schmelztiegel glüht, ein hölzernes Hörrohr ist weit gereist, eine Computertomographie zeigt ein Hundehirn, ein kostbarer Wassertropfen strahlt.

Die Ausstellung entstand im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, Dr. Barbara Hartung, (Abteilung Chancengleichheit für Hochschulen) in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig. Sie wurde unter der Leitung von Prof. Regina Henze, Assistenz Dipl. Des. Isabell Bischoff, von sieben Studierenden der Studiengänge Kommunikations- und Industriedesign konzipiert, gestaltet und realisiert. Wo ist Minerva soll jungen Frauen Mut machen, eigene Karriere und Lebensweg energisch zu verfolgen.
Zur Premiere wurde sie vom 6. bis 27. Juni in der Wandelhalle des Niedersächsischen Landtags in Hannover gezeigt. Weitere Stationen werden u.a. voraussichtlich sein:
22.09. bis 06.10.2003 Oldenburg (FH OOW)
23.02. bis 08.03.2004 Lünebürg (FH NON)
10.03. bis 31.03.2004 Göttingen (Universität)

Zur Ausstellung ist ein ausführlicher Katalog erschienen.

Zu Hintergrund und Entstehung der Ausstellung

Schlägt man die Zeitung auf, sieht man die Tagesschau – wo immer es um weitreichende oder globale Entscheidungen geht, sind es nach wie vor bis auf wenige Ausnahmen Männer, die sich äußern, die gefragt und gehört werden. Wo bleiben die Frauen? Was für die »Entscheider« auf der (welt)politischen Bühne gilt, gilt gleichermaßen für die Wissenslandschaft: die gefragten und international bekannten Experten sind meistens männlich. Die Frauen agieren in der zweiten Reihe oder bilden durch ihre Vorarbeit und Unterstützung oft die Basis, auf der – öffentlichkeitswirksamer – männlicher Erfolg erst möglich wird. Der in Medien und Öffentlichkeit so selbstverständliche Anblick der stets männlichen Entscheider prägt auch das weibliche Bewusstsein.

Ein guter Weg, diese nach wie vor »einseitige« Sicht der Welt zu korrigieren und eingefahrene Denkmuster zu verändern, ist das lebendige Beispiel: zeigen, wie und wo es anders ist, und damit Impulse geben, die auf die eigene Lebensgestaltung zurückwirken. Die Möglichkeit, eine Ausstellung über herausragende Frauenpersönlichkeiten in der aktuellen niedersächsischen Wissenslandschaft konzipieren, gestalten und als Wanderausstellung realisieren zu können, haben sieben Studierende der HBK Braunschweig ergriffen und sich auf die Suche begeben nach Minerva – der etruskischen Göttin der

Wissenschaften, der Künste und des Handwerks – in ihrer heutigen Gestalt. Im Verlauf eines Jahres der intensiven gemeinsamen Arbeit wurde daraus zugleich auch die Suche nach und die Beschäftigung mit der eigenen Lebensperspektive – der Weg wurde zum Ziel.

Ausgangspunkt für die Ausstellung war der programmatische Arbeitstitel »Weggehen, um anzukommen«, der in Abstimmung zwischen dem MWK und den Frauenbeauftragten der Hochschulen formuliert wurde. Er spiegelt die Erfahrung wider, dass die beruflichen Werdegänge erfolgreicher Frauen typischerweise oft von Umwegen und Unterbrechungen geprägt sind. Mehr noch: dass es vielfach erst die Umwege sind, die dazu führen, die eigene Bestimmung zu finden und seine Stärken zu erkennen.

Mit der Entscheidung zur Mitarbeit an dem großen Ausstellungsprojekt galt es für alle Beteiligten – Studierende wie betreuende Professorinnen und die künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiterin – sich einzulassen auf einen interdisziplinären Teamprozess. Die Grundlagen: Inhalte und Inszenierungskonzept, Erscheinungsbild und Begleitkommunikation wurden gemeinsam erarbeitet; es gab lange, manchmal kontroverse Gruppendiskussionen, die ungewohnten Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse im Team nahmen viel Zeit in Anspruch. Es galt zunächst auch, das komplexe Kommunikationsmedium »Ausstellung« verstehen zu lernen, um ein ganzheitliches »Besuchererlebnis« zu gestalten und eine Klammer zu finden für die so unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Lebensläufe – von der Performancekünstlerin bis zur theoretischen Physikerin. In der Göttin Minerva, dem altitalienischen Pendant zur griechischen Athene, fanden wir schließlich das Leitbild, mit dem sich alle identifizieren konnten, und aus dem sich unsere Wortschöpfungen von der Laboramazone bis zur Klangreiterin entfalteten.

Die vorgestellten Persönlichkeiten wurden aus einer Vielzahl von Vorschlägen in Abstimmung mit dem Ministerium und den Frauenbüros der Hochschulen ausgewählt. Die Kriterien waren – neben der fachlichen Exzellenz – ein breitgefächertes Spektrum an Tätigkeiten zeigen zu können, möglichst viele Hochschulen in Niedersachsen einzubinden, und Teilnehmerinnen an den niedersächsischen Förderprogrammen zu präsentieren. Nicht zuletzt war der räumliche und finanzielle Spielraum bestimmend für die

Anzahl der Frauen, die wir in die Ausstellung aufnehmen konnten.

Was ist das Besondere, das diese Frauen auszeichnet? Gibt es Gemeinsamkeiten, gibt es so etwas wie »spezifisch weibliche« Eigenschaften und Stärken, die für den beruflichen Erfolg ausschlaggebend sind? Welche Schwierigkeiten hatten sie zu überwinden? Wie vereinbaren sie Beruf und Familienleben? Diesen und noch viel mehr Fragen sind wir nachgegangen, um die »Geheimnisse ihres Erfolges« zu entdecken.

Persönliche Interviews und Fototermine folgten. Bemerkenswert dabei war auf Seiten der Studentinnen zunächst die Vorsicht, sich den »gestandenen« Frauen zu nähern, um aus der Vielfalt der Informationen über die spannenden Lebensläufe das Wesentliche für die Ausstellung und den Katalog herauszufiltern, den einzelnen Persönlichkeiten gerecht zu werden. Vorsicht auch, vielleicht zu sehr in Privates einzudringen, gleichzeitig die Neugier darauf, die lebendige Person hinter der Respekt einflößenden fachlichen Kompetenz kennen zu lernen. Mit der Erfahrung von Nahbarkeit und großer Offenheit im persönlichen Kontakt wich die Scheu und wuchsen Mut und Selbstsicherheit.

Es waren großartige Begegnungen mit den ausgewählten Frauen, die für alle Beteiligten nachhaltig waren. Der Erkenntnisprozess im Verlauf der Ausstellungsentwicklung war demnach keineswegs auf die Studierenden beschränkt: auch bei den portraitierten Frauen selbst waren unsere Fragen und die Mitwirkung an der Ausstellung Auslöser für Reflektion und Überdenken der eigenen Position und Stärken, was viele mit überraschter Anerkennung konstatierten.

Fast allen gemeinsam ist, dass Fachliches und Privates sehr eng verzahnt sind. Ohne auf statistische Daten zurückzugreifen, darf man vermuten, dass das bei weiblichen Karrieren per se stärker der Fall ist als bei männlichen. Enge emotionale Bindungen, Mutterschaft, der Rückhalt durch Familie und Partnerschaft sind für unsere »Minervas« genauso starke Faktoren wie Sachkompetenz und fachliche Netzwerke. Ebenso haben fast alle Frauen bestätigt, dass sie sich »als Frau in einer Männerwelt« empfinden und sehr bewusst damit umgehen. Und wie ein roter Faden zieht sich durch die Tätigkeiten aller Frauen – seien sie künstlerischer, wissenschaftlicher oder organisatorischer Natur – eine sehr soziale Einstellung: die starke Motivation, mit und für andere Menschen zu arbeiten, etwas zum Besseren zu bewirken in ihrem jeweiligen Bereich. Die Darstellung der Biographien bedeutete immer wieder eine Gratwanderung, um die richtige Mischung zu finden: zwar durchaus bis heute bestehende Benachteiligungen und Ungleichgewichte aufzuzeigen, ohne jedoch in eine anklagende oder anprangernde Position zu verfallen – es sollte ja nicht darum gehen, Missstände aufzuzeigen, sondern Mut zu machen und zu begeistern. Auch hier fand in der Gruppe und bei den Einzelnen ein Entwicklungsprozess statt: Zunächst gab es bei den Studentinnen eine gewisse Abwehr, sich expressis verbis mit »typischen« Frauenthemen zu befassen – »das ist doch für uns junge Frauen heute kein Problem mehr«. Zunehmend reifte jedoch die Erkenntnis, dass Verantwortung für Kinder und Familie und eine größere Anstrengung, als Frau fachlich und öffentlich Anerkennung zu erringen, nach wie vor Tatsachen sind, und die Bereitschaft wuchs, sich diesen Fragen zu stellen und daraus für die eigene Lebens- und Karriereplanung zu profitieren.

Wenn es uns gelungen ist, in den 13 Manifestationen der modernen Minerva ein wenig von diesen Erfahrungen und Erkenntnissen durchscheinen zu lassen und zugleich ein lebendiges Bild der einzelnen Persönlichkeiten zu vermitteln, mit dem sich auch junge Frauen identifizieren können und aus dem sie für ihre eigene Entwicklung Anregungen schöpfen können, dann hat sich der Einsatz gelohnt.

Forschungsprojekt »Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming Konzept«

Anke Burkhardt

Kontakt

Dr. Anke Burkhardt
(Projektleitung)

HoF Wittenberg –
Institut für Hochschulforschung e.V.
an der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg
Collegienstraße 62
06886 Lutherstadt Wittenberg
T (03491) 466 151

burkhardt@hof.uni-halle.de
www.hof.uni-halle.de

Gegenstand des Forschungsprojektes, das vom 1.4.2001 bis 31.7.2003 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführt wurde, ist die Entwicklung maßgeschneiderter Modelle der Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt unter Einbindung der Geschlechterperspektive und der Dimension Chancengleichheit. Das Projekt verfolgt einen dualen Ansatz. Zum einen führt es hochschul- und gleichstellungspolitische Belange auf dem Gebiet der internen Steuerung zusammen. Zum anderen dient es der Operationalisierung und institutionellen Spezifizierung der Entwicklungsvorhaben, die zwischen Kultusministerium und Hochschulen über Zielvereinbarungen und andere Planungs- und Steuerungsinstrumente fixiert wurden. Charakteristisch für das Projektdesign ist die Anwendung von Gender Mainstreaming als Grundsatz der Modellgestaltung und Methode der Willensbildung und Entscheidungsfindung. Intendiert ist ein Umdenkungsprozess innerhalb der Institution Hochschule in Richtung der Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Darüber hinaus soll mittels schriftlicher Befragung Aufschluss über das Meinungsbild der Studierenden gewonnen werden.

Rahmenbedingungen

Mitte 2000 leitete die Landesregierung mit dem Programm »Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt« und einem Kabinettsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung einen Perspektivenwechsel in der Frauenpolitik ein. Im Interesse der Überführung der Gender Mainstreaming Strategie in die Verwaltungsroutine wurde 2002 ein zweiter Beschluss gefasst, der die Ministerien zur Realisierung konkreter Projektbeispiele für die Anwendung von Gender Mainstreaming verpflichtet .

Im Landeshochschulgesetz ist die Gleichstellung der Geschlechter und die Beseitigung von Nachteilen für Frauen als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben. Für die Planung und Steuerung der Hochschulentwicklung sieht der Gesetzgeber eine Reihe miteinander korrespondierender Instrumentarien und Verfahrensweisen vor, darunter Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerium und den Abschluss mehrjähriger Vereinbarungen über die Finanzierungsgrundlagen. Die Fachhochschulen des Landes werden basierend auf einem mehrjährigen Modellversuch seit dem Haushaltsjahr 2000 im Regelverfahren als budgetierte Einrichtungen geführt. Flankierend zu einer formelgebundenen Mittelzuweisung hat das Ministerium mit diesen Einrichtungen Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit bis Ende 2002 abgeschlossen. Darin enthalten ist die Verpflichtung der Hochschulen, Anreizsysteme für die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu entwickeln. Im Oktober 2002 legte das Kultusministerium den Entwurf neuer Zielvereinbarungen für alle Hochschulen vor, in dem Chancengleichheit und Gender Mainstreaming ein hoher Stellenwert beigemessen wird.

Projektablauf

Das Projekt wurde mit der Intention ins Leben gerufen, den Prozess der Implementierung von Gleichstellungsaspekten in die Mittelverteilungsmodelle der Fachhochschulen wissenschaftlich zu flankieren. Dabei wurde von Anfang an Wert auf die Einbindung von fachlicher und gleichstellungspolitischer Kompetenz gelegt. Die Projektkonzeption war Gegenstand der Beratung in einem Arbeitskreis von Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitisch engagierten Hochschulfrauen unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des Kultusministeriums und der Leitstelle für Frauenpolitik des Sozialministeriums. Auf Vorschlag dieses Arbeitskreises benannten die Hochschulleitungen Vertreter/-innen (darunter eine Rektorin, drei Prorektor/-innen, sowie Controller, Haushalts- und Finanzdezernent/-innen) für die Mitwirkung in der zentralen Projektgruppe, die sich unter Beteiligung des Kultus- und des Sozialministeriums schwerpunktmäßig mit der Entwicklung der Modellgrundsätze beschäftigte. Neben statistischer Analyse, Literaturstudium, Dokumentenrecherche sowie zahlreichen themenzentrierten Einzel- und Gruppengesprächen mit Wissenschaftler/-innen und Hochschulpraktikern stellte die Untersuchung der Situation vor Ort ein wesentliches Element der Projektarbeit dar. In einem ersten Schritt wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen konsultiert. Es folgten leitfadengestützte Interviews mit Haushalts- und Planungsexperten, in deren Ergebnis eine vergleichende Bestandsaufnahme zur Budgetierungspraxis vorgelegt wurde. Auf Grund der in den Interviews mehrfach angesprochenen Signalwirkung staatlicher Steuerungsverfahren für hochschulinterne Entscheidungen wurde im Oktober 2002 ein Workshop durchgeführt, der gestützt auf Erfahrungsberichte aus anderen Bundesländern die Einbindung von Gleichstellungsbelangen in Zielvereinbarungen thematisierte.

Modellentwurf

Bundesweiter Überblick und landesbezogene Situationsanalyse bildeten die Basis für die Festlegung von Modellprämissen durch die zentrale Projektgruppe. Angesichts der heterogenen Budgetierungspraxis wurde hochschulübergreifenden Modellgrundsätzen der Vorzug gegenüber einrichtungsspezifischen Einzellösungen eingeräumt.

Im Zentrum des entwickelten »Modellbausteins« steht Geschlechtergerechtigkeit (Gender Budgeting). Es wird davon ausgegangen, dass die an den Hochschulen zu verteilenden Haushaltsmittel Frauen und Männern im Prinzip gleichermaßen zugute kommen sollten. Das vorhandene Ungleichgewicht der Geschlechterpräsenz darf nicht als Begründung für eine unterschiedliche Partizipation am Mittelvolumen herangezogen werden. In der Konsequenz ergibt sich eine höhere Mittelzuweisung pro Mitglied der unterrepräsentierten Gruppe. Theoretisch spielt dabei keine Rolle, ob sich Männer oder Frauen in der Minderheitenposition befinden. Hochschulpolitisch gesehen, leitet sich aus der gesetzlich verankerten Aufgabe der Hochschulen, die Benachteiligung von Frauen abzubauen, allerdings eine Fokusierung auf den Ausgleich weiblicher Unterrepräsentanz ab.

Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit kann punktuell – im Sinne der Erprobung und Akzeptanzgewinnung, verbunden mit der Option auf schrittweise Ausweitung – und an beliebiger Stelle in die bestehenden Mittelverteilungsmodelle eingebaut werden, und zwar immer dann, wenn personenbezogene Indikatoren zur Anwendung kommen. Im Vordergrund steht das Machbare und nicht der Idealfall einer insgesamt paritätischen Mittelinanspruchnahme. Das Verfahren steht nicht in Konkurrenz zu bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen, sondern wurde als Ergänzung und methodische Bereicherung des vorhandenen Instrumentariums der Frauenförderung konzipiert.

Fachbereichsspezifische Wichtungsfaktoren ermöglichen eine gestaffelte Anreizfunktion, die den Unterschieden hinsichtlich Ausgangssituation und Handlungsbedarf Rechnung trägt. Fortschritte in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil können überproportional honoriert werden. Bemessung und Strukturierung der Wichtungsfaktoren erfolgt in Abhängigkeit von den konkreten hochschulischen Gegebenheiten.

Vorläufige Umsetzungsbilanz

Der von der Projektgruppe unterbreitete Vorschlag, die Dimension Geschlechtergerechtigkeit in Form von Gender Budgeting in die Hochschulsteuerung über leistungsorientierte Mittelverteilung zu integrieren, wurde durch das Kultusministerium aufgegriffen und fand Eingang in die ab 2003 geltende zweite Generation der Zielvereinbarungen. Im Ländervergleich übernimmt Sachsen-Anhalt damit eine Vorreiterrolle im Hochschulbereich. Angestrebt wird die Aufnahme des Projektanliegens in die beschlossene exemplarische Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Fachministerien.

Ein erster Probelauf findet gegenwärtig an der Hochschule Magdeburg-Stendal statt. In enger Kooperation mit dem zuständigen Haushaltsexperten und der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein Berechnungsverfahren entwickelt, das (vorerst beschränkt auf den Indikator Studierende) geschlechterparitätische Mittelinanspruchnahme impliziert.

Generell zeichnet sich an den Hochschulen des Landes – nicht zuletzt durch die ministeriell unterstützte Thematisierung im Rahmen des Projektes – eine wachsende Akzeptanz der Leistungsrelevanz von Gleichstellungsbelangen ab.

Die Projektergebnisse werden inzwischen bundesweit durch Ministerien, Gleichstellungsbeauftragte, gleichstellungspolitisch engagierte Organisationen und Gremien nachgefragt, was sich in Weiterbildungsseminaren, Workshops und zahlreichen Vorträgen niederschlug. Für 2004 ist eine ausführliche Darstellung in der Publikationsreihe des Instituts geplant.

Thüringer Wissenschaftlerinnen profitieren vom Hochschul- und Wissenschaftsprogramm

Karin Drechsler

Kontakt

Dr. Karin Drechsler

Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Werner-Seelenbinder-Straße 8
99096 Erfurt
T (0361) 3791540

kdrechsler@tmwfk.thueringen.de

Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre ist ein erklärtes Ziel des Freistaats Thüringen. Aus diesem Grund nutzt das Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst intensiv die Möglichkeiten zur Frauenförderung, die das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) mit einzelnen Fachprogrammen bietet. In den Jahren 2001/2002 konnten 17 % der Gesamtausgaben des HWP für frauenfördernde Maßnahmen in Forschung und Lehre verwendet werden.

Umgesetzt wird das HWP im Freistaat dabei durch ein jährlich zu präzisierendes Programm. Das ermöglicht einerseits, begonnene Vorhaben der Hochschulen fortzuführen und gegebenenfalls an neue Entwicklungen anzupassen und andererseits, ganz neue Programmlinien aufzunehmen. Die Schwerpunkte bei der Förderung richten sich nach den Erfordernissen des Landes.

Ein besonderes Gewicht hat die Förderung personenbezogener Maßnahmen. Sie steht unter der Prämisse, einen Frauenanteil von 40 % in den einzelnen Fachprogrammteilen des HWP zu sichern und dies bei der Mittelverwendung nachzuweisen. So konnte in Thüringen durch besondere frauenfördernde Maßnahmen (z.B. Forschungsprojekte von Frauen an Fachhochschulen, Förderung von Frauen in Nachwuchsgruppen) 2001 ein Prozentsatz von 41,72 und 2002 ein Prozentsatz von 47,13 realisiert werden.
Die Thüringer Hochschulen haben das Programm gut angenommen. Ihnen wird bei der Auswahl der Vorhaben und bei den bereitgestellten Mitteln ein eigenverantwortlicher Spielraum eingeräumt. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen wirken bei der Vorbereitung der personenbezogenen Vorhaben konstruktiv mit.

Für das laufende Jahr 2003 sind die Umsetzungsprogramme nur geringfügig modifiziert worden. Erfolgreiche Vorhaben, die in den Jahren 2001/2002 begonnen wurden, werden unter Beachtung der Zulässigkeit der Fortführung weitergefördert. Im Folgenden sind einige frauenspezifische Maßnahmen bzw. Förderschwerpunkte, die über das Programm zur »Förderung der Chancengleichheit« hinaus erfolgten, vorgestellt.

Programm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen
Das Fachprogramm eröffnet die Möglichkeit, Frauen bei der Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen für eine FH-Professur zu fördern.
Dies betrifft beispielsweise Frauen, die eine Promotion bereits abgeschlossen haben, jedoch nicht die besonderen Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereiches (§ 48 Abs. 1 Nr. 4b ThürHG) aufweisen können. Auf Antrag wurden die Mittel den jeweiligen Hochschulen zugewiesen, die einen entsprechenden Kooperationsvertrag mit einem Unternehmen über die Beschäftigung einer Wissenschaftlerin abgeschlossen hat.

Für geeignete Kandidatinnen der beruflichen Praxis, die bisher kein Promotionsverfahren abgeschlossen haben, war auch die Förderung eines Promotionsvorhabens möglich. Die Mittel wurden der jeweiligen Fachhochschule, die in Kooperation mit der Fakultät einer Universität an dem Promotionsvorhaben beteiligt ist, zugewiesen.
Hierzu beantragten drei von vier Thüringer Fachhochschulen entsprechende Maßnah-

men. Dabei haben die Fachhochschulen aus Mangel an geeigneten Bewerberinnen die Förderangebote nicht voll ausgelastet. Gleichwohl weisen die im Programm »Fachhochschulen« beantragten Promotionsvorhaben für Frauen nach derzeitigem Stand sehr gute Fortschritte auf. Den Fachhochschulen wurden darüber hinaus Mittel gesondert zugewiesen, die ausschließlich der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten an Fachhochschulen dienen.

Programm zur Förderung innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin

Aus den hier zur Verfügung stehenden Mitteln werden Nachwuchsgruppen gefördert, in denen einschließlich zweier Doktoranden bis zu fünf Personen gefördert werden können. Hinzu kommen Sachmittel sowie einmalig Mittel für Investitionen. Die Fördermaßnahme läuft inzwischen seit Beginn des Hochschul- und Wirtschaftsprogramms. Der Förderzeitraum kann maximal fünf Jahre betragen. Da die Hochschulen die Möglichkeit hatten, die Stelle der/des Leiterin/Leiters der Nachwuchsgruppe autonom zu besetzen, stellte das Wissenschaftsministerium gegenüber den Universitäten die Bedingung, in 50% der Förderfälle die wissenschaftliche Leitung der Nachwuchsgruppe einer Wissenschaftlerin zu übertragen und bei den übrigen Beschäftigten eine 40%ige Beteiligung von Frauen anzustreben. Zu den 13 Nachwuchsgruppen gehören 69 Mitglieder, davon sind 40,6% Frauen. Der Auswahl lagen strenge Bewertungskriterien zugrunde. Die Position der/des Leiterin/Leiters wurde öffentlich ausgeschrieben und nach den Maßstäben eines Berufungsverfahrens mit besonderen Kriterien (nicht älter als 35 Jahre, hervorragende Promotion, weitere exzellente Forschungsergebnisse) besetzt.

Auf die Auswahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte die/der Leiterin/Leiter bereits Einfluss nehmen können. Das Thema einer Nachwuchsgruppe musste das Forschungsprogramm der Fakultät sinnvoll ergänzen. Nachwuchsgruppen wurden nur an solchen Fakultäten eingerichtet, die nach Maßstäben der DFG exzellente Forschungsergebnisse nachgewiesen haben. Zur Begründung der Exzellenz durch die Fakultät waren insbesondere Beziehungen zu Sonderforschungsbereichen darzustellen. Zu jedem Antrag waren Stellungnahmen zweier renommierter auswärtiger Gutachter vorzulegen.
Von den 13 Nachwuchsgruppen werden derzeit fünf von Wissenschaftlerinnen geleitet (38,46 %).

Fünf Gruppen sind dem Bereich Mathematik- und Naturwissenschaften, fünf dem Bereich Sozialwissenschaften und drei dem Bereich der Ingenieurwissenschaften zuzuordnen.

Von den fünf Nachwuchsgruppen unter Leitung einer Wissenschaftlerin werden folgende Themen bearbeitet:

- Spätantike Hagiographie
- Computergestützte Chemie und Biomimetik
- Eigentums- und Besitzrechte von Frauen in der Rechtspraxis des Alten Reichs (1648 – 1806)
- Perestaltisch getriebene Sonde mit haptischem Sensorarray für minimalinvasive Wirbelsäulenchirurgie sowie
- Fraktale Analysis.

Ein weiterer positiver Effekt konnte dadurch verzeichnet werden, dass die Mehrheit der beteiligten Hochschulen die Möglichkeit nutzte, die für die Nachwuchsgruppen aus dem HWP zugewiesenen Mittel durch Eigenmittel, insbesondere zur Verstärkung des Personalbereichs, aufzustocken.

Resümee

Insgesamt kann Thüringen eine erfolgreiche Gesamtbilanz bei der Umsetzung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms vorlegen.

Um künftig weitere Fortschritte auf dem Weg zur Herstellung von Chancengleichheit zu erreichen, verfolgt das Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Doppelstrategie: Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming Prinzips einerseits und die zurzeit noch notwendige Fortführung spezifischer Frauenfördermaßnahmen andererseits.
Das Hauptaugenmerk liegt darauf, strukturelle Veränderungen vorzunehmen, die dauerhafte Verbesserungen für Wissenschaftlerinnen herbeiführen und vorhandene Qualifikationspotentiale von Frauen stärker als bisher zur Geltung bringen.

Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung (Niedersachsen)

Barbara Hartung

Kontakt

Dr. Barbara Hartung

Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur
Referat 22A
Leibnizufer 9 | 30169 Hannover
T (0511) 120 2584

barbara.hartung@mwk.niedersachsen.de
www.mwk.niedersachsen.de/master/
0,,C364765_N6986_L20_D0_1731,00.html

Das Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung wurde im Jahre 2001 im Rahmen des Schwerpunkts »Frauen- und Genderforschung des Hochschulwissenschaftsprogramms – Programmteil Chancengleichheit für Frauen und Lehre« eingerichtet. Das Programm ist zu Ehren der aus Göttingen stammenden Physik-Nobelpreisträgerin Maria Goeppert Mayer (1906–1972) benannt. Sie studierte Mathematik und Physik an der Universität Göttingen und promovierte bei Max Born. Anfang der 30er Jahre siedelte sie mit ihrem Mann, dem Chemiker Joe Mayer, in die USA über. 1963 wurde ihr der Nobelpreis für ihre herausragende Arbeit in der theoretischen Physik zu »Kernkonfigurationen nach dem Spin-Bahn-Kopplungsmodell« verliehen. Neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit unterstützte Maria Goeppert Mayer jüdische Kolleginnen und Kollegen, die in die USA emigrierten. Sie setzte sich für eine friedliche Nutzung der Kernenergie ein und ermutigte junge Frauen, sich den Naturwissenschaften zuzuwenden.

Im Rahmen des Programms werden Mittel bereitgestellt für die Vergabe von Gastprofessuren (C3) für die Dauer eines Semesters, insbesondere an ausländische Wissenschaftler/innen. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- Ergänzung des Lehrangebotes
- Nachwuchsförderung
- Integration des Standards internationaler Frauen- und Genderforschung Niedersachsen
- Internationalisierung
- Interdisziplinarität
- Fortführung der im Rahmen der IFU geknüpften Kontakte.

Es handelt sich vorrangig um eine Lehrprofessur. Sie ist auf keinen Wissenschaftsbereich eingegrenzt, soll aber vor allem in den Disziplinen eingesetzt werden, die besondere Defizite und Desiderate im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen. Aufgrund einer im Jahr 2000 vorgelegten Bestandsaufnahme der Genderstudies und Frauen-/Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen wird deutlich, dass sich zwar im Vergleich zu dem Stand bei der Vorlage des Berichtes der ersten Frauenforschungskommission Änderungen ergeben haben, jedoch die Grundtendenzen nach wie vor unverändert sind: In den Sozial-, Erziehungs- und Kulturwissenschaften hat sich Frauen- und Genderforschung in alle Fachgebiete hinein differenziert. In Naturwissenschaften, Technik sowie der Medizin gibt es, insbesondere durch die Förderung des Niedersächsischen Forschungsverbundes Frauen- und Geschlechterforschung, erste Ansätze zur Einbeziehung von Frauen- und Genderforschung. In den traditionellen Ingenieurwissenschaften sowie in Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gibt es nach wie vor kaum Anzeichen für eine Integration entsprechender Forschungsperspektiven.

An einigen Hochschulen haben sich besondere Schwerpunkte der Frauen- und Genderforschung herausgebildet:

Universität Göttingen: Zum Wintersemester 2000/2001 wurde das interdisziplinäre Magisternebenfach »Geschlechterforschung« eingeführt (unter Beteiligung von Lehrenden der Sozialwissenschaften, Philosophie, Agrarwissenschaften, Biologie, Medizin).

Dr. Namrata Pathak aus Indien:im Sommersemester 2001Gastprofessorin an der Universität Hannover

Universität Hannover: In den Fächern Soziologie, Politikwissenschaften, Psychologie und Geschichte sind Frauen- und Genderforschungsaspekte integriert; es gibt einen institutionalisierten Studienschwerpunkt mit einer Koordinationsstelle sowie drei Professuren mit (Teil-) Denominationen für Frauenforschung.

Universität Hildesheim/Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen: 2001 wurde das Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung gegründet.
Universität Oldenburg: Frauen- und Genderaspekte sind in vielen Fächern verankert; es gibt viele fachübergreifende Kooperationen. Es sind zwei Studiengänge für Frauen- und Geschlechterstudien etabliert. Im Jahr 2001 ist das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg eingerichtet worden. Zur Zeit laufen Diskussionen über eine mögliche Kooperation mit der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven.

TU Braunschweig: Bislang gab es nur sehr vereinzelte Ansätze (insbesondere Pharmaziegeschichte). Im Sommer 2003 wurde das Zentrum für Gender-Studies in Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig sowie der Fachhochschule Wolfenbüttel/Wolfsburg/Salzgitter gegründet.

Diese Schwerpunkte werden ebenfalls mit Mitteln aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm – Programmteil Chancengleichheit – unterstützt. Durch die Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur sollen diese Schwerpunkte weiter gestärkt werden, insbesondere im Hinblick auf ihr internationales Profil.

Im Rahmen des Programms können auch Mittel für Lehraufträge beantragt werden; ebenso werden Sachmittel für die Organisation der Gastprofessur an der Hochschule bereit gestellt. Über die Vergabe der Gastprofessur, der Mittel für Lehraufträge sowie die Unterstützung der Schwerpunkte entscheidet das Ministerium aufgrund der Empfehlungen eines Wissenschaftlichen Beirates beim Niedersächsischen Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung.

Bislang sind 17 Gastprofessuren sowie 7 Lehraufträge vergeben worden; die Liste der Gastprofessuren kann im HWP-Portal einsehen werden. Die eingeladenen Gastwissenschaftlerinnen sowie die Hochschulen begrüßen die Einrichtung der Gastprofessur nachdrücklich; die Zusammenarbeit in den jeweiligen Hochschulen, aber auch zwischen den einzelnen Zentren und Gastwissenschaftlerinnen in Niedersachsen hat sich sehr positiv entwickelt. Die an den jeweiligen Hochschulen tätigen Gastprofessorinnen werden auch zu Vorträgen an andere niedersächsische Hochschulen, aber auch an Hochschulen in der BRD eingeladen. Über die Informationen im HWP-Portal sowie den CEWS-Newsletter besteht die Möglichkeit, frühzeitig Kontakt zu den GastprofessorInnen der nächsten Semester aufzunehmen. Geplant ist auch, die Ergebnisse der Arbeit der GastprofessorInnen in einer Reihe von Veröffentlichungen zu verbreiten. Die Broschüren sollen sich an fachlichen Schwerpunkten orientieren.

Sofern das Hochschulwissenschaftsprogramm 2004 bis 2006 fortgesetzt wird, ist eine Fortführung des Maria-Goeppert-Mayer-Programms geplant. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen kann eindeutig konstatiert werden, dass durch die Gastprofessuren intensive und nachhaltige Impulse für die Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen insgesamt, aber insbesondere an den Hochschulen, an denen die Gastprofessorinnen tätig waren, gegeben worden sind. Eine Verzahnung der Aktivitäten hat auch mit dem Niedersächsischen Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung stattgefunden: So wurden in einem gemeinsamen Workshop im Dezember 2002 die Themenbereiche jeweils von einer Projektleiterin eines Projektes, das vom NFFG gefördert wird, sowie einer Gastprofessorin aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm beleuchtet.

Literatur

Claudia Batisweiler, Bestandsaufnahme und Perspektiven der Gender Studies und Frauen-/Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen – Projektbericht Juli 2000.

Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Hannover 1997.

Frauenförderung ist Hochschulreform, Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Hannover 1994.

Interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung in Rheinland-Pfalz

Gudrun Teichmann

Kontakt

Gudrun Teichmann

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur
Abteilung 2
Mittlere Bleiche 61 | 55126 Mainz
T (06131) 164 165

gudrun.teichmann@mwwfk.rlp.de
www.verwaltung.uni-mainz.de/frauenbuero/gastprofessur.html

Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur ergänzt das vorhandene Lehrangebot sowie die Forschungsaktivitäten der drei seit Anfang der neunziger Jahre eingerichteten Frauenforschungsprofessuren an den rheinland-pfälzischen Universitäten Koblenz-Landau, Mainz und Trier (Bereiche Pädagogik, Soziologie und Kunstgeschichte). Neben den Frauenforschungsprofessuren bestehen seit langem an diesen Hochschulen interdisziplinäre Arbeitskreise, sodass davon ausgegangen werden kann, dass Forschungsarbeiten, die der Frauen- und Genderforschung zugeordnet werden können, in Rheinland-Pfalz bereits lange im Rahmen von anderen, nicht speziell der Frauen- und Genderforschung gewidmeten Professuren durchgeführt wurden und auch noch werden.

Die seit 1996 regelmäßig stattfindenden und vom Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur geförderten Fachtagungen und die Veröffentlichung der Tagungsbeiträge belegen eindrucksvoll die Vielfalt und den hohen Standard der wissenschaftlichen Aktivitäten in der Frauen- und Genderforschung in Rheinland-Pfalz.

Die Dokumentationsstelle für Frauenforschung an der Universität Mainz erfasst alle Aktivitäten im Bereich Frauen- und Genderforschung in Rheinland-Pfalz, macht die Forschungen Interessierten zugänglich und fördert damit eine Vernetzung aller Forschenden. Die Dokumentationsstelle wurde von 1998 bis Ende 2003 im Wege einer Anschubfinanzierung aus zentralen Mitteln gefördert.

Auch der Äqualis-Preis, der einige Jahre lang unregelmäßig vom rheinland-pfälzischen Frauenministerium für den Hochschulbereich ausgelobt wurde, brachte eine Vielzahl qualitativ hervorragender und sehr innovativer Studienabschlussarbeiten und Dissertationen zu einschlägigen Themen in den Blick der Öffentlichkeit.

Insgesamt vermag sich die Frauen- und Genderforschung trotz der Konkurrenz zu anderen Bereichen auch in Rheinland-Pfalz überzeugend zu behaupten. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus diesem Arbeitsbereich haben die öffentlichen Bewusstseinsbildung – auch der politischen Entscheidungsträger – nachhaltig beeinflusst und damit die Implementierung des Gender-Mainstreaming in alle Planungs- und Entscheidungsprozesse in Politik und Verwaltung befördert.

Über diese Aktivitäten hinaus gibt die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung weitere Impulse zur Etablierung dieses wichtigen Forschungsbereichs an allen Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Durch ein hochwertiges Angebot verstärkt die Gastprofessur das stetig gestiegene Interesse der Studierenden und Postgraduierten an diesem Wissenschaftsfeld, wie an der Themenwahl für Diplom- und Magisterarbeiten sowie Dissertationen erkennbar wird. Den übrigen Lehrenden sowie den Studierenden in Fächern mit bisher geringem Lehrangebot in diesem Bereich verdeutlicht die Gastprofessur die Relevanz von Frauen- und Geschlechterforschung für die einzelnen Studienfächer.

Das der Gastprofessur zu Grunde liegende Konzept wurde im Jahre 2000 im Frauenbüro der Johannes Gutenberg-Universität Mainz entwickelt. Die Grundidee wurde dann auf Anregung des Arbeitskreises Frauenförderung und Frauenforschung des Ministeriums modifiziert und die notwendigen Mittel, zunächst für die Pilotphase, bewilligt.

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur fördert die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung mit bis zu 25.560 Euro pro Semester aus Mitteln des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Von den Hochschulen wird erwartet, dass sie eine Eigenbeteiligung in Form von Personal- oder Sachmitteln erbringen.

Die Professur wird jeweils für ein Semester mit einer international bekannten und möglichst renommierten Forschungspersönlichkeit besetzt. Die Auswahl der Gastprofessorinnen und damit die Schwerpunktsetzung der behandelten Forschungsfragen obliegt der jeweiligen Hochschule.

Von den Gastprofessorinnen wird erwartet, dass sie sich neben ihrer Lehr- und ggf. Forschungstätigkeit an der Gasthochschule – mit mindestens einer scheinfähigen Lehrveranstaltung sowie weiteren hochschulöffentlichen bzw. öffentlichen Veranstaltungen – auch an den anderen Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz mit Vorträgen präsentieren.

Erste Gastprofessorin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz war die Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. Birgit Sauer von der Universität Wien, die im Wintersemester 2001/2002 ihre Antrittsvorlesung zum Thema: »Das „bewundernswert Männliche" des Staates. Überlegungen zum Geschlechterverhältnis in der Politik.« gab. Im Sommersemester 2002 folgte dann auf Antrag des Instituts für Theaterwissenschaft der Universität Mainz Frau Professorin Dr. Janelle Reinelt, USA, mit dem Vortragsthema »Masculinity and the Performance of Nation«.
Im Anschluss an die zweisemestrige Pilotphase an der Universität Mainz rotiert die Gastprofessur nun jeweils semesterweise zwischen den Universitäten des Landes und dem Fachhochschulbereich.

Die Universität Trier verpflichtete im Wintersemester 2002/2003 Frau Professorin Dr. Karin Hagemann, eine stark interdisziplinär orientierte Historikerin mit einem deutlich geschlechtergeschichtlichen Schwerpunkt und besonderer Eignung für die Mitarbeit am Graduiertenkolleg »Interkulturaliät und Geschlecht«.

Für das Sommersemester 2003 wurde Frau Dr. Margarete Maurer aus Wien vom Institut für Biologie der Universität Koblenz-Landau zur Wahrnehmung der Gastprofessur vorgeschlagen.

Die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung stellt im Rahmen des Gleichstellungskonzepts und der Förderpolitik der Landesregierung nach den bisher außerordentlich positiven Erfahrungen eine bewährte Maßnahme dar, die fortgesetzt werden soll.

Als einen besonderen Erfolg ist es in diesem Zusammenhang zu werten, dass die Universität Mainz in den Semestern, in denen die Gastprofessur von anderen rheinland–pfälzischen Hochschulen besetzt wird, aus eigenen Mitteln eine Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung besetzt. Auch dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Frauen- und Genderforschung zunehmend an Bedeutung gewinnt und inzwischen als interdisziplinäre Wissenschaft und Bindeglied zwischen den Fachdisziplinen anerkannt wird.

Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt

Katharina Bunzmann

Kontakt

Katharina Bunzmann

Otto–von–Guericke–Universität Magdeburg
Büro für Gleichstellungsfragen
PF 4120 | 39016 Magdeburg
T (0391) 67 18945

katharina.bunzmann@
gse-w.uni-magdeburg.de
www.uni-magdeburg.de/
gleichstellungsbuero/
koord/start.htm

Im Jahr 2001 nahm die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt ihre Arbeit auf. Das Projekt wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg eingeworben und wird aus Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogramms für drei Jahre finanziert. Die Zielsetzung des Projekts ist eine doppelte: Zum einen soll die Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt stärker gefördert und vernetzt werden, zum anderen werden gezielt Frauen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung unterstützt.

Zu Beginn des Projekts wurde eine Homepage erstellt und ein Email-Rundbrief eingerichtet, der inzwischen ca. 330 bundesweite AbonnentInnen hat. Dadurch soll der Informationsfluss zwischen ForscherInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen und der interessierten Öffentlichkeit verbessert werden, um so die Voraussetzung für weitere Vernetzung zu schaffen.

Um eine Übersicht über die Forschung im Land zu ermöglichen, wird eine Datenbank zur Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt erstellt. Mittlerweile sind darin fünfzig ForscherInnen verzeichnet, die v.a. auf dem Gebiet der Geistes- und Sozialwissenschaften arbeiten. Die Datenbank beschränkt sich nicht auf Forschung an den Hochschulen; sie soll auch den Austausch zwischen akademischer und außerakademischer Forschung in Vereinen und Projekten fördern.

Eine weitere Aufgabe der Koordinierungsstelle ist die Organisation von Veranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Im Sommersemester 2002 und 2003 fanden beispielsweise Ringvorlesungen an der Universität Magdeburg statt. Am 14. November 2003 findet die Tagung »Ökonomien des Lebens: Zum Wirtschaften der Geschlechter in Geschichte und Gegenwart« mit Karin Hausen in Magdeburg statt.

Darüber hinaus werden Mentoring-Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an allen Hochschulen des Landes organisiert, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Die Seminare befassen sich u.a. mit den Themen Rhetorik, Projektbeantragung oder Auslandsaufenthalten. Neben der fachlichen Weiterbildung dienen diese Seminare auch der Bildung von Netzwerken innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Nach zwei Jahren hat sich die Koordinierungsstelle als Anlaufstelle für Interessierte im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Land etabliert. Wie sich gezeigt hat, ist die Forschung auf diesem Gebiet in Sachsen-Anhalt so rege, dass eine Fortsetzung der Arbeit wünschenswert wäre.

www.cews.uni-bonn.de / hwp

Webportal

Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ermöglicht mit dem Webportal »Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre« einen strukturierten und aktuellen Überblick zur Umsetzung des gleichnamigen HWP-Fachprogramms in den einzelnen Bundesländern und ihren Hochschulen.

Das Webportal bietet schnelle Recherchemöglichkeiten zu unterschiedlichen Fragestellungen rund um das HWP wie zum Beispiel den folgenden:

An welchen Universitäten und künstlerischen Hochschulen werden Maßnahmen zur Qualifizierung für eine Professur durchgeführt?

Wo existieren Fördermöglichkeiten auf dem spezifischen Karriereweg zur Fachhochschulprofessorin?

Welche Projekte und Maßnahmen werden in einem einzelnen Bundesland im Rahmen des HWP gefördert?

Was haben Bund und Länder grundsätzlich zur Umsetzung des HWP vereinbart?

Welche Programmgrundsätze haben die einzelnen Bundesländer ihrer Förderung zugrunde gelegt?

Was tut sich in der Frauen- und Genderforschung?

Gibt es aktuelle Publikationen und Veranstaltungen zum Themenspektrum des HWP-Fachprogramms?

Welche Mentoring-Programme, Modellstudiengänge oder Women's Career Center werden im Rahmen des HWP gefördert?

Gibt es HWP-Projekte, die sich mit geschlechtsdifferenzierter Hochschulforschung beschäftigen?

Zur Beantwortung dieser Fragen gibt es **eine** Adresse:
www.cews.uni-bonn.de/hwp

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Kontakt Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS – Universität Bonn
Poppelsdorfer Allee 15 | D-53115 Bonn | T +49 (0)228/73 48 37 | F +49 (0)228/73 48 40 | loether@cews.uni-bonn.de | www.cews.uni-bonn.de

Das gemeinsame Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen (gFFZ)

Margit Göttert und Lotte Rose

Kontakt

Prof. Dr. Lotte Rose
Dr. Margit Göttert

gFFZ – gemeinsames Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen
Fachhochschule Frankfurt am Main
Nibelungenplatz 1 | 60318 Frankfurt
T (069) 1533 3150 (AB)

frauen@fh-frankfurt.de
www.fh-frankfurt.de/3_forschung_und_entwicklung/3_8_gFFZ.html

Ende 2000 gründeten Professorinnen des Fachbereichs »Soziale Arbeit und Gesundheit« der Fachhochschule Frankfurt am Main und anderer hessischer Fachhochschulen das »gemeinsame Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen« (gFFZ). 2001 bis 2003 wurde es im Wesentlichen mit Mitteln aus dem HWP-Teilprogramm »Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung« durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) finanziert. Das gFFZ hat seinen Sitz an der Fachhochschule in Frankfurt. Für Geschäftsführungs- und Koordinierungstätigkeiten ist eine wissenschaftlichen Mitarbeiterin (Zwei-Drittel-Stelle) tätig, die partiell durch studentische Hilfskräfte unterstützt wird. Alle sechs hessischen Fachhochschulen haben sich in einem Kooperationsvertrag bereit erklärt, das Zentrum zu unterstützen und eine Vertreterin in die Fachliche Leitung zu entsenden. Mit dieser Kooperation wurde ein bundesweit einzigartiges Modell geschaffen.

An den Hessischen Fachhochschulen sind derzeit knapp über 150 Professorinnen tätig. Das entspricht einem Anteil von gut 13 % an der gesamten ProfessorInnenschaft. In den sozialen Fachbereichen liegt der Anteil bei 36%, in den wirtschaftlich-kommunikationstechnischen fällt er auf 13 % und in den naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen auf 6 %.

Das gFFZ ist als Servicestelle für die Fachhochschulen konzipiert, um
1. das spezielle und bisher relativ vernachlässigte Fachthema der Frauen- und Genderforschung in den Fachhochschulen zu etablieren,
2. Frauen zu fördern und
3. die Benachteiligungen auszugleichen, die für Forschung an den Fachhochschulen im Vergleich zur universitären Forschung allgemein bestehen (hohes Lehrdeputat, fehlender Mittelbau),

Ziel ist eine entsprechende Forschung anzuregen, zu qualifizieren und auszubauen – vor allem auch im Hinblick auf die erfolgreiche Einwerbung von Forschungsmitteln. Einen besonderen Stellenwert hat hier bisher der Forschungsschwerpunkt »Gender und Soziale Arbeit«, der 2001 beim HMWK mit einem jährlichen Mittelvolumen von 125.000 € eingerichtet wurde. In diesem Forschungsschwerpunkt werden Forschungsanträge hessischer FachhochschulprofessorInnen in einem jährlich durchgeführten Antragsverfahren, in das ein externes Gutachterinnengremium eingebunden ist, begutachtet und bewilligt.

Die Serviceleistungen des gFFZ umfassen:
1. Aufbau von Netzwerkstrukturen zwischen Frauen- und GenderforscherInnen
2. Bereitstellung von konkreten Dienstleistungen zur Förderung von Forschungstätigkeiten:
   - Antragsberatung
   - Fortbildungsveranstaltungen und Fachtagungen
   - Infoservice
   - mobile Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen

- Arbeitskapazitäten in Form von Werkverträgen für die Entwicklung von Forschungsanträgen
- Bibliothek (Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Managing diversity)
- Publikationen und Etablierung der Buchreihe »Werkstattberichte«
- Erschließung von Fördermöglichkeiten für Forschungsprojekte.

Antragsberatung – unerlässlich

Vor allem die Antragsberatung hat sich bislang als wichtige Fördermaßnahme erwiesen. Das Interesse der ProfessorInnen daran ist seit Beginn kontinuierlich gestiegen. Dass es bei der Antragstellung erheblichen Unterstützungsbedarf gibt, wird einsichtig, wenn man sich vergegenwärtigt, dass zwei Drittel der betreuten AntragstellerInnen bislang keine oder wenig Erfahrung mit Forschungsanträgen hatten oder sich bislang kaum mit Fragen der Frauen- und Genderforschung intensiver auseinandergesetzt hatten. Es lagen also kaum Erfahrungen bei der Bewältigung der formalen und inhaltlichen Gestaltung von Forschungsanträgen vor und es gab genderspezifische Diskursdefizite – nicht zu unterschätzende Hürden bei der Einwerbung von Forschungsmitteln. Inwieweit das erfolgreiche Durchlaufen einer erstmaligen Antragsprozedur nachhaltig ausreichende Qualifizierungen für weitere Antragstellungen hinterlässt, wird die Zukunft zeigen müssen.

Forschungsdistanz

Bei vielen FachhochschullehrerInnen ist »Forschungsdistanz« zu beobachten. Eine Bestandsaufnahme unter allen hessischen Fachhochschullehrerinnen ergab folgendes:

- Bei der persönlichen Prioritätensetzung platzierte nur eine sehr geringe Zahl Forschungstätigkeiten an die erste Stelle.
- Für die Mehrheit steht Lehre an erster Stelle (2/3 der Befragten), gefolgt von Gremienarbeit.
- Prioritätenverschiebungen sind nicht unbedingt gewünscht, die Mehrheit gibt jedenfalls an, dass sie der Lehre die meiste Bedeutung beimessen will.

Irritierend dabei ist, dass dennoch viele Professorinnen Forschungsprojekte durchgeführt haben und in der Praxisforschung und -entwicklung stark engagiert sind (Institutionenberatung, wissenschaftliche Begleitungen, Fortbildungen, Evaluationen). Ebenso haben sich zahlreiche Professorinnen an einer Aufsatzsammlung zu Beginn des Bestehens des gFFZ beteiligt. Fachhochschulprofessorinnen forschen, entwickeln, publizieren also sehr wohl. Nur wird dies oftmals von ihnen selbst nicht als Forschung verstanden, eher »privat« betrieben und nicht als Anlass gesehen, zusätzliche Ressourcen in Gestalt von Forschungs- und Drittmitteln einzuwerben. Warum dieses Forschen jenseits der institutionellen Förderung so häufig praktiziert wird, wäre noch zu klären, wenn Strategien für weitere Forschungsförderung gefunden werden sollen.

Anlass zum Nachdenken gibt eine weitere Symptomatik, der scheinbare Widerspruch zwischen Lehre und Forschung. Beides lässt sich offenbar von Fachhochschullehrerinnen nur als »Entweder-Oder«-Modell denken. Dies hat wegen des hohen Lehrdeputats an Fachhochschulen zweifellos einen gewissen Realitätsgehalt, doch fordert es gleichzeitig dazu heraus, sehr viel stärker über die Entstehungsbedingungen und Wirkungsweisen dieses konstruierten Widerspruchs und über bessere Synthetisierungen zwischen Lehre und Forschung nachzudenken. Dass die diagnostizierte Distanz zur institutionalisierten Forschung nichts Statisches ist, beweist zumindest das wachsende Interesse, dass das gFFZ von Seiten der hessischen Fachhochschullehrerinnen erfährt. Während der Rücklauf bei der Erstbefragung nur bei 25 % lag, nahmen in der Zwischenzeit weit mehr als die Hälfte Kontakt zum gFFZ auf.

Genderforschung – Sache der sozialen Fachdisziplinen?

Zwar richtet sich das gFFZ im Prinzip an ProfessorInnen aller Fächer und Studiengänge, doch ist die Forschungspraxis bislang ausschließlich sozialwissenschaftlich ausgerichtet und vor allem Professorinnen der sozialen Fachbereiche nehmen bisher die Serviceleistungen des gFFZ in Anspruch. Mehr als 60% der Professorinnen der sozialen Fachbereiche haben dies getan, während es bei den naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen nur 40% der Professorinnen waren und bei den wirtschaftlich-kommunikationstechnischen nur 30 %. Diese Ungleichverteilung hat verschiedene Gründe. Die meisten Professorinnen arbeiten und lehren in den sozialen Fachbereichen. Dazu kommt wohl auch, dass hier Frauen- und Genderfragen bereits eine lange Tradition haben. Nicht unerheblich ist vermutlich, dass das gFFZ und der Forschungsschwerpunkt »Gender und Soziale Arbeit« parallel, wenn auch institutionell voneinander unabhängig installiert wurden. Von dem Forschungsschwerpunkt geht eine deutliche Signalwirkung an die sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung an den Fachhochschulen aus. Angesichts dieser Hintergründe verwundert es nicht, dass die inhaltliche Arbeit des gFFZ bei den Professorinnen der sozialen Fachdisziplinen die größte Resonanz fand.

Frauen- und Genderforschungsförderung als exklusive Frauenförderung?

Auch wenn das gFFZ sich im Prinzip an beide Geschlechter wendet, sind die Serviceleistungen bisher nur von wenigen Männern in Anspruch genommen worden. Diese männliche Unterrepräsentanz verweist zum einen auf die nach wie vor verhältnismäßig geringe Zahl von männlichen Genderforschern, zum andern aber auch auf ein tieferliegendes double-bind-Dilemma der Frauen- und Genderforschung. Initiiert von engagierten Frauen als kritischer Gegenimpuls zur geschlechtstabuisierenden Mainstream-Forschung und zu den männlich besetzten Wissenschaftsrevieren transportiert sie aus dieser spezifischen Historie heraus – ob sie will oder nicht – geschlechtsspezifische Exklusionen. Für die Zukunft wird es darum gehen müssen, auch männliche Kollegen stärker in die Aktivitäten des gFFZ einzubinden.

Zukunftsperspektiven

Die Förderung durch des HMWK wird Ende 2003 auslaufen. Die beteiligten Fachhochschulen werden ab diesem Zeitpunkt die Finanzierung des gFFZ selbst übernehmen. Neue Projekte der näheren Zukunft sind die Entwicklung eines interdisziplinären und fachhochschulübergreifenden hessischen Gender-Zertifikats und der Aufbau einer ExpertInnendatenbank zu Frauen- und Genderforscherung in Hessen. Letzteres soll helfen, den an Fachhochschulen aufgrund des fehlenden Mittelbaus und fehlender DoktorandInnen besonders akuten Mangel an verfügbaren wissenschaftlichen Fachkräften für Forschungsprojekte auszugleichen.

Harriet Taylor Mill–Institut der FHW Berlin

Friederike Maier

Kontakt

Harriet Taylor Mill-Institut
Fachhochschule für Wirtschaft
Badensche Straße 50 – 51
10825 Berlin
T (030) 857 89135

harrietinstitut@fhw-berlin.de
www.harriet-taylor-mill.de

Die Gründung des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung im Jahr 2001 geht auf eine Initiative von Professorinnen der Fachhochschule für Wirtschaft zurück, die seit Jahren an der FHW zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung lehren und forschen.

Mit der Namensgebung wollen wir an die Arbeiten von Harriet Taylor Mill anknüpfen, da sie symbolisch für mehrere Facetten des Themas »Frauen in der Ökonomie« steht: Sie selbst war eine brillante Persönlichkeit der englischen Frauenbewegung und ihre Beiträge zur Entwicklung der ökonomischen, politischen und juristischen Rechte der Frauen sind richtungsweisend und in Teilen heute noch relevant. Sie hat sich intensiv mit Fragen der politischen Ökonomie beschäftigt und in ihrer Zeit maßgebliche Beiträge geleistet. Dennoch ist ihr Wirken den heutigen Fachvertretern weitgehend unbekannt – der Name ihres zweiten Mannes, John Stuart Mill, ist dagegen jedem geläufig. Ihre Werke sind entweder dem Mann zugeordnet worden oder weitgehend in Vergessenheit geraten – nicht untypisch für die Geschichte der Ökonomie, in der Frauen als Ökonominnen wie als ökonomische Akteurinnen häufig nicht vorkommen.

In den Wirtschaftswissenschaften sind Analysen zum Geschlechterverhältnis eher marginal entwickelt. Das Institut ist zur Zeit in der Bundesrepublik Deutschland das einzige Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung in einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät oder Hochschule. In der Lehre haben wir seit 1997 einen Schwerpunkt »Ökonomie und Geschlechterverhältnis« (als Wahlpflichtbereich im Hauptstudium verankert), außerdem wurde kontinuierlich ein Netzwerk von frauenpolitisch interessierten Praktikerinnen und Wissenschaftlerinnen aufgebaut. Die Kooperation von Professorinnen unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen (es arbeiten gelernte Ökonominnen, Soziologinnen, Juristinnen und Psychologinnen zusammen) ist Programm: Wir vertreten den Ansatz, dass die Analyse des komplexen Verhältnisses von Ökonomie und Geschlecht einen interdisziplinären Zugang erfordert.

Eine der zentralen Aktivitäten der am Harriet Taylor Mill-Institut beteiligten Wissenschaftlerinnen ist die Initiierung und Durchführung von Forschungsprojekten. Zur Zeit werden bei uns drei Projekte bearbeitet:

1. In einem Forschungszusammenhang, der von der Europäischen Kommission gefördert und an der University of Manchester, School of Management von Prof. Jill Rubery geleitet wird, untersuchen 15 Arbeitsmarktexpertinnen aus allen EU-Ländern die Entwicklung auf Europas Arbeitsmärkten und die damit verbundenen Fortschritte in der beruflichen Gleichstellung der Frauen. Analysiert werden Fragen wie die Umsetzung des »gender mainstreaming« in der Beschäftigungspolitik und die Entwicklung von statistischen Maßzahlen und Indices, mit denen verschiedene Dimensionen der Gleichstellung abgebildet und vergleichbar gemacht werden können. Der neueste Forschungsbericht beschäftigt sich mit dem »gender wage gap«, d.h. den Ursachen für die anhaltenden Lohnunterschiede auf den Arbeitsmärkten. Projektleiterin und deutsche Expertin ist Prof. Friederike Maier.

2. Seit dem 1. Oktober 2002 fördert die Deutsche Forschungsgemeinschaft in ihrem Schwerpunktprogramm »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht« unser neues Forschungsprojekt mit dem Titel »Ökonominnen und Ökonomen: Zum sozialen Wandel wirtschaftsbezogener wissenschaftlicher Disziplinen und Berufsfelder in Deutschland 1949-2000« (Laufzeit 2 Jahre). Beantragt wurde das Projekt von Prof. Dorothea Schmidt und Prof. Friederike Maier, die wissenschaftliche Mitarbeiterin ist Andrea-Hilla Carl. Ausgangspunkt des Projekts ist die Beobachtung, dass sich die Wirtschaftswissenschaften in den vergangenen zwanzig Jahren von einem männerdominierten zu einem gemischten Studienfach gewandelt haben – heute studieren mehr Frauen Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer als die »typisch« weiblichen Fächer wie Germanistik, Philologie oder ähnliches. Ob der Wandel der Geschlechtermischung des Studiums auch mit einem Wandel der wirtschaftswissenschaftlichen Berufe und Tätigkeiten von reinen Männerberufen zu gemischten Berufen und Tätigkeiten verbunden war, soll einer genaueren Analyse unterzogen werden. Wir wollen gleichzeitig wissen, ob die Öffnung dieser Männerdomäne mit den sonst oft beobachteten Abwertungstendenzen bestimmter Tätigkeiten verknüpft war oder ob die akademisch ausgebildeten Ökonominnen gleiche Berufsstarts und Berufsverläufe aufweisen wie ihre männlichen Kollegen. Ziel des Projektes ist eine detaillierte Analyse des Wandels eines Studienfachs und der damit verknüpften Tätigkeiten und Arbeitsmarktpositionen unter geschlechter- und professionswissenschaftlichem Aspekt. Bei den Vorarbeiten fielen zwei Aspekte besonders auf: Zum einen muss die Entwicklung in Ost- und Westdeutschland bis zur Wende aufgearbeitet werden, da es hier gravierende Unterschiede gab, zum anderen beziehen andere wissenschaftliche Arbeiten zu dieser Berufsgruppe den Geschlechterwandel in ihre Analysen kaum ein. Diese Forschungslücke gilt es zu schließen.

3. Am Institut ist eine Gastprofessur (auf zwei Jahre befristet zur Qualifizierung für eine Professur an einer Fachhochschule) angesiedelt. Diese ist seit September 2002 mit der Soziologin Dr. Claudia Gather besetzt. Im Februar 2003 nahm ein drittes Projekt, das von der Gastprofessorin beantragt wurde, seine Arbeit auf: Dr. Claudia Gather und Prof. Ute Gerhard (Johann-Wolfgang Goethe Universität Frankfurt/Main) sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Lena Schürmann und Heidi Schroth untersuchen in Kooperation mit dem Bundesvorstand der IG BAU (Frankfurt/Main), gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, die Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung in öffentlichen Gebäuden. Das Reinigungsgewerbe gilt als Vorreiter der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen. Die Entwicklung dieser Branche war in den letzten 20 Jahren vorwiegend durch betriebswirtschaftliche Überlegungen geprägt und hat zunehmend zur Prekarisierung von (Frauen-) Arbeitsplätzen beigetragen. Bei der empirischen Studie sollen nicht nur die Arbeitsbedingungen exemplarisch untersucht werden, es soll darüber hinaus gefragt werden, ob Vergaberichtlinien (bei öffentlichen Aufträgen) ein wirkungsvolles Instrument zur Sicherung arbeits- und tarifrechtlicher Standards sind und sein können.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des Instituts ist die Etablierung von Wissenschafts-/Praxisnetzwerken. Wir führen dazu einmal pro Semester sogenannte Werkstattgespräche durch. Wissenschaftlerinnen, Vertreterinnen aus der Berufspraxis, Studierende und die frauenpolitisch interessierte Öffentlichkeit sind der Einladung des Instituts gefolgt, Themen wie »Marketing – ein neues Berufsfeld für Frauen?«, »Brauchen wir ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?« oder »Managing Diversity – Mehr als nur schöne Worte« kontrovers zu diskutieren. Wir halten die Etablierung eines kritischen Diskussionsforums zu solchen Themen für eine der wichtigsten Aufgaben des Instituts, erlaubt es doch die Verständigung über relevante Fragen der beruflichen Praxis unserer Absolventinnen, die Einbeziehung der Erfahrungen von PraxisvertreterInnen und die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung.

Darüber hinaus bieten wir weiterhin geschlechtsbezogene Lehrveranstaltungen im Rahmen des Studienprogramms der FHW Berlin an. Beispiele sind das erste virtuelle online-Seminar an unserer Hochschule (Thema: »Gender and Paid Work«) oder die Ringvorlesung »Weiblich Wirtschaften?«, in Kooperation mit Genossenschaft WeiberWirtschaft. Wir kooperieren in der Lehre mit dem Studiengang »Gender Studies« der Humboldt Universität, betreuen Diplomarbeiten und Dissertationen zu entsprechenden Themen, vermitteln Praktika und arbeiten an frauenpolitischen Netzwerken im Bereich Ökonomie national und international mit. Finanziert wird das Institut und die Gastprofessur gegenwärtig zu mit Mitteln des Fachprogramms »Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre« aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP, Bund/Land Berlin) sowie zu aus Mitteln der FHW. Die Gründungsprofessorinnen des Instituts arbeiten ehrenamtlich mit.

Mitglieder des Instituts

- Prof. Dr. Friederike Maier, Direktorin des Instituts,
- Dr. Claudia Gather, Gastprofessorin des Instituts,
- Prof. Dr. Laila Maija Hofmann;,
- Prof. Dr. Beate Kluthmann,
- Prof. Dr. Gisela Landrock;,
- Prof. Dr. Dorothea Schmidt

Transdisziplinärer Studienschwerpunkt Gender Studies an der TU Dresden

Kerstin Stüssel

Kontakt

PD Dr. Kerstin Stüssel

Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften
Technische Universität Dresden
Mommsenstraße 13
01062 Dresden
T (0351) 463 34593

stuessel@rcs.urz.tu-dresden.de
www.tu-dresden.de/slk/gender/gender-studies.htm

Der Transdisziplinäre Studienschwerpunkt Gender Studies wurde Anfang 2001 eingerichtet und offeriert seit dem Sommersemester 2001 ein ständig erweitertes Paket modularer Lehrveranstaltungen. Dieses Lehrangebot, das von den Fächern Nordamerikastudien (Prof. Brigitte Georgi-Findlay), Italienische Kulturgeschichte (Prof. Barbara Marx) und Neuere deutsche Literatur (Prof. Walter Schmitz) an der Fakultät Sprach-, Kultur- und Literaturwissenschaften der TU Dresden getragen wird, steht Studierenden der beteiligten Philologien sowie Studierenden im Dresdner Studium Generale offen. In den Veranstaltungen erworbene Scheine werden von allen drei Disziplinen wechselseitig anerkannt.

Der Studienschwerpunkt ist als fachübergreifendes, curricular innovatives, fakultätsoffenes Lehr- und Forschungsmodell konzipiert. Fächergrenzen sollen zunächst fakultätsintern, auf längere Sicht jedoch im transdisziplinären Sinne fakultätsvernetzend überschritten werden, was bereits jetzt durch die Verankerung im Dresdner Studium Generale vorweggenommen wird. Der Transfer von fachgebundenen Perspektivien, grenzüberschreitenden Fragestellungen und metadisziplinären Wissensinhalten steht hierbei im Vordergrund. Über die Leitperspektive Technik/Technologie wird der Transdisziplinäre Studienschwerpunkt Gender Studies mit den traditionell starken ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen der TU Dresden inhaltlich verklammert. Rund um die kulturwissenschaftliche Analyse-Kategorie Gender werden Einführungsveranstaltungen und Seminare im Grund- und Hauptstudium angeboten, die im Kontext der drei für den Studienschwerpunkt zentralen Dimensionen Medien, Maschinen und Körper Themenkomplexe wie geschlechtsspezifische Wahrnehmungsformen, Identitätszuweisungen, Diskurs- und Wissensordnungen sowie kulturelle Systembildungen erschließen.

Auf der Grundlage eines von den Projektmitarbeiterinnen konzipierten Readers mit einschlägigen theoretischen Texten wird in jedem Semester eine Vorlesung und/oder ein Proseminar zur Einführungen in die Gender Studies durchgeführt. Im Wintersemester 2001/02 wurde zum ersten Mal die Vorlesung Einführung in die Gender Studies (Stüssel) aufbauend auf das Proseminar Einführung in die Gender Studies (Stüssel/Tiller) des Sommersemesters 2001 angeboten. Die Veranstaltung vermittelt, wie sich unter dem Begriff Gender Studies Forschungen zur Struktur und Geschichte der Geschlechterverhältnisse und zu ihren kulturellen Auswirkungen verbinden. Über die Analyse einer Reihe von historischen Schlüsseltexten wird ein Weg in die Kultur- und Sozialgeschichte der abendländischen Geschlechterdebatten gewiesen. Das Feld der Gender Studies wird dann wissenschaftsgeschichtlich wie systematisch erschlossen. Untersuchungsgegenstände sind Körperkonzepte und ihre Folgen für anthropomorphe Weltstrukturierungen, Geschlechtskonstruktionen in und durch Medien sowie die geschlechtspezifischen Mechanismen, wie in alten und neuen Medien Autorität gewonnen wird, schließlich auch Geschlechterordnungen und –rollen innerhalb technisch-maschineller Konstellationen. Zur Debatte stehen auch immer wieder Nähe und Distanz der Gender Studies zur Frauenbewegung und Frauenforschung.

Das Projekt gewährleistet über die analytische Kategorie Gender einen effektiven Zugang in das Feld der Kulturwissenschaften, dem sich unsere Fakultät in besonderem Maße verpflichtet hat.

Die Entwicklung der Lehrmaterialien wurde konsequent fortgesetzt; neben dem Reader Einführung in die Gender Studies entsteht jetzt eine weitere Materialiensammlung mit Schlüsseltexten der abendländischen Geschlechterdebatte. Ein kontinuierliches Bestreben ist es, die Lehrveranstaltungen im Hinblick auf ihre Aktualität und didaktische Struktur zu optimieren. Auf Vorlesung und Seminare werden konsequent Verfahren der Qualitätssicherung angewandt. Die Lehrveranstaltungen werden im wesentlichen von Mitarbeiterinnen des akademischen Mittelbaus auf befristeten Stellen getragen.

Den Studierenden wird mit dem Transdisziplinären Studienschwerpunkt Gender Studies die Möglichkeit eröffnet, ein innovatives kulturwissenschaftliches Forschungsfeld zu erschließen, wobei sie persönlich unterstützt und intensiv beraten werden. Durch die vergleichsweise große Zahl von Studierenden, die seit Beginn der Projektlaufzeit Lehrveranstaltungen des Studienschwerpunktes besucht haben, ist inzwischen ein hohes diskursives Niveau zu verzeichnen, das sich insbesondere in den Lehrveranstaltungen für Fortgeschrittene positiv bemerkbar macht.

Workshops und Tagungen ergänzen das Lehrangebot und vertiefen die Forschungsdiskussion . So wird dem Themenkomplex Gender/Technik : Narrationen\Bilder im Februar 2004 eine internationale Tagung gewidmet.

Neben der Vervollständigung, Optimierung und Modularisierung des Lehrprogrammes streben die MitarbeiterInnen des Studienschwerpunkts an, mit regionalen und überregionalen Projekten der Frauen- und Genderforschung und der genderbezogenen Forschungsorganisation und -koordination zu kooperieren. Eine enge Zusammenarbeit wird mit dem Projekt GiFA (Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung) an der Philosophischen Fakultät der TU Dresden praktiziert: Der Transdisziplinäre Studienschwerpunkt Gender Studies beteiligte sich im April 2002 am Workshop Gender und die Fachdisziplin. In Zusammenarbeit mit dem GiFA-Projekt konnte im Wintersemester 2002/03 die Ringvorlesung Technik, Arbeit und Geschlecht durchgeführt werden. Ebenso beteiligt sich der Studienschwerpunkt an den Treffen und Workshops der Koordinierungsstelle Gender Studies in Sachsen (KoGenS). An der geplanten Sommeruniversität/ -akademie im Herbst 2003 in Dresden wird sich unser Projekt sowohl in der Vorbereitungsphase als auch in der Durchführung beteiligen.

Der Transdisziplinäre Studienschwerpunkt Gender Studies hat sich außerdem mit dem Advanced Thematic Network in Activities in Women's Studies in Europe (ATHENA) (http://www.let.uu.nl/womens_studies/athena/index.html) vernetzt. Es ist geplant, dass aus dem Studienschwerpunkt Beiträge und Erfahrungsberichte zur 5th European Feminist Research Conference entwickelt werden, die im August 2003 vom ATHENA-Netzwerk in Lund, Schweden veranstaltet wird und die auf europäischer Ebene insbesondere Projekte der akademischen Lehre versammelt. Anvisiert ist, den Studienschwerpunkt über ATHENA und Dresdner Einrichtungen langfristig als Kooperationszentrum für Aktivitäten in Zusammenarbeit europäischer Geschlechterforschungsprojekte auszubauen.

Nachdem der Transdisziplinäre Studienschwerpunkt Gender Studies mehr als zwei Jahre erfolgreich arbeitet, wurden inzwischen Anstrengungen unternommen, die Nachhaltigkeit des Projektes sicherzustellen. Das vom Projekt entwickelte Lehrprogramm, das ja bereits einen modularen Charakter besitzt, ist als Teilmodul in die gerade in der Entwicklung befindliche neue Struktur der B.A.-Studiengänge einzubauen. Im Bereich der Amerikanistik, der Italienischen Kulturgeschichte und der Neueren deutschen Literatur könnte das von uns entwickelte Lehrprogramm Gender Studies bereits jetzt als Schwerpunkt bzw. (Teil-)Modul verankert werden. In Analogie dazu sollten Gender Studies in die neuen B.A.-Studiengänge einfließen. Der Dekan der Fakultät Sprach-, Literatur und Kulturwissenschaften sowie die Prorektorin Bildung der Technischen Universität Dresden haben die Unterstützung dieser Planung zugesagt.

Langfristig wäre darüber hinaus in Erwägung zu ziehen, ob die Etablierung der Gender Studies innerhalb der B.A.-Studiengänge in einen Magisterstudiengang einfließen kann. Zu konzipieren wäre ein konsekutiver Magisterstudiengang Gender Studies, der sinnvollerweise zunächst in Kooperation mit der Dresdner Philosophischen Fakultät zu realisieren wäre, dann aber auch, wie schon der existierende Studienschwerpunkt Gender Studies, für die technischen Fächer geöffnet werden sollte.

Unabdingbar ist jedoch, die Nachhaltigkeit des Projekts durch die Etablierung von Dauerstellen sicherzustellen.

Gender Studies – ein neuer Studiengang an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel? Überlegungen und Entwicklungen

Jutta Buchner-Fuhs

Kontakt

Dr. Jutta Buchner-Fuhs

Seminar für Europäische
Ethnologie/Volkskunde
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Olshausenstraße 40 – 60
24098 Kiel
T (0431) 8805539

buchner@volkskunde.uni-kiel.de

Vorbemerkungen

Das Konzept für einen Masterstudiengang »Gender Studies« an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel wurde mit finanziellen Mitteln des HWP-Fachprogramms Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre entwickelt. Professorinnen (und bislang auch ein Professor) aus der Anglistik, der Medizin, dem Historischen Seminar und der Volkskunde haben bislang ihr Interesse an der Mitarbeit am Masterstudiengang bekundet. Ob es zu einer Realisierung des geplanten Studiengangs »Gender Studies« kommen wird, das ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings noch nicht geklärt. Doch die Zukunftsaussichten sehen nicht schlecht aus.

Der anschließende Kurzbeitrag möchte eine Einführung in die Thematik der Geschlechterforschung geben und dann in groben Zügen den geplanten Masterstudiengang in Kiel vorstellen.

Geschlechterforschung im wissenschaftlichen und politischen Kontext

»Here are links to nearly 700 women's studies (including ‚gender studies') programs, departments, and research centers around the world that have web sites« – so beginnt die Internet-Seite zum Thema »Women's Studies Programs Worldwide«.[1] Frauen- und Geschlechterforschung, das zeigt bereits dieser schnelle Zugriff, den das Netz zum Stichwort Gender Studies bereithält, ist wissenschaftlich gesehen nicht nur national, sondern vor allem auch international von großer Bedeutung. Standen auf der politischen und wissenschaftlichen Bühne lange Zeit speziell die Frauen im Zentrum des Interesses, so sind seit dem Ende der 1980-er Jahre auch die Männer in den Blick geraten. »Unsere Generation ist daran gewöhnt«, kommentiert der bekannte Männerforscher Robert W. Connell 1998, »über Frauenthemen zu sprechen. Unter dieser Flagge diskutieren wir über sexuelle Gewalt, Lohnungleichheit, Barrieren auf dem Arbeitsmarkt und eine Reihe anderer Probleme. Heute wird jedoch immer häufiger wahrgenommen, daß die meisten ‚Frauenthemen' auch Männerthemen sind.« [2]

Zum universitären Alltag der Sozial- und Kulturwissenschaften gehört es inzwischen, dass Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit sowie das Verhältnis der Geschlechter und die Geschlechterordnungen gelehrt, reflektiert und kritisch hinterfragt werden. Doch es gibt nach wie vor noch viele Leerstellen. Anlässlich ihres Eröffnungsvortrags zum Marburger Kongress der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde »Männlich. Weiblich. Zur Bedeutung der Kategorie Geschlecht in der Kultur« machte Silke Göttsch 1997 den Auftrag Geschlechterforschung deutlich. Sie schreibt (und diese Ausführungen besitzen auch im Jahr 2002 Aktualität): »Nur durch eine konsequente Umsetzung des Konzepts Geschlecht in der Forschung wird, stärker als das bisher geschehen ist, auch Männlichkeit als historisch geworden und kulturell geformt sichtbar und so auch die Geschlechtsspezifik scheinbar geschlechtsneutraler Räume. [...] Radikaler als bislang sollte deshalb Kultur als männlich und weiblich verfaßt begriffen werden und Geschlechtsspezifik als allgegenwärtig in Kultur eingeschrieben. Der Zusammenhang mit Macht und Herrschaft, Hierarchie und Unterdrückung, mit Ethnizität und Rasse muß dabei stets mitgedacht werden.« [3]

[1] Vgl. die Links unter www.american.edu/academic.depts/cas/wgs/internet.html (5.11.2002)

[2] Robert W. Connell: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 2. Aufl. Opladen 2000, S. 13.

[3] Silke Göttsch: Geschlechterforschung und historische Volkskultur. In: Christel Köhle-Hezinger u.a. (Hg.): Männlich. Weiblich. Zur Bedeutung der Kategorie Geschlecht in der Kultur. 31. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde, Marburg 1997. Münster u.a. 1999, S. 1-17; hier: S. 7 f.

Hier deutet sich eine Nähe und Verbindung von Wissenschaft und Politik an, die gleichsam charakteristisch ist für die Geschichte und Gegenwart der Frauen- und Geschlechterforschung. Verfolgt wurde und wird stets die politische Umsetzung der aufgestellten Forderungen. »Gleichberechtigungsthemen rükken an die Spitze der globalen Tagesordnung« heißt es etwa in einer Schrift der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1995. In ihrem Vorwort zur deutschen Ausgabe erläutert die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Claudia Nolte, die Tragweite der Forderung nach Gleichberechtigung von Frauen und Männern wie folgt: »Die auf der Weltfrauenkonferenz [in Peking 1995, J.B.-F.] beschlossene Deklaration und die Aktionsplattform verpflichten nicht allein die Regierungen der Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen, sondern«, so Claudia Nolte weiter, »in Zusammenarbeit mit ihnen alle gesellschaftlichen Kräfte – Institutionen, Verbände, Organisationen, die Wirtschaft, Tarifpartner und Medien *für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen und auf allen gesellschaftlichen Ebenen einzutreten.«* [4)]

Die geschlechterbezogene Sichtweise, die auf der Pekinger Konferenz formuliert wurde und bekannt geworden ist unter dem Begriff »Gender Mainstreaming«, soll zum Beispiel auch in die Verwaltungs- und Unternehmensführung Einzug halten. Absolventinnen und Absolventen des geplanten Studiengangs »Gender Studies« an der CAU würden somit über Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, die erfolgreich in wirtschaftliche und soziale Berufsfelder eingebracht werden könnten. Die Sensibilisierung in Geschlechterfragen gehört in einer globalisierten Welt, in der Arbeits- und Bildungschancen nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern – um nur ein Beispiel zu nennen – auch unter Frauen sehr ungleich verteilt sind, zu den Grundkompetenzen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für das Studium der Gender Studies Bedarf besteht. Noch handelt es sich, falls ein Masterstudiengang Gender Studies an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel eingerichtet werden sollte, um einen innovativen Studiengang. Wie könnte/sollte ein solcher Studiengang aussehen?

Zum geplanten Masterstudiengang Gender Studies an der CAU zu Kiel

Geplant ist ein interdisziplinärer und internationaler Studiengang Gender Studies. Dieser Studiengang soll Schwerpunkte in den Bereichen Ökonomie und Recht setzen und mit dem Mastergrad abschließen. Der Masterstudiengang knüpft also an einen bereits vorhandenen berufsqualifizierenden Abschluss an. Er ist innovativ, weil er

1. neuere universitäre und politische Entwicklungen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung aufgreift,
2. einen Beitrag zur Studienreform leistet und
3. neue Berufs- und Arbeitsfelder erschließt. Der neue Studiengang trägt arbeitsmarktorientiert einem Bedarf Rechnung, der zum Beispiel im Bereich Gender Mainstreaming entstanden ist.

Ein Masterstudiengang Gender Studies mit einer wirtschaftlichen Ausrichtung hätte ein eigenes Profil, das ein Kieler Studium der Geschlechterforschung im Vergleich zu anderen deutschen Universitäten attraktiv macht. Es soll sich um einen interdisziplinären Studiengang handeln, der vorhandene Kompetenzen und Ressourcen der CAU einbezieht und bündelt. Zentrale Bedeutung kommt den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zu.

Ziel des Studiengangs ist es, neue berufsorientierte Qualifikationen zu erschließen. Auf Tätigkeitsfelder in der Wirtschaft gilt es die Studierenden, zumal die Absolventinnen und Absolventen der geisteswissenschaftlichen Fächer, vorzubereiten. Praktika gehören damit notwendigerweise zum Studium. Sie sollten von universitärer Seite begleitet und reflektiert werden. Im Rahmen der Gender Studies sollte eine Unterstützung bei der Vermittlung geeigneter Betriebspraktika erfolgen. Auch an Praktika im öffentlichen Dienst ist zu denken.

Der derzeitige Planungsstand sieht vor, dass fünf Module den Kern des Studiums ausmachen. Es handelt sich um:
Modul I: Theorien der Genderforschung. Hier wäre je eine Lehrveranstaltung zu historischen und sozialwissenschaftlichen Theorien sinnvoll.
Modul II: Genderforschung – methodisch. Vermittelt werden sollen qualitative und quantitative Methoden.
Modul III: Wirtschaft und Gesellschaft. Wichtig wäre je eine Lehrveranstaltung zu den Gebieten Arbeitsmarkt und Geschlechterbalancen, Sozialpolitik und Verteilung sowie Management. Vorgesehen sind auch Angebote zu den Bereichen: Gendering und Professionalität, Finanzwirtschaft, Konsumverhalten und gendering, Rente, Armut, Geschlecht und Geld, Netzwerke.
Modul IV: Geschichte und Recht. Gedacht ist an Lehrveranstaltungen zum Recht, zur geschlechtlichen Arbeitsteilung und Konstitution von Geschlechterrollen.
Modul V: Wahrnehmung und Kommunikation.

Abschließend bleibt zu sagen, dass derzeit die Planungen für den Studiengang ins Stocken geraten sind. Ein Konzept ist erstellt, aber die Realisierung des Studiengangs ist ungewiss. Eine neue Professur im Bereich Gender Studies wäre zwar notwendig, sie wird es aber vermutlich nicht geben. Ein enger Finanzrahmen fordert auch hier kostengünstigere Lösungen. So sollen die vorhandenen Kapazitäten an der CAU gebündelt und eingebunden werden. Noch lässt sich nicht absehen, ob ein neuer Studiengang zur Geschlechterforschung entstehen wird. Ein Masterstudiengang Gender Studies mit wirtschaftlicher und juristischer Ausrichtung wäre jedenfalls für die CAU im Austausch mit anderen Universitäten ein Gewinn.

4) Die Frauen der Welt 1995. Trends und Statistiken. Hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn 1996, Vorwort. (Hervorhebungen nicht im Original.)

Das Bremer Verbundprojekt »Frauen studieren Naturwissenschaft und Technik«

Veronika Oechtering, Christine Diepenbrock, Regina Milatovic' und Christine Weiss

Kontakt

Prof. Dr. Helga Meyer
(Sprecherin des Verbunds)
Konrektorin

Hochschule Bremen
Neustadtswall 30
28199 Bremen

T (0421) 5905-2208
krmeyer@hs-bremen.de

Dipl.-Inform. Veronika Oechtering
(Geschäftsführerin)

Universität Bremen
FB Mathematik und Informatik
Postfach 330440
28334 Bremen
T (0421) 218-2701
info@femina-technica-bremen.de
www.femima-technica-bremen.de

Mitglieder im Verbundprojekt:
Hochschule Bremerhaven
Prof. Dr.-Ing. Brigitte Haase
Dipl.-Arch. Christine Diepenbrock
Dipl.-Ing. Stephanie Uhe

Hochschule Bremen
Prof. Dr. Helga Meyer,
Dipl.-Sow. Regina Milatovic'
Dipl.-Soz. Christine Weiß
Dipl.-Pol. Regine Komoß
Prof. Dr. Axel Viereck

Universität Bremen
Prof. Dr. Carmelita Görg
Dipl.-Geol. Claudia König
Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski
Dipl.-Inform. Veronika Oechtering
Dipl.-Soz. Susanne Peter
Prof. Dr. Ines Weller

1. Ziele

Das Bundesland Bremen hat im Rahmen des HWP ein hochschulübergreifendes Konzept unter Moderation von Ulrike Hauffe, der Bremer Landesbeauftragten für Frauen, entwikkelt, um Chancengleichheit für Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Fächer breit zu verankern. Das Maßnahmenpaket umfasst die Berufsorientierung von Schülerinnen, Beratung beim Studieneinstieg, vielfältige Unterstützung von Studentinnen in allen Studienphasen, bis hin zur Planung des Berufsübergangs und der Karriereentwicklung in Kooperation mit der Wirtschaft.

Das mit 2 Millionen DM geförderte Projekt findet im Verbund von Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven und Universität Bremen statt. Überall dort, wo im Land Bremen bereits Erfahrungen mit einzelnen Frauengleichstellungsmaßnahmen bestehen, finden Kooperationen und der Transfer von Wissen statt. Vorhandene Strukturen werden unter Einbeziehung der bundesweiten Erfahrungen ausgebaut. Die Arbeiten werden fächernah und ergebnisorientiert durchgeführt.

2. Arbeitsbereich Schule (Hochschule Bremerhaven und Universität Bremen)

Ziel dieses Arbeitsbereichs ist es, das vorherrschende Bild von naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern und Berufsfeldern bei Schülerinnen zu korrigieren. Es soll eine aktive Schnittstelle zwischen Schule, Beratungsinstitutionen sowie der breiten Öffentlichkeit entstehen. Schon bei Schülerinnen der Sekundarstufe I soll das Interesse für naturwissenschaftlich-technische Fragestellungen geweckt werden. Der direkte Kontakt mit den Schülerinnen bietet zugleich die Möglichkeit, Informationen über ihre Vorstellungen, Ansprüche und Lebensplanung auszutauschen sowie darüber, ob sich diese mit den (vermeintlichen) Anforderungen eines naturwissenschaftlichen Studiums oder auch mit (vermeintlichen) Anforderungen eines entsprechenden Berufes vereinbaren lassen. Die schulbezogenen Arbeiten des Verbundprojekts sind mit den Lehrerfortbildungseinrichtungen in Bremen und Bremerhaven vernetzt.

Insbesondere das Teilprojekt der Hochschule Bremerhaven wendet sich an Schülerinnen der Sekundarstufe I, um bei ihnen mit praktischen, mit den Fachlehrkräften koordinierten Projekten Neugier und Spaß an naturwissenschaftlich-technischen Themen zu wecken und sie eigene Erfahrungen machen zu lassen – auch außerhalb des bekannten Schulbetriebs. Ein wichtiges Merkmal der Projektinhalte ist es, Naturwissenschaften und Technik in den Schulalltag mit einzubeziehen. Die Projekte sollen sowohl einen hohen Praxisbezug haben als auch Zusammenhänge einzelner Fachdisziplinen herstellen. Bei der Projektentwicklung ist die Kooperation der Hochschule mit Behörden, Schulen und mit Industriepartnern sehr wichtig. Durch die Arbeit in Hochschullaboren lernen die Schülerinnen ungezwungen die Hochschule kennen. In Betrieben erhalten sie die Gelegenheit, verschiedene Ingenieurberufe in der Praxis kennen zu lernen. Eine Fortführung dieser Kooperation Schule/Hochschule/Wirtschaft erscheint daher sehr erfolgversprechend.

Kurzdarstellung der Projekte

Naturwissenschaften: Die Farbe Blau
Herstellung von synthetischem Indigo im Labor und dessen Reduktion in eine wasserlösliche Form nach Vorschrift. Anwendung verschiedener Färbetechniken und Herstellung eines gemeinsamen Werkstücks (eines Wandteppichs). Eigenes Recherchieren und Dokumentieren der Geschichte der Indigogewinnung und der sozialen Randbedingungen. Fachübergreifender Aspekt: Chemie, Farben, Geschichte und eine praktische Anwendung.

Technik: Computerhardware Projekt für Mädchen
Technische Lösung des PC, Systemvoraussetzung gängiger Betriebssysteme. Aufrüstung der Hardware je nach den Erfordernissen der Anwendungssoftware und der Betriebssysteme. Programmierung mit LEGO Mindstorms, Vernetzung mit Funklaptops und Präsentation des Projekts im Internet. Für das Schuljahr 2003/04 ist geplant, das Technikprojekt im neuen Unterrichtsfach Technik und Gesellschaft, an einer Bremerhavener Schule (Sek. 1) in monoedukativen Gruppen durchzuführen. Für den/die begleitende(n) Lehrer(in) dient dies gleichzeitig der Fortbildung.

Naturwissenschaft & Technik
Eine Vortragsreihe zum Thema BIONIK in Kooperation mit dem Labor für Mikrozerspannung der Universität Bremen am Universum Schullabor, Universität Bremen.

Jugend forscht: »Schülerinnen und Technik«
Fünf Preise für das Projekt »Musikalische Anwendung und Sprechende Pflanzen«

Ausgangspunkt der schulbezogenen Maßnahmen im Teilprojekt der Universität Bremen ist der jährliche Girls' Day, an dem ein offenes Angebot für Schülerinnen ab der 5. Klasse gemeinsam von allen naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen sowie den Werkstätten und weiteren zentralen Einrichtungen vorbereitet und durchgeführt wird. Hieran nahmen im Jahr 2002 ca. 260 und in 2003 ca. 280 Schülerinnen teil. Zwischen den Aktionstagen wird der Kontakt mit den Schülerinnen gehalten, indem sie auf weitere schulorientierte Angebote in der Universität Bremen hingewiesen werden. Es zeigte sich, dass der Anteil der Mädchen in diesen Angeboten sichtbar stieg.

Zudem werden fächerübergreifende wie fachspezifische Angebote für Mädchen gestaltet und die betreffenden Fachbereiche hinsichtlich mädchen- und frauenspezifischer Belange beraten. Um die Sichtbarkeit von Technikerinnen in der breiten Öffentlichkeit zu verbessern und geeignetes Material für die Schulkontakte vorzuhalten, ist im Studiengang Elektro & Informationstechnik eine 40-seitige Broschüre mit einer Biografiensammlung von Studentinnen und berufstätigen Frauen dieses Fachgebiets erstellt worden. Die Broschüre wird ergänzt durch eine Website mit weiteren Studien- und Berufsinformationen (www.etita.net). Im Fachbereich Produktionstechnik ist exemplarisch ein Konzept für einen Berufsinformationstag »Ingenieur/in« entwickelt worden. Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs berichten über ihren Werdegang. Zielgruppe sind SchülerInnen und Studierende des Grundstudiums. Das Konzept und die Erfahrungen wurden als Leitfaden aufgearbeitet, so dass sie als übertragbare Grundlage für andere Fächer der Universität Bremen dienen; der erste Transfer erfolgt in die Elektro&Informationstechnik. Im Laufe der Arbeit wurde die Bedeutung fächerübergreifender Orientierungsangebote für Studieninteressentinnen immer deutlicher. Hieraus sind in Zusammenarbeit mit Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer Gesprächsrunden am Schul-Info-Tag sowie Angebote für Studienfachwechslerinnen entstanden.

3. Arbeitsbereich Integration fachlicher Interessen von Frauen im Studium (Hochschule Bremen und Universität Bremen)

Frauen bringen andere Vorkenntnisse und Erwartungen an eine technische Studienausbildung mit als ihre männlichen Kommilitionen. Beispielsweise haben sie als Abiturientinnen andere Fächerkombinationen absolviert oder während einer Berufstätigkeit vor dem Studium in anderen Praxisfeldern gearbeitet. Dies alles wird im Laufe des Studiums immer wieder, teilweise auch nur sehr subtil relevant. Ein bewusster Umgang mit solchen Situationen lässt sich erreichen, wenn die Frauen sich untereinander vernetzen und ihre Erfahrungen austauschen. Zugleich ist es notwendig, die einseitige Ausrichtung der Technikstudiengänge an männlichen Biographien aufzulösen.

Die Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Fächer sollen studienbegleitend in einem abgestuften Gesamtkonzept von der Einführungsphase über das Grundstudium bis ins Hauptstudium unterstützt werden. Ausgangspunkt der Maßnahmen sind Erfahrungen des »Internationalen Frauenstudiengangs

Informatik« der Hochschule Bremen und des koedukative Studiengangs Informatik der Universität Bremen. Im hochschulübergreifenden Vergleich wurden die Erfahrungsunterschiede zwischen Studentinnen und Studenten beim Studieneinstieg erhoben. Hieraus entstanden spezielle Angebote für die jeweiligen Studiengänge. Im Internationalen Frauenstudiengang Informatik wurden Propädeutika »Der PC als Hilfsmittel zum wissenschaftlichen Arbeiten« und »Mathematik« entwickelt und erprobt. Zugleich wurde neben der fachlichen Funktion der Propädeutika deren Funktion für die soziale Integration, die Methodenkompetenz und als Studienberatung ausgebaut. Aufgrund der unterschiedlichen Zeitabläufe in Fachhochschulen und Universitäten erprobte der universitäre Studiengang Informatik ein anderes Konzept: In zusätzlich zum Studienplan angebotenen, eintägigen Workshops (»Wie baue ich meinen Computer um?«, »Linux-Installation auf dem eigenen PC«) wird Erstsemesterinnen der Einstieg erleichtert, wobei Studentinnen höherer Semester als Tutorinnen agieren. Für Zweitsemesterinnen werden in den Semesterferien spezielle Programmierkurse angeboten.

Zwischen den im Teilprojekt der Universität Bremen beteiligten Studiengängen Elektro&Informationstechnik, Informatik, Medieninformatik sowie Produktionstechnik sind zudem Erfahrungen zur Vernetzung von Studienanfängerinnen mit den in den Studiengängen vorhandenen Frauen ausgetauscht worden. Die am Verbundprojekt beteiligten Wissenschaftlerinnen richten regelmäßige Frauen-Lunch-Treffen oder Frauenstammtische ein und haben dabei Fachstudentinnen aller Semester eingebunden. Dies schuf eine gemeinsame Basis für das gesamte Projekt, um Studentinnen in Angebote für Schülerinnen einzubinden. Schließlich wurden in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Frauenbeauftragten Handlungswege zu Studienreformen in der Produktionstechnik beraten. In der Elektro&Informationstechnik findet als Ergänzung zum Informationsangebot etita.net ein spezieller Workshop für Studentinnen statt, der den Berufseinstieg und den Berufsalltag von Ingenieurinnen aufarbeitet. Darüber hinaus finden Planungen zu speziellen Beratungsangeboten für Studienfachwechslerinnen aus nichttechnischen Bereichen statt.

Schließlich beinhaltet das Teilprojekt der Universität Bremen auch überregionale Beratungsangebote. So wurde begonnen, Lehrmaterial des Sommerstudiums der Informatica Feminale für den Transfer in andere Studiengänge aufzubereiten. Auch sind webbasierte Studieninformationen zur Informatik, u.a. eine bundesweite Professorinnenliste, erstellt worden (www.informatica-feminale.de/Studieninformationen). Die Weiterentwicklung der Informatica Feminale wurde maßgeblich vom Transfer auf das Bundesland Baden-Württemberg bestimmt. Seit 2001 findet eine intensive Kooperation mit dem baden-württembergischen Netzwerk Frauen. Innovation.Technik und den Veranstalterinnen in der Fachhochschule Furtwangen sowie der Universität Freiburg statt, u.a. werden die Lehrveranstaltungen gemeinsam ausgeschrieben, ausgewählt sowie in einem gemeinsamen Programmheft veröffentlicht und die Dozentinnenkonferenz wird gemeinsam abgehalten. Auch international verlief der Transfer der Informatica Feminale erfolgreich: Im Juni 2002 beschloss der österreichische Rat für Forschung und Technologie, eine Summer School nach dem Konzept der Informatica Feminale zu fördern. Die Universität und die Fachhochschule Salzburg richten im Auftrag des österreichischen Bundesbildungsministeriums die erste »ditact_ women's IT summer studies Salzburg« (www.ditact.ac.at) vom 1.–13. September 2003 aus. Eine Kooperation zwischen den Salzburger Akteurinnen und der Universität Bremen hat bereits zu einem produktiven Austausch geführt.

4. Arbeitsbereich Berufseinstieg & Karriereplanung (Hochschule Bremen)

Dieses Teilprojekt an der Hochschule Bremen bereitet schwerpunktmäßig junge Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen auf den Berufseinstieg vor und unterstützt sie in der Karriereplanung. Das geschieht durch Training und Coaching in sozialen und persönlichen Kompetenzen sowie die konkrete Einbindung und Vorbereitung auf die Praxis durch MentorInnen.

Die nicht-technischen Anforderungen an zukünftige Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen gewinnen in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Schlüsselqualifikationen, die sogenannten Soft Skills, werden darüber hinaus für die selbstständige Gestaltung der eigenen Berufsbiographie benötigt. Das Teilprojekt bietet Trainings an, in denen die Teilnehmerinnen mit dem Fokus auf weibliche Berufsbiographien in männerdominierten Branchen Berufsziele formulieren sowie persönliche und soziale Kompetenzen trainieren und vertiefen.

Themen sind: Bewerbungsverfahren, Berufsorientierung, Präsentation und Kommunikation. In Einzelberatungen geht es um die Erstellung persönlicher Qualifikationsprofile, die Klärung individueller Berufswege und die Vorbereitung anstehender Einstellungsverfahren. Um die Thematik Berufseinstieg und Praxisbezug in den Curricula zu verankern, werden in Kooperation mit einzelnen Fachbereichen Lehrveranstaltungen durchgeführt.

»Mentoring« bezeichnet den vielschichtigen Förderprozess, in dessen Verlauf eine erfahrene Persönlichkeit den beruflichen Werdegang einer jüngeren Person für einen festgelegten Zeitraum unterstützt. Dies geschieht anhand vereinbarter Ziele in intensiven und regelmäßigen Treffen. Kern ist die gezielte Weitergabe von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen. Mentoring hat zwei zentrale Funktionen:

- Die Entwicklung personaler, sozialer und fachlicher Kompetenzen durch Weitergabe von Erfahrungswissen
- Verbesserung der Chancen von Berufseinsteigerinnen, z.B. durch Vermittlung informeller Kontakte und Netzwerke.

Im Mentoring-Programm der Hochschule Bremen nehmen Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen teil. Die MentorInnen stammen aus Hochschulen und Wirtschaft. Die Tandems laufen über einen Zeitraum von neun Monaten. Mentorinnen haben die Möglichkeit an zwei Fortbildungen zum Thema »Gender-Mainstreaming« und »Führungskompetenzen« teilzunehmen; Mentees können Seminare zum Thema »Die persönliche Berufsperspektive/ Zielsetzung für das Tandem« sowie zum Bewerbungstraining besuchen.

Damit Studentinnen, Absolventinnen, ansässige Unternehmen, relevante Verbände, Netzwerke und BerufspraktikerInnen in einen gemeinsamen Austausch treten können, veranstaltet das Teilprojekt jährlich eine Fachtagung zum Thema »Frauen nach dem Studium: Berufseinstieg und Karriere«. Praktikerinnen schildern die Herausforderung des Berufseinstiegs aus ihrer Sicht, RepräsentantInnen namhafter Unternehmen stellten die Anforderungen an zukünftige Fach- und Führungskräfte dar. Neben Vorträgen und einer Unternehmensbörse werden Workshops angeboten, in denen die Teilnehmerinnen das Gehörte auf ihre individuelle Situation beziehen lernen.

5. Zusammenfassung und Perspektiven

Das Verbundprojekt bildet das mit Abstand größte und umfangreichste Vorhaben im Rahmen des Bremer Hochschul- und Wissenschaftsprogramms. Hiermit verfolgt das Bundesland Bremen seinen Weg der Frauengleichstellung über Studienreformmaßnahmen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern konsequent weiter, der in den letzten Jahren bereits erfolgreich mit der Informatica Feminale (Universität Bremen) und dem Internationalen Frauenstudiengang Informatik (Hochschule Bremen) startete.

Zur Erhöhung der Studentinnenanteile in allen naturwissenschaftlich-technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern des Landes Bremen gilt es daher, den Wissenstranfer in Bezug auf geschlechtergerechte Studienreformmaßnahmen in möglichst viele Fächer und beteiligte Institutionen zu intensivieren. Die vergleichbare Ausgangssituation von Studentinnen aller dieser Fächer und damit die Übertragbarkeit von Maßnahmen zur Frauengleichstellung wurde bereits vielfach nachgewiesen.

Durch die hochschulübergreifende Bündelung haben sich in den vergangenen drei Jahren zahlreiche positive Effekte in allen beteiligten Einrichtungen ergeben. Der Austausch in Bezug auf Angebote für Schülerinnen in Bremen und Bremerhaven wurde verbessert. Auch intern brachte die Verknüpfung von Angeboten positive Effekte: Beispielsweise hat die Universität Bremen ein Kompetenzzentrum »Frauen in Naturwissenschaft und Technik« eingerichtet, mit dem die qualitätssichernde Integration der Maßnahmen in das Regellehrangebot der betreffenden universitären Studiengänge gewährleistet werden soll. Aber auch Grenzen der Zusammenarbeit, wie beispielsweise unterschiedliche Zeitabläufe in Fachhochschulen und Universitäten, wurden deutlich. Die gute regionale Verankerung der drei Einrichtungen brachte erfreuliche Ergebnisse bei der Öffentlichkeitsarbeit, die insbesondere für die Kontakte zu Schülerinnen wie auch zu Betrieben unerlässlich sind. Alle beteiligten Teilprojekte halten daher die Fortsetzung ihrer Arbeiten für sinnvoll und notwendig, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen.

Das Projekt Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden-Württemberg

Martina von Gehlen, Almut Sülzle

Kontakt

Prof. Dr. Dorothea Lüdecke (Projektleitung)
Martina von Gehlen

Netzwerk Frauen.Innovation.Technik
Fachhochschule Furtwangen
Jakob-Kienzle-Straße 17
78054 Villingen-Schwenningen
T (07720) 307 257

netzwerk-fit@fh-furtwangen.de
www.netzwerk-fit.de

Das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden-Württemberg besteht seit Februar 2001. Es wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg finanziert und ist an der Fachhochschule Furtwangen angesiedelt. Zunächst leitete Prof. Dr. Gabriele Winker das Projekt. Da sie eine Professur für Arbeitswissenschaften /Gender Studies an der Technischen Universität Hamburg Harburg angetreten hat, wechselte die Projektleitung zum 1.3.2003 an Prof. Dr. Dorothea Lüdecke, die Physik und Physikalische Chemie im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik der FH Furtwangen lehrt. Das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik wird in Kooperation mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg und der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg durchgeführt.

Zielgruppe sind Schülerinnen und Studentinnen in (informations-)technischen Studiengängen. Die Ziele des Netzwerkes Frauen.Innovation.Technik sind die Attraktivität von Studiengängen in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik zu steigern und Frauen zu ermutigen, diese Studienfächer zu wählen.

Die Ziele werden in drei Teilprojekten umgesetzt:

- *Teilprojekt Probestudientage / Berufsfindung:* Organisation, Koordination und Evaluation von Mädchen-Technik-Projekten und Berufsfelderkundungs-Aktivitäten in (informations-) technischen Bereichen für Schülerinnen.
- *Teilprojekt Informatica Feminale:* Aufbau und Evaluation einer baden-württembergischen Sommerhochschule für Frauen in der Informatik (Informatica Feminale).
- *Teilprojekt Webserver / Internetportal Netzwerk Frauen.Innovation.Technik:* Aktuelle Informationen aus dem Bereich Frauen und Technik sowie die Inhalte der beiden obigen Teilprojekte werden in der Webpräsenz des Netzwerkes Frauen.Innovation.Technik zusammengeführt. Das Portal macht Aktivitäten im (informations-)technischen Bereich zugänglich und dient somit nicht nur zur umfassenden Information für Schülerinnen, Studentinnen und Multiplikatorinnen, sondern bietet auch eine Plattform für deren Vernetzung in Baden-Württemberg.

Teilprojekt Probestudientage / Berufsfindung

Das *Teilprojekt Probestudientage/Berufsfindung* unterstützt junge Frauen darin, ein möglichst breites Berufswahlspektrum zu entwickeln. Die Zielgruppe sind Schülerinnen und Schulabgängerinnen in der Berufswahlphase. Da Untersuchungen belegen, dass das technische Interesse von Mädchen in der Pubertät schwindet, müssen die Weichen für die Berufsentscheidung bereits früh gestellt werden.

Als niedrigschwelliges Angebot informiert der Informationsstand »Mädchen und Technik« mit integriertem Lötworkshop auf Messen und Großveranstaltungen über Studien- und Berufswahl sowie über Karrierechancen in IT- und Ingenieurberufen. Der Stand, an dem die Mädchen ein Blinklicht löten können, ist Highlight zahlreicher Messen und Veranstaltungen in Baden-Württemberg – er kann beim Netzwerk F.I.T ausgeliehen werden.

Die Broschüre»TECHGIRLS Frauen.Innovation.Technik« gibt einen Einblick in die Vielfalt der technischen Berufe, indem sie Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen vorstellt, zum Studienwahl-Test einlädt, eine Übersicht der technischen Studiengänge in Baden-Württemberg präsentiert und auch ganz praktisch zeigt, wie »Frau« ein Blinklicht lötet.

Für Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe steht das Konzept der »Probestudientage« im Mittelpunkt. Diese sollen in der Phase der beruflichen Orientierung das Interesse für technische Berufe wekken und Mädchen dabei unterstützen, nicht nur die »klassischen« Frauenberufe als für sich angemessen wahrzunehmen.

Eine Datenbank, in der alle baden-württembergischen (informations-)technischen Studiengänge nach Interessensbereichen abgefragt werden können, wird vom Netzwerk F.I.T erstellt. Vor allem Frauen gehen an die Studienfachwahl nach Neigung heran und fragen sich z.B. »Wo kann ich etwas studieren, das mit Medien und Informatik zu tun hat?«. Die Möglichkeiten Design, Wirtschaft, Sprachen usw. mit (informations-)technischen Studiengängen zu kombinieren, sind bei den Abiturientinnen nicht ausreichend bekannt. Die Datenbank ist auf den Internetseiten des Netzwerk F.I.T zugänglich.

Darüber hinaus stehen den Frauenbeauftragten der Hochschulen und anderen MultiplikatorInnen (zum Beispiel LehrerInnen) die Tipps und Tools auf dem Webportal als Hintergrundinformationen und Handreichungen für Veranstaltungen online zur Verfügung.

Das Netzwerk F.I.T macht es sich zur Aufgabe, die Aktivitäten der baden-württembergischen Hochschulen im Mädchenbereich durch Koordination und zentrale Veröffentlichung zu unterstützen und zu vernetzen.

Außerdem plant und organisiert das Netzwerk F.I.T. zusammen mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg den Girls´ Day 2003. Der Girls' Day und eine Technik-Rallye sollen dazu beitragen jüngere Mädchen anzusprechen.

Teilprojekt Informatica Feminale

Ziel der *Informatica Feminale in Baden-Württemberg* ist es, Studentinnen, die sich mit (informations-)technischen Fragestellungen auseinandersetzen, neue Impulse für das Lernen zu geben. Die Kurse der einwöchigen Sommerhochschule an verschiedenen Hochschulen in Baden-Württemberg ergänzen das fachliche Hochschulangebot der (informations-) technischen Studiengänge durch Lernmöglichkeiten unter Frauen.

Die Informatica Feminale unterstützt Frauen in ihrem Selbstverständnis im technischen Bereich durch die fachliche Qualifizierung auf hohem Niveau, die persönliche Erfahrung des Lernens unter Frauen und durch die Vorbildfunktion der Dozentinnen. Die Informatica Feminale bietet außerdem Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen im IT-Bereich die Möglichkeit, neue Lehr- und Lernkonzepte auszuprobieren, die möglicherweise in die regulären Studiengänge übertragen werden können. Die Sommerhochschule trägt damit zur Karriereförderung von Ingenieurinnen und Informatikerinnen bei.

Das Konzept der Informatica Feminale wurde im Jahr 2001 zum ersten Mal von Bremen auf ein weiteres Bundesland übertragen. Nach zwei erfolgreichen Sommerhochschulen 2001 an der Fachhochschule Furtwangen und 2002 an der Universität Freiburg findet in diesem Jahr die dritte baden-württembergische Sommerhochschule für Frauen in der Informatik wieder in der Fachhochschule Furtwangen statt. Das Programm enthält neben Angeboten für Frauen in der Informatik in diesem Jahr erstmals auch spezielle Veranstaltungsangebote für Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, die sich mit informationstechnischen Fragen auseinander setzen möchten.

Das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik organisiert die Informatica Feminale und begleitet das Projekt wissenschaftlich. Besonderer Wert wird dabei auf die Erarbeitung von Verbesserungvorschlägen für das reguläre Studium aus Sicht der Studentinnen gelegt. Die Aspekte »Lernen von und mit Frauen« sollen die monoedukative Lernform im Rahmen der Informatica Feminale beleuchten und Anregungen für die Weiterentwicklung der Sommerhochschule geben.

Auf der Dozentinnenkonferenz können interessierte Frauen sich über die Besonderheiten der monoedukativen Lehre informieren und sich über ihre bisherigen Lehrerfahrungen austauschen. Frauen auf verschiedensten Ebenen werden somit sichtbar, vernetzen sich miteinander und fördern sich sowohl fachlich als auch auf dem persönlichen Lebensweg gegenseitig.

Über die baden-württembergische Informatica Feminale 2001 an der Fachhochschule Furtwangen gibt es einen Videofilm (15- bzw. 25-minütige Kurz- und Langfassung auf einer Videokassette), der zum Preis von 5 € über das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik bezogen werden kann. Die Kurzfassung ist außerdem auf CD-ROM kostenlos erhältlich.

Teilprojekt Webserver / Internetportal Netzwerk Frauen.Innovation.Technik

Das Webportal www.netzwerk-fit.de spricht verschiedene Zielgruppen an und wird damit zur Anlaufstelle für alle an den Themen Frau und Technik interessierten Gruppen und Einzelpersonen. Die Startseite der Website mit aktuellen Meldungen hat die Funktion eines Newstickers, der täglich gepflegt und mit neuen Nachrichten bestückt wird. Im Zentrum stehen vor allem Meldungen aus Baden-Württemberg, die zum Beispiel über Aktionen, Veranstaltungen, Kurse oder Pressemeldungen informieren. Technisch wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Organisationen aktuelle Meldungen selbstständig eingeben können. Im Jahr 2003 soll dieses Angebot an die Organisationen noch stärker beworben werden.

Zielsetzung des Webportals

- für die Zielgruppe Frauen und Mädchen aus Baden-Württemberg: Veröffentlichung aktueller Meldungen aus dem Bereich Frauen/Mädchen und Technik und Bereitstellung einer verschlagworteten Weblink-Datenbank zu diesem Themenbereich
- für die Zielgruppe Studentinnen und Praktikerinnen: Veröffentlichung des Programms der Informatica Feminale Baden-Württemberg
- für die Zielgruppe Schülerinnen: Information über Probestudientage und Girls' Day in Baden-Württemberg und Unterstützung bei der Wahl des Studienplatzes
- für die Zielgruppe Multiplikatorinnen: Bereitstellung verschiedener Hilfsmittel zur Planung von Schülerinnenprojekten und Informationen zu Literatur und Statistiken sowie Darstellung von Best Practice-Beispielen

Es ist beabsichtigt, die Seiten des Webservers barrierefrei zu gestalten, so dass auch gehandicapte Personen, vor allem blinde und sehbehinderte Menschen, das Angebot des Webservers problemlos nutzen können.

Kompetenzzentrum »Frauen für Naturwissenschaft und Technik« der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns

Eva-Maria Mertens

Kontakt

Eva-Maria Mertens (Koordinatorin)

Kompetenzzentrum
»Frauen für Naturwissenschaft und Technik«
der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns
Fachhochschule Stralsund
Zur Schwedenschanze 15 | 18435 Stralsund
T (03831) 456 789

kompetenzzentrum-mv@fh-stralsund.de
www.kompetenzzentrum-mv.de

Mädchen entscheiden sich bis heute überproportional häufig für »typisch weibliche« Berufsfelder und Studienfächer. Damit schöpfen sie einerseits ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus, andererseits fehlt den Betrieben gerade im technischen Bereich der qualifizierte Nachwuchs. Um das Berufswahlspektrum von Schülerinnen zu erweitern und einen Anreiz zum Studium der Ingenieurs- und Naturwissenschaften zu geben, sind in den letzten Jahren vermehrt Projekte initiiert worden, die Schülerinnen die Gelegenheit geben, sich in Technik und Naturwissenschaft auszuprobieren und Einblicke in die Praxis verschiedenster Bereiche der Arbeitswelt zu erhalten. Diese Projekte geben Mädchen die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten getrennt von Jungen zu entdecken.

Die vorhandenen Initiativen zu bündeln und die vorhandene Kompetenz an allen Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu stärken, war für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns der entscheidende Gedanke bei der Errichtung des Kompetenzzentrums »Frauen für Naturwissenschaft und Technik«. So entstand an den Universitäten Greifswald und Rostock ebenso wie an den Fachhochschulen Stralsund, Wismar und Neubrandenburg ein Kristallisationspunkt, gebündelt in der Koordinierungsstelle an der FH Stralsund. Mit seinem landesweiten Netz an den fünf Hochschulstandorten Mecklenburg-Vorpommerns will das Kompetenzzentrum »Frauen für Naturwissenschaft und Technik« der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns über Studienmöglichkeiten informieren und Beratungen über naturwissenschaftliche, technische und techniknahe Berufsfelder anbieten. Finanziert über HWP-Mittel, wurde es gegründet, um in Mecklenburg-Vorpommern nachhaltige Strukturen im Bereich »Frauen und Technik« zu schaffen.

Um dem angestrebten Ziel näher zu kommen, werden verschiedene Strategien verfolgt, wie Schnuppertage und –studien, Mädchen Technik Wochen oder die Sommerhochschule. Dabei werden die spezifischen Möglichkeiten der einzelnen Hochschulen intensiv genutzt und ausgebaut. Ergänzt wird das Angebot durch Ringvorlesungen, Gesprächsrunden und Workshops über die vielfältigen Möglichkeiten von beruflichen Einstiegen und weiblichen Karrierewegen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern. Damit soll langfristig die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in Fächern wie Physik, Chemie und den Ingenieurwissenschaften vorangetrieben werden. Mit seinem integrativen Konzept bietet das Kompetenzzentrum eine Plattform für übergreifende Themen wie Sozialisation und Berufswahl, weibliche Erwerbsbiographien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauen als Unternehmerinnen.

Eine Hauptzielsetzung an allen fünf Standorten war und ist die Förderung der technischen Kompetenz von Schülerinnen. Zur Erweiterung ihrer Technikkompetenz wurden für Mädchen der Schulklassen 9-12 bzw. 10-13 im Verlauf des Jahres 2002 in den Schulferien Mädchen-Technik-Wochen und Mädchen-Computer-Wochen an den Standorten Neubrandenburg, Stralsund und Wismar durchgeführt. Ziel dieser Maßnahmen war es, gemeinsam mit den Schülerinnen in den hochschuleigenen Räumen, Werkstätten und Laboren zu arbeiten, damit sie neben der angestrebten Technikkompetenz auch die Hochschuleinrichtungen von innen sowie Stu-

Abb. 1: Analysen zu Wasserqualität bei der Mädchen Technik Woche 2002

Abb. 2: Kompetenzzentrum »Frauen für Naturwissenschaft und Technik« der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommern. Jana Buhr (HS Wismar), Eva-Maria Mertens (FH Stralsund), Claudia Kajatin (Uni Rostock), Diana Steinbrenner (Uni Greifswald), Nancy Keller (FH Neubrandenburg) (v.l.n.r.)

Abb. 3: Teilnehmerinnen des Girls` Day 2002 an der Fachhochschule Stralsund

dentInnen und Professorinnen kennen lernen. Außer der Arbeit mit Computerprogrammen und Probevorlesungen fanden besonders die praktischen Übungen – z.B. an der Fachhochschule Stralsund im Fahrzeug- und Pneumatiklabor sowie in der Umweltanalytik – eine gute Resonanz bei den Mädchen. Die Laborversuche gaben Einblicke an die Anforderungen im Studium und weckten bei den Mädchen das Selbstvertrauen, die erwarteten Fähigkeiten für ein technisches Studium erlernen zu können bzw. schon zu besitzen. Auch die gewählte Software stärkte das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Ein studentisches Mentoring erzeugt eine lernförderliche Atmosphäre; die Begleitung der Kurse durch Studentinnen gewährte den Schülerinnen einen altersgerechten Zugang zu den realen Studienbedingungen. Damit die Mädchen berufstätige Frauen als Vorbilder erleben können, wirken Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei Vorträgen und Veranstaltungen mit.

Thematisch und methodisch vergleichbar sind die Schnupperstudien in den Fachhochschulen Neubrandenburg und Stralsund sowie die Sommerhochschule an der Hochschule Wismar, wobei sich spezielle Angebote – insbesondere der naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche – an die Schülerinnen richteten. Besonders das Konzept, Mädchen getrennt von den Jungen zu betreuen, erwies sich als befördernd für die Aktivitäten der Gruppen. Um diese Projekte langfristig zu institutionalisieren, entwickelt das Kompetenzzentrum geeignete Modelle der Einbindung in die Hochschulen .

Eines der wichtigsten Projekte des Kompetenzzentrums im letzten Jahr war die Organisation, Koordination und Durchführung des Mädchen–Zukunftstages 2002, des sog. Girls' Day, der erstmals in Mecklenburg-Vorpommern veranstaltet wurde. Ziel dieses Tages ist es, Mädchen und jungen Frauen der Klassenstufen 5 bis 13 technische und naturwissenschaftliche Studienfächer und Arbeitsfelder aufzuzeigen, sie über die Tätigkeiten zu informieren und für ein Studium bzw. eine Berufsausbildung in diesen innovativen Bereichen zu motivieren. Dabei war es den VeranstalterInnen wichtig, dass die Schülerinnen vor Ort in den Instituten und Betrieben des Bundeslandes die Arbeitsplätze kennen lernen und mit Lehrenden und AusbilderInnen, aber auch mit Studierenden und Auszubildenden ins Gespräch kamen.

Auf den Erfahrungen von 2002 aufbauend wurde an der Universität Rostock eine Initiativgruppe Girls' Day 2003 mit Institutionen und Verbänden als PartnerInnen gegründet; in deren Folge entstanden an allen Standorten des Kompetenzzentrums regionale Initiativgruppen . Eine Informationsplattform ist unter www.girlsdayMV.uni-rostock.de abrufbar.

Über die Angebote für Mädchen und junge Frauen hinaus initiiert das Kompetenzzentrum »Frauen für Naturwissenschaft und Technik« Fachveranstaltungen, um Chancengleichheit zu fördern, das Konzept des Gender Mainstreaming und die Ergebnissen der Geschlechterforschung zu verbreitern sowie die Ausbildungs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen speziell in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik zu verbessern.

In vielen Ländern gibt es mittlerweile eine institutionalisierte Gleichstellungspolitik mit Gleichstellungsbeauftragten und Förderprogrammen. Erfolge und Schwierigkeiten dieser Praxis waren Thema der zweitägigen Tagung »Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Praxis in Mecklenburg-Vorpommern« vom 31.5. bis 1.6. 2002 an der Universität Greifswald und der Fachhochschule Stralsund. Die Fachtagung »Technik und Geschlecht« im Oktober 2002 in Schwerin rückte das Verhältnis von Technik und Geschlecht in den Mittelpunkt. Die aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen kommenden Referentinnen nahmen aktuelle politische Debatten um Frauen/Mädchen in Naturwissenschaft und Technik auf. Ansätze aus Theorie und Praxis zeigten sowohl die Chancen als auch die Schwierigkeiten, die sich jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern und Berufen eröffnen.

Für das Jahr 2003 sind an allen Standorten Mädchen-Technik- oder Computer-Wochen sowie Sommerhochschulen und Schnupperstudien geplant. Hinzu kommen Ringvorlesungen, Geschlechtertage, Workshops sowie zwei Tagungen zu den Themen »Vernetzung initiieren und leben – Schülerinnen für Naturwissenschaft und Technik« und »Technik – (k)eine Männersache«.

Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen

Heike Mammen

Kontakt

Dipl.-Ing. Heike Mammen (Projektleitung)

Thüringer Koordinierungsstelle NWT
c/o Technische Universität Ilmenau
PF 10 05 65 | 98684 Ilmenau
T (03677) 69 45 83

thueko@tu-ilmenau.de
www.thueko.de

Zentrales Anliegen der Thüringer Koordinierungsstelle »Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen« (NWT) ist es, in Zusammenarbeit mit den kooperierenden Hochschulen

- die Schülerinnen verstärkt zu informieren und zur Auseinandersetzung mit Problemstellungen in Naturwissenschaft und Technik zu motivieren,
- den Schülerinnen bessere Möglichkeiten zu schaffen,
  - sich einen handlungsorientierten Zugang zu einer naturwissenschaftlichen und technischen Berufswelt zu erschließen,
  - sich ausführlich und praxisnah über den Einsatz als Ingenieurin, Technikerin oder Wissenschaftlerin zu informieren,
- Lehrer und Eltern bei der Studien- und Berufswahlentscheidung der Schülerinnen mit Beratungs- und Veranstaltungsangeboten zu unterstützen,
- die Studentinnen mit Beratungsangeboten im Studium zu begleiten und auf den Übergang ins Berufsleben vorzubereiten,
- MentorInnen für die Beratung und Begleitung von Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen bei der Studien- und Berufswahl als auch beim Berufseinstieg zu gewinnen, um damit der Distanz von Schülerinnen und jungen Frauen zu Technik- und Naturwissenschaften sowie den entsprechenden Studiengängen und Berufsbildern entgegenzuwirken.

In diesem Sinne arbeitet die Thüringer Koordinierungsstelle NWT für alle und mit allen Hochschulen Thüringens zusammen, die natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge einschließlich der Lehramtsstudiengänge anbieten. Am Projekt sind neben der Technischen Universität Ilmenau die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Universität Erfurt, die Bauhaus-Universität Weimar sowie die Fachhochschulen Jena, Erfurt, Schmalkalden und Nordhausen beteiligt.

Die Hochschulleitungen der im Projekt verbundenen Einrichtungen befürworten und fördern das Engagement und die Initiativen der MitarbeiterInnen der Fakultäten und Fachgebiete, die die Thüringer Koordinierungsstelle NWT unterstützen.

Die Thüringer Koordinierungsstelle NWT setzt bewusst an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule an. Sie richtet sich an Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe und weibliche Auszubildende vor der Studien- bzw. Berufswahl. Zudem werden Studentinnen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studienrichtungen auf ihrem Weg zur Verwirklichung ihrer Berufsziele begleitet.

Die Arbeit der Thüringer Koordinierungsstelle NWT zielt auf den Abbau von Hemmschwellen und der Distanz von Schülerinnen gegenüber Technik und Naturwissenschaften sowie den entsprechenden Studiengängen. Die (Weiter-)Entwicklung von naturwissenschaftlichem und technischem Interesse wird durch die Vermittlung von interessanten Veranstaltungen an Thüringer Hochschulen sowie Bereitstellung von Informationsmaterialien unterstützt.

Die Thüringer Koordinierungsstelle hat dazu in Zusammenarbeit mit den Hochschulen Angebote für Schülerinnen sowie die Zeitschrift »StehAufMädchen« zur Studienorientierung entwikkelt.

Die Informationszeitschrift »StehAufMädchen« erscheint vierteljährlich und wird allen Thüringer Gymnasien und Berufsbildenden Schulen sowie studien- und berufsberatenden Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Auch an interessierte Schülerinnen im gesamten Bundesgebiet wird das »StehAufMädchen« versendet. In jeder Ausgabe wird ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium in seinen verschiedenen Studiengängen an Thüringer Hochschulen mit seinen Berufsperspektiven vorgestellt. Vor allem Studentinnen, Absolventinnen und Berufspraktikerinnen kommen zu Wort, da sie wichtige Identifikationsfiguren für die Schülerinnen darstellen.

Die Angebote Schnupperstudium und Sommeruniversität wenden sich hauptsächlich an Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe. Sie können an Vorlesungen und Seminaren teilnehmen, aber auch in Laboren bei Versuchen und Demonstrationen Erfahrungen sammeln. Außerdem haben die jungen Frauen die Möglichkeit, mit Studentinnen bzw. Wissenschaftlerinnen ins Gespräch zu kommen. Andere Veranstaltungen an den Thüringer Hochschulen wie »Physik für Schülerinnen« oder »Tage der Naturwissenschaften« oder »Lichtblicke« eröffnen über spezielle thematische Angebote den Zugang zu Naturwissenschaft und Technik. Bei den Veranstaltungen werden studentische Tutorinnen eingesetzt.

Neben der Fortführung der erfolgreichen Maßnahmen geht es in der zweiten Projektphase seit 2001 um die Evaluierung und Erweiterung der Beratungs- und Bildungsangebote.
Im Mentoring-Netzwerk der Thüringer Koordinierungsstelle NWT kommen Studentinnen, Absolventinnen der Thüringer Hochschulen, Berufspraktikerinnen aus Wirtschaft und Wissenschaft, FirmenvertreterInnen, Personen aus Interessenvereinigungen und Institutionen zusammen. Die Gewinnung von potentiellen Mentorinnen und Mentees erfolgt über persönliche Kontakte und Gespräche an den Hochschulen und in der Wirtschaft. Eine aufgebaute Mentoring-Partnerschaft wird über einen gewählten Zeitraum betreut und beraten. Im Rahmen dieser Betreuung werden einerseits den Mentorinnen Hilfestellung bei der Erfüllung ihrer Rolle als berufliches Vorbild gegeben als auch den Mentees verschiedene Angebote zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit gemacht. Die Career-Service-Angebote für Studentinnen zeigen Fragestellungen zum Berufseinstieg auf und vermitteln soziale und methodische Kompetenzen.

Veranstaltungen in Form von Projektstunden oder –tagen an Thüringer Schulen setzen Anknüpfungspunkte in der Studien- und Berufswahlorientierung für Schülerinnen mit dem Ziel, eine Öffnung des Studienwahlspektrums zugunsten der naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächer zu erreichen. So bilden beispielsweise Module wie »Studieren – was und wo!« oder »Schubladenspiel« einen Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Wunschberufen, Ausbildungswegen und Einmündung in den Beruf. Die Vorstellungen der Schülerinnen zu bestimmten Berufsbildern wie Ingenieurin, Informatikerin oder Naturwissenschaftlerin werden thematisiert und dabei den Schülerinnen Informationslücken und falsche Vorstellungen bewusst gemacht.

Computer- und Technikarbeitsgemeinschaften für Schülerinnen der Klassenstufe 5 und 6 werden durchgeführt, um die Mädchen spielerisch an naturwissenschaftlich-technische Problemstellungen heranzuführen.

Alle Maßnahmen werden mit dem Ziel eingesetzt, ein leistungsfähiges Netzwerk mit befähigten Multiplikatoren – MentorInnen, LehrerInnen und Eltern – aufzubauen und bessere Informationsangebote, im Weiteren aber auch Beratungsangebote und Entscheidungshilfen in allen Etappen der Studien- und Berufswahl für Schülerinnen und junge Frauen anbieten zu können.
Eine Begleitung von der Wahl einer technischen oder naturwissenschaftlichen Studienrichtung der Schülerin bis zur Berufsperspektivenplanung der Absolventin wäre idealtypisch erreichbar.

Das Projekt wurde 1996 von den Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen initiiert. Von 1997–2000 erfolgte eine Projektförderung durch das Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst aus Mitteln des HSP III. Basierend auf den guten Ergebnissen wird das Projekt in einer zweiten Phase 2001-2003 fortgesetzt und durch eine anteilige Projektfinanzierung durch Landes-, Bundes- und europäische Mittel (ESF) realisiert.

Die Thüringer Koordinierungsstelle NWT erhält Mittel aus dem HWP nach Artikel 4 »Programm zur Förderung struktureller Innovation im Hochschulbereich« für das Teilprojekt Career-Service und Mentoring-Netzwerk für Studentinnen und Absolventinnen. Zur Erhöhung der Effizienz der Projekte werden zwei wissenschaftliche Begleitprojekte nach Artikel 1 des HWP »Chancengleichheit« gefördert.

Der Sitz der Thüringer Koordinierungsstelle ist an der TU Ilmenau. Der Gleichstellungsausschuss des Thüringer Landtages und die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann der Thüringer Landesregierung begleiten das Projekt. Ein Beirat unterstützt die Fortschreibung des Projektes und Verstetigung der Aktivitäten über die laufende Projektphase hinaus.

Modellstudiengang »Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen« (Mecklenburg-Vorpommern)

Andrea Buchheim

Kontakt

Dipl. Ing. (FH) Andrea Buchheim

Wissenschaftliche MA Frauenstudiengang
FH Stralsund, FB Maschinenbau
Zur Schwedenschanze 15
18435 Stralsund
T (03831) 45 67 95

Andrea.Buchheim@fh-stralsund.de
www.user.fh-stralsund.de/
~wingf/index.html

Ausgangssituation

Im Osten Deutschlands direkt vor der Insel Rügen befindet sich die im Jahr 1991 gegründete, noch recht junge Fachhochschule Stralsund. Moderne Labore, Hörsäle und Seminarräume sowie Studentenwohnungen im schwedischen Baustil befinden sich neben der Bibliothek, der Sporthalle und der Mensa auf dem direkt am Strelasund gelegenen Campus.

Im Gründungsjahr der Fachhochschule wurden 175 Studierende immatrikuliert. In den folgenden Jahren nahm die Anzahl der Studierenden rapide zu, dabei war zu beobachten, dass weibliche Studierende vor allem im Fachbereich Wirtschaft zu finden waren, weniger bzw. gar nicht in den Ingenieurwissenschaften.
Der prozentuale Anteil weiblicher Studierender verteilte sich im WS 1998/1999 wie folgt auf die drei Fachbereiche:

- Wirtschaft: 35,57% weiblich
- Maschinenbau: 2,89% weiblich
- E-Technik/Informatik: 1,74% weiblich

In den Fachbereichen Maschinenbau und E-Technik/ Informatik waren Frauen deutlich unterrepräsentiert, ja wahre Exotinnen.
Um diesem Trend entgegen zu wirken, wurde seit 1997 ein Projekt zur Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden in technischen und technisch- wirtschaftlichen Studiengängen initiiert. Zahlreiche Aktionen wie Schnupperstudien, Studentin für einen Tag oder Tage der offenen Tür wurden zwar gut angenommen, brachten aber nicht den gewünschten Erfolg. Es musste eine zusätzliche Maßnahme geschaffen werden, die Frauen motiviert, ein technisches Studium aufzunehmen. Den Anstoß gab das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 1999 mit Überlegungen zur Einführung eines Frauenstudienganges Wirtschaftsingenieurwesen am Fachbereich Maschinenbau der FH Stralsund zum WS 2000/01.

Ein reiner Frauenstudiengang? Das war, auch für den recht fortschrittlichen Fachbereich Maschinenbau, mit seinen sechs Professorinnen, nun doch etwas zu viel. Denn hier gehörte es fast zur Normalität nahezu reine Männerstudiengänge zu haben. Warum sollten Frauen da eine Sonderbehandlung in Form eines eigens für sie konzipierten Frauenstudiengang bekommen?

Was folgte, war harte Überzeugungsarbeit am Fachbereich, aber auch innerhalb der Fachhochschule und über die Grenzen der Fachhochschule hinaus. Hilfreich waren dabei die Kontakte zur Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und bestehende Kontakte zu Frauen aus der Wirtschaft. Ein großer Vorteil bestand aber auch im relativ hohen Anteil von Professorinnen im eigenen Fachbereich (24%) und dem Engagement, mit dem der Studiengang geplant wurde.

Die Wahl fiel auf die Studienrichtung Wirtschaftsingenieurwesen, weil die interdisziplinäre Anlage des Studienganges besonders geeignet war, eine reformierte Ingenieurausbildung mit den speziellen Interessenlagen von Frauen zu verknüpfen. Bereits zu Anfang wurde in der Errichtung des Frauenstudienganges als Modellstudiengang die Möglichkeit gesehen, die zukünftigen Studentinnen in die Entwik-

klung der Lehrinhalte einzubeziehen, um ihre Vorstellungen stärker zu berücksichtigen und eine neue Form von Teamarbeit zwischen Lehrenden und Studentinnen zu praktizieren.
Das Konzept zur Errichtung und wissenschaftlichen Begleitung durch ein Qualitätsmanagement einschließlich der Neugestaltung des Curriculums wurde durch die Professorinnen des Fachbereiches Maschinenbau erarbeitet, der Projektantrag formuliert und im Dezember 1999 beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mekklenburg-Vorpommerns eingereicht. Im Februar 2000 wurde das Projekt als Modellversuch genehmigt und die Finanzierung bestätigt.

Gemeinsam mit der Marketingfirma Kindt und der Firma Multimedia-Service Matthey & Schade (Unternehmen, die durch Frauen geleitet werden) wurde das Marketingkonzept für den Frauenstudiengang, ausgestattet mit einer eigens für den Studiengang entwickelten CD-ROM inklusive Logo, entwickelt und umgesetzt.

Da der Zeitplan sehr knapp bemessen war, begannen sofort entsprechende Informations-, Verbreitungs-, und Transferaktivitäten in der Region und bundesweit. Hierzu wurden Kontakte zu Schulen, Gymnasien, Fachgymnasien, Arbeitsämtern, Berufs- und Informationszentren, Vereinen, Verbänden, Firmen etc. hergestellt. Des weiteren war die Präsenz auf Messen, im Internet und auf verschiedenen Veranstaltungen erforderlich, um den Frauenstudiengang bekannt zu machen.

Aber auch bereits erprobte Maßnahmen wie das Schnupperstudium, die Tage der offenen Tür und das Angebot »Studentin für einen Tag« sowie die individuelle Betreuung von Interessentinnen wurden konsequent weiter verfolgt und ausgebaut.

Der Immatrikulationstermin für das Wintersemester 2000/01 rückte unaufhaltsam näher und im Umfeld wurden auch wieder die Bedenken der Zweifler laut.

Aber: Der Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen wurde planmäßig mit 25 jungen Frauen, die bereit waren, sich in ihrem Studium neuen Herausforderungen zu stellen, eröffnet. Gemeinsam mit den Netzwerkpartnerinnen, wie der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen, dem Verein Frauen in die Wirtschaft e.V., der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Stralsund sowie Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen aus verschiedenen Bundesländern wurde der erste Frauenstudiengang im Osten Deutschlands mit einem Kolloquium zum Thema »Karrierechancen für Frauen – Lässt sich Karriere planen?« eröffnet.

Inzwischen wurden zwei weitere Gruppen zum jeweiligen Wintersemester immatrikuliert. Damit stieg der prozentuale Anteil weiblicher Studienanfängerinnen im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Gesamtheit der Studienanfängerinnen an der FH von noch im WS 98/99 mit 4,68% auf 16,26% im WS 2002/03 an.

Das hat zur Folge, dass sich der Fachbereich Maschinenbau auch optisch verändert hat. Es sitzen nicht mehr nur einzelne Studentinnen in der Masse der männlichen Kommilitonen, sondern es sitzen Frauengruppen in den Vorlesungen und Seminaren. Für den Einen oder Anderen ist diese Situation auch im dritten Jahr der Eröffnung des Frauenstudienganges noch ungewohnt, skeptisch werden die Frauen zum Studienbeginn auch in den Laboren noch betrachtet, dass legt sich aber schnell, wenn Frau erst mal von der Technik Gebrauch macht und nach ein paar Laborübungen selbstsicher, aber auch kritisch damit umgeht.

Die Grundlagen dazu erhalten die Studentinnen während ihres Grund- und Hauptstudiums, das nach folgendem Modell aufgebaut wurde:

Das Modell

Der Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen ist ein Studiengang mit technisch-wirtschaftlicher Ausrichtung. In den Studieninhalten wurden technische, betriebswirtschaftliche, soziale und ökologische Sachverhalte berücksichtigt; der Stundenplan reicht von Maschinenelementen und Werkstofftechnik bis zu Facility Management, Projektmanagement, Rhetorik und digitales Mediendesign.

Das Modell der FH Stralsund entspricht folgender Konzeption:

- Monoedukatives Grund- und Hauptstudium mit
- koedukativen Elementen in nichttechnischen Fächern.

Die Monoedukation beschränkt sich auf die technischen Fächer und die neue Schwerpunktsetzung Kommunikation – Information – Management.

In den wirtschaftlichen Fächern werden die Lehrveranstaltungen koeduka-tiv durchgeführt. Die daraus resultierenden gemeinsamen Arbeiten der Studierenden in Form von Projektaufgaben, Referaten und Hausarbeiten, wie z.B. in den Fächern BWL und VWL, tragen zum Abbau von Barrieren und Vorurteilen bei. Das hat den Vorteil, dass den Frauen keine Sonderrolle zukommt und auch männlichen Kommilitonen bewusst wird, dass hier eigentlich ganz »normale Frauen« studieren.

In den technischen Fächern sind die Frauen unter sich; das eröffnet ihnen die Möglichkeit zum experimentellen Lernen in einem spezifischen Klima, erweitert durch Projekte zum Erlernen und Vervollkommnen praktischer Fertigkeiten im Umgang mit technischen Abläufen. Als Beispiel sei das Projekt »Lotus« genannt. Es beinhaltet den kompletten Aufbau eines Rennwagens aus einem Einzelteilbausatz und die Erarbeitung der dazugehörigen Marketingstrategie.

Akzeptanz und Ausblick

Die Akzeptanz des Frauenstudienganges bei Lehrenden und KommilitonInnen hat sich nach anfänglich abwartender und teils auch ablehnender Haltung positiv entwickelt. Es stellte sich heraus, dass das Konzept aufging, die Frauen selbstbewusst mit technischen Problemen umgehen können und willens sind, sich nach Beendigung ihres Studiums in männerdominierten Berufen durchzusetzen.

Die Durchsetzbarkeit solcher Studienangebote und ihre Institutionalisierung in den Hochschulen sind allerdings nicht nebenher realisierbar. Dies kann auf Dauer nur gewährleistet werden, wenn Politik, Hochschule und Wirtschaft gemeinsam daran arbeiten, dass monoedukative Bildungsangebote als selbstverständlich betrachtet werden, so selbstverständlich wie die Studentinnen, die in einem Frauenstudiengang ein technisches Fach studieren.

Literatur

Petra Jordanov, Frauen lernen anders- beim Ingenieurstudium in Stralsund. In: Personalführung 1/2003.
Petra Jordanov, Projektantrag Modellstudiengang, Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen, 1999.

Das Ada-Lovelace-Projekt zur Gewinnung von Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe (Rheinland-Pfalz)

Judith Ebach

Kontakt

Prof. Dr. Elisabeth Sander
(Wissenschaftliche Leitung)

Dipl.-Psych. Judith Ebach
(Zentrale Projektkoordination)
T (0261) 287 1938
ebach@uni-koblenz.de

Universität Koblenz–Landau, Abt. Koblenz,
Fachbereich 1: Erziehungswissenschaften,
Institut für Psychologie

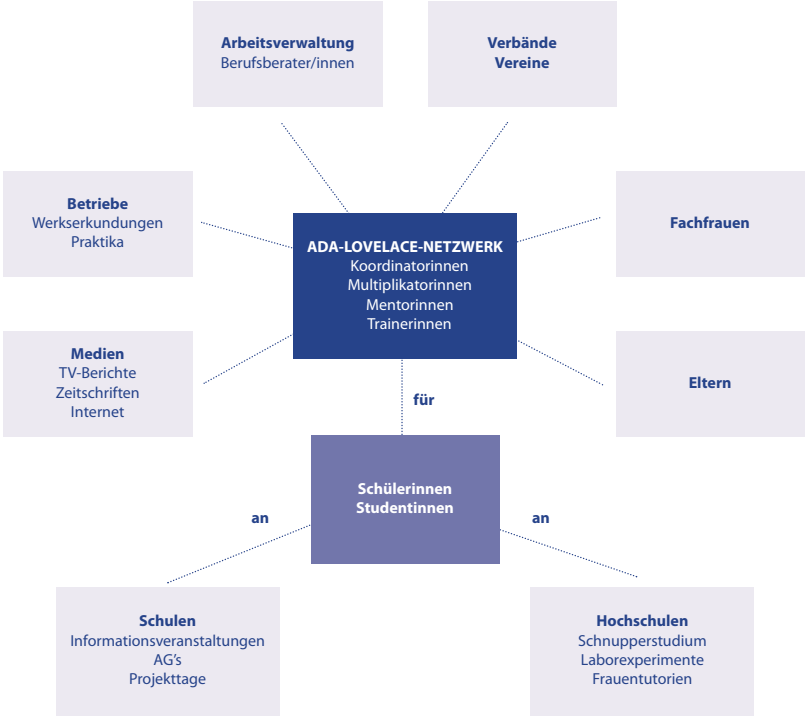
www.ada-lovelace.de

Mehr als 53% aller AbiturientInnen und über 50% der StudienanfängerInnen an deutschen Hochschulen sind heute Frauen. Sie verfügen über mehr und bessere Ausbildungsabschlüsse als die Männer. Aber leider sind die Frauen in den meisten mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen noch erheblich unterrepräsentiert. Auch die sehr zukunftsträchtigen Ausbildungsberufe in der Informationstechnologie werden nur relativ selten (ca. 14%) von Mädchen gewählt. Damit vergeben Frauen nicht nur die Chance, Technik in ihrem Interesse mit zu gestalten, sie nutzen auch die attraktiven beruflichen Möglichkeiten in den naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeldern viel zu wenig.

Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Mädchen und Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Berufe zu motivieren und sie zu unterstützen, sich in diesen Arbeitsfeldern erfolgreich zu engagieren. Namensgeberin des Projektes ist Ada Countess of Lovelace (1815-1852), die schon vor über 150 Jahren erste Programme zur Bedienung von Rechenmaschinen schrieb und damit in einer Zeit, in der Frauen der Zugang zu Universitäten, Akademien und deren Bibliotheken verboten war, viel Mut bewiesen hat.

Den Vorbildcharakter, den Ada Lovelace für die Mädchen und Frauen heute haben kann, greift das Projekt auf und setzt gezielt Mentoring-Strategien ein: Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge und Frauen in technischen Ausbildungsberufen werden als Mentorinnen aktiv und informieren, beraten und betreuen Schülerinnen. Sie gehen in die Schulen, organisieren Projekttage an Hochschulen und präsentieren sich kleinen Gruppen von interessierten Schülerinnen als Modelle. Sie informieren über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten und erzählen den Schülerinnen die eigene Biografie, insbesondere ihre Überlegungen und Erfahrungen zur Studienfachwahl und Berufsfindung. Bei Besuchen an den Hochschulen überwinden die Schülerinnen erste Schwellen, wenn sie z.B. Experimente im Labor durchführen oder ihre eigene Homepage erstellen. Computer– und Roboterkurse sowie Projekttage an Schulen oder Hochschulen nehmen nicht nur die mögliche Angst vor Mathematik, Naturwissenschaft und Technik, sie stärken auch das technikbezogene Selbstvertrauen der Schülerinnen und ermutigen sie, ihre mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Interessen weiter zu verfolgen. Die Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt wird durch gemeinsame Betriebserkundungen und den Austausch mit berufstätigen Fachfrauen überbrückt. Erfahrene studentische Mentorinnen höheren Semesters bieten zudem für Studienanfängerinnen spezielle Frauentutorien an, in denen diese sowohl fachliche als auch persönliche Unterstützung beim Studienstart finden. Solcherart betreute Studentinnen schließen sich oftmals später als Mentorinnen dem Ada-Lovelace-Projekt an und werden selber für die Schülerinnen aktiv.

Die im Projekt tätigen studentischen Mentorinnen und Auszubildenden werden regelmäßig durch pädagogisch geschulte Fachkräfte in speziellen Trainingsseminaren auf ihre Aufgaben vorbereitet und erweitern dadurch zusätzlich ihre sozialen Kompetenzen. Frauen, die bereits in naturwissenschaftlich-technischen Berufen



Projektstruktur

arbeiten, unterstützen das Projekt, indem sie über ihre Erfahrungen berichten, Studentinnen und Auszubildende beraten und Praktika vermitteln.

Eine intensive Öffentlichkeitsarbeit des Ada-Lovelace-Projektes an Schulen, bei Hochschulmessen, Berufsinformationsmessen und in den Medien soll neben den Schülerinnen selbst auch ihr soziales Umfeld informieren und LehrerInnen, Eltern und Gleichaltrige für die Thematik »Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen« sensibilisieren, damit diese die Schülerinnen in ihren naturwissenschaftlich-technischen Interessen unterstützen und sie ermutigen, ihre Berufs- und Studienfachwahl an diesen Interessen auszurichten.

Das Ada-Lovelace-Projekt wurde 1997 an der Universität Koblenz-Landau ins Leben gerufen und ist an zehn Hochschulen in Rheinland-Pfalz vertreten, die naturwissenschaftlich-technische Studiengänge anbieten. Landesweit werden von über 100 Mentorinnen aus Hochschulen und technischen Ausbildungsberufen sowie den Projektkoordinatorinnen vielfältige Aktivitäten und Kontaktmöglichkeiten für Schülerinnen zwischen 10 und 20 Jahren angeboten. In den ersten fünf Jahren der Projektaktivitäten konnten so etwa 16000 Schülerinnen angesprochen werden.

Für die Zukunft möchte das Ada-Lovelace-Projekt die Arbeit mit Mentorinnen aus den technischen Ausbildungsberufen erweitern sowie über die Lehreraus- und -weiterbildung eine Zielgruppe ansprechen, die auf die naturwissenschaftlich-technische Interessenentwicklung und die Studien- und Berufswahl der Schülerinnen einen wesentlichen Einfluss hat. Ziel eines solchen Engagements ist die Sensibilisierung der LehrerInnen für eine geschlechtergerechte Didaktik und die Förderung didaktischer Kompetenzen, die die Interessen und Arbeitsweisen der Mädchen in naturwissenschaftlich-technischen Fachgebieten stärker berücksichtigen.

Viele Kooperationspartner aus Schulen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Arbeitsämtern, Vereinen, Verbänden und Betrieben engagieren sich gemeinsam mit dem Ada-Lovelace-Projekt für eine verstärkte Teilhabe von Frauen an den zukunftsträchtigen naturwissenschaftlich-technischen Berufen und an der Gestaltung moderner Technologien.

Das Projekt wird finanziert durch:
- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ),
- Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur (MWWFK),
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG),
- Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland.

Sponsoren: Accenture, Forschungszentrum Jülich GmbH, Heuft-Systemtechnik GmbH, IBM Mainz, Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland, Robert Bosch Stiftung, Siemens AG, Stadtsparkasse Koblenz, VDI-FIB.

Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (Hessen)

Linda Steger

Kontakt

MentorinnenNetzwerk
Hessisches Koordinierungsbüro
J. W. Goethe-Universität
Kreuzerhohl 50 | 60439 Frankfurt am Main
T 069) 798 297 31

Info@MentorinnenNetzwerk.de
www.MentorinnenNetzwerk.de

Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist ein Projekt zur Förderung von Frauen in den entsprechenden Studiengängen. Im MentorinnenNetzwerk werden Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen systematisch motiviert und während der Phasen Studieneinstieg, Studium und Berufseinstieg kompetent und in persönlichem Kontakt begleitet.

Mentoring als Instrument der Frauenförderung in Hochschulen

Frauen stoßen beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und Führungspositionen auf strukturelle Barrieren, die sie mit individuellen Strategien alleine nicht beseitigen können. Trotz besserer Abschlüsse und höherer Präsenz in naturwissenschaftlich-technischen Berufen stehen sie nach wie vor beim Berufseinstieg und beim Zugang zu Führungspositionen vor größeren Hürden als Männer. Ein Grund dafür ist der fehlende Zugang zu informellen Netzen, die zur persönlichen Förderung und beruflichen Entwicklung wichtig sind. Das MentorinnenNetzwerk setzt hier an und führt junge Frauen aus Schule und Hochschule (Mentees) mit berufserfahrenen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (Mentorinnen) zusammen.

Mit dem MentorinnenNetzwerk werden zwei im Hessischen Hochschulgesetz verankerte Prinzipien effizient zusammengeführt: Förderung von Studierenden und die Frauenförderung in Studiengängen mit geringem Frauenanteil werden durch Mentoring unterstützt.

Ziele des MentorinnenNetzwerks

Das MentorinnenNetzwerk verfolgt mit seiner Arbeit folgende Ziele:

- Frauen in ihren beruflichen Kompetenzen zu stärken und diese sichtbar zu machen,
- Mädchen und Frauen in den berufsbiographisch wichtigen Studien- und Übergangsphasen zu begleiten:
  - Oberstufenschülerinnen von der Schule in die Hochschule,
  - Studentinnen im Studium und beim Einstieg ins Berufsleben,
  - Nachwuchswissenschaftlerinnen während ihrer Promotion und Habilitation,
- ein Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik etablieren.

Langfristig strebt das MentorinnenNetzwerk an:

- den Frauenanteil in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu steigern,
- die Absolventinnenzahlen durch die Verminderung von Studienabbrüchen zu erhöhen,
- den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen in Wirtschaft und Wissenschaft zu erhöhen und
- die Karrierechancen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik zu verbessern.

Mentoring, Networking und Training im MentorinnenNetzwerk

Das Angebot des MentorinnenNetzwerks umfasst mehrere Bausteine, die von der Projektarbeit mit Schülerinnen über die Mentoring-Kooperation zu Fortbildungen und Vernetzungsmöglichkeiten für Studentinnen, Berufseinsteigerinnen, wissenschaftliche Nachwuchskräfte und Mentorinnen führt:

Mentoringprojekt für Schülerinnen

Mit dem Modellprojekt »Mentoring für Schülerinnen« wird das Ziel verfolgt, mehr Schülerinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu motivieren, bestehende Maßnahmen der Hochschulen zur Steigerung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Fächern zu unterstützen sowie die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Schulen zu fördern.

An dem Projekt beteiligen sich fünf hessische Hochschulen, die mit jeweils einer Schule vor Ort kooperieren. An jeder Schule nehmen etwa 20 Schülerinnen der Oberstufe als Mentees teil, an den Hochschulen engagieren sich je etwa 5 Studentinnen als Junior-Mentorinnen.

Die Junior-Mentorinnen zeigen den Schülerinnen während eines Schuljahres den Studienalltag und beraten sie bei der Studienwahl. Im Laufe des Projektes haben die Schülerinnen die Möglichkeit, die Hochschulen kennen zu lernen, Vorlesungen zu besuchen, im Labor mitzuarbeiten, Arbeitsplätze von berufstätigen Frauen zu erkunden und vieles mehr. Die Junior-Mentorinnen werden durch spezielle Seminare auf ihre Tätigkeit vorbereitet und geben die Begeisterung für ihr Fach an die Schülerinnen weiter.

Mentoringprogramme für Studentinnen, Berufseinsteigerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das MentorinnenNetzwerk vermittelt Mentoring-Kooperationen für Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der hessischen Hochschulen. Die jungen Frauen (Mentees) werden von berufserfahrenen Frauen (Mentorinnen) bei ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Entwicklung und Karriereplanung unterstützt.

In der Modellphase (1998 – 2000) an der Technischen Universität Darmstadt und der Fachhochschule Frankfurt am Main wurden Kooperationen vermittelt, deren inhaltlicher und zeitlicher Rahmen von den Teilnehmerinnen selbst bestimmt wurden. Nach Einrichtung des Hessischen Koordinierungsbüros an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt (2001) wurde das Konzept auf der Basis der wissenschaftlichen Evaluation der Modellphase weiterentwickelt und an die Erfordernisse einer Ausweitung des MentorinnenNetzwerks auf alle hessischen Hochschulen angepasst. Insgesamt wurden bisher etwa 230 Mentoring-Kooperationen vermittelt.

Die aktuellen Mentoringprogramme für Studentinnen beginnen zweimal im Jahr jeweils zum Semesteranfang . Sie haben eine Laufzeit von zwölf Monaten und bestehen aus drei Säulen: Mentoring, Training und Networking. Ein umfangreiches Rahmenprogramm bietet allen Teilnehmerinnen die Möglichkeit zur Fortbildung und Vernetzung. In den Workshops und Seminaren können die Teilnehmerinnen ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen vertiefen und stärken. Im Netzwerk können sie Kontakte knüpfen, die ihre berufliche Entwicklung fördern und Türen öffnen. Parallel dazu läuft die individuelle Kooperation mit der eigenen Mentorin, die in begleitenden Supervisionen

reflektiert werden kann.

Pro Durchgang nehmen ca. 40 Tandems (40 Mentees und 40 Mentorinnen) teil. Die Teilnahme am Mentoringprogramm wird zertifiziert.

An den Mentoringprogrammen können alle Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Absolventinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge der am MentorinnenNetzwerk beteiligten hessischen Hochschulen teilnehmen. Voraussetzung ist ein Vorgespräch mit den Koordinatorinnen des Projekts.

Als Mentorinnen engagieren sich erfolgreiche Frauen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung aus dem gesamten Bundesgebiet.

Mentees und Mentorinnen profitieren vom Mentoring

Seit dem Bestehen des MentorinnenNetzwerks haben 776 Frauen und Mädchen von Mentoring und Vernetzung profitiert: 368 Mentees (Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen), 275 Mentorinnen, 105 Schülerinnen sowie 28 Junior-Mentorinnen. Momentan zählt das MentorinnenNetzwerk 450 Mitglieder. (Stand: 15. April 2003)

Mentees profitieren in unterschiedlicher Weise von der Kooperation mit einer Mentorin. Studentinnen schätzen das Mentoring als Orientierungshilfe im Studium, vor allem bei der Fächerwahl. Sie sind daran interessiert, welche Schwerpunkte von der Mentorin aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen als aussichtsreich auf dem Arbeitsmarkt eingeschätzt werden und welche zusätzlichen Qualifikationen dazu erforderlich sind. Darüber hinaus suchen vor allem die Studentinnen aus den Studiengängen mit einem sehr geringen Frauenanteil eine außenstehende Ansprechpartnerin mit ähnlichen Erfahrungen. Sie kann die Studentin motivieren und Vorbild sein. Studentinnen, die kurz vor Ende ihres Studiums stehen, begrüßen die Unterstützung ihrer Mentorin bei der Themenwahl für ihre Diplomarbeit und bei der Beratung zu ihren beruflichen Möglichkeiten. Sie sind sehr an beruflichen Kontakten, die ihre Mentorin vermitteln kann, interessiert und nutzen diese für ihre eigene berufliche Entwicklung. Berufseinsteigerinnen schätzen sowohl die Beratung ihrer Mentorin bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien als auch die Möglichkeit, durch sie Kontakte zu Personen mit Personalentscheidungskompetenz zu erhalten und dadurch die Chancen für den Berufseinstieg in einem Bereich, in dem sie gerne arbeiten würden, zu erhöhen.

Mentorinnen schätzen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen an jüngere Frauen weiter zu geben. Sie nutzen die Kooperation mit der Mentee auch dazu, die eigene Berufsbiographie zu reflektieren. Für jüngere Mentorinnen bietet die Kooperation die Möglichkeit, den Kontakt zur Hochschule aufrecht zu erhalten. Ein gemeinsames Ziel der Mentorinnen ist es, den Anteil von Frauen in ihrer Berufssparte langfristig zu erhöhen und damit auch Karrierewege für Frauen zielorientiert zu verfolgen. Die Mentorinnen profitieren auch von den Supervisions- und Fortbildungsangeboten des Projekts und von der Vernetzung untereinander.

Die bisherige Organisation des MentorinnenNetzwerks und Überlegungen zur Fortführung des Projekts

Das Projekt wurde vom Hessischen Sozialministerium initiiert und wird vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst finanziert. Auftakt bildete eine Fachtagung, die im Oktober 1997 an der TU Darmstadt durchgeführt wurde. Von 1998-2000 war das Mentorinnen-Netzwerk als Modellprojekt an der TU Darmstadt und der Fachhochschule Frankfurt am Main eingerichtet.

Aufgrund des großen Erfolgs und der starken Nachfrage auch von anderen hessischen Hochschulen wurde 2001 das Hessische Koordinierungsbüro als Servicestelle für alle hessischen Hochschulen mit Sitz an der J. W. Goethe-Universität Frankfurt etabliert. Inzwischen beteiligten sich sechs Hochschulen aktiv am MentorinnenNetzwerk: TU Darmstadt, J. W. Goethe-Universität Frankfurt am Main, Philipps-Universität Marburg und die Fachhochschulen Frankfurt am Main, Fulda und Wiesbaden. Die Beteiligung weiterer hessischer Hochschulen ist geplant.

Im nächsten Jahr beginnt für das MentorinnenNetzwerk eine neue Phase. Da die Finanzierung durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst Ende 2003 ausläuft, müssen neue Finanzierungsmodelle gefunden werden. Die hessischen Hochschulen überprüfen derzeit Möglichkeiten der Übernahme oder Beteiligung an der Finanzierung. Welche Finanzierungsmodelle greifen, wird sich in den nächsten Monaten zeigen.

Datensätze von ca. 7.000 qualifizierten Wissenschaftlerinnen

Aufgaben und Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Politik

- Sichtbarmachung des vorhandenen Potenzials an qualifizierten Wissenschaftlerinnen (Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen)

- Unterstützung bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen für
  - Professuren
  - Lehrstuhlvertretungen
  - Gremien, Kommissionen, Ausschüsse
  - Gutachten
  - EU-Tätigkeiten
  - Beratungen, Vorträge

Die Datenbank ermöglicht

- **Online-Suche** nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen
  Die Suchkriterien sind:
  - Arbeits- und Forschungsschwerpunkte, d.h. Fächer, Schwerpunkte und Lehrbereiche
  - Status
  - Bereiche, in denen die Wissenschaftlerinnen Berufserfahrung haben
  - Interesse der Wissenschaftlerinnen an einer bestimmten Position

- **Online-Neuaufnahme** von Professorinnen, habilitierten und promovierten Wissenschaftlerinnen aus allen Fachdisziplinen und allen Sektoren

- **Online-Aktualisierung** bereits bestehender Datensätze durch die Wissenschaftlerinnen selbst

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Kontakt Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS – Universität Bonn
Poppelsdorfer Allee 15 | D-53115 Bonn | T +49 (0)228/73 48 38 | F +49 (0)228/73 48 40 | femconsult@cews.uni-bonn.de | www.femconsult.de

mentorING an der Technischen Universität München

Ulla Weber

Kontakt

Dr. Ulla Weber

Technische Universität München
Koordinierungsstelle mentorING
Arcisstraße 19 | 80290 München
T (089) 289 22319

weber@zv.tum.de
www.fb.ze.tu-muenchen.de/mentoring/index.html

mentor*ING *läuft seit Anfang 2002 am Frauenbüro der Technischen Universität München (TUM): Mentorinnen und Mentoren beraten und unterstützen Schülerinnen, Studentinnen und Berufsanfängerinnen bei ihrer Lebens-, Studien- und Karriereplanung

Ingenieure und Ingenieurinnen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt wie kaum andere Fachkräfte und ein naturwissenschaftlich-technisches Studium eröffnet zahlreiche Karrieremöglichkeiten in Wirtschaft und Wissenschaft. Frauen trifft man eher selten im technischen Bereich – trotzdem oder deshalb. Wenige Frauen wählen mathematisch-naturwissenschaftliche Leistungskurse oder entscheiden sich für die entsprechenden Studiengänge. Und später im Job ist die Ingenieurin ohnehin die Ausnahmeerscheinung und das männliche das normale Geschlecht.

Mit dem ***mentor*ING**-Programm will das Frauenbüro der TUM erreichen, dass mehr Frauen in den entsprechenden Branchen arbeiten. Im Rahmen des in Kooperation mit imento, einem Institut für Mentoring, Training und Organisationsentwicklung, durchgeführten Programms erhalten Schülerinnen Ermutigung, sich für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium zu entscheiden, Studentinnen Unterstützung bei ihrem Einstieg ins Berufsleben, und Berufsanfängerinnen Beistand bei der Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen. Das Instrument, das diese Bandbreite leistet, ist »Mentoring«: Die Koordinierungsstelle ***mentor*ING** vermittelt den Teilnehmerinnen des Programms die kontinuierliche Beratung und Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor. Der Mentor oder die Mentorin unterstützt die Mentee dabei, ihre Persönlichkeit weiter zu entwickeln und ihre Fähigkeiten auszubauen. Meist ist die Mentorin älter als die Mentee, auf jeden Fall verfügt sie über Erfahrungen und Wissen, die die Mentee noch nicht sammeln konnte und die die Mentorin in regelmäßigen Gesprächen an die Mentee weitergibt. Der verbindliche Kontakt zu Mentorin oder Mentor dauert ein Jahr und wird durch ein begleitendes Rahmenprogramm unterstützt.

Die Pilotphase des Programms ist auf drei Jahre angelegt – sie hat eine Laufzeit von Anfang 2002 bis Ende 2004. Die Hauptlast der Kosten (90%) tragen der Europäische Sozialfonds und der Freistaat Bayern. 10% werden aus Mitteln des HWP–Fachprogramms Chancengleichheit geleistet. Die Finanzierung nach 2005 ist bislang noch ungeklärt. Zur Zeit werden verschiedene Optionen geprüft.

Mittlerweile sind zwei der geplanten Module gestartet: ***mentor*ING** für Studentinnen und ***mentor*ING** für Schülerinnen. 16 Studentinnen der Fakultäten Elektrotechnik, Informatik und Maschinenwesen konnten als erstes von ***mentor*ING** profitieren. Im Mai 2002 wurden sie und ihre Mentorinnen und Mentoren aus unterschiedlichen Münchner Unternehmen zusammengeführt. Noch ist das gemeinsame Jahr nicht zu Ende. Aber auch schon jetzt berichtet der überwiegende Teil der Mentees, durch das Feedback einer erfahrenen Person aus der Arbeitswelt für die berufliche wie auch für die persönliche Entwicklung enorm gewonnen zu haben. Einen großen Gewinn durch die Teilnahme am Programm sehen die Mentees in dem Einblick in das Berufsleben und die unterschiedlichen Berufsprofile von Ingenieurinnen – ein Wissen, das ihnen zuvor größtenteils gefehlt hat, aber sehr wichtig für die gegen Ende des Studiums anstehenden karrierereleventen Entscheidungen ist. Weiterhin konnten viele der Studentinnen über ihre

Mentoren/innen wichtige Kontakte für das spätere Berufsleben knüpfen. Zudem sind es nicht nur die Verbindungen in die Industrie und damit zu potentiellen späteren Arbeitgebern, die sich für die Studentinnen aus der Teilnahme am Programm ergeben haben. Ebenso meinen die Mentees, von den Kontakten zu den anderen Teilnehmerinnen zu profitieren. In einem weitgehend männerbeherrschten Studienumfeld wissen die Studentinnen es zu schätzen, sich mit Frauen in einer ähnlichen Lebenssituation wie der eigenen austauschen zu können. In der Vernetzung mit Gleichgesinnten sehen übrigens auch die Mentorinnen und Mentoren den entscheidenden Vorteil an ihrer Teilnahme am Programm.

Ein schöner Beleg für das Funktionieren des Konzepts und der Umsetzungsstrategien von ***mentor*ING** ist außerdem die Begeisterung, die die Studentinnen für ihre zweite Rolle im Rahmen des Programms – der Betreuung einer Schülerin – aufbringen. Seit Oktober 2002, wirken die studentischen Mentees mit großem Engagement als Mentorinnen für Schülerinnen der Münchner Gymnasien. Sie sprechen mit den Schülerinnen nicht nur über eine mögliche technisch-naturwissenschaftliche Laufbahn, sondern gehen mit ihnen zum TUM-Film, laden sie zur Glühweinparty in ihr Studentenwohnheim ein und nehmen sie mit in die Universität, um ihnen das Programmieren vorzuführen. Der Eifer der Studentinnen zeigt, wie sehr sie die Idee von ***mentor*ING** aufgrund eigener Erfahrungen wertschätzen. Die Schülerinnen ihrerseits sind froh über die seltene Möglichkeit, sich schon vor Studienbeginn über die Inhalte und Angebote eines naturwissenschaftlich-technischen Studiums und der Hochschule überhaupt zu informieren. Ihre Mentorin kann ihnen berichten, welche Anforderungen in der Uni gestellt werden, welche Spielregeln dort gelten und welche Bedingungen sie für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium mitbringen sollten.

Im September 2003 wird die dritte Zielgruppe des Programms, die Berufsanfängerinnen, an den Start gehen. Zeitgleich beginnt der zweite Durchgang für die Studentinnen und im Oktober 2003 werden die nächsten Schülerinnen als Teilnehmerinnen von ***mentor*ING** zum ersten Mal in die TUM kommen.

Evaluation der Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen

Astrid Franzke

Kontakt

Dr. Astrid Franzke *

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Genderforschung
Goschentor 1 | 31134 Hildesheim

http://zif.uni-hildesheim.de

**Dr. Astrid Franzke, war bis Januar 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen und der Universität Hildesheim*

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) initiierte im Rahmen des Fachprogramms Chancengleichheit im Oktober 2000 ein Mentoringprogramm, in dessen Verlauf an neun Hochschulen Mentoringprojekte durchgeführt wurden. Deren externe Evaluation erfolgte in einem Projekt der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), angesiedelt am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen und der Universität Hildesheim. *Ziel* der externen Evaluation ist es, die strukturellen und regionalen Bedingungen und Potentiale dieser Mentoringprojekte über eine Bestands- und Strukturanalyse herauszuarbeiten, zu dokumentieren und deren Impulse für die Frauenförderung darzustellen.

Ausgewählte Evaluationsergebnisse

Die Inhaltsanalyse der Mentoringkonzepte identifiziert neben dem gemeinsamen Grundkonsens das differenzierte Profil der Projekte, das auch aus der Übersicht deutlich wird. Das *Instrument »Mentoring«* wird als sehr individuell beschrieben: Mentoring schließt in einem intensiven, professionell organisierten Beratungs- und Förderzusammenhang neben beruflichen Belangen auch individuelle Kompetenzentwicklung und persönliche Lebensplanung ein. Es bleibt einem ausgewählten Teilnehmerinnenkreis vorbehalten und setzt auf qualitative Aspekte.

Institutionell sind alle Mentoringprojekte bei den Frauenbeauftragten/Frauenbüros angesiedelt. Sie basieren auf einem mehrjährigen *Erfahrungshintergrund* in der Anwendung von Instrumenten zur *Geschlechtergleichstellung* und profitieren von den aufgebauten Netzwerkstrukturen. Mentoring wird als eine wichtige Ergänzung, nicht als Ersatz für bestehende Frauenförderinstrumente betrachtet und eingesetzt. Niedersächsische Hochschulen verfügen bis auf wenige Ausnahmen jedoch über keine Erfahrungen mit *Mentoring-Programmen*; bezogen auf die Zielgruppe Frauen wird Mentoring erstmals angewendet.

Alle Mentoringprojekte für Frauen setzen an *Schnittstellen* zur beruflichen Neuorientierung an. Sie suchen diese Übergänge – von der Schule ins Studium, vom Studium in die Wissenschaft oder in die berufliche Praxis, von der Promotion zur Habilitation oder in die Wirtschaft/ Behörde – durch konkrete Förderbeziehungen zu erleichtern, damit die beteiligten Frauen Entscheidungen qualifiziert treffen können.

Die Mentoringprojekte sind intern und extern unterschiedlich stark *vernetzt*. Intern wird vor allem mit der Zentralen Studienberatung und der Zentralen Weiterbildungseinrichtung kooperiert. Bis auf ein Projekt haben alle Projekte externe Kooperationen. Fachhochschulen verfügen durch ihr anwendungsorientiertes Profil über vielfältige Praxiskontakte. Allerdings konnten bestehende Praxiskontakte der Einrichtung für das Mentoringprojekt nicht unmittelbar verfügbar gemacht werden.

Die *regionalen Einbindungen* differieren nach Standortfaktoren und Zielgruppen. Schülerinnenprojekte haben zahlreiche Kooperationen zu Schulen und außerschulischen Bildungsangeboten. Studentinnen-, Absolventinnen- und Doktorandinnenprojekte orientieren sich in die Hochschule hinein, suchen aber auch die Kooperationen in den Wirtschaftsraum, um die beruflichen Perspektiven zu erweitern.

Einrichtung	Projekt	Zielgruppen	Projektlaufzeit
Universität Hannover	Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft – 2001	Schülerinnen, Studentinnen Doktorandinnen, Habilitandinnen	01.01.01 bis 31.12.01
Universität Hannover	Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft – 2002 – Schülerinnenmentoring	Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen	01.07.02 bis 30.06.03
Universität Lüneburg	Mentoring für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen	Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen	01.01.01 bis 31.12.03
Universität Oldenburg, FH Oldenburg /Ostfriesland/ Wilhelmshaven	Women@TEC	Studentinnen, Absolventinnen , Habilitandinnen	01.03.01 bis 31.08.02
U Braunschweig, HBK Braunschweig, FH Braunschweig/Wolfenbüttel	STEP IN! Mentoring & Mobilität	Schülerinnen, Studentinnen Nachwuchswissenschaftler - innen, Lehrende	01.01.01 bis 31.12.03
TU Clausthal	Mentoring-Baukasten-System	Schülerinnen, Studentinnen Absolventinnen	01.01.01 bis 31.12.03
FH Nordostniedersachsen	FRA.ME-FrauenMentoring	Schülerinnen, Studentinnen	01.06.01 bis 31.05.04
FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven	Mentoring für Schülerinnen und Studentinnen	Schülerinnen, Studentinnen	01.12.01 bis 31.05.03
FH Osnabrück	Mentoring-Programm zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen	Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen	01.04.01 bis 31.03.03

Die *Zugangsvoraussetzungen* für die *Mentees* (alle weiblich) sind sehr vielfältig gestaltet. Sie reichen von einem offenen Zugang, über persönliches Ansprechen und förmliche Ausschreibungen (Bewerbungen) bis hin zu dezidierten Auswahlverfahren (Fragebögen, Interviews, Selbstauskünfte, Assessment Center). Die Mentees kommen aus einem breiten naturwissenschaftlich-technischen bzw. technikbezogenen *Fächerspektrum*.

Für die Mentorinnen/Mentoren wird die Zugangsvoraussetzung *»Geschlecht«* unterschiedlich gehandhabt. Vier Projekte lassen nur Mentorinnen zu, vier Projekte arbeiten mit *Mentorinnen und Mentoren*. Ein Projekt ist in Bezug auf diese Frage noch nicht auswertbar. Die Mentorinnen/Mentoren repräsentieren eine Vielfalt an naturwissenschaftlich-technischen Fachdisziplinen, Karrierestufen und berufspraktischen Erfahrungen. Studentinnen sowie Frauen und Männer aus Wirtschaft, Behörden und Wissenschaft engagieren sich als Mentorinnen/Mentoren.

Die Projekte arbeiten mit verschiedenen Anreizsystemen für Mentorinnen/Mentoren. Studentische *Mentorinnen* werden über Hilfskraftverträge bezahlt und die Tätigkeit wird eventuell auch als Studienleistungen anerkannt, bedingt durch die praxisorientierte Ausbildung eher an Fachhochschulen als an Universitäten.

Vier Projekte bieten ein klassisches *One-to-one-Mentoring* mit dem Kernstück der Tandembeziehung an. In einem Fall wird das Mentoring als Triple-Beziehung ausgestaltet, um zu überprüfen, ob sich aus dieser Konstellation andere Effekte ergeben. Zwei Projekte gestalten die Arbeit in Zwei-zu-eins-Beziehungen. Ein Projekt entschied sich dafür, einen über das Internet verfügbaren Studienwegweisers zu erstellen, um allgemeine Zugangsbarrieren von Schülerinnen und Schülern abzubauen.

Nahezu alle Mentoringprojekte bieten ein differenziertes *Rahmenprogramm* für Mentees zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen an: Verhandlungsführung, Rhetorik, Teamarbeit, Projektmanagement, Präsentations- und Moderationstechniken, Self-Marketing, Zeitmanagement- und Konfliktmanagement, Kommunikations- und Bewerbungstraining, Karriereplanung. Für Mentorinnen/Mentoren sind Seminare zu ihren Aufgaben und Kompetenzen sowie zu Coaching- und Beratungskompetenzen und zu Möglichkeiten und Grenzen von Mentoring vorgesehen. Die Universitäten haben hier umfangreichere Angebote unterbreitet als die Fachhochschulen.

Integriert in das Mentoring bieten fünf Projekte Gender-Trainings und Qualifikationsseminare zu *Frauen- bzw. Geschlechterthemen* an. Je stärker Themen an der Schnittstelle von Naturwissenschaften und Gender bearbeitet werden, desto genauer werden Probleme der strukturellen Frauendiskriminierung in den Blick genommen. Solche Seminare bilden aber eher die Ausnahme und finden sich eher an Universitäten. Alle Mentoringkonzepte, die nur Mentorinnen zulassen, enthalten Reflexionen auf die Geschlechterhierarchie.

In Abhängigkeit von der Verbindlichkeit des Mentoring (lose Arbeitsbeziehung oder vertragliche Vereinbarung) ist der *Abschluss* für die Mentees gestaltet. Die Modelle reichen von der Anerkennung als Arbeitsgemeinschaft für Schülerinnen mit Eintrag ins Zeugnis, über Teilnahmebescheinigungen bis hin zum Mentoringbrief. Am häufigsten wird mit Teilnahmebescheinigungen und Zertifikaten gearbeitet.

Impulse für die Frauenförderung

Die Frauenbüros erweitern ihre Vielfalt der Förderinstrumente und verzeichnen einen großen Imagegewinn durch ein innovatives Angebot zur Qualitätssicherung. Sie entwickeln mit Mentoringprojekten neue Arbeitsbeziehungen zu den beteiligten Fachbereichen, Instituten, Institutsdirektoren, Dekanen, deren Interessenlagen (z.B. im Wettbewerb um Standortvorteile und Studentinnen) wirksam mit Konzepten der Frauenförderung verknüpft werden konnten. Die männlich geprägte Hochschulöffentlichkeit reagiert sensibler und kooperativer auf Frauenförderung. Frauen erkennen schrittweise den Nutzen von Netzwerken und sind bereit, darin zu investieren. Mentoring ebnet vielfältige regionale Kooperationen und gibt Anregungen für die Planung von Schulprojekten und Marketingprojekten des Frauenbüros.

Implementierung

Implementierungsbemühungen sind Bestandteil aller Mentoringkonzepte. Die realisierten Ansätze sind facettenreich: Verankerung in Frauenförder- und in Strukturentwicklungspläne, Verzahnung mit anderen Instrumenten der Frauenförderung (z.B. Girlsday), Aufnahme in Careerservice der Hochschule, Integration in Reformfachhochschulprojekte. Die größten Implementierungshindernisse werden in den knappen Ressourcen der Hochschulen gesehen, wobei sich alle Hochschulen mit z.T. beachtlichen Eigenmitteln beteiligen (zwischen 6.100 Euro und 58.800 Euro). Ohne Fortführung der finanziellen Förderung durch das MWK wären die Mentoringprojekte derzeit nicht machbar.

Hochschulinitiative zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (FH)

Eveline Luutz, Sabine Hüttinger und Rudolf Schweikart

Kontakt

Dr. habil. Eveline Luutz (Koordinatorin)

Hochschule für Technik, Wirtschaft
und Kultur Leipzig
FB Sozialwesen
Karl-Liebknecht-Straße 145
Postfach 30 00 66
04251 Leipzig
T (0341) 3076 4372

luutz@sozwes.htwk-leipzig.de
http://hi.sozwes.htwk-leipzig.de/
karriere/Startseite.htm

1. Zielsetzung und Inhalte der Hochschulinitiative

Die Hochschulinitiative zur Steigerung des Anteils von Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (FH) nahm ihre Arbeit im April 2001 auf. Sie verfolgt mehrere miteinander verbundene Zielstellungen, welche unterschiedlichen Modulen zuzuordnen sind:

1. Das Schülerinnenmodul verfolgt mittelfristig das Ziel, den Anteil an Frauen in den bislang von ihnen nur selten gewählten Studiengängen Maschinenbau, Elektrotechnik, Drucktechnik und Informatik zu erhöhen. Schülerinnen ab der Klassenstufe 8 aus Gymnasien des Umlandes werden über einen Zeitraum von mehreren Jahren 3 bis 4 Mal pro Jahr in die Labore dieser Fachbereiche eingeladen. Unter Anleitung von Hochschullehrerinnen und Studentinnen bearbeiten sie erste kleine Problemstellungen des Faches, führen Experimente durch und werten diese aus.
   Die Schülerinnen sollen die Möglichkeit erhalten, Vorbehalte gegenüber Technik abzubauen, Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Problemen zu gewinnen und für sich zu prüfen, ob ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium als eine Option bei der Studienfachwahl in Frage kommen könnte.
2. Parallel dazu wird im Modul »Berufliche Orientierungshilfen« langfristig ein Angebot für die Studentinnen der Hochschule konzipiert und profiliert, welches ihnen hilft, den Übergang vom Studium in ein von Männern dominiertes naturwissenschaftlich-technisches Berufsfeld erfolgreich zu meistern. Hierzu gehört neben speziellen Beratungsangeboten während des Studiums auch der Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerkes, das die Absolventinnen bei den ersten Schritten in den Beruf unterstützend und beratend begleitet.
3. Ein drittes Modul, das als ein Forschungsmodul ausgewiesen ist und unter der Überschrift »Karriereplanung« steht, geht der Frage nach, ob der geringe Anteil von Frauen in leitenden Positionen in allen gesellschaftlichen Sphären neben strukturellen Hemmnissen auch durch geschlechtsspezifisch divergierende Karriereerwartungen und -pläne während und nach dem Studium verursacht ist.

2. Ergebnisse

Im Schülerinnenmodul arbeiten wir im Jahresdurchschnitt mit 70 Schülerinnen der Klassenstufen 8 – 12; einige Mädchen nehmen seit drei Jahren an den Angeboten teil. Mit jedem neuen Schuljahr werden neue Schülerinnen der Klasse 8 mit sehr guten Noten in den naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern aufgenommen. In Folge der durch die Projektarbeit initiierten Selbstselektionsprozesse scheiden immer auch Mädchen aus, welche nach reiflicher Prüfung für sich zu dem Schluss gelangten, dass ein Technikstudium für sie nicht in Frage kommt.

Der Arbeit mit den jüngeren Schülerinnen räumten wir Priorität ein. Zum einen geht es uns um eine langfristig angelegte Mitarbeit, während der die Mädchen Interessen ausformen und auf ihre Tragfähigkeit hin prüfen sollen. Zum anderen muss die Förderung naturwissenschaftlicher Interessen u.E. zu einem Zeitpunkt einsetzen, an dem für die Mädchen die Wahl der Abiturleistungskurse und die Abwahl bestimmter Fächer, beides berufs- und studienstrategische Vorabentscheidungen, noch offen und durch die

Projektarbeit beeinflussbar sind.

An vier Samstagen im Jahr bieten wir den Schülerinnen eine Ganztagsveranstaltung an einem Fachbereich der Hochschule an. In kleinen Gruppen arbeiten sie – angeleitet durch Hochschullehrerinnen und Studentinnen – in den Labors an der eigenständigen Lösung kleiner Aufgabenstellungen. Bewährt hat sich hierbei die deutlich vom Schulunterricht unterschiedene Form der Arbeit und die Betreuung durch Studentinnen, die von Alter, Status und Sprache den Schülerinnen nahe sind und denen gegenüber Fragen und Vorbehalte offener ausgesprochen werden als gegenüber den Professorinnen.

Bewährt hat sich ferner, dass jede Veranstaltung anhand eines kurzen Fragebogens, den die Schülerinnen am Ende jeder Veranstaltung ausfüllen, evaluiert wird. So können die Kritiken und Anregungen der Mädchen kurzfristig Berücksichtigung finden.

Im Bereich der beruflichen Orientierungshilfen für Studentinnen hat sich inzwischen ein Zyklus etabliert, der unter der Überschrift »Marktplatz Karriere« im Sommersemester 2002 erstmals stattfand und Studentinnen ein spezifisches Kompetenztraining für den Übergang vom Studium in den Beruf anbot. Das Themenspektrum spannte sich von der Präsentation von Fach- und Sozialkompetenzen über Berufsfelderkundung bis zu Networking und Mentoring.
Nach zögerlicher Annahme des Angebotes im ersten Jahr (lediglich 11 Studentinnen nahmen teil) wurde der Zyklus unter dem neuen Namen »Kompetenztraining für Studentinnen« (das Wort »Karriere« wird von Studentinnen immer noch überwiegend negativ attribuiert) und mit leicht veränderten Inhalten erneut angeboten. Durch Empfehlungen von Teilnehmerinnen aus dem ersten Zyklus stieß das Angebot nun auf rege Nachfrage, so dass die Teilnehmerinnenzahl im Hinblick auf die Qualität des Angebotes auf 20 begrenzt werden musste.

Inzwischen findet der Kurs zum dritten Male statt und hat sich einen festen Platz innerhalb der Angebote des Studium generale erobert. Zu Beginn eines jeden neuen Kurses werden die Erwartungen der Teilnehmerinnen per Fragebogen erhoben und am Ende des Zyklus' erbitten wir eine Bewertung der angebotenen Inhalte und der Methodik. Beides zusammen bildet die Grundlage der Evaluation, so dass auch hier Anregungen und Kritiken rasch aufgenommen werden können.
Im Modul »Karriereplanung« wurden die Erhebungsunterlagen erarbeitet, und es wurden 80 Studentinnen und Studenten des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften mittels eines standardisierten Fragebogens vergleichend zu ihren Karriereplänen befragt.

Parallel zur Auswertung der Studentenbefragung erfolgte eine schriftliche Befragung von Absolventen des Fachbereiches. Die Ergebnisse beider Befragungen wurden in explorativen Interviews vertieft. Gegenwärtig läuft die Auswertung der Daten.

Erste Erkenntnisse werden in einem im Studium generale angesiedelten Workshop unter dem Titel »Intensivtraining Karriereplanung für Studentinnen« im Sommersemester 2003 vorgestellt.

3. Perspektiven

Eine Fortführung der Hochschulinitiative an der HTWK Leipzig ist aus unserer Sicht wünschenswert und notwendig.
Das Schülerinnenmodul kann beispielsweise als spezieller Mädchentag, an welchem die Labore zum Schnuppern nur für Mädchen geöffnet werden oder in Form eines Mädchenkontaktstudiums während der Semesterferien weitergeführt werden. Ein solches Konzept kann in Zusammenarbeit des Dezernats »Studienangelegenheiten« und von Verantwortlichen der Fachbereiche realisiert und in den Abläufen der Hochschule verankert werden. Die derzeitige Form der Eliteförderung von naturwissenschaftlich-technisch befähigten Mädchen ist jedoch nur schwerlich aufrecht zu erhalten.

Das Modul »Berufliche Orientierungshilfen« kann nach der über HWP finanzierten Anlaufphase mit wenigen zusätzlichen Ressourcen über die Fachbereiche und bestehende Netzwerke von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen fortgeführt werden.
Empfehlenswert wäre es, dieses Modul als geschlechtsspezifisches Angebot im Studium generale oder in den Einführungswochen der Fachbereiche zu verankern. Ein Ausbau der bisherigen Ansätze für Studenten beider Geschlechter könnte in einem zu schaffenden Career-Service fortgeführt werden, welcher der Verantwortung der Hochschule für den Berufseinstieg ihrer Absolventen und Absolventinnen in spezifischer Weise Rechnung zu tragen vermag.

Köln-Bonner Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Medizin

Mariola Piechotta

Kontakt

Christel Tomson

Gleichstellungsbeauftragte
der Universität zu Köln
Eckertstraße 4
50931 Köln
T (0221) 470 4830

gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de
www.uni-koeln.de/
organe/gleichstellungsbeauftragte

Im Mai 2001 wurde die Köln-Bonner Koordinierungsstelle als ein gemeinsames Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln, Christel Tomson, und der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Ursula Mättig, mit Sitz in Köln eingerichtet. Das Ziel dieses Projektes ist die Förderung von jungen Frauen in mathematisch-naturwissenschaftlichen sowie medizinischen Fächern und Berufszweigen. Die Koordinierungsstelle ist eine zentrale Anlaufstelle für Gymnasien, Gesamtschulen, Realschulen, Fachoberschulen sowie für berufsbildende Schulen und wird aus Mitteln des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, des Kanzlers sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln gefördert.

1. Ausgangslage und Zielsetzung der Arbeit der Koordinierungsstelle

Nach rund 100 Jahren Frauenstudium an den Universitäten in Köln und Bonn sind Frauen im naturwissenschaftlichen und medizinischen Bereich sowohl im Studium als auch in Forschung und Wirtschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Die Wahl eines naturwissenschaftlichen Studienfachs ist für junge Frauen immer noch weniger selbstverständlich als für junge Männer. Vergleicht man die Zahlen der letzten Jahre, fällt auf den ersten Blick eine positive Tendenz auf. Waren im Wintersemester 1993/94 an der Universität zu Köln 30,2 Prozent Studentinnen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben, ist ihr Anteil im Wintersemester 2002/03 auf 42,2 Prozent gestiegen. Das Fach Physik bleibt jedoch mit 26,1 Prozent weiterhin das Schlusslicht in der Beliebtheitsskala der Studentinnen. Auch im Bereich der Medizin sind positive Zahlen zu beobachten, so liegt der Frauenanteil im Studienfach Medizin bei über 50 Prozent. Betrachtet man jedoch die Positionen der höheren akademischen Laufbahn, so wird die Unterrepräsentanz sowohl im naturwissenschaftlichen als auch im medizinischen Bereich deutlich.

2. Projekte für Schülerinnen

Junge Frauen und Mädchen, die sich für Naturwissenschaften und Medizin interessieren, haben in der Schule oft einen schweren Stand. Gleichaltrige spotten über ihr Interesse, und Lehrerinnen und Lehrer wissen häufig nicht, wie sie diesem Wissensdurst gerecht werden sollen. Neben diesen sozialisationsbedingten Erfahrungen wirkt oft noch ein weiterer Aspekt hemmend auf die Motivation junger Frauen bei der Wahl eines naturwissenschaftlichen und medizinischen Studiums oder Berufs: Jungen Frauen fehlt es an weiblichen Vorbildern.

An diesen Stellen setzt die Koordinierungsstelle an: In Kursen speziell für Schülerinnen wird die Wettbewerbssituation zwischen Mädchen und Jungen aufgehoben. Den Schülerinnen wird auf diese Weise ermöglicht, sich ihrer eigenen Potenziale und Stärken bewusst zu werden und ihre Fähigkeiten zu entfalten. Darüber hinaus können die Teilnehmerinnen während der Veranstaltungen viele Kontakte zu Studentinnen sowie Naturwissenschaftlerinnen aus Wirtschaft und Wissenschaft und Medizinerinnen knüpfen, die ihnen einen Einblick in die Ausbildung und in die berufliche Praxis ermöglichen. Die Schülerinnen erhalten in den verschiedenen Veranstaltungen wertvolle Tipps und Informationen, die sie für ihr Studium nutzen können.

An der Universität zu Köln finden jährlich folgende Veranstaltungen in Kooperation mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sowie der Medizinischen Fakultät statt:

- Schnupperuniversität (Ende September)
- Girls' Day Mathematik/Informatik (Frühjahr)
- Studientag Medizin (Mai/Juni)

An der Universität Bonn findet jährlich folgende Veranstaltung in Kooperation mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät statt:

- Schnuppertag (Frühjahr)

2.1. Schnupperuniversität an der Universität zu Köln

Schülerinnen der Jahrgangsstufe elf aus Köln und Umgebung können sich Ende September vier Tage lang über Inhalte, Arbeitsweisen und Berufschancen in den Fächern Physik, Mathematik/Informatik und Chemie/Kristallographie informieren. Die Schülerinnen hören Vorlesungen und experimentieren in den Labors der einzelnen Institute. An drei Tagen steht das fachliche Wissen der naturwissenschaftlichen Fächer im Vordergrund, am vierten Tag werden die Schülerinnen über Aufbau, Organisation und Finanzierung des Studiums informiert. Berufstätige Naturwissenschaftlerinnen halten Vorträge und Workshops zur Studien- und Berufsinformation und sprechen mit den Teilnehmerinnen über eine mögliche berufliche Praxis in Wirtschaft und Forschung. Die Schülerinnen bekommen während der Schnupperuni einen Einblick in die naturwissenschaftlichen Fächer und lernen gleichzeitig den Studienalltag an der Universität kennen.
Die Schnupperuniversität wurde zum ersten Mal im Jahr 1998 veranstaltet.

2.2. Girls' Day Mathematik/Informatik an der Universität zu Köln

80 Schülerinnen der Jahrgangsstufen 9 und 10 aus Köln und Umgebung wird die Möglichkeit geboten, einen Tag lang an einem Informationstag rund um die Fächer Mathematik und Informatik an der Universität zu Köln teilzunehmen. Zum Programm gehören eine Vorlesung und acht Workshops, aus denen die Schülerinnen jeweils zwei auswählen können. Themen wie die Berechnung von Zufallszahlen, das kürzeste-Wege-Problem oder Mathematikaufgaben stehen dabei zur Auswahl. Auf diese Weise können die Teilnehmerinnen theoretisches Wissen erlernen und es anschließend praktisch am Computer anwenden.

Der Girls' Day Mathematik/Informatik fand im Jahr 2001 zum ersten Mal statt.

2.3. Studientag Medizin an der Universität zu Köln

Während dieser Veranstaltung haben 80 Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe aus dem Raum Köln die Möglichkeit, sich über Aufbau, Organisation und Inhalte eines Medizinstudiums zu informieren. Die Teilnehmerinnen nehmen an Vorlesungen, Führungen und einigen praktischen Übungen teil und lernen verschiedene Bereiche wie z. B. die Frauenklinik, Zahnklinik, Physiologie und Anatomie kennen. Der Studientag bereitet auf ein Medizinstudium vor, indem er den Schülerinnen vermittelt, welche Zusatzqualifikationen für ein erfolgreiches Medizinstudium erforderlich sind. Weiterhin bietet er den Schülerinnen Kontakt zu Medizinerinnen, die in ihren Positionen eine Vorbildfunktion für die Schülerinnen darstellen.

Der Studientag Medizin fand bundesweit zum ersten Mal am 27. Mai 2002 statt.

2.4. Schnuppertag an der Universität Bonn

Unter dem Motto »Perspektive Math-Nat« findet seit Frühjahr 2001 jährlich ein Schnuppertag für Schülerinnen an der Bonner Universität statt. Interessentinnen können sich an diesem Tag über das Studium der Fächer Mathematik, Physik, Chemie, Informatik, Meteorologie und Geodäsie/Geoinformation informieren. Neben Informationen über Zulassungsvoraussetzungen, Studienverlauf und Überblicksvorlesungen zu den einzelnen Fächern erhalten die Schülerinnen in Workshops Einblicke in die Praxis verschiedener Forschungsgebiete. Studentinnen höherer Semester informieren über ihre Studienerfahrungen und stellen sich den Fragen der Schülerinnen. Besonderen Anklang finden vor allem auch solche Fächer, die nicht an der Schule unterrichtet werden wie z. B. Astronomie oder Meteorologie.

2.5. Studienführer Naturwissenschaften

Ein gemeinsames Angebot der Koordinierungsstelle ist das Nachschlagewerk Hypatia – Handbuch für Naturwissenschaftlerinnen und solche, die es werden wollen, das in alphabetischer Reihenfolge alle naturwissenschaftlichen Fächer vorstellt, die an den Universitäten Köln und Bonn studiert werden können. Zu den Beschreibungen der einzelnen Fächer gehören formale Kriterien, allgemeine Informationen, Berufsperspektiven, Interviews mit Naturwissenschaftlerinnen und einige Rätsel. Zusätzlich enthält die Publikation einen Abriss zum Frauenstudium an beiden Universitäten und stellt die Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Medizin mit ihren Zielen und Projekten vor.

3. Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen der Universität zu Köln

Im Rahmen der Koordinierungsstelle wurde für Studentinnen und Absolventinnen der naturwissenschaftlichen Studiengänge das Cornelia-Harte-Mentoring-Programm (CHMP) an der Universität zu Köln eingerichtet. Es dient zur Förderung der Berufsorientierung im Studium und zur Unterstützung beim Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. Die Teilnahme an einem Mentoringprogramm bietet konkrete Einblicke in die Berufspraxis sowie informelle Prozesse und Strukturen, die im Studium normalerweise nicht vermittelt werden können. Die teilnehmenden Studentinnen erhalten durch den persönlichen Austausch einen Einblick in den Werdegang und den Berufsalltag der Mentorin sowie Impulse für die eigene Entwicklung.

4. Aussichten für die Zukunft

Die Projekte für Schülerinnen und Studentinnen sind auf großes Interesse gestoßen und sollen fortgeführt werden. Auf diese Weise kann eine Nachhaltigkeit im Wirken der Koordinierungsstelle geschaffen werden, die sowohl eine kontinuierliche Förderung der jungen Frauen als auch die Festigung und Vertiefung bestehender Kontakte zu den Schulen sowie zu Institutionen innerhalb wie außerhalb der Universität ermöglicht. Empirische Untersuchungen der Mittelstufe dokumentieren abnehmendes Interesse von Schülerinnen an naturwissenschaftlichen Fächern ab der Klasse sieben. Daher sollen in Zukunft auch für diese Altersgruppe Veranstaltungen konzipiert werden. Mögliche Formen sind Chemiesommer oder Physiksommer, in denen sich die Schülerinnen auf spielerische Weise den Naturwissenschaften nähern können. Maßnahmen wie Computerferien sind auch geplant. Das Mentoring–Programm für Studentinnen soll weiterhin ausgebaut werden und wird bereits aufgrund großer Nachfrage auch für Studentinnen anderer Fachrichtungen angeboten.

JUWEL – jung weiblich und Lust auf Technik (Brandenburg)

Franka Bierwagen

Kontakt

Franka Bierwagen (Projektleitung JUWEL)

Universität Potsdam
Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Postfach 60 15 53 | 14415 Potsdam
T (0331) 977 1747 Sommer-Uni (Potsdam)
T (0355) 69 2916 Herbstkurs (Cottbus)

bierwage@rz.uni-potsdam.de
bierwage@juwel.tu-cottbus.de
www.juwel.uni-potsdam.de
www.juwel.tu-cottbus.de

Das Projekt Juwel ist ein landesweites Projekt, in das 5 Hochschulen aus Brandenburg eingebunden sind – die BTU Cottbus und die FH Lausitz, die gemeinsam den Herbstkurs für Schülerinnen anbieten und die Universität Potsdam, die FH Potsdam und die FH Brandenburg, die in den Sommerferien die Sommer–Universität für Schülerinnen anbieten.

Das Projekt wird von Bund und Land (HWP – Fachprogramm Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre) sowie Sponsoren finanziert.

1. Modell »Kooperation und Dezentralität«

Seit dem Jahr 2001 finden an den Brandenburgischen Hochschulen mono–edukative Motivations- und -Erkundungsveranstaltungen für Schülerinnen statt. Der Name des landesweiten Projekts »JUWEL« (Jung-Weiblich-Lust auf Technik) ist mittlerweile zu einer über die Landesgrenzen hinaus bekannten Marke für ein innovatives Instrument der zielgruppengerechten Studieninformation geworden.

Die Ziele von JUWEL:

- Unterstützung junger Frauen bei der Studienwahlentscheidung zu Gunsten naturwissenschaftlich-technischer Studienfächer
- Erweiterung ihrer Berufsorientierung
- Förderung der Chancengleichheit
- Aufbau eines landesweiten Netzwerkes von Personen und Institutionen, die junge Frauen für Naturwissenschaft und Technik gewinnen wollen

Bewährte Konzeptbausteine

Die JUWEL-Veranstaltungen Sommer-Uni bzw. Herbstkurs richten sich an Schülerinnen der Klassen 10 – 13 der gymnasialen Oberstufe und Oberstufenzentren vorrangig aus Brandenburg und Berlin. Bewerberinnen anderer Bundesländer werden bei vorhandenen Kapazitäten selbstverständlich auch zugelassen. JUWEL ermöglicht Mädchen und jungen Frauen, in naturwissenschaftliche und technische Studienfächer sowohl an den Universitäten als auch an Fachhochschulen zu schnuppern und verbindet folgende konzeptionelle Elemente:

- Kennen lernen von Arbeitsformen an der Hochschule: Vorlesungen, Laborübungen, Workshops …
- Kennen lernen der Studieninhalte und des Studienaufbaus: Exemplarische Darstellung von Studieninhalten sowie Studienfachberatung der einzelnen Fächer
- Kennen lernen weiblicher Vorbilder: Einbindung möglichst vieler Wissenschaftlerinnen / Dozentinnen ins Programm
- intensive Betreuung durch Tutorinnen und Tutoren während der gesamten Woche
- Kennen lernen des Studentenlebens und Campusgeländes (u.a. studentisches Wohnen)
- Kennen lernen der Anwendungsgebiete von Hochschulwissen und der beruflichen Perspektiven: Exkursionen zu zahlreichen Forschungseinrichtungen und Firmen der Region

- Gesprächsrunden mit Fachfrauen und Fachmännern aus Wirtschaft und Wissenschaft
- Angebote regulärer Veranstaltungen (Vorlesungen, Übungen)

Didaktisch wird dabei Wert gelegt auf attraktive Veranstaltungen, die die Begeisterung für das Fach wecken können, zum Beispiel durch anschauliche Darstellungsformen oder die Möglichkeit, sich aktiv zu beteiligen und etwas ausprobieren können (Workshops). Aus zahlreichen Untersuchungen ist bekannt , dass insbesondere für Mädchen der gesellschaftliche Bezug und die Anwendbarkeit technisch-naturwissenschaftlichen Wissens interessant ist. All dies soll in den angebotenen Veranstaltungen Berücksichtigung finden. Durch den persönlichen Kontakt insbesondere zu den wenig älteren Studierenden (Tutoren und Tutorinnen) werden Hemmschwellen abgebaut: Von ihnen können die Schülerinnen aus erster Hand erfahren, was sie in einem naturwissenschaftlichen oder technischen Fach erwartet.

Die Veranstaltung richtet sich ausschließlich an Schülerinnen (mono–edukativ): Sie erleben, dass sie als Mädchen mit ihrem naturwissenschaftlich-technischen Interesse im Mittelpunkt stehen, nicht in der Minderheit sind und ernst genommen werden. In dieser Atmosphäre trauen sich viele Mädchen eher, etwas zu fragen, und sie können Kontakte zu Gleichgesinnten aufbauen.

Bilanz und Erfolge

Die Veranstaltungen »Sommer-Uni für Schülerinnen« und »Lausitzer Herbstkurs«, die in Brandenburg neu eingeführt wurden, können als voller Erfolg bewertet werden. Die Nachfrage nach beiden Angeboten ist unverändert groß.

4. Evaluation und Finanzierung

Das Programmangebot an den beteiligten Hochschulen wird mittels einer ausführlichen Evaluation kontinuierlich fortentwickelt.

Die Befragung der Teilnehmerinnen mittels Fragebögen bildet gemeinsam mit den Rückmeldungen aus den Fächern und von den beteiligten Tutorinnen und Tutoren die Grundlage für die inhaltliche und strukturelle Fortentwicklung des Programmangebotes.

Das Projekt wird durch das Hochschulwissenschaftsprogramm finanziert. Außerdem fließen Ressourcen der beteiligten Hochschulen in nicht geringer Höhe in das Projekt mit ein, deren Dozenten und Dozentinnen ihre Arbeitszeit und Infrastruktur zur Verfügung stellen.

Fortführung ab 2004

In der laufenden Projektphase 2001 – 2003 standen bzw. stehen folgende Ziele im Mittelpunkt:

- Entwicklung und Etablierung eines neuen mono–edukativen Studieninformationsangebotes in den Technik- und Naturwissenschaften an den Brandenburgischen Hochschulen
- Programmentwicklung und Evaluation
- Intensive interne und externe Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege / Aufbau eines Netzwerkes

Damit dieses einzigartige und stark nachgefragte Angebot in Brandenburg erhalten bleibt, ist eine Förderung auch ab 2004 unabdingbar. Das Projektziel einer deutlich höheren Zahl von weiblichen Studierenden in den Natur- und Technikwissenschaften ist in der kurzen Zeit von nur drei Jahren nicht zu erreichen. Wie andere Projekte bundesweit zeigen, sind nachhaltige Anstrengungen nötig, um das gesellschaftlich fest verankerte Studienwahlverhalten von Frauen zu verändern.

Techno-Club der Technischen Universität Berlin

Inka Greusing

Kontakt

Dipl.-Ing. Inka Greusing

Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)
Ernst-Reuter-Platz 7 | 10587 Berlin
T (030) 314 79108

greusing@kgw.tu-berlin.de
www.tu-berlin/schueler/techno-club

Im Oktober 2001 wurde der Techno-Club an der Technischen Universität Berlin am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) eingerichtet. Der Techno-Club richtet sich an Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe um sie für ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium zu motivieren. Das Team besteht aus einer Diplomingenieurin sowie sechs studentischen Tutorinnen aus verschiedenen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen.

Die Mitarbeiterinnen des Techno-Clubs führen eigens konzipierte Schulbesuche durch und organisieren für die Schülerinnen Veranstaltungsreihen an der TU Berlin.

Frauen haben ein breites Interessensspektrum

Auffällig ist, dass der Frauenanteil seit Jahren in denjenigen Studiengängen der Ingenieurwissenschaften besonders hoch ist, in denen Aspekte der Gesellschaft und der Umwelt zentral sind wie z.B. Umwelttechnik.

Die unterschiedliche Studienfachwahl von Frauen und Männer bestätigt ein Ergebnis der Frauen- und Geschlechterforschung: Bereits Schülerinnen haben ein breiteres Interessenspektrum. Als Leistungskurse wählten Schülerinnen, die naturwissenschaftlich interessiert sind, häufig eine Kombination aus naturwissenschaftlich/mathematischen Fächern und einer Sprache bzw. Geisteswissenschaft. Ihre naturwissenschaftlich interessierten Mitschüler bevorzugen demgegenüber eine rein naturwissenschaftlich/mathematische Fächerkombination.

Breites Interessensspektrum als Hindernis?

Diese Fächerpräferenz der Schülerinnen hat Folgen für die Studienwahl:

1. Viele Schülerinnen halten sich – obwohl fachlich qualifiziert und interessiert – selber für ungeeignet, ein Studium im natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Bereich zu ergreifen. Die eigene Fächerwahl bestärkt sie in der Annahme, dass sie – im Vergleich zu ihren Mitschülern – für so ein Studium nicht gewappnet seien.
2. Die Schülerinnen wünschen ihr breites Interessenspektrum in ihrem späteren Beruf zu verwirklichen.
3. Der Ingenieurberuf gilt als typischer Männerberuf und einseitig ausgerichtet. Das Berufsbild deckt sich nicht mit den Interessen und dem Selbstbild vieler Schülerinnen, wohl auch aufgrund fehlender weiblicher Vorbilder und Identifikationsfiguren.

Konzept Techno-Club

Das reale Anforderungsprofil für Ingenieurinnen und Ingenieure dagegen erfährt derzeit einen grundlegenden Wandel. Von Ingenieurinnen und Ingenieuren wird neben technisch-naturwissenschaftlichem Fachwissen zunehmend soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Umweltbewusstsein sowie Verantwortungsbewusstsein für die Folgen des eigenen Handelns erwartet. Dieses neue Berufsbild kommt den Interessen vieler Schülerinnen offensichtlich sehr entgegen. Im Techno-Club möchten wir darüber informieren und so Fehl- bzw. Nichtinformationen und den diffusen Ängsten der Schülerinnen entgegenwirken. Wir kombinieren eigens konzipierte Schulbesuche mit einer speziell für interessierte Schülerinnen angebotenen Veranstaltungsreihe an der TU Berlin.

Schulbesuche

Studentinnen, die selber Natur- oder Ingenieurwissenschaften studieren, besuchen als lebendige Vorbilder ausgewählte Kooperationsschulen und zeigen den Schülerinnen, dass »normale« Frauen natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer studieren und ihnen das Studium Spaß macht. Die Schulveranstaltungen finden für alle Schülerinnen der 11. und 12. Klasse während der Unterrichtszeit ohne Lehrpersonal statt.

Einen wesentlichen Teil der Zeit nimmt eine interaktive Sensibilisierung der Schülerinnen für natur- bzw. ingenieurwissenschaftliche Berufe ein. Die Schülerinnen und Tutorinnen legen ihre Berufswünsche und die damit verbundenen Tätigkeitsvorstellungen und Wünsche dar. Die meisten Schülerinnen wollen mit und für Menschen arbeiten, kreativ sein, mitgestalten, reisen und Fremdsprachen anwenden. Bei den Berufswünschen bleiben die ingenieur- oder naturwissenschaftliche Berufe die große Ausnahme. Interessant ist, dass sich die Wünsche der Tutorinnen mit denen der Schülerinnen decken, ihr Berufswunsch jedoch Ingenieurin der Verfahrenstechnik oder Physikerin heißt. Dies löst bei den Schülerinnen in der Regel allgemeines Erstaunen aus und regt zu lebhaften Diskussionen an.

Fazit: Indem wir gesellschaftliche und kreative Bezüge in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sichtbar machen, schaffen wir es, die Schülerinnen neugierig zu machen und ihnen neue, bisher nicht in Erwägung gezogene Berufsmöglichkeiten in den Blick zu rücken. Neugierig geworden auf diese neuen Möglichkeiten haben die Schülerinnen jetzt ein offenes Ohr für die Möglichkeiten und Angebote, die wir ihnen im Techno-Club unterbreiten. Wir laden sie ein, an der von uns organisierten Veranstaltungsreihe an der Universität teilzunehmen.

Veranstaltungsreihe in der TU Berlin

In den regelmäßigen Treffen geben wir Schülerinnen die Möglichkeit, die Universität als Einrichtung von innen kennen zu lernen und inhaltlich zu nutzen. Sie sollen durch eigenes Ausprobieren gegebenenfalls vorhandene Berührungsängste überwinden und ihre eigenen Fähigkeiten in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen entdecken.

An den Techno-Club Veranstaltungen können alle interessierten Schülerinnen ab der 11. Klasse teilnehmen. Alle Veranstaltungen finden während der Woche am Nachmittag nach der Schule statt.

Bisherige Erfahrungen, Netzwerke und Ausblick

Das Projekt Techno-Club bewegt sich an der Schnittstelle zwischen Geistes-, Kultur-, Erziehungs-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie zwischen Schule und Universität. Aus dieser Position heraus knüpfen wir fortwährend an einem inner- und außeruniversitären Netzwerk.

Schülerinnen

An dem Schulprogramm nahmen bisher 480 Schülerinnen in drei Kooperationsschulen teil. 89 Schülerinnen betreuen wir als Mitglieder an der Universität.
Die Schulveranstaltungen des Techno-Club wurden von den Schülerinnen – oft nach anfänglicher Skepsis – als sehr positiv bewertet. Bei vielen wurden Interesse geweckt, Ängste abgebaut, Vorurteile festgestellt und teilweise aufgebrochen. Im Moment besuchen wir die vierte Kooperationsschule.

Programmgestaltung

Wir führen mit Vertreter/innen der Kooperationsschulen und Projektanbietenden der TU Berlin sowie mit Schülerinnen einen intensiven Austausch zur Optimierung des Techno-Clubs:

Fachgebiete aus allen Fakultäten der TU Berlin unterstützen unsere Veranstaltungsreihe mit ihren Projektangeboten. Auch außerhalb der TU Berlin haben wir mit dem Technikmuseum Berlin und dem Ausbildungsradio Mitte Kooperationspartner/innen gewonnen.

Kommunikationsplattform

Mit Themenabenden und Perspektivencafés schaffen wir eine Plattform über die sich Schülerinnen, Studentinnen, Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen treffen und austauschen können. Dieses Forum lässt Frauennetzwerke im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich entstehen.

Arbeitskreis des Techno-Clubs

Die zentrale und einige dezentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin, Vertreterinnen von Studienbüros, der allgemeinen Studienberatung und dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung sowie sonstige Interessierte arbeiten im Arbeitskreis Techno-Club mit. Der Arbeitskreis schafft ein Forum um kontinuierlich innerhalb der TU Ideen und Gedanken über den Techno-Club auszutauschen.

Präsenz in der Lehre

An der TU Berlin besuchen wir Seminare verschiedener Disziplinen, um das Projekt Techno-Club vorzustellen und zu diskutieren. Wir nehmen dabei Bezug auf Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, um so die Reichweite des Techno-Clubs zu verdeutlichen. Die bisher durchgeführten Besuche in Lehrveranstaltungen der Fachdidaktik der Physik und der Soziologie des Ingenieurberufes sind auf sehr positive Resonanz gestoßen und haben zu anregenden Diskussionen geführt. Wir halten die Möglichkeit, auf diese Weise unsere Erfahrungen und Erkenntnisse direkt in die Ausbildung an der TU zurückfließen zu lassen für so interessant und ausbaufähig, dass wir das Angebot fortführen werden.

Netzwerke und Kooperationen

Fruchtbare Kooperationen haben sich mit den Organisator/innen der TU-Infotage und der Schülerinnen und Schüler Techniktage innerhalb der TU Berlin ergeben. Die Mitarbeit im Bildungsnetz für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung, angesiedelt am Life e.V. (Lerninitiative Frauen entwickeln Ökotechnik e.V.), die Mitorganisation des Kongresses für Frauen in Naturwissenschaft und Technik 2003 in Berlin, die Kooperation mit der Schülerinnen und Schüler Initiative Prolabor in Berlin sowie der Austausch mit Organisatorinnen von Schülerinnenprojekten an anderen Hochschulen trägt zur Vernetzung und Verbreitung dieser wichtigen Arbeit bei.

Die Arbeit des Techno-Clubs wird derzeit durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre finanziert. Wir hoffen sehr, dass dieses Programm über den 31.12.2003 fortgeführt wird! Mit einer Weiterfinanzierung über das Programm könnten wir den noch im Aufbau befindlichen Techno-Club konzeptionell zu Ende führen und die wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes gewährleisten. Damit hätte der Techno-Club die Chance, sich langfristig an der TU Berlin zu institutionalisieren.

Das Schulprogramm »Mädchen machen Technik« der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (Bayern)

Rosa Maria Kronseder

Kontakt

Dr. Rosa Maria Kronseder

Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik
Eine Einrichtung der Frauenbeauftragten der
TU München
Arcisstraße 19
80290 München
T (089) 289 222 76

agenturM@tum.de
www.am.ze.tu-muenchen.de

Aufgabe und Arbeitsansatz der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik
Die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik ist eine Einrichtung der Frauenbeauftragten der Technischen Universität München. Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Erwerbsbereichs ist es die Aufgabe der Agentur, Mädchen und junge Frauen für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren und deren Studien- und Berufsorientierung zu erweitern. Die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik wurde im September 2002 gegründet. Das Schulprogramm »Mädchen machen Technik« der Agentur wird seit Frühjahr 2003 in der Breite angeboten. Bis zum Ende dieses Schuljahrs 2002/2003 wurde es in zwei Realschulen und fünf Gymnasien an insgesamt 24 Tagen durchgeführt. 450 bis 500 Schülerinnen werden damit erreicht.

Das Gesamtkonzept der Agentur besteht aus drei Säulen:

Mädchen machen Technik für 10- bis 14- jährige Mädchen	Orientierungskolleg für 15- bis 16- jährige Mädchen	Schülerinnen forschen für Schülerinnen der gymn. Oberstufe
Ferienprogramm Schulprogramm Freizeitprogramm Betriebsprogramm	Ferienprogramm Schulprogramm Freizeitprogramm Betriebsprogramm	Herbstuniversität an der TUM Betreuung von Facharbeiten
girls' day /Mädchen-Zukunfts-Tag		

Diese Programme bieten Mädchen und jungen Frauen ab dem 10. Lebensjahr bis zum Eintritt in die Berufsausbildung oder zum Beginn des Studiums eine kontinuierliche Anregung und verlässliche Begleitung in Sachen Naturwissenschaft und Technik.

Mit den Programmen der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik wird ein Gegengewicht geschaffen zur herkömmlichen, an den vorherrschenden Geschlechterrollen orientierten Erziehung und Sozialisation von Mädchen. Wir wollen Mädchen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten und Interessen für Naturwissenschaft und Technik zu entdecken und ihnen Mut machen, diese zu erproben und weiter zu entwickeln. Wir wollen ihnen auch die Erfahrung ermöglichen, dass sie in ihrer Befähigung und ihrem Interesse für Naturwissenschaft und Technik ernst genommen werden.

Das Schulprogramm »Mädchen machen Technik«
Mit dem Schulprogramm »Mädchen machen Technik» wollen wir Mädchen im schulischen Kontext lebendige Erfahrungen im Umgang mit naturwissenschaftlich-technischen Sachverhalten ermöglichen. Das Schulprogramm nutzt die Ressourcen der Schule und zielt darauf ab, positive Impulse in der Vermittlung von Naturwissenschaft und Technik in den Schulalltag zu setzen.

Pädagogische Grundsätze und methodisch-didaktische Prinzipien
Mit dem Schulprogramm »Mädchen machen Technik« werden neue Wege der Vermittlung von Naturwissenschaft und Technik gesucht und erprobt:

- Im Vordergrund steht das eigene Tun der Mädchen: Experimentieren, konstruieren und bauen, löten und hämmern, programmieren – die Mädchen erleben Naturwissenschaft und Technik sinnlich und konkret über das eigene Tun.
- Naturwissenschaftliche und technische Inhalte werden im Kontext der Alltagserfahrungen und Interessen von Mädchen bearbeitet.
- Die Arbeit erfolgt in kleinen Gruppen. Das ermöglicht ein gemeinsames Arbeiten der Mädchen und eine intensive Zuwendung seitens der Projektleiter/innen.
- Das Bestreben ist ein ganzheitliches Lernen: Die Mädchen werden ermutigt, sich mit Hand, Herz und Verstand Naturwissenschaft und Technik zu Eigen zu machen und dabei die eigenen Fähigkeiten zu entdecken und zu erproben.

»Mädchen machen Technik« – Projektetage an der Schule
Den Kern des Schulprogrammes »Mädchen machen Technik« bilden Projektetage, in denen die Schülerinnen in kleinen Gruppen in »Mädchen machen Technik« – Projekten arbeiten. Zur Zeit führen wir die Projekte in den siebten und achten Klassen des Gymnasiums und der Realschule für die Bereiche Informatik, Chemie und Physik durch.

Eine Präsentation der Projektetage bei einer Abendveranstaltung für die Eltern, das Kollegium und Mitschüler/innen oder auf dem Schulfest bildet den Abschluss der Projektetage. Die Schülerinnen geben einen lebendigen Einblick in ihre Arbeit und zeigen sich als Expertinnen für das Programmieren von Robotern, für chemische Experimente und für das Konstruieren und Bauen von elektrischen Schaltungen.

Die Referentinnen und Referenten für die »Mädchen machen Technik« - Projekte in den Schulen sind Alumni der TUM, die durch eine intensive pädagogische und didaktische Schulung auf die Tätigkeit vorbereitet wurden. Ein mobiles Chemie-, E-Technik- und PC-Labor ermöglicht die Arbeit in den Schulen.

Bilanz und Perspektive des Schulprogramms »Mädchen machen Technik«
Bisherige Erfahrungen mit dem Schulprogramm »Mädchen machen Technik« zeigen:

- Die Schülerinnen werden erreicht. Es gelingt, ein Gegengewicht zu den Erfahrungen der Geringschätzung und Vernachlässigung der naturwissenschaftlich-technischen Befähigungen und Neigungen von Mädchen zu schaffen.
- Eltern befürworten und unterstützen Aktivitäten der Schule, die Mädchen in Naturwissenschaft und Technik fördern.
- »Mädchen machen Technik«-Projektetage haben vielfältige positive Impulse auf den Schulunterricht und den Schulalltag.

Die Konzepte für die Weiterentwicklung des Schulprogramms beinhalten die folgenden Bestandteile:

- »Mädchen machen Technik«-Projekte weiter zu entwickeln und neue Fachbereiche wie Architektur und Mikrosystemtechnik einzubeziehen;
- intensive und kontinuierliche Zusammenarbeit mit Partnerschulen;
- Vermittlung von fachinhaltlichen und fachdidaktischen Aspekten der »Mädchen machen Technik«-Projekte an die Schulen durch die Lehrerfortbildung.

Finanzierung
Die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik wird gefördert von der Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft, und Infineon Technologies AG.

Das Schulprogramm »Mädchen machen Technik« ist mit Mitteln der Frauenbeauftragten der Technischen Universität München aus dem HWP – Programm finanziert.