

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt

Erfolgreiche Akquise von Deutschlands zukünftigen Ingenieurinnen?

Gleichstellungsbezogene Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen

Mentoring und Vernetzung – Gezielte Frauenförderung & Karriereentwicklung

Evaluation der medizinischen Lehre zum Thema Gender

Mentoring an der Medizinischen Fakultät – [mQuadrat\[at\]RUB](mailto:mQuadrat[at]RUB)

Lebenssituation & Belastungen von Frauen mit Behinderungen



Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 30

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof'in Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183 6134
Fax: (0201) 183 2118
beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek

Essen, Juni 2012
ISSN 1617-2493

Editorial	5
------------------	----------

NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor

Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten	6
Prof. Dr. Marianne Kosmann	8
Prof. Sylke Rene Meyer	9
Prof. Dr. Jutta Weber	10
Prof. Dr. Sabine Manzel	11
Prof. Dr. Gerda Breuer	13
Prof. Dr. Gisela Steins	14
Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay – Gastprofessorin an der RUB	15

Kurznachrichten

Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen	16
40 Jahre feministische Debatten – Universität Paderborn	16
Universität zu Köln etabliert Referat für Gender-Qualitätsmanagement	17
Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen verabschiedet	17
Frauen und Männer: Gleiche Chancen! 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	18
Wissenschaftsrat: Mit Nachdruck für mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen	18
Auf der Suche nach Karrierefrauen: Ausstellung und Tagungsdokumentation	19
Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Dokumentation erschienen	20
Fotodokumentation „Faszination Frauen Forschung – Professorinnen an der UDE“ noch verfügbar	20
Die antifeministische Männerrechtsbewegung – Studie erschienen	20
Revisionen und Repolitiserungen von Gender und Medien-Forschung	21
Frauenarchive brauchen überall bessere Förderung	21
Frauen in der Chemie – Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen	21
Zertifikatsstudium „Wirtschaftsrecht und Management“	22
Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW	22
Portal Intersektionalität online	23

Neue Projekte stellen sich vor

Ulrike Schultz, Anja Rudek Forschungsprojekt über Karrierewege in der Rechtswissenschaft	23
Melanie Roski, Birgit Erbe Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen	24
Bahar Haghanipour MinTU – Mädchen in die TU Dortmund mit Mentoring	26
Bahar Haghanipour, Katja Sabisch „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand“ – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis	28

Beiträge

Sabine Schäfer „... und dann stellt sich die Frage anders.“ Erste Ergebnisse aus dem Projekt „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt“	29
Joseph Greve, Vera Hagemann, Annette Kluge Erfolgreiche Akquise von Deutschlands zukünftigen Ingenieurinnen?	35
Michaela Harmeier Gleichstellungsbezogene Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen in NRW	41
Babette Berkels & Renate Klees-Möller im Gespräch: Mentoring und Vernetzung – erfolversprechende Ansätze zur gezielten Frauenförderung und Karriereentwicklung	49
Rebecca Tschorsch, Judith de Bruin, Stefanie Ritz-Timme, Hildegard Graß Evaluation der medizinischen Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema Gender	55
Katrin Marcus, Marie Lutz, Helga Rudack Mentoring an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum – mQuadrat[at]RUB	57
Monika Schröttle, Claudia Hornberg, Sandra Glammeier, Brigitte Sellach, Barbara Kavemann, Henry Puhe und Julia Zinsmeister Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland	60

Tagungsberichte

Katharina Hülse Karrierepotenziale von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen	65
Marianne Kriszto Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum	69
Felizitas Sagebiel Gender and Engineering – Results of European Research	73
Anna Bouffier, Stefanie SchlöBer Wiedereinstieg und Wissenschaft – Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung	74
Felizitas Sagebiel Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik	77
Sandra Glammeier, Monika Schröttle, Claudia Hornberg Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen	78

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Julia Gruhlich rezensiert Krell, Gertraude, Rastetter, Daniela, Reichel, Karin (Hg.), (2012): Geschlecht Macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen	81
--	----

Neuerscheinungen

84

Liebe LeserInnen,

eine ‚runde‘ Ausgabe ist unser Journal Nr. 30 – zum einen, weil es nun schon zum 30. Mal gelingt, diesen Rundbrief aus dem Netzwerk heraus als Gemeinschaftsprodukt zu veröffentlichen, und zum anderen, weil es auch in der vorliegenden Ausgabe ‚rundum‘ interessante Artikel und wichtige Informationen gibt.

Das aktuelle Journal enthält insbesondere Beiträge zum Schwerpunkt der geschlechterbezogenen Hochschulforschung: Sabine Schäfer untersucht an der Universität Bielefeld, wie sich die Gleichstellungspraxis 15 Jahre nach Einführung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes im ‚normalen‘ Fakultätsalltag niederschlägt. Das AutorInnenteam Joseph Greve, Vera Hagemann und Annette Kluge evaluiert Informations- und Motivationsveranstaltungen für ingenieurwissenschaftliche und mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer an der Universität Duisburg-Essen und geht dem Einfluss dieser Angebote auf die Einstellungsveränderung junger Frauen nach. Michaela Harmeier systematisiert auf der Basis der vom Netzwerk FGF NRW erstellten Datenbank www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen und fragt nach dem Zusammenhang zwischen Nachwuchsförderung und Fächergruppe. Als das zentrale Instrument zur Nachwuchsförderung hat sich das Konzept des Mentorings erwiesen – deutlich wird an dem Gespräch zwischen Babette Berkels und Renate Klees-Möller über Mentoring und Vernetzung als Ansätze zur Frauenförderung, dass es vielfältiger Initiativen und Anstrengungen bedurfte, dieses Gleichstellungskonzept an den Hochschulen zu verankern. Die erste Generation der Frauenforscherinnen und Gleichstellungsakteurinnen hat diesen Förderansatz auf den Weg gebracht. So wird an dem Interview auch deutlich, dass es an der Zeit ist, Erfahrungen an die nachfolgende Generation weiterzugeben. Neben der Verabschiedung von Renate Klees-Möller, die über viele Jahre insbesondere die Gleichstellungsansätze im Zentrum für Hochschulentwicklung an der UDE voranbrachte, haben wir die Freude, ‚Neue‘ im Netzwerk begrüßen zu können. So finden Sie die Kurzvorstellungen von Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, Prof. Dr. Marianne Kosmann, Prof. Sylke Rene Meyer, Prof. Dr. Sabine Manzel, Prof. Dr. Gerda Breuer, Prof. Dr. Gisela Steins und die Marie-Jahoda-Gastprofessorin Dr. Ayse Gül Altinay. Allen ein herzliches Willkommen im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW!

Darüber hinaus möchten wir Sie auf drei Beiträge aus der Medizin/Gesundheitsforschung aufmerksam machen: Das Mentoring-Programm an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum wird unter der Fragestellung „Warum braucht die Medizin eine gezielte Frauenförderung?“ vorgestellt. An der Medizinischen Fakultät der Universität Düsseldorf wurde eine Untersuchung durchgeführt, die nach der Verankerung von Genderaspekten in der Lehre forscht und gendergerechte Lehre in der Medizin entwickelt. Über den Zusammenhang von Gewalt und Gesundheit im Leben von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen wurde im Rahmen einer repräsentativen Untersuchung nachgegangen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften und IFF, Universität Bielefeld).

Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung bringen wichtige neue Ergebnisse – unabdingbar ist es, diese zu fördern, um neue Erkenntnisse generieren zu können. Daher ist für uns die Verabschiedung des Landesprogramms, welches die Genderforschungsförderung einschließt, von hoher Bedeutung. Lange haben wir als Netzwerk immer wieder darauf hingewiesen, dass die Lücke, die durch das Auslaufen des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) entstanden ist, landespolitisch zu schließen ist. Das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen bietet nun neue Chancen für Genderforschungsprojekte.

Zugleich möchten wir auf den Netzwerkkongress „Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ aufmerksam machen (30.11. bis 01.12.2012). Die Einrichtungen der Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen bilden die dritte Säule des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Im Rahmen der Konferenz der Gender Studies NRW wollen wir diese Säule – die institutionelle Seite – in den Mittelpunkt stellen und ebenso nach organisatorischen wie interdisziplinären Herausforderungen und Verknüpfungen fragen.

Zuletzt finden Sie wie gewohnt Kurznachrichten, Tagungsberichte und Buchvorstellungen in dieser Ausgabe. Ein Tagungsbericht stellt die internationale Konferenz ‚Gender and Engineering‘ vor, die an der Universität Wuppertal stattfand – das Foto auf dem Cover des Journals zeigt die ReferentInnen und Organisatorinnen dieser Tagung.

Wir wünschen Ihnen mit dieser ‚runden‘ Ausgabe viel Lesevergnügen und einen guten Start in den Sommer.

*Ihre Anne Schlüter und Beate Kortendiek
Essen, 2012*

Neue NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor

Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten

Lehr- und Forschungsgebiet Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften,
Fakultät für Bauingenieurwesen, RWTH Aachen



Zur Professur

Die Gender- und Diversity-Professur unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. phil. Carmen Leicht-Scholten erforscht, platziert und publiziert neue Themen in der Gender- und Diversityforschung. Als „bridging professorship“ ist diese Professur darauf ausgerichtet, die interdisziplinäre Kommunikation zwischen Technik-, Ingenieur-, Natur-, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zu intensivieren. Aufgabe der Professur ist es, Gender- und Diversity-Perspektiven in die Breite der ingenieurwissenschaftlichen Fächer hineinzutragen. Über die Lehre bekommen Absolventinnen und Absolventen technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge Gender- und Diversity-Kompetenz vermittelt.

Zur Person

Carmen Leicht-Scholten wurde im Januar 2012 auf die Professur „Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften“ berufen. Von Juli 2010 bis Oktober 2011 war sie Gastprofessorin im Fachgebiet „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“, angesiedelt am Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik an der Fakultät IV der TU Berlin. Von November 2007 bis Juni 2010 war Frau Leicht-Scholten Leiterin der Stabsstelle Integri-

on Team, Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) an der RWTH Aachen. Sie hat das IGaD aufgebaut, ausgebaut und wissenschaftlich geleitet, nachdem sie an der Entwicklung des Zukunftskonzeptes mitgearbeitet hatte und innerhalb dessen verantwortlich für die Entwicklung der Gender- und Diversity-Strategie der RWTH Aachen war.

Von 2003 bis 2007 war sie Postdoc am Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Nach dem Studium der Politischen Wissenschaften, Soziologie und Romanistik in Heidelberg, Aachen und Sevilla promovierte sie an der Universität Hamburg am Lehrstuhl I für Politische Wissenschaft bei Prof. Christine Landfried über die Wirkung der Verfassungsrechtsprechung zum Thema Gleichberechtigung auf Politik und Gesellschaft.

Arbeitsschwerpunkte

Wissenschaft und Geschlecht, Gender und Diversity in Wissenschafts- und Technikforschung, Gender und Diversity in Organisationen, anwendungsbezogene Forschungsprojekte an der Schnittstelle von Ingenieur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Aktuelle Forschungsprojekte

- Gender- und Diversity-orientierte Maßnahmen-evaluation an der RWTH Aachen (DiEva)
- IGaDtools4MINT – Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen an Hochschulen
- Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung
- SIS – Should I Stay or Should I Go – Studierende mit Migrationshintergrund in MINT-Fächern

Veröffentlichungen (Auswahl)

- Bouffier, Anna/Kehr, Petra/Wolffram, Andrea/Leicht-Scholten, Carmen (im Erscheinen): Diversity Monitoring als Instrument des Diversity Managements an Hochschulen. In: Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim: Beltz Juventus, S. 138–154.

- Leicht-Scholten, Carmen (2011): Managing Gender und Diversity Mainstreaming in Zeiten der Exzellenz: Alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen, geeignete Maßnahmen. In: Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschule. Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen? Frankfurt: Ulrike Helmer Verlag, S. 185–207.
- Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea (2010): Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender- und Diversity-Management an der RWTH Aachen. In: Schraudner, Martina (Hrsg.): Diversity im Innovationssystem, Stuttgart: Fraunhofer Verlag, S. 79–100.
- Leicht-Scholten, Carmen/Breuer, Elke/Tulodetzki, Nathalie/Wolffram, Andrea (2010) (Hrsg.): Going Diverse: Innovative Answers to Future Challenges. Gender and Diversity Perspectives in Science, Technology and Business, Opladen: Budrich UniPress.
- Leicht-Scholten, Carmen/Weheliye, Asli-Juliya/Wolffram, Andrea (2009): Institutionalisation of Gender and Diversity Management in Engineering Education. *European Journal of Engineering Education*, 34 (5), S. 447–454.
- Leicht-Scholten, Carmen (2008): Where is the Key to Success? A Comparative Evaluation of Mentoringprogrammes for Outstanding Female Scientists in Natural Science, Engineering, Social Science and Medicine. In: Grenz, Sabine/Kortendiek, Beate/Kriszjo, Marianne/Löther, Andrea (Hrsg.): Gender Equality Programmes in Higher Education. International Perspectives. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 163–178.
- Leicht-Scholten, Carmen (Hrsg.) (2007): Gender and Science. Perspektiven in der Wissenschaft, Bielefeld: Transcript.
- Leicht-Scholten, Carmen (2000): Das Recht auf Gleichberechtigung im Grundgesetz. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts von 1949 bis heute, Frankfurt: Campus.
- Mitglied der Schreibgruppe „Zukunftskonzept Forschung“ der RWTH Aachen
- Stellvertretende Koordinatorin der Maßnahme 3 „Mobilising People“ des Zukunftskonzeptes der RWTH Aachen in der Exzellenzinitiative
- Zuständig für die Bewertung der Gender-Stipendien (gemeinsam mit der Professur für Gender Studies in der Soziologie)
- Mitglied der Steuerungsgruppe „Exzellente Lehre – Studierende im Fokus“

National/international

- Seit 2007 Mitglied in der Arbeitsgruppe WiST (Women in Science and Technology) auf Einladung der Abteilung „Gender Issues“ der Europäischen Kommission in Brüssel
- Evaluatorin im 7. EU-Rahmenprogramm
- Seit 2012 Fachgutachterin der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)

Wissenschaftliche Beiratstätigkeiten (national/international)

- Seit Juni 2011 Mitglied im Beirat des Zentrums für Hochschulentwicklung an der Universität Duisburg-Essen
- Seit Januar 2011 Mitglied im Strategierat „Gender und Diversity“ des österreichischen Wissenschaftsministeriums durch Wissenschaftsministerin Karl
- Seit April 2010 Wissenschaftliches Beiratsmitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Seit 2010 Beiratsmitglied des BIEM CEIP – Institut für Gründung und Innovation der Universität Potsdam
- Beiratsmitglied des Forschungsprojektes des CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
- Beiratsmitglied des EU-Projektes HELENA – Higher Education Leading to Engineering and scientific careers
- Seit 2007 Mitglied der Auswahlkommission für Studierenden- und Promotionsstipendien der Heinrich-Böll-Stiftung

Wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten

Hochschulintern

- Seit 05/2012 Studiendekanin der Fakultät für Bauingenieurwesen

Kontakt

Univ.-Prof. Dr. phil.
Carmen Leicht-Scholten
RWTH Aachen
Lehr- und Forschungsgebiet
Gender und Diversity in den
Ingenieurwissenschaften
Templergraben 55
52056 Aachen
Tel.: (0241) 8090549
info@gdi.rwth-aachen.de
www.gdi.rwth-aachen.de

Prof. Dr. Marianne Kosmann

Soziologie sozialer Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse, Soziologie sozialer Probleme und Empirische Sozialforschung, Fachhochschule Dortmund



Zur Person

Nach dem Soziologiediplom (Bielefeld 1977) langjährige Tätigkeiten als Bildungsreferentin in der Mädchenarbeit, Dozentin in Integrationsmaßnahmen, Leiterin einer Familienbildungsstätte, freiberufliche Supervisorin (DGSv). Nach der Promotion (Bochum 1997): Vertretungsprofessorin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in internationalen Bildungs- und bundesweiten Sozialforschungsprojekten. Seit 2004 angestellte Professorin an der FH Dortmund, 2008 bis 2012 Gleichstellungsbeauftragte des FB, seit 2012 Dekanin des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften.

Kontakt

Prof. Dr. Marianne Kosmann
 FB Angewandte Sozialwissenschaften, Dekanin
 Emil-Figge-Str. 44
 44227 Dortmund
 Tel.: (0231) 755-4874
 marianne.kosmann@fh-dortmund.de
 www.fh-dortmund.de/de/studii/fb/8/personen/lehr/kosmann/index.php

Arbeitsschwerpunkte

Lehre und anwendungsbezogene Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu den Themen: Soziale Ungleichheit, Soziale Arbeit gegen Rechtsextremismus, Sexuelle Gewalt, Gender Mainstreaming.

Veröffentlichungen (Auswahl)

- Kosmann, M., de Hek, A., Kampmann, C., Rüßler, H.: Fußball und der die das Andere. Ergebnisse aus einem Lehrforschungsprojekt. Freiburg, 2011.
- Kosmann, M., Neubauer, J., Schultz, A., Ott, N., Strohmeier, K.: Alleinerziehende im Sozialhilfebezug. Risiken und Chancen im Leben des Widerspruchs zwischen Familie und Erwerbstätigkeit. Endbericht. Bochum, 2003.
- Kosmann, M.: Erbmuster und Geschlechterverhältnisse im Wandel. In: Lettke, F. (Hrsg.), Erben und Vererben. Gestaltung und Regelung von Generationenbeziehungen, Konstanz, 2003.
- Kosmann, M.: Geld, Frauen, Erbe. Geschlechterverhältnis und Erbprozess. In: Wrede, B. (Hrsg.), Geld und Geschlecht, Opladen, 2003.
- Kosmann, M.: Lebenslagen von Mädchen zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Rundbrief LAG Mädchenarbeit, 2008.
- Kosmann, M.: Wie Frauen erben. Geschlechterverhältnis und Erbprozeß. Reihe: Geschlecht und Gesellschaft. Opladen, 1998.

Prof. Sylke Rene Meyer

Drehbuch, Dramaturgie, Regie, filmschule köln (ifs)

Zur Person

Studium der Rechtswissenschaften, Philosophie und Theaterwissenschaften an der Freien Universität Berlin, Regieassistentin von Judith Malina am Living Theatre in New York, Cutterin und Ausstatterin für Musicvideos New York und Los Angeles, Absolventin des X. Jahrgangs der Drehbuchwerkstatt München, Studium an der HFF Konrad Wolf in Babelsberg im Studiengang Drehbuchschreiben/Dramaturgie. Prof. Sylke Rene Meyer ist Jurymitglied bei der Verleihung des Deutschen Drehbuchpreises 2011 bis 2014 und der Studienstiftung des Deutschen Volkes 2011.



Persönliches Statement

„Filmemachen ist Handwerk. Man kann es lernen. Filmemachen ist aber auch eine Kunst. Kreativität muss sich entfalten können und durch assoziative, gestaltende und überarbeitende Methoden Raum bekommen. Ich möchte die Studenten darin unterstützen, ihren Stil, ihre Stoffe und ihre Sprache zu finden.“

Arbeitsschwerpunkte

Drehbuch, Dramaturgie, Regie

Filmografie (Auswahl)

- 2012: Braincopy (AT), Kinospielefilm, Eckelkamp Film Produktion, Regie und CoBuch: Stefan Ruzowitzky Co-Drehbuch
- 2012: Nasse Sachen (AT), Interaktive Serie, live stream, 8 Episoden in Produktion, Studio 206, in Produktion, Produktion/Regie/Drehbuch
- 2012: Die Stille liebt es und die Nacht, nowfilms, in Vorbereitung, Regie/Drehbuch
- 2012: Die wahre und örtliche Sonnenzeit, im Auftrag gff filmproduktion, Drehbuch
- 2012: Shine little Astroid glitter glitter in small circles tumble tumble, film in progress – performance, Regie/Drehbuch
- 2011: The Spy of God, Lailaps Pictures (in Entwicklung), (Drehbuch)
- 2009/2010: Westflug, Monaco Film für RTL, Regie: Thomas Jauch, (Drehbuch)
- 2007: Le Tropisme, Dokumentarfilm, Babelfisch Produktion, (Regie/Drehbuch)
- 2006: Filiz fliegt, Kinderspielfilm, Saarländischer Rundfunk im Auftrag der European Broadcast Union (EBU), (Regie/Drehbuch)

- 2005: Ronaldo boxt sich durch, Kinderspielfilm, Saarländischer Rundfunk im Auftrag der European Broadcast Union (EBU), (Regie/Drehbuch)
- 2004: Nasse Sachen, Dokufiction, Babelfisch Produktion, (Regie/Drehbuch)
- 2003 Strajk (Wer ist Anna Walentynowicz?), Spielfilm, Provobisfilm, Progress Filmverleih, Regie: Volker Schlöndorff, (Drehbuch)
- 2001: Wer ist Anna Walentynowicz?, Dokumentarfilm, Tag/Traum Köln, (Regie/Drehbuch)
- 1999: La petite mort, Kurzfilm, KOPPFILM, im Verleih der Edition Salzgeber, (Regie/Drehbuch)

Preise (Auswahl)

- 2012: Best Screenplay Winner at Independent Filmmakers Showcase Film Festival, The True and Local Solar Time (screenplay award)
- 2011: Independent Film Quarterly Film & Media Festival, The True and Local Solar Time (screenplay award)
- 2009: nominiert für den Thomas Strittmatter Drehbuchpreis mit Die Stille liebt es und die Nacht
- 2009: nominiert für den Deutschen Drehbuchpreis mit Die Stille liebt es und die Nacht
- 2008: 10th Annual BAMkids Film Festival Brooklyn Academy of Music BEST FILM für Filiz in Flight
- 2008: Fellowship der Villa Aurora
- 2007: Silver Gryphon Award beim 37. Kinderfilmfestival in Giffoni für Filiz in Flight (BEST FILM)
- 2007: International Children's Film Festival Chicago, certificate of excellence für Filiz in Flight
- 2007: International Filmfestival Seattle Proscar (BEST FILM) für Strajk

Kontakt

Prof. Sylke Rene Meyer
c/o internationale Filmschule
(ifs)
Werderstraße 1
50672 Köln

- 2006: International Filmfestival Saturno, Goldener Saturn (BEST FILM) für Strajk
- 2005: nominiert für den Deutschen Drehbuchpreis mit Der Zeitpunkt des Eintritts der inneren Unruhe/Einstürzende Neubauten
- 2003: 1. Preis des MECOM Drehbuchpreises für Märkischer Sand
- 2000: Tankred Dorst Drehbuchpreis für den Spielfilm Strajk
- 2000: International Emmy Awards – bestes Drehbuch (Ustinov Award) New York für den Spielfilm Strajk

Prof. Dr. Jutta Weber

Mediensoziologie, Universität Paderborn



Zur Person

Prof. Dr. Jutta Weber ist seit Oktober 2011 Professorin für Mediensoziologie am Institut für Medienwissenschaften der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Nach dem Studium der Philosophie und Politikwissenschaft an der Universität Tübingen promovierte Prof. Weber 2001 mit dem Thema „Umkämpfte Bedeutungen: Naturkonzepte im Zeitalter der Technoscience“ an der Universität Bremen. In ihrer interdisziplinären Laufbahn forschte und lehrte sie in der Philosophie, Informatik, Kulturwissenschaft, Technikgeschichte und Medienwissenschaft. Sie warb zusammen mit KollegInnen Forschungsprojekte an der Technischen Universität Braunschweig, an der Universität Lüneburg sowie an der Universität Wien ein. Es folgten Einladungen zu längeren Forschungsaufenthalten am Centre for Science Studies der

Universität Lancaster (UK) und am California Institute of Technology (USA). Von 2005 bis 2008 wirkte sie bei einem EU-Projekt zur Ethik und Robotik („Ethicbots“) mit. Zudem profilierte sich Prof. Weber im Rahmen diverser Gastprofessuren an den Universitäten Freiburg, Duisburg-Essen sowie einer Forschungsprofessur am Centre for Gender Excellence der renommierten schwedischen Universität Uppsala. Bevor sie dem Ruf aus Paderborn folgte, war Prof. Weber Gastprofessorin am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies. Dort erhielt sie an der TU 2011 einen Preis des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur für Multimedia in der Lehre. Prof. Weber ist Mitgründerin des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies und des Bremer Instituts für Kulturforschung. Des Weiteren ist sie u. a. Gutachterin für die National Science Foundation (USA) sowie für zahlreiche nationale und internationale Fachzeitschriften.

Arbeitsschwerpunkte

Ihre Forschungsschwerpunkte sind unter anderem Medien- und Techniktheorie, Alltagskultur und Medien sowie die Analyse soziohistorischer und kultureller Prozesse digitaler Medien. Zentrale Forschungsthemen sind derzeit Technologien der Un/Sicherheit in der Informationsgesellschaft, Biopolitik der Technoscience, Mensch-Maschine-Interaktion sowie soziopolitische Fragen digitaler Kriegsführung. Kristallisationspunkt dieser Forschung ist die Analyse der Epistemologie, Ontologie und Materialität aktueller Technik und ihre Explikation als zentraler Teil unseres Selbst- und Weltverhältnisses.

Kontakt

Prof. Dr. Jutta Weber
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Institut für Medienwissenschaften
Warburgerstr. 100
33098 Paderborn
Tel.: (05251) 603282
jutta.weber@uni-paderborn.de
www.juttaweber.eu

Prof. Dr. Sabine Manzel

Fachdidaktik für Sozialwissenschaften, Universität Duisburg-Essen

Zur Person

Seit September 2011: Univ.-Prof. für Didaktik der Sozialwissenschaften am Institut für Politikwissenschaft, UDE. August 2008 bis Juli 2011: Humboldt-Gymnasium Düsseldorf: Studienrätin (Deutsch und Sozialwissenschaften). März 2006 bis Mai 2008: Referendariat an der Heinrich-Heine-Gesamtschule, Düsseldorf, und Ruhr-Universität Bochum, Lehrauftrag im Fach Sozialwissenschaften und ihre Didaktik. Februar 2003 bis Februar 2006: Pädagogische Hochschule Karlsruhe, Institut für Sozialwissenschaften und Europäische Studien: Wissenschaftliche Angestellte (Doktorandin) in der Abteilung Politikwissenschaft und ihre Didaktik. Oktober 2000 bis Februar 2003: Euroforum Deutschland GmbH, Düsseldorf: Produktmanagerin Medien. Oktober 1999 bis September 2000: Hiller, Wüst und Partner GmbH, Aschaffenburg: PR-Volontariat. Juli 1999–Oktober 1999: Europarat, Directorate of Education, Culture and Sport, Straßburg, Mitarbeiterin am Projekt „Education for Democratic Citizenship“. Juni 1996 bis August 1996: Universität Stockholm, International Graduate School, Schweden, Mitarbeiterin am Forschungsprojekt „Transformation Process in Eastern Europe“.

Postgraduale Ausbildung/Qualifikation und Förderpreis: Promotion: „Domänenspezifischer Kompetenzzuwachs im Politikunterricht zum Kernkonzept Europa“, Verleihung des Ursula-Buch-Förderpreises für die beste Nachwuchsarbeit. Aus- und Weiterbildung: Institut für Wirtschaft und Weiterbildung, FernUniversität Hagen: Intensivseminar Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Strategisches Management, Organisation & Führung, Marketing; Universität Konstanz, Fakultät Politik- und Verwaltungswissenschaften: Magister und erstes Staatsexamen in Deutsch und Politikwissenschaft; Universität Stockholm, International Graduate School, Schweden: Studium der Internationalen Beziehungen, Vergleich politischer Systeme, Gender Studies.

Arbeitsschwerpunkte

- Empirische Unterrichtsforschung im Fach Politik/Sozialwissenschaften
- Politische Kompetenzentwicklung („political skill formation“) auf der europäischen und transnationalen Bildungsebene

- videobasierte Lehr-Lernforschung
- Politische Bildung in Nordafrika

Aktuelles Forschungsprojekt: POLLU – Politik-Lernen im Unterricht

POLLU – Politik-Lernen im Unterricht – lautet der Titel der videobasierten Studie, die bis 2014 herausfinden möchte, wie die Lehrkräfte politisches Lernen im täglichen Unterricht gestalten und welche Unterstützungen sie Schüler/-innen anbieten. Dazu wird in einem ersten Schritt der normale Politikunterricht einer Mittelstufenklasse per Video aufgezeichnet und anschließend wissenschaftlich analysiert. Entdeckt werden sollen fachspezifische Kriterien, die für das politische Lernen besonders relevant sind. Es sollen Antworten gefunden werden z. B. auf die Frage, wie Jugendliche bei politischen Themen argumentieren und welche politischen Konzepte sie bereits besitzen.

Veröffentlichungen

Monographien

- Manzel, S. (2008). Wissensvermittlung und Problemorientierung im Politikunterricht. Lehr-Lern-Forschung – Eine anwendungsorientierte Einführung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau.
- Manzel, S. (2007). Kompetenzzuwachs im Politikunterricht: Ergebnisse einer Interventionsstudie zum Kernkonzept Europa. Münster u. a.: Waxmann.

Buchbeiträge

- Manzel, S. (2012). Fachkonzepte und der Cognitive Apprenticeship-Ansatz – Ein Modell für kompetenzorientiertes Unterrichten im Politik-Unterricht. In S. Manzel & T. Goll (Hrsg.), Politik, Wirtschaft und Sozialkunde, Unterrichten nach didaktischen Prinzipien oder Konzepten oder ganz anders? (Schriften zur Didaktik der Sozialwissenschaften in Theorie und Unterrichtspraxis, Bd. 1). Leverkusen: Budrich (im Erscheinen).
- Manzel, S. (2011). Determinanten des Handelns in domänenspezifischen Lehr-Lern-Kontexten – Lernpsychologische Ansätze für die Politikdidaktik. In G. Weißeno & H. Buchstein (Hrsg.), Politisch handeln. Modelle, Möglichkeiten, Kompetenzen (S. 271–288). Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.



- Manzel, S. (2009). Web-Quest. In A. Besand & W. Sander (Hrsg.), *Handbuch Medien im Politikunterricht* (S. 593–601). Schwalbach/Ts.: Wochenschau.
- Manzel, S. (2008). Ein Wissenstest zu Europa für den Politikunterricht. In G. Weißeno (Hrsg.), *Politikkompetenz. Was Unterricht zu leisten hat* (S. 279–292). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Manzel, S. (2007). Bildungsstandards und EPA im Politikunterricht. In S. Reinhardt & D. Richter (Hrsg.), *Rahmenkonzept für Politik. Methodenhandbuch für die Sekundarstufe I und II*. (S. 227–230). Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor.
- Manzel, S. (2007). Offener Unterricht, Talkshow und WebQuest. In D. Lange & V. Reinhardt (Hrsg.), *Basiswissen Politische Bildung*, Bd. 1–6. (S. 134–141), Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Manzel, S. (2007). Politikunterricht zum Mehrebenen-System Europa mit einem instruktional-konstruktivistischen WebQuest – Ergebnisse einer Studie. In GPJE (Hrsg.), *Wirkungsforschung zur politischen Bildung im europäischen Vergleich* (S. 7–26). Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Manzel, S. (2005). Politisches Lernen – Perspektiven aus der Neurobiologie und dem Konstruktivismus. In G. Weißeno (Hrsg.), *Politik besser verstehen – Neue Wege der politischen Bildung* (S. 165–179). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Manzel, S. (2004). Ist die Stimme von 450 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürgern mehr als nur ein Kreuz? Die Europawahlen 2004 im Politikunterricht. In G. Weißeno (Hrsg.), *Europa verstehen lernen – Eine Aufgabe des Politikunterrichts* (S. 252–269). Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.

Zeitschriftenartikel

- Manzel, S. (2012). Anpassung an wissenschaftliche Standards oder Paradigmenwechsel in der Politikdidaktik? Zum empirischen Aufbruch einer neuen Generation von Politikdidaktiker/-innen. In *ZPol*, 1 (im Erscheinen).
- Manzel, S. (2012). Das Bürgermeisterbild von Benjamin Blümchen – Mit politischen Fachkonzepten Klischees aufdecken. In *Weltwissen Sachunterricht: Die Gemeinde im Sachunterricht – Politik vor Ort erleben und begreifen* (im Erscheinen).
- Manzel, S. (2011). Peter Massing: Politikdidaktik als Wissenschaft. *Politische Bildung*, 3, S. 126–133
- Manzel, S. (2010). Innovative Schulen – die Demokratie-Schlösser der Zukunft? In *Erwägen-Wissen-Ethik*, 1, S. 47–50.
- Manzel, S. (2009). Homo agens statt Homo ludens – Ein Plädoyer gegen die Zweckfreiheit von Bildung in der Postmoderne. *Erwägen-Wissen-Ethik*, 2, S. 288–291.
- Manzel, S. (2008). Instructional-constructivist knowledge transfer in social studies – results of a quasi-experimental study with WebQuest. *Unterrichtswissenschaft* (eingereicht).
- Manzel, S. (2004). Mehr Politikkompetenz durch das Internet? Eine explorative Studie mit der neuen Lernumgebung WebQuest. *karlsruher pädagogische beiträge*, 57, S. 73–75.
- Manzel, S. (2004). Die Stimme von 450 Millionen Bürgern – mehr als nur ein Kreuz? *Sokrates aktuell*, 1, S. 7–9, (Hrsg.: Sekretariat der Kultusministerkonferenz).
- Manzel, S. (2003). Der lange Arm der Demokratie? Zur Diskussion um die Chancen von Service Learning und erfahrungsbezogener Praxis für das politische Lernen. *Politische Bildung*, 36, S. 126–139.

Kontakt

Univ.-Prof. Dr. Sabine Manzel
 Universität Duisburg-Essen
 Institut für Politikwissenschaft
 Fachdidaktik für Sozialwissenschaften
 Universitätsstr. 12
 45117 Essen
 sabine.manzel@uni-due.de

Prof. Dr. Gerda Breuer

Kunst-, Fotografie- und Designgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Bergische Universität Wuppertal

Zur Person

Gerda Breuer, Jg. 1948, Studium der Kunstgeschichte, Baugeschichte, Philosophie und Soziologie in Aachen, 1974 bis 1976 und 1978 Forschungsaufenthalte in den USA. Magister Artium in Soziologie; Promotion in Kunstgeschichte. Lehrtätigkeit in Ann Arbor (Michigan, USA), Amsterdam, Leiden, Aachen, Bielefeld und Köln. Internationale Museums- und Ausstellungstätigkeit. 1985 bis 1995 Leiterin von drei verschiedenen Museen, Forschungsaufenthalte in den USA und Niederlande. Seit 1995 Professorin für Kunst- und Designgeschichte an der Bergischen Universität Wuppertal; Leiterin des Instituts für angewandte Kunst- und Bildwissenschaften, Leiterin der dortigen Design- und Fotografiesammlung.

Veröffentlichungen zu Kunst-, Fotografie- und Designgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts (Auswahl)

- Gerda Breuer/Julia Meer (Hg.): Women in Graphic Design/Frauen und Grafik-Design 1890–2012, Jovis-Verlag, Berlin 2012.
- Gerda Breuer (Hg.): Architekturfotografie der Nachkriegsmoderne – Wuppertaler Gespräche 5, stroemfeld Verlag, Frankfurt a. M. 2012.
- Kunst und Krefeld e.V. (Hg.), Gerda Breuer, Ronny Loewy, Johannes Saenger: Richard Errell. Deutschland – Israel – Schweiz. Stationen eines jüdischen Künstlerlebens. Krefeld 2011.



- Gerda Breuer (Hg.): Werner Graeff (1901–1978). Der Künstleringenieur. Jovis-Verlag, Berlin 2010.
- Gerda Breuer (Hg.): Max Burchartz. 1887–1961. Künstler. Typograf. Pädagoge. Jovis-Verlag, Berlin 2010.
- Gerda Breuer, Pia Mingels, Christopher Oestereich (Hg.): Hans Schwippert (1899–1973). Moderation des Wiederaufbaus, Jovis-Verlag, Berlin 2010.

Kontakt

Prof. Dr. Gerda Breuer
Bergische Universität
Wuppertal
Fachbereich F – Kunst- und
Designgeschichte
Fuhlrottstraße 10
42119 Wuppertal
Tel.: (0202) 439-5796
oder -5703
breuer@uni-wuppertal.de
www.gerdabreuer.de

Prof. Dr. Gisela Steins

Allgemeine Psychologie und Sozialpsychologie; Universität Duisburg-Essen



Wissenschaftlicher Werdegang

Studium der Psychologie, Soziologie und Philosophie an der Universität Bielefeld, Ausbildung in rational-emotiver Verhaltenstherapie, 1987 Promotion in Psychologie zu Bedingungen der Perspektivenübernahme, Forschungsaufenthalte in New York und Los Angeles, 1998 Habilitation in Psychologie. Seit 2003 Professorin an der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften.

Forschungsschwerpunkte

Übergreifender Forschungsschwerpunkt ist die Bedeutung und die Veränderung von Beziehungen in Erziehungs- und Bildungskontexten. Verschiedene theoretische Forschungsperspektiven werden eingenommen: Soziale Wahrnehmung, Selbstkonzeptforschung, Geschlechterforschung, gruppendynamische Ansätze. Der methodische Zugang ist vielfältig: Laborforschung, Feldforschung, Aktionsforschung; Selbstberichte, Beobachtungen und experimentelle Designs; quantitative wie qualitative Forschungstraditionen. Die aktuellen Forschungsprojekte fokussieren stark auf die Erforschung entwicklungsfördernder Interaktionen bei Grundschulkindern im (1) Schülerhilfeprojekt, Jugendlichen im (2) Projekt Classroom Management und Kindern sowie Jugendlichen mit Schulvermeidungsproblemen im (3) Projekt Reintegration von der Psychiatrie zurück in die Schule. (4) Ein viertes Projekt beschäftigt sich mit der Einstellung der Schulleiter/-innen NRW zur Qualitätsanalyse.

Kontakt

Prof. Dr. Gisela Steins
Universität Duisburg-Essen
Campus Essen/Weststadttürme
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Psychologie
45117 Essen
Tel.: (0201) 183-2157
gisela.steins@uni-due.de
www.uni-due.de/biwigst

Publikationen zu ausgewählten Schwerpunkten Geschlechterforschung (Auswahl)

- Steins, G. (2008). Identitätsentwicklung. Die Entwicklung von Jungen zu Männern, von Mädchen zu Frauen. 3. überarb. Auflage. Lengerich: Pabst Science Publisher.
- Steins, G. (2008). Geschlechterstereotype in der Schule – Realität oder Mythos? Anregungen aus und für die schulische Praxis. Berlin: Pabst Science Publishers.
- Steins, G. (2010). Psychologie und Geschlechterforschung – ein Handbuch. (Hrsg.) Wiesbaden: VS Verlag.
- Steins, G. (2011). Gender in der Psychologie – Zur Diskrepanz zwischen Erkenntnisstand und Implementierung in die Fachkultur. Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 29, S. 50–53.

Forschung im Bildungskontext

- Haep, A. & Steins, G. (2011). Rational-emotive Erziehung als Sozialerziehung im schulischen Kontext: Effekte und Implementierung. Zeitschrift für Rational-Emotive & Kognitive Verhaltenstherapie, 22, 18–37.
- Haep, A., Steins, G. & Wilde, J. (2012). Soziales Lernen Sekundarstufe I. Donauwörth: Auer.
- Limbourg, M. & Steins, G. (2011). Sozialerziehung in der Schule. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maas, M. & Steins, G. (2012). Zeit für Kinder – Erfahrungen und Wirkungen eines Patenschaftsprojektes. Berlin: Pabst Science Publishers.

Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay – Gastprofessorin an der RUB

Marie-Jahoda-Gastprofessur im SoSe 2012

Die türkische Anthropologin und Soziologin Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay besetzt im Sommersemester 2012 die Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum. Ayşe Gül Altınay forscht und lehrt auf den Gebieten Frauenbewegungen, Gewalt und Geschlecht, Nationalismus und Militarismus. Ihr besonderes Interesse gilt den Fragen der Verbindungslinien und Verschränkungen von Geschlecht, Sexualität und Ethnizität und deren Bedeutung für emanzipative Bündnispolitiken.

Ayşe Gül Altınay studierte an der Bosphorus Universität in Istanbul, Türkei, und promovierte an der Duke Universität, Durham, USA. Derzeit lehrt und forscht sie als Associate Professor an der Sabancı Universität, Türkei. Dabei greift sie auf interdisziplinäre Ansätze zurück. So gehört zu ihren aktuellen Forschungsschwerpunkten u. a. die Frage, inwiefern politische Gewalt und Krieg erinnert und repräsentiert werden. Dabei untersucht sie diese Frage anhand des armenischen Genozids aus der Perspektive der Geschlechterforschung.

Ausgewählte Veröffentlichungen

- (2009) Violence Against Women in Turkey: A Nationwide Survey (zusammen mit Yesim Arat), Punto.
- (2009) So ist das, meine Schöne: Türkische Frauen erzählen von Frausein, Begehren und



Liebe, Berlin: Orlanda Frauenverlag (zusammen mit Düzel, Esin and Bayraktar, Nilgün).

- (2004) The Myth of the Military-Nation: Militarism, Gender and Education, Palgrave Macmillan.
- (2004) Vatan, Millet, Kadınlar („Vaterland, Nation und Frauen“) İletişim, 2000, 2. Aufl.

Kontakt und Information

Dr. des. Tanja Scheiterbauer
 Koordination der Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Geschlechterforschung
 Tel.: (0234) 32-22986
 tanja.scheiterbauer@rub.de

Kurznachrichten

Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Konferenz des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW von Freitag, 30.11.2012, bis Samstag, 1.12.2012

Die Einrichtungen der Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen bilden die dritte Säule des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW – neben den Professuren und dem Mittelbau. Im Rahmen der Konferenz der Gender Studies NRW wollen wir diese dritte Säule – die institutionelle Seite – in den Mittelpunkt stellen und ebenso nach organisatorischen wie interdisziplinären Herausforderungen fragen: Wie lässt sich Interdisziplinarität bzw. Transdisziplinarität in der Praxis umsetzen? Über welche Ressourcen verfügen die Zentren und Arbeitsstellen? Welche Unterstützungen erhalten bzw. benötigen die Einrichtungen? Zu welchen Fragestellungen wird in den Einrichtungen geforscht? Welche (Berufs-) Perspektiven eröffnen sich für Studierende der Gender Studies? Wo sind neue Studiengänge in Planung? Durch die Vernetzung mit den verschiedensten Einrichtungen aus unterschiedlichen Disziplinen ist neben der interdisziplinären Zusammenarbeit auch ein stetiger Austausch über aktuelle Fragen der Frauenforschung und Gender Studies möglich.

Ebenso unterschiedlich wie die Disziplinen sind auch die Einrichtungen: So sind neben 5 (Forschungs-) Zentren für Gender Studies auch 8 Forschungs- und Arbeitsstellen mit dem Netzwerk verbunden, ebenso wie Gastprofessuren, die Annette-Kuhn-Stiftung und weitere Einrichtungen. Zudem gibt es an nordrhein-westfälischen Hochschulen Gender-Studiengänge im Bachelor- und Masterbereich, Teilmodule in ausgewählten Studiengängen sowie Frauenstudiengänge.

Mit der Konferenz „Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen“, die vom 30.11. bis 01.12.2012 in der Fortbildungsakademie Mont Cenis (Herne) stattfinden wird, wollen wir die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen und Institutionen der Gender Studies unterstützen sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit untereinander fördern und bitten hiermit die Institutionen/Einrichtungen um Unterstützung und Beteiligung.

Einen aktuellen Überblick über Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen finden Sie unter: <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/genderstudies/einrichtungen>.

Anmeldung unter: <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/anmeldung/>

Kontakt und Information

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Beate Kortendiek
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183-6134
Fax: (0201) 183-2118
beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de
www.netzwerk-fgf.nrw.de

40 Jahre feministische Debatten – Universität Paderborn

Tagung von Freitag, 2.11., bis Samstag, 3.11.2012, Universität Paderborn, Gebäude O

1972/73 waren diejenigen Jahre, in denen die westdeutsche feministische Bewegung sich konsolidierte – sowohl in ihren explizit politischen Debatten, Auseinandersetzungen und Abgrenzungsbemühungen als auch in ihren (sub-)kulturellen Formen. Wir wollen vierzig Jahre danach eine Bestandsaufnahme machen und fragen, was aus den damals zentralen Themen und Debatten geworden ist: Sind sie noch im gesellschaftlichen Diskurs präsent (und wenn nicht, warum nicht?) und wie haben sie sich verändert?

Aus der Fülle der Fragen und Debatten haben wir vier Themenbereiche ausgewählt, die wir in vier Panels näher betrachten wollen. Das Konzept der Tagung sieht vor, dass jeweils eine Referentin die damalige Thematik in der Rückschau nachzeichnet und einschätzt, eine zweite aus heutiger Sicht danach fragt, welche Entwicklung die Diskussion um dieses Themenfeld in den vergangenen Jahren genommen hat und künftig haben könnte/sollte, und eine dritte einen speziellen aktuellen Aspekt des Themenbereichs zur Diskussion stellt. Im Panel I: Gewalt im Geschlechterverhältnis tragen Carol Hagemann-White, Margrit Brückner und Regina Harzer vor. Die Vorträge im Panel II: Arbeit/Hausarbeit werden von Regina Becker-Schmidt, Andrea Bührmann und Julia Lepperhoff gehalten. Im Panel III: Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis werden Herta Nagl-Docekal, Hilge Landwehr und Irene Pimminger vortragen. Die Vortragenden im Panel IV: Frauen-Bewegung und Feministische Theorie sind Sigrid Metz-Göckel, Rita Casale und Ingrid Jungwirth.

Während die Vorträge zu den Themenschwerpunkten parallel stattfinden, werden die Vorträge am Anfang und am Ende allgemeinere, grundsätzliche Fragen thematisieren. Der Einführungsvortrag von Ilse Lenz trägt den Titel: „Zum Verhältnis zwischen feministischer Theorie und Praxis“. Den Abschlussvortrag: „Von der Wissenschaftskritik zur Transformation des Wissens. Ein Perspektivenwechsel im feministischen Blick auf die Wissenschaften“ hält Elisabeth List.

Diese Vorankündigung dient vor allem der Ankündigung des Termins – wir werden in wenigen Wochen ein ausführliches Programm mit den Titeln der Vorträge verbreiten. Aktuelle Informationen zu Anmeldung, Unterkunft usw. finden Sie unter: <http://www.upb.de/feministische-debatten>.

Anmeldungen können gerne bereits jetzt vorgenommen werden – per E-Mail an die Tagungsadresse des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn: tagunggender@googlemail.com

Veranstalterinnen: Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf, Claudia Mahs

Kontakt und Information

Dr. Claudia Mahs
Tel.: (05251) 602730
cmahs@mail.upb.de

Universität zu Köln etabliert Referat für Gender-Qualitätsmanagement

Mit dem Anliegen, Gleichstellungspolitik als eine zentrale Aufgabe der Hochschulentwicklung zu implementieren, hat die Universität zu Köln seit September 2011 das Referat für Gender-Qualitätsmanagement geschaffen. Das Referat ist direkt verankert bei der Hochschulleitung am Prorektorat Planung, Finanzen und Gender (Prof. Dr. Anja Steinbeck). Damit bildet das Referat eine zentrale Schnittstelle zwischen dem Rektorat, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem in der Hochschulverwaltung angegliederten Dual Career & Family Support und dem kurz vor der Gründung stehenden wissenschaftlichen Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK).

Eine der wichtigsten Aufgaben der ersten Monate war die verbesserte Vernetzung der verschiedenen gleichstellungs- und familienpolitischen Akteurinnen und Akteure an der Universität zu Köln. Hierzu gehörte auch die Zusammenführung der Vertreterinnen und Vertreter der zahlreichen DFG-geförderten Forschungsprogramme, um den Einsatz von drittmittelgebundenen Gleichstellungsmitteln zu optimieren, aber auch, eine stringenter und transparentere Zusammenarbeit und Kommunikation zu ermöglichen sowie zukunftsfähige Gleichstellungsstrategien für die Universität zu Köln zu entwickeln, die von allen gemeinsam getragen werden.

Eine weitere zentrale Säule ist der Aufbau eines genderorientierten Qualitätsmanagements, das auf einem systematischen Monitoring von genderrelevanten Daten und Entwicklungen basiert. Die seit 2012 gültigen genderbezogenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten sind dabei ein zentrales hochschulinternes Steuerungsinstrument, das vom Referat betreut und weiterentwickelt wird. Darüber hinaus gilt es, weitere Evaluations- und Controlling-Instrumente zu etablieren, die die Optimierung und den Ausbau gleichstellungsbezogener Maßnahmen und Prozesse fördern können.

Das Referat für Gender-Qualitätsmanagement wird geleitet von Dr. Britt Dahmen, vorherige Mitarbeiterin am Lehrstuhl der Netzwerkprofessorin Ilse Hartmann-Tews an der Sporthochschule Köln. Die Referats-Mitarbeiterin Anne Haffke (M.A.) ist verantwortlich für den Bereich Projektkoordination zentraler Gleichstellungsmaßnahmen und leitet das Female Career Center an der Universität zu Köln.

Kontakt und Information

www.genderqm.uni-koeln.de

Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen verabschiedet „Wer gestaltet das Leben?“ – Genderforschungsförderung

Frauen holen zwar auf, sind aber noch lange nicht auf der Überholspur – das war das Fazit des ersten nordrhein-westfälischen Gender-Reports 2010. Die Geschlechter-(un-)gerechtigkeit an Hochschulen wurde 2011 zum Anlass genommen, um den bundesweit ersten Gender-Kongress ins Leben zu rufen. Hier erarbeiteten die Teilnehmenden konkrete Handlungsempfehlungen für eine bessere Gleichstellungssituation an Hochschulen. In das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ sind diese Handlungsempfehlungen eingeflossen.

Im Rahmen des Programms, das die drei Bausteine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, Nachwuchsförderung und Genderforschung umfasst, werden in den kommenden drei Jahren 5,4 Millionen Euro pro Jahr investiert, um Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen voranzutreiben. Die Aufteilung in die drei Kernbereiche erfolgt insofern, als ein Sockelbetrag von 3 Millionen Euro pro Jahr die Gleichstellungsbeauftragten stärken soll. Diese Mittel werden insbesondere für strukturelle Maßnahmen, zusätzliche Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an die Hochschulen gegeben. 1,5 Millionen Euro werden jährlich in die Nachwuchsförderung an den Universitäten, den Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen fließen: „Mit den Geldern werden Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase, qualifizierte Frauen mit einem konkreten Interesse an einer Fachhochschullaufbahn oder auch Künstlerinnen unterstützt“, erklärte Ministerin Schulze.



Wissenschaftsministerin Svenja Schulze stellt das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen gemeinsam mit Vertreterinnen der LaKof NRW und dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im März 2012 vor.
(Foto: Meike Wirsal)

Kontakt und Information
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/Landesprogramm/index.php

Des Weiteren sollen 900.000 Euro pro Jahr für die Forschungsförderung in der Genderforschung bereitgestellt werden. Gefördert werden dabei gezielt Genderforschungsprojekte, die sich unter der Forschungsfrage „Wer gestaltet das Leben?“ auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, demografische Entwicklung, Gesundheit, Ernährung, Ressourcen- und Energieknappheit oder Mobilität beziehen.

„Die Genderforschung hat uns gezeigt, dass Männer und Frauen unterschiedliche Lösungsansätze und -strategien finden. Wir wollen, dass das Potenzial der Geschlechterforschung im Hinblick auf die großen Herausforderungen genutzt wird“, so die Ministerin. Der Förderumfang beträgt maximal 150.000 Euro pro Projekt pro Jahr. Die Ausschreibung erfolgt öffentlich, die Anträge sind an das MIWF NRW zu richten, die Begutachtung der Projektanträge findet durch eine Jury statt.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat in einer öffentlichen Beiratssitzung am 23.03.2012 (Koordinationsstelle an der Universität Duisburg-Essen) ausführlich über die Genderforschungsförderung gemeinsam mit der Vertreterin des Gleichstellungsreferates MIWF NRW, Frau Silvia Boßmann, beraten.

Nach der Vorstellung des Landesprogramms durch Frau Boßmann folgte eine lebhafteste Debatte. Ein zentraler Punkt der Debatte drehte sich um den Begriff der „Innovationsforschung“ – hier ist es den Netzwerkmitgliedern besonders wichtig, den Begriff breit zu interpretieren und soziale und kulturelle Innovationen einzubeziehen. Zur inhaltlichen Aufschlüsselung wurde bei der Beratung des Landesprogramms der Vorschlag entwickelt, die Genderforschungsförderung auf die folgenden vier Felder zu beziehen: (1) Arbeit, Vereinbarkeit, Vielfalt; (2) Medien, Kommunikation, Wissen und Transfer; (3) Klimawandel, Nachhaltigkeit und (4) Demographie, Gesundheit.

Frauen und Männer: Gleiche Chancen! 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

22.–24. April 2012, Congress Center Düsseldorf (CCD), BuKof der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf



Mit zwei Mitarbeiterinnen, Jennifer Jäckel und Mechthilde Vahsen, war das Netzwerk auf der Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vertreten, die vom 22. bis 24. April 2012 im Congress Center Düsseldorf stattfand. Erfreulich gut besucht war unser Stand, da viele

der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entweder das Journal oder die Zeitschrift GENDER kannten und sich sehr für die weiteren Angebote des Netzwerks interessierten. So kam es zu lebhaften Gesprächen und konstruktivem Austausch über gemeinsame Themen und die Zusammenarbeit von Kommunalpolitik und Wissenschaft. Dahinter steht auch das Ziel des Netzwerks, Theorie und Praxis intensiver miteinander ins Gespräch zu bringen und die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – Akteurinnen der Praxis vor Ort – als Beitragende für die Publikation GENDER zu gewinnen.

Kontakt und Information
www.bukof.de/
www.netzwerk-fgf.nrw.de/

Wissenschaftsrat: Mit Nachdruck für mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen

Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Die Ziele der Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind noch nicht erreicht. Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in

den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen. Weitere Maßnahmen sind daher auch in Zukunft zwingend erforderlich. Zu diesem Schluss gelangt der Wissenschaftsrat in seiner Bestandsaufnahme der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre.

Im Herbst 2006 hatten sich die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Wissenschaftsrat) darauf verständigt, bis zum Jahr 2011 den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Vor allem in der außeruniversitären Forschung hat die Offensive für Chancengleichheit ein sichtbares politisches Signal gesetzt und für mehr Verbindlichkeit gesorgt, vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen wurden initiiert und umgesetzt.

„Zwar gibt es einzelne Erfolge zu vermelden, die erzielten Fortschritte sind insgesamt jedoch maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben“, erläutert Professor Wolfgang Marquardt, Vorsitzender des Wissenschaftsrates. „Wir haben eine Reihe von Handlungsfeldern identifiziert, in denen deshalb unbedingt auch weiterhin Maßnahmen erforderlich sind. Um der Entwicklung den notwendigen Nachdruck zu verleihen, sind vor allem umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten verbindlich zu implementieren. Zielquoten, die sich die einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen setzen, sollten ambitioniert, gleichwohl aber auch realistisch zu erreichen sein und zudem die jeweils gegebenen fächerspezifischen Bedingungen berücksichtigen“.

Eine wichtige Funktion kommt auch der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien zu. In den Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Wissenschaftsorganisationen selbst ist eine adäquate – am besten paritätische – Beteiligung von Frauen zu realisieren. Sie sollte mindestens 40 Prozent betragen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, den Pool der in Frage kommenden Frauen zu vergrößern.

Ein entscheidender Faktor ist die unzureichende Planbarkeit von Karriereverläufen. Derzeit erscheint vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern eine wissenschaftliche Laufbahn nur um den Preis der Kinderlosigkeit erreichbar zu sein. Es ist daher dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu erreichen, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss ein wesentliches Element der Gleichstellungspolitik bleiben. Die bestehenden Angebote im Bereich der Kinderbetreuung und der Arbeitszeitregelungen müssen mit den Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens vereinbar sein, um eine echte Entlastung und damit Förderung der wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen. In der Summe hält der Wissenschaftsrat eine Fortsetzung der Offensive für Chancengleichheit für erforderlich.

Kontakt und Information
www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf – Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern? Bestandsaufnahme und Empfehlungen (Drs. 2218-12)

Auf der Suche nach Karrierefrauen: Ausstellung und Tagungsdokumentation

Frauen im Aufbruch zu Amt und Würden geht online!

Das Internet-Portal „Westfälische Geschichte“ des LWL-Instituts für westfälische Regionalgeschichte in Münster präsentiert unter dem Titel „Frauen im Aufbruch zu Amt und Würden“ die von Juli 2009 bis Mai 2011 mit großem Erfolg durchgeführte gleichnamige Wanderausstellung sowie die Tagungsdokumentation „Politische Partizipation von Frauen im 20. Jahrhundert“.

Die an insgesamt elf Standorten in Westfalen gezeigte historische Ausstellung, die in Kooperation zwischen dem LWL-Institut für westfälische Regionalgeschichte, dem LWL-Industriemuseum Zeche Zollern und dem LWL-Museumsamt entstand, zeichnet am Beispiel von Westfalen den hürdenreichen Weg von Frauen im Aufbruch zu Amt und Würden nach und beschreibt an ausgewählten Biografien Gelingen und Scheitern, Chancen und Risiken der neuen Möglichkeiten. Sie fragt danach, wie Frauen unterschiedlicher sozialer Milieus diese neuen Leitbilder rezipierten, modifizierten oder sogar eigene Leitbilder formten.

Über Objekte, biografische Skizzen und Videointerviews mit Zeitzeuginnen und Zeitzeugen werden Einblicke in ganz persönliche Pionierleistungen gegeben.

Darüber hinaus diskutieren im Tagungsteil sieben Beiträge anhand regionaler und kollektivbiografischer Untersuchungen neue Partizipationskonzepte und vermitteln ein vertieftes Verständnis des politischen wie gesellschaftlichen Engagements von Frauen vom Kaiserreich bis zur Gegenwart. Gleichzeitig bildet diese Internetpräsentation den Auftakt für ein nachhaltiges historisches Projekt zum Thema „Politische Partizipation“, das nach den Umständen und Rahmenbedingungen von bürgerschaftlichem Engagement von Frauen fragt.

Kontakt und Information

Dr. Julia Paulus
LWL-Institut für westfälische
Regionalgeschichte
Karlstraße 33
48147 Münster
Tel.: (0251) 5915880
julia.paulus@lwl.org
www.karrierefrauen.lwl.org

Angesprochen sind historisch Interessierte aus Geschichtswerkstätten, Heimatvereinen und der Fachwissenschaft wie auch Bürgerinnen und Bürger, die sich auf vielfältige Weise in ihrer Kommune engagieren. Durch eine Ausweitung des Themas auf neue Formen sozialer Bewegungen möchte dieses Projekt darüber hinaus historische wie aktuelle Entwicklungen einbeziehen, die nicht zuletzt unter dem Begriff „Bürgergesellschaft“ diskutiert werden. Interessierte, die Materialien, eigene Forschungsergebnisse oder bereits vorhandene Präsentationen zu diesem Thema interaktiv und im Forschungsverbund mit anderen diskutieren und nachhaltig sichern möchten, können sich melden bei Dr. Julia Paulus.

Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Dokumentation erschienen

Tagungsdokumentation Gender-Kongress 2011 des MIWF NRW erschienen

Am 22. September 2011 veranstaltete das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW in Düsseldorf den Gender-Kongress 2011 mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen“. Im Rahmen des Kongresses diskutierten Interessentinnen und Interessenten der Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Gäste aus der Politik in Fachvorträgen und inhaltlich variierenden Workshops über die Inhalte und Bedeutungen der unterschiedlichen Konzepte und entwickelten Strategien zur Frauenförderung an den Hochschulen. Daraus wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die Sie über die Website des Ministeriums abrufen können.

Die Tagungsdokumentation wurde von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und ist als Print- und PDF-Version erhältlich. Die Dokumentation enthält die Impulsreferate, die erarbeiteten Handlungsempfehlungen sowie eine abschließende Stellungnahme der Wissenschaftsministerin Svenja Schulze. Die Printversion kann bei der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW kostenlos bestellt werden.

**Kontakt und Information**

Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-
Westfalen
www.wissenschaft.nrw.de/
Link zur PDF-Version: www.
netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/
media/media-fgf/download/publi-
kationen/Tagungsdokumentation_Gender_Kongress.pdf

Fotodokumentation „Faszination | Frauen | Forschung – Professorinnen an der UDE“ noch verfügbar

Die Fotodokumentation zum Projekt „Faszination | Frauen | Forschung – Professorinnen an der UDE“ porträtiert Wissenschaftlerinnen aus vielfältigen Fachdisziplinen über ihre Faszination, Motivation und Freude am Forschen. Die Darstellungen der forschenden Frauen in ihren Fachgebieten ist ein wichtiger Schritt für mehr Transparenz, Anerkennung und Beachtung von Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit. Die insgesamt 42 Porträts der Professorinnen aus den beiden Campi Duisburg und Essen und des Universitätsklinikums Essen geben dabei einen interessanten Einblick in die verschiedenen Wege in die Wissenschaft sowie in die Wünsche und Ambitionen, Wissenschaft betreiben zu wollen.

Von der Fotodokumentation sind noch einige Exemplare verfügbar – sollten Sie ein Exemplar wünschen, schicken Sie ihre Bestellung bitte an: info@netzwerk-fgf.nrw.de.

Die antifeministische Männerrechtsbewegung – Studie erschienen

Die Studie zum Thema „Die antifeministische Männerrechtsbewegung – Denkweisen, Netzwerke und Onlinemobilisierung“ von Hinrich Rosenbrock ist erschienen: Sie bietet die bisher umfassendste Expertise zur antifeministischen Männerrechtsbewegung im deutschsprachigen Raum. Feministische Blogs, Blogs für Geschlechterdiskurse, Foren der emanzipatorischen Männerbewegungen und Männerpolitiken – all diese Plattformen wurden in den vergangenen Jahren wiederholt von antifeministischen Männerrechtlern angegriffen. „Hate Speeches“ (koordinierte Hasstiraden in mehreren Foren) gegen einzelne AktivistInnen und ForscherInnen und die Stilisierung DER Männer als Opfer von „lila Pudeln“ und „männermordenden Emanzen“ gehören dabei zum Standard. Die Brisanz antifeministischer Ideologien, u. a. in der Diskussion um rechtes Gedankengut, wird auch in den Behauptungen des norwegischen Attentäters Anders Behring Breivik deutlich.

Hinrich Rosenbrock (M.A.), Absolvent der Gender Studies an der Ruhr-Universität und ehemaliger Mitarbeiter der Netzwerkprofessorin Dr. Ilse Lenz, hat die Expertise über die Antifeministen in Deutschland fertiggestellt, die im Netz abzurufen ist: <http://www.boell.de/publikationen/publikationen-antifeministische-maennerrechtsbewegung-13838.html>.

Kontakt und Information
Expertise abzurufen auf der Website der Heinrich-Böll-Stiftung: www.boell.de/publikationen/publikationen-antifeministische-maennerrechtsbewegung-13838.html

Revisionen und Repolitisierungen von Gender und Medien-Forschung

Das onlinejournal kultur&geschlecht erscheint Ende Juni 2012 zum 9. Mal. Der Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe bezieht sich auf „Revisionen und Repolitisierungen von Gender und Medien-Forschung“, der aus dem gleichnamigen internationalen Workshop (8./9. Dezember 2011) hervorgegangen ist. Der Workshop wurde am Institut für Medienwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt – konzipiert und organisiert wurde er von der Netzwerkprofessorin Dr. Astrid Deuber-Mankowsky und Anja Michaelson.

onlinejournal kultur&geschlecht – Inhalt:

- „She'll Wake Up One of These Days and Find She's Turned into a Nigger“. Passing through Hybridity, Sara Ahmed
- Gender Trouble im amerikanischen Fernsehen des 21. Jahrhunderts? Glee und das Spielen mit Geschlechtsidentitäten, Janine Wahrendorf
- Family Matters. Postmoderne Verwandtschaftsbeziehungen in United States of Tara, Felix Tristan Gregor
- Schnitte in das Reale. Pierre Moliniers Fotomontage, Katarzyna Gorska
- I Got This Way from Eating Rice. Gay Asian Documentary and the Re-Education of Desire, Nguyen Tan Hoang
- Can the 99 % speak?, José Herranz

Kontakt und Information
Anja Michaelson, M.A.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut für Medienwissenschaft
Ruhr-Universität Bochum
44780 Bochum
Tel.: (0234) 32-26729
www.rub.de/ifm
www.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/kulturundgeschlecht/aktuell.html

Frauenarchive brauchen überall bessere Förderung

Der Dachverband der Frauen- und Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen „ida – informieren, dokumentieren, archivieren“ bedauert die Kürzungen, denen der FrauenMediaTurm in Köln ausgesetzt ist, und nimmt die Diskussion zum Anlass, darauf hinzuweisen, dass es sich hier nicht um ein singuläres Problem handelt, sondern dass Frauenarchive in ganz Deutschland einer engagierteren finanziellen Förderung bedürfen.

Der ida-Dachverband fordert alle Landesregierungen, aber auch die Bundesregierung auf, die Förderung der Frauenarchive in Deutschland zu forcieren. In diesen Archiven wird mit großem Engagement die historische Überlieferung einer Bewegung gesichert, deren Errungenschaften unsere heutige Gesellschaft in entscheidender Weise prägen, deren Dokumente aber keine adäquate Wertschätzung erfahren und in letzter Konsequenz verloren zu gehen drohen.

Im ida-Dachverband sind 37 Einrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum zusammengeschlossen: 30 aus Deutschland, 4 aus Österreich, je eine aus Luxemburg, Italien (Südtirol) und der Schweiz. Es handelt sich um die unterschiedlichsten Archive, die seit den 1970er Jahren aus der Frauenbewegung heraus entstanden sind und teils landesweit, teils regional oder thematisch eingegrenzt relevante Dokumente sammeln.

Kontakt und Information
c/o Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung
Gottschalkstraße 57
34127 Kassel
Tel.: (0561) 9893670
info@addf-kassel.de
www.addf-kassel.de

Frauen in der Chemie – Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen

Eine Handreichung zu Gründungsgeschehen, Hintergründen und individuellen Gründungswegen

Die Broschüre „Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen von Chemikerinnen/Frauen in der Chemie. Eine Handreichung zu Gründungsgeschehen, Hintergründen und individuellen Gründungswegen“ kann ab sofort beim RISP bestellt werden. Die Broschüre bietet eine Zusammenfassung der zentralen Forschungsergebnisse des Projektes „Gründerinnen in der Chemie“ (ExiChem) sowie der im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen, die sich insbesondere an MultiplikatorInnen in der (Chemie-)Wirtschaft, in der Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftspolitik, in den Selbstorganisationen der Wirtschaft, der Wissenschaft und den Medien richtet. Bei Interesse an der Handreichung senden Sie bitte eine E-Mail an elke.stolpe@uni-duisburg-essen.de.

Kontakt und Information
www.exichem.de

Kontakt und Information

Ass. jur. Bettina Mey
 Fachhochschule Bielefeld
 Fachbereich Wirtschaft und
 Gesundheit
 Verbundstudiengänge B.A.,
 LL.B., LL.M.
 Morgenbreede 39
 33615 Bielefeld
 Tel.: (0521) 106-5069
 mey@fh-bielefeld.de
 www.kurs-karriere.de

Zertifikatsstudium „Wirtschaftsrecht und Management“

Das Zertifikatsstudium „Wirtschaftsrecht und Management“ ist ein wissenschaftliches Weiterbildungsangebot auf Masterniveau und richtet sich primär an berufstätige Frauen, die über einen ersten Hochschulabschluss verfügen und sich für Führungsaufgaben qualifizieren wollen. Alle Fachinhalte sind mit ausgewählten Gender-Aspekten angereichert und auch in den Präsenzveranstaltungen werden gezielt Gender-Aspekte vermittelt.

Das Zertifikatsstudium will Frauen dazu bewegen, den Aufstieg in Führungspositionen zu wagen. Das Studium startet jeweils zum Sommersemester und dauert zwei Semester (Präsenzveranstaltungen an Samstagen und an einigen Freitagen).

Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW

Ein Verbundprojekt der FH Köln und der Universität Duisburg-Essen

Nach wie vor produzieren vor allem Hochschulen soziale Ein- und Ausschlüsse in Bezug auf Geschlecht, den Bildungshintergrund der Einzelnen oder ihrer nationalen Herkunft und/oder physischen und psychischen Belastbarkeit. Diversity Management als Strategie, die in der BRD noch eher im Wirtschaftsbereich angesiedelt ist, gewinnt an Hochschulen zunehmend an Bedeutung. Die Verankerung dieser Strategie im tertiären Bildungssektor und die Organisation der Prozesse befinden sich in den Anfängen der Umsetzung.

Die NRW-Landeshochschulen erhalten künftig eine Plattform zur Unterstützung und Vernetzung ihrer Diversity-Management-Aktivitäten: KomDiM, Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW. Gender ist in der Konzeption des Projektes eine Querschnittskategorie.

Projektpartnerinnen sind die Universität Duisburg-Essen (UDE) und die Fachhochschule Köln. Finanziert wird es über das Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität der Lehre.

Leistungen des Zentrums

Das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen (KomDiM) wird hochschultypenübergreifend einen Beitrag für die Hochschulentwicklung in Nordrhein-Westfalen leisten. Die Aufgabe des Zentrums ist die Bündelung der Diversity-Kompetenzen aller Hochschulen in NRW zu einem Diversity-Management-Konzept für Studium und Lehre, Struktur- und Curriculumentwicklung sowie für die Hochschuldidaktik.

Die zentralen Leistungen und Produkte des Kompetenzzentrums bilden ein virtuelles Zentrum zur Bündelung der Expertise, ein Projektzentrum zur Förderung von Hochschulaktivitäten im DiM-Bereich und die Qualitätsentwicklung zum Diversity Management an Hochschulen ab 2012. Die Konzeption des Siegels und das Vergabeverfahren sollen mit dem Auditierungsprozess des Landes verzahnt werden. Es werden Tagungen ausgerichtet, Best-Practice-Beispiele erfasst und eine Datenbank gepflegt, auf der Diversity-unterstützendes Material als Download bereitsteht, um die Prozesse in Studium und Lehre in Richtung Öffnung, Durchlässigkeit und Erfolg für heterogene Zielgruppen zu optimieren. „Dank KomDiM haben die Hochschulen demnächst mehr konkrete Unterstützung für ihren Umgang mit Heterogenität und der Öffnung für neue Zielgruppen. Ich freue mich, dass künftig auch andere Hochschulen von unseren Erfahrungen und Programmen profitieren können“, so Prof. Dr. Ute Klammer, UDE, bundesweit erste Prorektorin für Diversity Management. Zusammen mit Prof. Dr. Joachim Goebel aus dem Wissenschaftsministerium und Prof. Dr. Sylvia Heuchemer, Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Fachhochschule Köln, hat sie das Zentrum eröffnet. Prof. Dr. Sylvia Heuchemer: „Inklusion ist geltendes Recht in Deutschland. Allein vor diesem Hintergrund kann Diversity Management nicht länger Kür sein, sondern gehört zu den grundlegenden originären Aufgaben einer Hochschule. An der Vielzahl von Themen, die sich daraus ergeben, hochschulübergreifend zusammenzuarbeiten und gemeinsam zu profitieren, ist das wichtigste Ziel, das wir mit KomDiM verbinden.“

Kontakt und Information

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
 Tel.: (0203) 379-1366
 nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de

Prof. Dr. Frank Linde
 Tel.: (0221) 8275-3918
 frank.linde@fh-koeln.de

Portal Intersektionalität online

Im April 2012 ging das Internetportal Intersektionalität online. Auf den Weg gebracht wurde das vielseitige Portal von Katharina Walgenbach (Netzwerkprofessorin für Gender und Diversity in Erziehungs- und Sozialwissenschaften) und ihrer Mitarbeiterin Friederike Reher an der Bergischen Universität Wuppertal. Das Portal soll Forscher_innen und Praktiker_innen, die sich positiv auf das Paradigma Intersektionalität/ Interdependenzen beziehen, eine virtuelle Plattform bieten. Als Pilotprojekt legt das Internetportal zunächst einen Schwerpunkt auf die Sozialwissenschaften sowie den deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich).

Das Portal Intersektionalität dient der Information, Kooperation und Vernetzung sowie der vitalen Weiterentwicklung in Forschung, Lehre und Praxis. Forscher_innen können sich zum Beispiel über eine Forschungsplattform informieren und vernetzen. E-Konferenzen, Diskussionspapiere und Working Paper ermöglichen eine virtuelle Diskussion. Praktiker_innen aus der Antidiskriminierungspädagogik, Gleichstellungspolitik oder dem Antidiskriminierungsrecht etc. können für ihre Angebote werben, sich über intersektionale Methoden austauschen und Projektdokumentationen bzw. Arbeitspapiere veröffentlichen. Allgemein Interessierten bietet das Portal einen ersten Überblick über intersektionale Theorie und Praxisansätze. Insbesondere die einführenden Schlüsseltexte ermöglichen einen ersten Einstieg in intersektionale Diskussionen und Themenfelder.

Für Experimentierfreudige bietet das Portal eine Plattform, die multimedialen Möglichkeiten des Internets auszuloten. Das Projekt ‚Interdependenzen und Hypertext‘ geht beispielsweise der Frage nach, wie das Problem der Gewichtung von sozialen Kategorien bzw. Machtverhältnissen durch Hypertextformate (Wiki) bearbeitet werden kann. Das Portal dokumentiert hier erste Arbeitsergebnisse von Studierenden der Soziologie an der Universität Wuppertal. Unbedingt sehenswert ist der interaktive 3-D-Graph, mit dem die begriffliche Vernetzung von intersektionalen Texten visualisiert werden soll. Finanziell gefördert wurde das Portal durch die Bergische Universität Wuppertal sowie das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW.

Das Internetportal Intersektionalität ist zu erreichen unter: <http://portal-intersektionalitaet.de>.

Neue Projekte stellen sich vor

Ulrike Schultz, Anja Rudek Forschungsprojekt über Karrierewege in der Rechtswissenschaft

„De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft“ (Kurzform: JurPro)

Das Begriffspaar de jure und de facto wird in juristischen Bedeutungszusammenhängen verwendet, um eine Diskrepanz von rechtlichem Soll- und tatsächlichem Ist-Zustand zu umschreiben. Ein solches Soll-Ist-Missverhältnis lässt sich auch im Bereich der Gleichstellung im Fach Rechtswissenschaft feststellen: Obgleich die Anzahl der weiblichen Studierenden bei über 50 % liegt, ist der Professorinnenanteil mit 13,7 % auffällig gering und fällt noch unter den fachgruppenübergreifenden Bundesdurchschnitt. Mittlerweile liegt eine Vielzahl von Untersuchungen über Frauen in den NUT-Fächern und der Sozial- oder Erziehungswissenschaft vor, systematische Erkenntnisse über die Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft stehen bislang aber noch aus. Diese Forschungslücke möchte das Forschungsprojekt JurPro schließen und eruieren, welche spezifischen, fachkulturell geprägten Exklusionsmechanismen und Karrierebarrieren in der Rechtswissenschaft wirken und wie diesen durch gezielte Maßnahmen begegnet werden kann.

Es handelt sich bei dem Forschungsprojekt um eine kultur- wie geschlechtersoziologisch ausgerichtete Untersuchung, die auf mehreren Ebenen ansetzt. Auf der Grundlage bundesweiter personalstatistischer Daten und der Angaben der an der Untersuchung teilnehmenden Universitäten werden Erkenntnisse über vertikale wie horizontale Segregation gewonnen. Durch narrative Interviews mit biographischen Elementen mit Professoren_innen und Nachwuchswissenschaftlern_innen sollen Karriereverläufe aus einer Akteursicht rekonstruiert und mögliche karrierefördernde und -hindernde Faktoren sondiert werden. Dabei sollen im Besonderen mögliche Zusammenhänge von sozialer Herkunft, Geschlecht und Karriereambitionen (ist die Karriere geplant oder werden Gelegenheitsmomente wahrgenommen und in Qualifikationen überführt?) ergründet werden. Kurzum: Wer macht in der Rechtswissenschaft wann wie und warum Karriere?

Narrative Interviews mit „Pionierinnen“ in der Rechtswissenschaft runden diese Untersuchungseinheit ab. Sie sollen Aufschluss über möglicherweise generationsspezifische Werdegänge in der akademischen Rechtswissenschaft und Erfahrungen und Umgangsweisen mit fachkulturell bedingten Gegebenheiten an den Universitäten geben sowie einen (ersten) Beitrag zur Geschichte von Frauen in deutschen juristischen Fakultäten leisten. Die Frage, ob sich die ersten Frauen in die Tradition des Faches einfügten und eine Strategie der Anpassung verfolgten, um aufzusteigen, oder ob sie ihren Status produktiv nutzten und nutzen konnten, um mit männlich geprägten Traditionen zu brechen und diese kritisch zu spiegeln und sicht- und zuletzt veränderbar zu machen, erscheint dabei besonders interessant.

Ausgehend von der Annahme, dass es die rechtswissenschaftliche Fachkultur ist, die eine Integration von Frauen erschwert, soll ein Augenmerk auch auf die kulturelle Ordnung, Symboliken und Praktiken in der Rechtswissenschaft gerichtet werden. Da es sich bei der Rechtswissenschaft um eine traditionelle Leitdisziplin mit langer Geschichte handelt, die hohes gesellschaftliches Ansehen genießt, ist zu vermuten, dass hier Reproduktionsmuster wie homosoziale Strategien der Kooption greifen, die auch aus der klassischen Eliteforschung bekannt sind. In diesem kulturalistisch geprägten Teil der Untersuchung werden in einem ethnografischen Zugang nicht nur Beobachtungen im Feld gesammelt, systematisiert und ausgewertet, sondern flankierend auch die Präsentation der Fakultäten auf ihren Websites und die juristische Lehrkultur analysiert werden. Die juristische Lehre wird als ein Ort und zugleich als eine soziale Praxis begriffen, die für die Sozialisation von Studierenden von zentraler Bedeutung sind, und an denen sich fachkulturelle Gesetze und Codes in verdichteter Form ablesen und dechiffrieren lassen. In diesem Zusammenhang ist auch relevant, ob Frauen die juristische Lehrkultur verändert haben oder verändern.

Experten_inneninterviews mit Dekanen_innen, dezentralen Fachbereichs- und zentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen das Wissenschaftssystem in den Blick, um dem Umgang mit Gleichstellungsthemen an den unterschiedlichen Universitäten und Fakultäten nachzuspüren und Veränderungsmöglichkeiten in der Gleichstellungspraxis der Fakultäten auszuloten. Dabei sind mit Blick auf die Einstellungs- und Berufungsverfahren auch die gleichstellungsrelevanten Rechtsregelungen des Hochschulbereichs zu analysieren. Insgesamt soll das Projekt in einen Katalog von Handlungsempfehlungen münden, um die Karrierebedingungen in der Rechtswissenschaft für weiblichen Nachwuchs zu verbessern.

JurPro hat eine Laufzeit von drei Jahren (01.08.2011 bis 31.07.2014) und ist am Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht an der FernUniversität in Hagen unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Haratsch verankert. Mitarbeiterinnen sind Ulrike Schultz, Ilka Peppmeier, Silke Schröder, Anja Rudek und Ina Schultz. Das Projekt wird im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kontakt und Information

JurPro, Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht, FernUniversität in Hagen
Feithstraße 150 b
58084 Hagen

Ansprechpartnerinnen

AOR*in Ulrike Schultz
Tel.: (02331) 870811
Ulrike.Schultz@
FernUni-Hagen.de

Anja Rudek
Tel.: (02331) 9874219
Anja.Rudek@
FernUni-Hagen.de

Melanie Roski, Birgit Erbe Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen

Die Auswirkungen des Hochschulreformprozesses auf die Steuerungsprozesse in Hochschulen und auf die Freiheit und Qualität von Forschung und Lehre werden vielfältig diskutiert. Ein Forschungsprojekt der Frauenakademie München e.V. (FAM) und der TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs) erhebt erstmalig bundesweit den Umsetzungsstand einer gleichstellungsorientierten Steuerung an Universitäten und Fachhochschulen.

Das Projekt EQUISTU

Die direkte Einbindung von Gleichstellungskriterien in die Hochschulsteuerung bietet nach Ansicht der am EQUISTU-Projekt beteiligten Wissenschaftlerinnen die Chance zur Versachlichung und systematischen Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen an den Hochschulen. Neben den im Wissenschaftssystem und in den verschiedenen Wissenschaftsfeldern bekannten Steuerungsinstrumenten, z. B. Peer Reviews oder Evaluationen, treten zunehmend auch wissenschaftsfremde und betriebswirtschaftliche Instrumente und Verfahren. Deren Einführung wird im Rahmen des Projekts erstmalig aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive beleuchtet. Zu diesem Zweck wird systematisch erhoben, welchen Einfluss der Hochschulreformprozess auf die Gleichstellungsagenden und vice versa Gleichstellungspolitik auf die Einführung der neuen Steuerungsinstrumente haben. Die Ergebnisse sollen in beispielhafte Modelle hochschulinterner Steuerung einfließen und zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem beitragen.

Anhand von 13 Fallstudien werden in dem Verbundvorhaben Umsetzungsmodelle empirisch untersucht. Im Fokus liegen dabei die organisationspezifischen Rahmenbedingungen und die jeweilige gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der Steuerungsinstrumente. Als zentrale Steuerungsbereiche werden dabei die Haushaltssteuerung, das Qualitätsmanagement und das Controlling betrachtet. Eine Online-Befragung sämtlicher deutscher Universitäten und Fachhochschulen soll zusätzlich einen Gesamtüberblick über die Verbreitung gleichstellungsorientierter Steuerungsinstrumente an Hochschulen liefern.

Hintergrund

Die Einleitung des Hochschulreformprozesses in den 1990er Jahren wurde durchaus als Chance für die Umsetzung von Gleichstellungsagenden eingeschätzt, da sich hier umfassende Organisationsentwicklungsprozesse anbahnten. Die neuen Steuerungsinstrumente sollten nach den Vorstellungen der Hochschulfrauenbeauftragten auch für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich genutzt werden (Roloff 1998; Kirsch-Auwärter 2002). Insbesondere die Ressourcenverteilung an den Hochschulen kam dabei in den Blick. Die Einführung neuer Steuerungsinstrumente betraf sowohl das Verhältnis der Hochschulen zu den Landesministerien als auch die interne Organisation. Die Instrumente dienen innerhalb der Hochschulen der dezentralen Umsetzung der politischen Ziele, u. a. auch der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die jeweils angewandten Modelle unterscheiden sich jedoch zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil erheblich (Leszczensky/Orr 2004 sowie zusammenfassend Erbe 2006). Steuerungsinstrumente wie die Kosten- und Leistungsrechnung wurden inzwischen bundesweit in den Hochschulen eingeführt. Während die Einführung der Kostenrechnung weit fortgeschritten ist, bereitet die Leistungsrechnung im Hochschulbereich Schwierigkeiten, denn die Sachziele der Hochschulen und insbesondere der Grad der Zielerreichung sind nicht einfach zu erfassen (Kirchhoff-Kestel 2006; Gilch 2008). Durch die Fokussierung auf die Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente ist die Sachzieldebatte an Hochschulen ins Hintertreffen geraten. Gerade hier stellt sich die Frage, inwieweit Gleichstellungsakteure an Hochschulen in die Steuerungs- und Reorganisationsprozesse eingebunden sind. So wurden bereits in den 1980er Jahren an deutschen Hochschulen erstmalig Pläne und Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt. Dieser Prozess wurde begleitet und getragen von der Einsetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Majcher/Zimmer 2008: 697f.). Während der Fokus zunächst auf der (individuellen) Förderung von Frauen und dem Abbau von Benachteiligungen lag, hat sich Ende der 1990er Jahre die Gleichstellungspolitik und -arbeit an den Hochschulen gewandelt. Mit der von der Europäischen Union initiierten Implementierung von Gender Mainstreaming sind Hochschulleitungen und neu eingesetzte Gremien als Akteure der Gleichstellungspolitik an Hochschulen neben die Gleichstellungsbeauftragten getreten. Die Gefahr, dass Gleichstellungsarbeit und -politik trotzdem als gesonderte, nicht in die allgemeine Hochschulsteuerung integrierte Prozesse ablaufen, konnte auf diesem Weg jedoch nicht behoben werden. Eine aktuelle Untersuchung belegt, dass an knapp mehr als 2/3 der dort befragten Hochschulen (n=15) nach wie vor in erster Linie die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte allein für die Steuerung des Gender-Mainstreaming-Prozesses verantwortlich ist (Macha et al. 2011: 143). Inwiefern sich durch die veränderte Hochschulsteuerung bessere Möglichkeiten zur Integration von Gleichstellungszielen ergeben, ist eine Frage, die im Projektverlauf untersucht wird.

Das Projekt EQUISTU wird im Rahmen des BMBF-Programms „Frauen an die Spitze“ über einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert. Weitere Informationen finden sich auf der Projektwebsite www.equality-management.de.

Literatur

- Erbe, Birgit (2006): Analysis of the National Framework of the Situation of Women and Men in Science in Germany. Work package 4 of the project „Gender Budgeting as an Instrument for Managing Scientific Organisations to Promote Equal Opportunities for Women and Men – With the Example of Universities“, financed by the European Commission. München.
- Gilch, Harald (2008): Kosten- und Leistungsrechnung als Instrument der Haushaltsmodernisierung an der Universität Augsburg. Vortrag beim Bundeskongress Haushaltsmodernisierung am 14.10.2008 in Berlin.
- Kirchhoff-Kestel, Susanne (2006): Kosten- und Leistungsmanagement in Hochschulen: Grundlagen und Konzepte für ein zweckorientiertes Rechnungssystem. Reihe Wissenschafts- und Hochschulmanagement Band 7. Lüneburg.
- Kirsch-Auwärter, Edith (2002): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara/Michel, Christine (Hg.): Vom Störfall zur Schlüssel-funktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen.

Kontakt und Information

Dr. Ingrid Schacherl
FAM
Tel.: (089) 725-18 48
schacherl@frauenakademie.de

- Leszczensky, Michael/Orr, Dominic (2004): Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorengestützte Mittelverteilung. Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern, HIS Kurzinformation, A2/2004. Hannover.
- Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, MI.
- Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette (2008): Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hinderisse für Frauen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden, S. 697–704.
- Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen: Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin.

Bahar Haghanipour MinTU – Mädchen in die TU Dortmund mit Mentoring

In der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen in mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern, kurz MINT-Fächern, nach wie vor unterrepräsentiert. Nur ca. 29 % der insgesamt 814.432 Erstsemester in MINT-Fächern sind Frauen. In Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil mit 28 % knapp darunter (Statistisches Bundesamt 2011). Auch an der Technischen Universität Dortmund ist in der Studienfachwahl eine Segregation der Geschlechter je nach Fachrichtung zu beobachten. Abhängig ist dies von der geschlechterstereotypen Entwicklung weiblicher Selbstkonzepte und Lebensentwürfe, aus denen wiederum geschlechterspezifische Studien- bzw. Berufsorientierungen resultieren (Wentzel 2007).

Die berufliche Orientierung „ist als länger andauernder und komplexer Prozess zu verstehen“ (BIBB 2005), in dem Kinder und Jugendliche Unterstützung benötigen. Diese soll die Vermittlung von Informationen über Berufsbilder und -felder sowie die Begleitung der Jugendlichen in dem Prozess, Selbstbilder und Informationen über den Arbeitsmarkt miteinander in Bezug zu setzen, beinhalten. Sowohl Schulen als auch die Agentur für Arbeit nehmen hier einen öffentlichen Auftrag zur Unterstützung der Berufsorientierung wahr (Bundesagentur für Arbeit/KMK 2004), der allerdings bislang die geschlechterspezifische Studien- und Berufswahl nur wenig verändert hat.

Nach Wentzel (2007) entwickeln Schülerinnen ab dem 13. Lebensjahr eine Distanz zu naturwissenschaftlichen und technischen Schulfächern und bewerten sich selbst als weniger begabt in diesen Fächern. Auch in der TIMSS-Studie (2000) wurde festgestellt, dass in dieser Phase sowohl das Interesse von Schülerinnen als auch das Selbstbewusstsein bezüglich ihrer Fähigkeiten an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern abnimmt. Zudem bestehen weiterhin geschlechterspezifische Vorstellungen von und Vorurteile über Berufsgruppen, die starken Einfluss auf die Studien- und Berufswahl nehmen.

Indem Schülerinnen in dieser wichtigen Lebensphase durch eine universitäre Einrichtung zusätzlich motiviert werden, kann der Entscheidungsprozess von Mädchen für ein späteres MINT-Studium positiv beeinflusst werden. Die TU Dortmund möchte mit einem frühzeitigen und niedrigschwelligem Angebot dazu beitragen, die konkreten Vorstellungen der Mädchen über ein MINT-Studium zu aktualisieren.

Die Mentoring-Beziehung

Eine Form der Motivation von Mädchen, die Wahl eines MINT-Studiengangs als wünschenswerte Perspektive beizubehalten, ist die Implementierung eines Mentoring-Programms für Schülerinnen. Deshalb startete Anfang des Jahres erstmals das Projekt „MinTU“ an der TU Dortmund. MinTU steht für „Mädchen in die TU Dortmund“ mit einem Mentoringprogramm für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren aus Dortmund und der näheren Umgebung.

Kern des Mentoring-Prozesses ist der persönliche Kontakt zwischen erfahrenen MINT-Studentinnen (Mentorinnen) und noch unerfahrenen Schülerinnen. Im definierten Zeitraum von einem Jahr soll zwischen diesen beiden Gruppen ein informeller Erfahrungs- und Wissenstransfer stattfinden. Die Mentorinnen sollen ihr Wissen über Studienbedingungen, -abläufe, -inhalte und -kultur sowie Karrierechancen oder Tipps zum Leben und Lernen an der Universität an die Schülerinnen weitergeben. Auch Inhalte des Studiums, die Bewältigung von Problemen beim Lernen oder die Berufsaussichten des jeweiligen Studiengangs können besprochen werden. Damit soll mehr Klarheit über das Studium eines MINT-Faches und den Alltag an einer Universität hergestellt werden. Die Mentorinnen fungieren als Role-Models, welche die persönliche Entwicklung und berufliche Orientierung der Schülerinnen unterstützen und bei der Entscheidung für ein Studium helfen können.

Von der Mentoring-Beziehung profitieren beide Seiten, weil Mentoring in besonderem Maße dafür geeignet ist, die Selbstkompetenzen sowohl der Mentees als auch der Mentorinnen zu stärken. Die Mentees gewinnen in einer Lebensphase, die durch Rollenunsicherheit geprägt ist, mehr Sicherheit darin, dass sie auch als Mädchen Interesse an MINT-Themen haben können, und erfahren direkt, dass auch Frauen MINT-Fächer studieren. Die Mentorinnen erwerben durch die Reflexion ihrer eigenen Situation und durch die strukturierten Gesprächssituationen mit den Mentees Kompetenzen im Bereich Beratung und Vermittlung und entwickeln Gendersensibilität. Das Mentoring regt zur Selbstreflexion und zum Überdenken der eigenen Positionierung an und soll somit zu einer Stärkung ihres Selbstbewusstseins führen. Langfristiges Ziel dieses Projektes ist, dass durch das Mentoring-Programm der Anteil an Frauen in MINT-Berufen erhöht und Vorurteile und geschlechterstereotype Berufsbilder abgebaut werden.

Bundesweit einzigartig ...

Bislang hat keine Universität ein derartiges Mentoring-Programm für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren aufgebaut. Die MINT-Fakultäten Mathematik, Physik, Informatik, Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Maschinenbau, Elektro- und Informationstechnik sowie Bauingenieurwesen der TU Dortmund nehmen an MinTU teil. Studentinnen aus MINT-Fächern, die mindestens im dritten Fachsemester studieren, wurden als Mentorinnen gewonnen. Gesucht wurden ausschließlich Studentinnen, die als positives Role-Model fungieren wollen und können. Mit dem hier vorgestellten MINT-Mentoring können mehrere Fakultäten ihrem definierten Ziel, die Zahl der geeigneten Studentinnen zu erhöhen, gemeinsam näher kommen. Alle Mentorinnen wurden in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt. In einem Seminar werden sie auf ihre Rolle als Mentorin vorbereitet und erhalten hierfür 3 Credit Points. Zudem wurde ihnen in einer Laufzeit von einem Jahr ein studentischer Hilfskraftvertrag als Vergütung für ihren Einsatz angeboten. Der Zulauf beim Start des Programms im Januar 2012 war sehr hoch. Die maximale Aufnahmekapazität von 40 Schülerinnen wurde deshalb auf 44 erhöht. Die Laufzeit des Projektes beträgt ein Jahr und die Teilnahme ist für die Schülerinnen kostenlos. Für Mentees und Mentorinnen wurde ein individuelles Logbuch entwickelt, in welchem die wichtigsten Rahmenbedingungen, Regeln und Ziele eines Mentoring-Prozesses beschrieben werden. Es dient einer zielgerichteten Vorbereitung von Mentoring-Treffen, aber auch als Mentoring-Tagebuch.

Gerahmt wird das MINT-Mentoring durch ein Veranstaltungsprogramm für die Schülerinnen, mit dem sie die Angebote der acht MINT-Fakultäten der TU Dortmund besser kennenlernen. An insgesamt vier Tagen im Mentoring-Jahr finden je zwei Workshops aus zwei Fakultäten statt. Inhaltlich sind die Workshops altersgerecht und experimentell konzipiert. Dadurch konnten die Schülerinnen beispielsweise in der Statistik ausprobieren, ob geschmacklich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Cola und Cola Zero festgestellt werden kann. In der Informationstechnik durften die Schülerinnen ihren eigenen Sender bauen und mit nach Hause nehmen, der ihre Musik vom iPod oder vom Handy auf ein Radio überträgt. Am Ende des Projektes erhalten alle Schülerinnen eine Bescheinigung über ihre erfolgreiche Teilnahme, den Mentorinnen wird ihr Engagement bei MinTU ebenfalls dokumentiert.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit/Ständige Konferenz der Kulturminister der Länder (2004): Rahmenvereinbarungen über die Zusammenarbeit von Schulen und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-RV-Schule-Berufsberatung.pdf, abgerufen am 11.08.2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2005): Berufsorientierung und Berufsberatung. Pressemitteilung 48/2005. <http://www.bibb.de/de/23734.htm>, abgerufen am 11.08.2011.
- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (2000): TIMSS/III–Deutschland. Der Abschlussbericht. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse der Dritten Internationalen Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie zur mathematischen und naturwissenschaftlichen Bildung am Ende der Schullaufbahn. <http://www.timss.mpg.de/>, abgerufen am 11.08.2011.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Vorbericht. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2010/2011. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410118004,property=file.pdf>, abgerufen am 11.08.2011.
- Wentzel, Wenka (2007): Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1/2007, S. 88–109.

Kontakt und Information

Bahar Haghanipour
 Programm-Managerin
 mentoring³
 (ScienceCareerNet Ruhr),
 Stabsstelle Chancengleichheit,
 Familie und ViEiFalt
 Technische Universität
 Dortmund
 Emil-Figge-Str. 66
 44227 Dortmund
 Tel.: (0231) 755-6058
 Haghanipour@verwaltung.
 tu-dortmund.de
 www.mentoring-hoch3.de

Bahar Haghanipour, Katja Sabisch „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand“ – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis



„Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“ – so lautet der Titel des neu ins Leben gerufenen Modellprojekts zwischen der Ruhr-Universität und der Stadt Bochum, initiiert vom Frauenbeirat der Stadt. Ziel der Zusammenarbeit ist die Untersuchung der Wirkung von Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene. Diese Art der Kooperation von Stadtverwaltung und Universität ist bisher einmalig.

Hintergrund des Projekts ist die Frage nach den tatsächlichen Effekten von Gender Mainstreaming: Zum einen findet Gleichstellungshandeln auf vielen unterschiedlichen Ebenen statt, wird aber nicht als solches (an-)erkannt; zum anderen steht die Politik in der Pflicht, Gender Mainstreaming umzusetzen. Ziel soll es also sein, Aspekte des Gender Mainstreamings zu identifizieren sowie Anregungen für die Bochumer Ausschussarbeit zu formulieren. Hierzu öffnet die Stadt Bochum ihre Türen und lädt die Studierenden der sozialwissenschaftlichen Fakultät ein, Forschungsarbeiten über die politische Arbeit unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten anzufertigen. Die Studien sind thematisch offen und die Ergebnisse dienen nicht zuletzt dazu, eine Win-win-Situation zu generieren: Die Stadt erhofft sich durch hochwertige empirische Studien spannende Ergebnisse, die in der Kommunalpolitik Verwendung finden; die Universität kann ihren Studierenden praxisorientierte Forschung anbieten. Nicht zuletzt soll durch die Kooperation die berufliche Qualifizierung der Studierenden gestärkt werden: Sie erwerben durch die eigenständige Bearbeitung einer empirischen Studie nicht nur wichtige Kompetenzen für das spätere Arbeitsleben, sondern bekommen gleichzeitig auch Einblicke in ein mögliches Beschäftigungsfeld.

Ein Empiriemodul bereitet die Studierenden inhaltlich und methodisch auf die Untersuchung vor. Die Gestaltung der Forschungsprojekte wird mit dem/der jeweiligen Betreuer_in aus der Fakultät für Sozialwissenschaften abgestimmt. Die Wissenschaftler_innen Prof.'in Katja Sabisch (Gender Studies), Prof.'in Ilse Lenz (Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht), Prof. Jörg Bogumil (Stadt- und Regionalpolitik), Dr. David H. Gehne (Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung) sowie Bahar Haghanipour (Gender Studies) werden die Arbeiten der Studierenden begleiten. Ein Beirat, bestehend aus Beteiligten des Stadtrates, des Frauenbeirats und der Universität, koordiniert und leitet das Projekt.

Die Studien werden bis Ende 2013 abgeschlossen sein. Die Teilnehmer_innen erhalten von der Stadt Bochum nach Eingang der Abschlussarbeit einen Nachweis über die Bearbeitung des Themas. Eine Publikation der Ergebnisse des Projekts „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“ ist geplant. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.sowi.rub.de/gender/aktuelles.html.de>.

Kontakt und Information

Prof.'in Dr. Katja Sabisch
Tel.: (0234) 32-22988
katja.sabisch@rub.de

Bahar Haghanipour, M.A. (Für die thematische Abstimmung)
bahar.haghanipour@rub.de

Beiträge

Sabine Schäfer

„... und dann stellt sich die Frage anders.“

Erste Ergebnisse aus dem Projekt
Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt

Zur Gleichstellung an (deutschen) Hochschulen wird seit mittlerweile mindestens 15 Jahren geforscht. Die meisten Studien konzentrieren sich dabei auf die zentrale Ebene der Hochschule¹ und auf die dort wirksamen Strukturen und die eingesetzten Steuerungsinstrumente (vgl. z. B. Metz-Göckel/Kamphans 2002, Kahlert 2007, Roloff 2002, Macha/Struthmann 2011).² Daneben betrachten die Projekte Gleichstellung in der Regel als ein spezifisches Aktionsfeld der Hochschule, das zwar mit bestimmten Reformprozessen, z. B. der Einführung und Umsetzung von (neuen) Steuerungsinstrumenten, verknüpft ist, das aber dennoch eine Art organisatorisches Eigenleben zu führen scheint. In der letzten Zeit mehren sich allerdings die Stimmen von Geschlechterforscherinnen, die wie Anne Schlüter (2011: 20) feststellen, dass „es [...] vor allem die Fakultäten [sind], die sich in der nächsten Zeit in Fragen der Behandlung von Geschlechterfragen bewegen müssen, um Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen herzustellen“ (vgl. auch Metz-Göckel 2011, Becker et al. 2010).

Für die Studie „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt“³, die ich von Oktober 2011 bis März 2012 in der Technischen Fakultät sowie der Abteilung Psychologie in der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft an der Universität Bielefeld durchgeführt habe, habe ich daher eine bisher weniger übliche Forschungsperspektive gewählt: Ausgehend von der Überlegung, dass Gleichstellung knapp 15 Jahre nach der Einführung von Gender Mainstreaming bereits ein Teil der Praxis in Hochschulen sein und sich auch in den dezentralen Einheiten niederschlagen sollte, habe ich mich der Frage gewidmet, inwiefern Gleichstellung im ‚normalen‘ Fakultätsalltag verankert ist. Anhand von qualitativen leitfadengestützten Interviews, die ich in den beiden

ausgewählten Einheiten der Universität Bielefeld mit insgesamt zehn Frauen und Männern aus den unterschiedlichen Statusgruppen geführt habe, untersuche ich die Vorstellungen der AkteurInnen zur Gleichstellungsthematik und die berichteten Verfahrensweisen in ihrer sozialen Praxis, und setze meinen Fokus daran anknüpfend auf ihre Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die zu den gegebenen Geschlechterverhältnissen beitragen.

1. Reflexion über das Untersuchungsmaterial

1.1 Charakterisierung der untersuchten Einheiten

Um mit wenigen Interviews eine möglichst große Bandbreite von Phänomenen zu identifizieren, wurden zwei akademische Bereiche der Universität Bielefeld ausgewählt, die sich in vielen Aspekten stark voneinander unterscheiden. Die Technische Fakultät ist eine eigenständige Fakultät, deren Gegenstandsbereiche sich allerdings stark auf die Bioinformatik, Biotechnologie und Kognitive Informatik/Intelligente Systeme konzentrieren.⁴ Die Bezeichnung als „Technische Fakultät“, die zunächst einmal die Erwartung wecken könnte, dass es sich um eine Fakultät handelt, die verschiedene Technikwissenschaften vereint, ist im Rahmen der Universität Bielefeld zu sehen, die starke Schwerpunkte in den Geistes- und Sozialwissenschaften setzt. Die Psychologie bildet dagegen eine Abteilung der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft, worauf die Befragten häufig auch sehr dezidiert hinweisen. Dabei wird Wert darauf gelegt, dass alle Bereiche der Psychologie in der Abteilung vertreten sind, um den Studierenden ein umfassendes Studium zu

1 Eine Ausnahme bildet das QueR-Projekt, das von 1998–2002 an der Technischen Universität Dortmund durchgeführt wurde und Projektteile beinhaltete, die die Implementation von Gleichstellung auf Fachbereichsebene vorantreiben sollten (Selent 2002).

2 Dies scheint auch für die gerade erst startenden Projekte „Equality Implementation Standards for Universities“ (EQUISTU) und „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ (HGfW) zu gelten.

3 Die Studie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld, Dr. Uschi Baaken, initiiert, von mir konzipiert und durchgeführt und vom Wissenschaftsministerium NRW finanziert.

4 Vgl. www.techfak.uni-bielefeld.de/web/ (Zugriff am 30.03.2012).

ermöglichen, das sie für alle Berufsbereiche der Psychologie qualifiziert.

Die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Statusgruppen ist in den beiden untersuchten Fakultäten recht unterschiedlich. So weist der „Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“⁵ (o. J.) für das Jahr 2011 in der Psychologie Frauenanteile zwischen 50 % (Habilitationen) und 72,5 % (Promotionen) aus. Bei den Professuren sind die Frauen dagegen erheblich in der Minderzahl. So gab es zum damaligen Berichtszeitpunkt keine C3-/W2-Professorin (zwei Männer), und nur zwei von insgesamt neun C4-/W3-Professuren waren mit Frauen besetzt.⁶ Dies ergibt insgesamt einen Frauenanteil von 18,2 % an allen Professuren, der im Vergleich zu den Frauenanteilen an allen Qualifikationsstellen und Qualifikationen gering erscheint.

In der Technischen Fakultät liegen der Studentinnenanteil bei 30,8 % und der Frauenanteil an den Promotionen bei 24,4 %. Im Vergleich mit dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Studierenden der Informatik in Deutschland, der im WS 2008/2009 bei 15,4 % lag (Gender-Report 2010: 42), nimmt die Technische Fakultät der Universität Bielefeld damit geradezu eine Vorreiterrolle in diesem Bereich ein. Bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal auf Qualifikationsstellen lag der Frauenanteil gar bei 42,1 % (8 von 19 Stellen). Allerdings ist keine der elf C4-/W3-Professuren mit einer Frau besetzt, dagegen zwei der insgesamt vier C3-/W2-Professuren. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt liegt daher bei 13,3 % (2 von 15).⁷

1.2 Material und Methode

Bei meiner Untersuchung handelt es sich um eine theoriegeleitete empirische Studie zur Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag der Technischen Fakultät und der Abteilung Psychologie der Universität Bielefeld aus der Sicht von Angehörigen dieser akademischen Einheiten. Die Arbeit beruht auf theoretischen Konzepten des französischen Soziologen Pierre Bourdieu, denen zufolge Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata von

sozialen AkteurInnen, die in der Praxis erworben werden – im vorliegenden Fall in der Praxis des jeweiligen Fakultätsalltags, der sowohl durch die Strukturen der Hochschule als auch durch die in den jeweiligen Disziplinen herrschenden Bedingungen geprägt ist – zu Dispositionen werden, die wiederum bestimmte Handlungsweisen nahe legen (vgl. Bourdieu/Wacquant 1996). Im Rahmen der vorliegenden Studie gehe ich davon aus, dass Personen, die in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung aktiv mitwirken oder in der Vergangenheit mitgewirkt haben, eher in der Lage sind, soziale Praktiken in der Fakultät umfassend zu beschreiben und damit Aufschluss über Gleichstellungsaktivitäten und den Stellenwert von Gleichstellung in der Praxis des Fakultätsalltags zu geben.

Von Oktober bis Dezember 2011 wurden insgesamt zehn Personen aus den verschiedenen Statusgruppen befragt, die auf unterschiedliche Weise in die Gremienarbeit in ihrer Fakultät/Abteilung bzw. der Universität Bielefeld eingebunden sind. Vier Befragte stammen aus der Abteilung Psychologie, sechs Befragte gehören der Technischen Fakultät an. Der Interviewleitfaden umfasste Fragen zum Werdegang und zur aktuellen Position der Befragten, zu ihrer Sicht auf die Fakultät und die Atmosphäre, die dort herrscht. Es folgten Fragen zur Alltagspraxis innerhalb der Gremien, denen die Befragten angehören, zu ihrer Sicht auf den Ablauf eines Berufungsverfahrens und die Bedeutung von Gleichstellung darin sowie in der Handlungspraxis der Fakultät allgemein. Den Abschluss bildeten Fragen zur Erstellung des Gleichstellungsplans und zu seinem Nutzen.

Die Bereitschaft, an einem Interview zum Thema Gleichstellung im Fakultätsalltag teilzunehmen, war insgesamt recht hoch. Allerdings stellte es sich in der Kürze der Projektlaufzeit als etwas schwieriger dar, Befragte aus der Psychologie zu gewinnen, was zu der ungleichen Verteilung der Befragten auf die beiden wissenschaftlichen Einheiten führte.

Die aus diesen Bedingungen und Überlegungen sich ergebende Verteilung der Interviews auf die Fakultäten, Statusgruppen und Geschlechtergruppen zeigt Tab. 1:

Tab. 1: Verteilung der Befragten auf Statusgruppen und Fakultäten/Abteilung

Statusgruppe	Abt. Psychologie		Technische Fakultät	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
ProfessorInnen	1	1	-	1
Wiss. MitarbeiterInnen	1	-	1	1
Studierende	1	-	1	-
Nichtwiss. MitarbeiterInnen	-	-	1	-

5 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/Zwischenbericht-Uni-Bielefeld-online-Version.pdf (Zugriff am 31.03.2012).

6 Die im Herbst 2011 durchgeführte Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne der Fakultäten hat gezeigt, dass diese Zahlen nicht mehr ganz aktuell sind und der Professorinnenanteil sich leicht erhöht hat. Da die im Rahmen der Zwischenevaluation erstellten Statistiken jedoch nicht veröffentlicht sind, beziehe ich mich auf den o. a. Zwischenbericht.

7 Auch in der Technischen Fakultät hat es personelle Veränderungen gegeben, die in der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans deutlich wurden. Vgl. FN 3.

Die relativ geringe Anzahl von Befragten führt fraglos dazu, dass es nicht möglich ist, alle Vorgänge und Praktiken innerhalb der untersuchten Fakultäten detailliert zu erfassen. Die Auswahl von Befragten aus allen Statusgruppen, nach Geschlecht und Erfahrung in der Gremienarbeit auf der Ebene der Fakultät bzw. Abteilung, aber auch auf der Ebene der gesamten Hochschule gewährleistet dennoch eine große Bandbreite von Einsichten in die Praktiken des universitären (Gremien-)Alltags.

2. Erste Ergebnisse

Die im Folgenden präsentierten ersten Ergebnisse der Studie zeigen die Gleichstellungsaktivitäten der beiden Hochschuleinheiten im Kontext der dort herrschenden Bedingungen und erlauben damit Aufschlüsse über soziale Wirkmechanismen innerhalb dieser Praktiken. Bei der Analyse der Interviewtranskripte habe ich mich auf insgesamt vier Bereiche konzentriert, die zum einen die gegebenen Verhältnisse in der Einheit beleuchten, nämlich die Wahrnehmung der Geschlechterproblematik (2.1) und die Wahrnehmung der damit verbundenen Handlungsspielräume und Verantwortlichkeiten (2.2). Zum zweiten habe ich Erzählungen über konkrete Gleichstellungspraxen untersucht, nämlich zur Gleichstellungspraxis in Berufungsverfahren (2.3) und zum Gleichstellungsplan (2.4).

Bei der Analyse der Daten geht es nicht darum festzustellen, ob eine Einheit und die dazugehörigen AkteurInnen gleichstellungspolitisch richtig oder falsch handeln. Vielmehr soll der jeweilige Möglichkeitsraum für gleichstellungspolitische Aktivitäten im Fakultätsalltag herausgearbeitet werden, wie er sich aus den historisch gewachsenen Verhältnissen der Einheit im Zusammenspiel mit den Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata der AkteurInnen ergibt.

2.1 Die Wahrnehmung der Geschlechterproblematik in der Fakultät bzw. Abteilung

Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass die beiden untersuchten Einheiten sich von ihrer Historie und den Geschlechterverhältnissen her zum Teil erheblich unterscheiden. Gemeinsam ist ihnen allerdings, dass der Anteil der Professorinnen von den Befragten als zu gering eingeschätzt wird und dass es ein Commitment gibt, die Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. In ihren Erzählungen schildern die Befragten, wie es aus ihrer Sicht zu den gegebenen Geschlechterverhältnissen kommt.

Abteilung Psychologie: Orientierung auf die Breite des Fachs und die Praxisorientierung der Frauen

Die Abteilung Psychologie ist darauf ausgerichtet, die Disziplin in ihrer Breite abzudecken. Die Befragten begründen das mit den Voraussetzungen, die die Deutsche Gesellschaft für Psychologie als Grundlage für eine Therapieausbildung festsetzt und die durch das Bachelor- und Masterstudium gewährleistet werden müssen. Nach Schätzungen der beiden befragten ProfessorInnen streben etwa 50 Prozent oder mehr der AbsolventInnen nach dem Studium eine Therapieausbildung an. Diese Praxisorientierung, die die beiden befragten ProfessorInnen vielen Studierenden der Psychologie zuschreiben, wird durch die Orientierung der Abteilung auf die Breite des Fachs unterstützt. Da sie aber nach Aussagen dieser beiden Befragten bei den Frauen noch erheblich ausgeprägter ist als bei den Männern, wird in ihr ein Hauptgrund erkannt, warum der Frauenanteil in den höheren akademischen Positionen wesentlich geringer ist als bei den Studierenden und Promovierenden.⁸

Technische Fakultät: Konzentration auf einige Bereiche des Fachs und die Attraktivität für Frauen

Die Technische Fakultät zeichnet sich durch eine Konzentration auf einige Bereiche der Informatik aus, insbesondere die Bioinformatik, Biotechnologie und die kognitive Informatik. Der Grund dafür ist in der noch kurzen Historie der Fakultät zu finden, die erst 1991 eingerichtet wurde, seitdem allerdings sehr schnell von vier auf mittlerweile 16 Professuren gewachsen ist. In den Interviews führen die Befragten aus der Technischen Fakultät denn auch viele dort herrschende Bedingungen auf diese Wachstumsprozesse zurück, die sich demnach vor allem durch bestimmte Förderprogramme der DFG und der Bundesregierung (Bioinformatik-Initiative, Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm) ergeben haben, die der Einrichtung von neuen Professuren dienen.

In den Erzählungen vor allem der befragten Professoren wird sichtbar, wie sich durch diese Konzentration eine Gelegenheitsstruktur für die Gewinnung von Frauen ergeben hat, die genutzt wurde: Zum einen sind in der Fakultät insbesondere solche Fachgebiete der Informatik vertreten, die für Frauen, vor allem Studentinnen, attraktiv erscheinen, wie z. B. die Bioinformatik. Zum zweiten eignen sich die vorhandenen Fachgebiete aber auch sehr gut für eine Zusammenarbeit mit Disziplinen, in denen sehr viele Frauen studieren und arbeiten, nämlich die Linguistik, die Psychologie und die Biologie. Den Mangel an Frauen in

⁸ Allerdings weist der „Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ für das Jahr 2011 auch bei den Habilitationen einen Frauenanteil von 50 % aus.

der Informatik versucht die Fakultät also mit einer Öffnung für andere Disziplinen auszugleichen.

2.2 Die Wahrnehmung von Handlungsspielräumen und die Zuweisung von Verantwortung

Während also die Befragten aus der Abteilung Psychologie den Grund für den geringen Frauenanteil auf den höheren Positionen vor allem in der stärkeren Praxisorientierung der vielen vorhandenen Frauen finden, schildern die Befragten der Technischen Fakultät ihre Strategien, in einem männerdominierten wissenschaftlichen Bereich zusätzliche Frauen zu rekrutieren. Für diese Wahrnehmung von mehr oder weniger großen eigenen Handlungsspielräumen spielt auch eine Rolle, wer aus Sicht der Befragten die Verantwortung für die gegebenen Verhältnisse trägt.

Abteilung Psychologie: Die Machtlosigkeit der Abteilung und die Verantwortung gesellschaftlicher Institutionen

In direktem Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Befragten, dass die Abteilung eigentlich nicht viel machen kann, um den Frauenanteil auf den gehobenen Positionen zu steigern, steht die Zuweisung von Verantwortung an gesellschaftliche Institutionen außerhalb der eigenen Machtsphäre. Begründungen für die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes für PsychologInnen – *„je stärker anwendungsorientiert und klinisch, umso weiblicher, ja? Und je eher grundlagenorientiert und experimentell, umso eher männlicher“* (Prof 2 Psych) – wird mit dem Stichwort der *„geschlechtsspezifischen Interessen“* (Prof 2 Psych) implizit in der Gesellschaft, in der Familie oder in den Frauen selbst gesucht. Für die prekären Beschäftigungsverhältnisse und die ungünstige Gehaltsstruktur (im Vergleich zum außeruniversitären öffentlichen Dienst), die die Rekrutierung von NachwuchswissenschaftlerInnen erschweren, sind offenbar übergeordnete Stellen verantwortlich. Dies gilt ebenso für die nach Aussagen der befragten ProfessorInnen unbefriedigende Ausstattung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten und den Mangel an institutionellen Hilfestellungen für betroffene Abteilungen, die die Schwangerschaft einer Nachwuchswissenschaftlerin für diese selbst, aber auch für die Abteilung zur *„Katastrophe“* (Prof 2 Psych) werden lassen. Der geschlechterdifferente Sozialisation und der übergeordneten Hochschul- und Familienpolitik scheint die Abteilung machtlos gegenüberzustehen, und so bleibt den ProfessorInnen als Handlungsspielraum nur das Motivieren von Frauen, trotz der Hindernisse in der Wissenschaft zu bleiben.

Technische Fakultät: Frauenförderung, Familienfreundlichkeit und die Verantwortung des Einzelnen

Die Befragten der Technischen Fakultät betonen übereinstimmend, dass die Frauen, wenn sie erst einmal in der Fakultät angekommen sind, mit offenen Armen aufgenommen werden und sich dort wohl fühlen. Genauso wenige Zweifel bestehen aber auch daran, dass es nötig ist, den Frauenanteil auf allen (wissenschaftlichen) Ebenen weiter zu erhöhen, und dass dies über Frauenförderung zu erreichen ist. Dabei wird Frauenförderung nicht losgelöst von strukturellen Bedingungen konzipiert. Prof 2 TechFak beschreibt z. B., dass das Geschlecht bei Vorstellungsgesprächen eine große Rolle spielt und bei der Bewertung der BewerberInnen in Rechnung gestellt werden muss. Nach Einschätzung der befragten Professoren und Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen spielt auch eine gelebte Familienfreundlichkeit eine entscheidende Rolle. Während die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft und wissenschaftlichem Beruf von den befragten PsychologieprofessorInnen als z. T. hochproblematisch dargestellt wird, weisen die Befragten aus der Technischen Fakultät auf den hohen Anteil von jungen Eltern in den Arbeitsgruppen hin.

Auch die Befragten der Technischen Fakultät sind den gesellschaftlichen Verhältnissen gegenüber, die der Erhöhung der Frauenanteile in ihrem disziplinären Bereich immer noch entgegenstehen, z. B. die Schulsozialisation oder die Rekrutierungspraxis von Firmen, durchaus nicht blind. Es ist aber auffällig, wie sie eine Veränderung der Verhältnisse in ihrem eigenen Bereich als Aufgabe jedes und jeder Einzelnen entwerfen. So beschreibt die Studentin, dass sie schon als Kind an den Reparaturarbeiten ihres Vaters beteiligt war; der Wissenschaftliche Mitarbeiter betont, wie wichtig die Studierenden für die wissenschaftliche (Entwicklungs-)Arbeit in der Fakultät sind und dass die Frauen ganz selbstverständlich dabei sein – und nicht etwa in monoedukative Lehrveranstaltungen abgeschoben werden – wollen. Und Prof 2 TechFak stellt in diesem Zusammenhang klipp und klar fest, dass Gleichstellung *„zum Teil von einzelnen Personen auch abhängig [ist]“* und dass die Fakultät eigene Gestaltungsspielräume nutzen muss.

2.3 Gleichstellungspraxis in Berufungsverfahren: „Meistens haben die Leute auch schon jemanden im Kopf“

Bei aller fachkulturellen Vielfalt eint nahezu alle Fachbereiche und Disziplinen der – vergleichsweise – geringe Frauenanteil an Professuren.

Selbst in Fächern und Fachbereichen, die auf den Ebenen der Studierenden, Promovierenden und mitunter auch noch Habilitierenden von Frauen dominiert werden, stellen Professorinnen meist immer noch eine Minderheit dar. Das hat dazu geführt, dass Berufungsverfahren nicht nur im Fokus der Gleichstellungspraxis stehen – die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren ist u. a. im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankert –, auch die Forschung zur Gleichstellung an Hochschulen interessiert sich mittlerweile sehr für die Frage: „Wie werden Professuren besetzt?“ (Färber/Spangenberg 2008).⁹

Die Erzählungen der Befragten zeigen dabei, dass die Theorie der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe nicht so leicht in die Praxis von Berufungsverfahren zu übersetzen ist. Auf die Frage, an welcher Stelle im Berufungsverfahren Gleichstellung ins Spiel komme, reagieren alle Befragten eher ratlos, obwohl sie die institutionalisierten Gleichstellungsinstrumente benennen: nämlich die mögliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät bzw. Abteilung, die „Frauenquote“ (in Berufungskommissionen sollen mindestens zwei Frauen Mitglieder sein) und den Satz, der in allen Stellenausschreibungen die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung annonciert.

Auf die Frage nach dem Ablauf eines Berufungsverfahrens beschreiben die befragten ProfessorInnen vor allem die Voraussetzungen für die Einrichtung bzw. Besetzung einer Professur, während die Befragten aus den anderen Statusgruppen eher den Ablauf der Verfahren in der Berufungskommission darstellen. Dabei wird vor allem von den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen die Feststellung der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterin der Technischen Fakultät unterstützt: *„Meistens haben die Leute [in der Berufungskommission, S.S.] auch schon jemanden im Kopf“*. Sie beschreiben damit die Situation, dass man schon bei der Ausschreibung, spätestens jedoch bei der Auswahl der Bewerbungen, eine bestimmte Person im Auge hat, die man gerne für die Fakultät gewinnen möchte. Interessant ist dabei, welche Rückschlüsse aus dieser Praxis in Bezug auf Gleichstellung gezogen werden. Die Wissenschaftliche Mitarbeiterin aus der Psychologie bringt die Praxis, die Ausschreibung mit Blick auf eine bestimmte Person zu formulieren, mit persönlichen Beziehungen in der scientific community in Verbindung, die Gleichstellung eher hemmen (vgl. dazu auch Junghans 2012). Der befragte Wissenschaftliche Mitarbeiter der Technischen Fakultät beschreibt die gezielte Ausschreibung dagegen als ein Instrument, das zur Gewinnung von Frauen genutzt werden kann in

einem Feld, in dem es nur wenige Frauen gibt. Auch die Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Technischen Fakultät betont die Notwendigkeit solcher Praktiken, um Frauen zu gewinnen, wobei sie allerdings darauf hinweist, dass dies sich jenseits der *„offiziellen Gleichstellungsgeschichte“* (Wiss MA TechFak) abspielt. Die anscheinend übliche Praxis, Stellen mit Blick auf bestimmte BewerberInnen auszuschreiben, kann also im Kontext der gegebenen Bedingungen in den Einheiten durchaus völlig konträr gedeutet werden: als Hürde für die Gleichstellung oder als Frauenfördermaßnahme.

In den Erzählungen wird erkennbar, dass Frauenförderung und Gleichstellung als unterschiedliche Dinge wahrgenommen werden, wobei Frauenförderung als sinnvoll und notwendig, Gleichstellung dagegen als bürokratische Belastung angesehen wird, die im schlimmsten Fall Frauenförderung sogar verhindern kann, wenn etwa Professorinnen über Gebühr durch die Mitwirkung in Gremien belastet werden.

2.4 Einschätzung des Gleichstellungsplans

Der Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen sowohl auf Hochschul- als auch auf Fakultätsebene wird im nordrhein-westfälischen LGG ein breiter Raum gewidmet, der auf eine hohe Relevanz dieses Instruments aus Sicht der Politik hinweist. Der Gender-Report 2010 hat allerdings gezeigt, dass dies nicht unbedingt einen Niederschlag in den Einheiten der Hochschulen findet, da etliche Einheiten keine bzw. keine gültigen Gleichstellungspläne vorweisen konnten (Gender-Report 2010: 142f.).

Auch den Befragten aus der Abteilung Psychologie und der Technischen Fakultät der Universität Bielefeld fällt zum Thema Gleichstellungsplan nur wenig ein, obwohl beide Einheiten über gültige Pläne verfügen. Einige der Befragten aus beiden Hochschuleinheiten waren in der Vergangenheit auf verschiedene Weisen mit Gleichstellungsplänen beschäftigt, dennoch sind die Darstellungen von deren Erstellung und Fortschreibung eher cursorisch. In der Regel werden die Pläne offenbar in einer Zusammenarbeit von Gleichstellungskommission bzw. Gleichstellungsbeauftragter mit dem jeweiligen Dekan erstellt. Danach erfolgt die Verabschiedung im Abteilungsausschuss bzw. der Fakultätskonferenz, die als einvernehmlich beschrieben wird.

Die Befragten weisen darauf hin, dass die Gleichstellungspläne vor allem dann präsent sind, wenn sie fortgeschrieben bzw. evaluiert werden und dass sie noch am ehesten bei Personalanlässen, insbesondere bei Berufungsverfahren, genutzt werden, um sich über das gleich-

⁹ Zurzeit führt die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ein Projekt zu Berufungsverfahren an nordrhein-westfälischen Hochschulen durch. Außerdem widmet sich der nächste Gender-Report, der 2013 erscheinen wird, dieser Thematik.

stellungsbezogene Prozedere zu informieren. Sie sind sich weitgehend einig, dass der Nutzen des Gleichstellungsplans auf Fakultäts- bzw. Abteilungsebene begrenzt ist, insbesondere weil er in der Regel den Angehörigen der Einheiten kaum bekannt und präsent ist. Als wirksames Steuerungsinstrument, das dazu beiträgt, Frauenanteile zu erhöhen oder ein entsprechendes Commitment zu stärken, wird er jedenfalls nicht wahrgenommen, und auch als Anreiz zur Reflexion der Geschlechterverhältnisse in der jeweiligen Einheit scheint sein Nutzen gering zu sein. Die Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin der Technischen Fakultät bringt es so auf den Punkt: „*Den [Plan] gibt es, weil wir den haben müssen.*“

3. Schlussfolgerungen und Ausblick

Der vorliegende Beitrag liefert einen ersten kurssrischen Einblick in das Zusammenspiel von organisatorischen Gegebenheiten und Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern der AkteurInnen in zwei wissenschaftlichen Einheiten in Bezug auf Gleichstellung und einige sich daraus ergebende Effekte. So geht in der Abteilung Psychologie die Annahme, dass Frauen stärker auf eine berufliche Tätigkeit in der Praxis orientiert sind, und die Zuweisung der Verantwortung für die Geschlechterverhältnisse in der Abteilung an gesellschaftliche Institutionen außerhalb der Abteilung einher mit dem Eindruck, dass der Gestaltungsspielraum für Gleichstellung nur sehr begrenzt ist. In der Technischen Fakultät dagegen wurden Gestaltungsspielräume, die sich durch Wachstumsprozesse ergeben haben, auch dazu genutzt, die Fakultät für andere Disziplinen zu öffnen und dadurch Frauen anzuziehen und für die Informatik zu gewinnen. Da diese Form der Frauenförderung jedoch offensichtlich sehr abhängig von den herrschenden organisationalen Bedingungen und Personen in leitenden Positionen ist, stellt sich die Frage, was passiert, wenn die Fakultät keine zusätzlichen Professuren zu besetzen hat, sondern es darum geht, vorhandene Ressourcen neu zu verteilen, oder wenn wichtige Unterstützer fehlen. Hier wird eine Diskrepanz zwischen Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellungsmaßnahmen deutlich, die in Bezug auf die Gleichstellungsinstrumente in Berufungsverfahren und den Gleichstellungsplan von den Befragten z. T. deutlich artikuliert werden. Dass Frauenförderung notwendig ist, um mehr Frauen in führende Positionen zu berufen, gehört mittlerweile offenbar zum ‚common sense‘. Was Gleichstellung ist und welche Instrumente wann, wo und unter welchen Bedingungen wirken, bleibt dagegen für die Befragten aus den Hochschuleinrichtungen eher im Dunkeln. So kann man in einem Feld wie der Psy-

chologie, das auf den unteren wissenschaftlichen Statusgruppen sehr stark von Frauen dominiert wird, aber trotzdem nur vergleichsweise wenige Professorinnen hat, wohl kaum von einem (zahlenmäßigen) *Frauenproblem* sprechen. Aber es scheint dort trotzdem ein *Gleichstellungsproblem* vorzuliegen. Und dieses Problem gibt es möglicherweise auch in anderen auf Studierendenebene sehr stark von Frauen dominierten Fakultäten und Disziplinen. Mit den Mitteln der Frauenförderung ist hier womöglich nicht viel zu erreichen, denn Frauen sind auf den ersten Blick ja ausreichend vorhanden. Wirksame Mittel der Gleichstellungsarbeit müssen möglicherweise erst noch gefunden werden, denn die vorhandenen Instrumente, wie die Vorgaben zu Berufungsverfahren oder die Gleichstellungspläne, scheinen in der alltäglichen Praxis von Fakultäten kaum zu greifen. Das reichhaltige Datenmaterial der Studie „Gleichstellung im Fakultätsalltag“ bietet Anknüpfungspunkte in mehrere Richtungen: Zum einen soll es in den Kontext der Fachkulturforschung gestellt werden, um die Gegebenheiten in der Fakultät oder Abteilung aus der Perspektive des disziplinären Feldes besser zu verstehen. Zum zweiten sollen die Spezifika der verschiedenen Statusgruppen herausgearbeitet werden, um die Wechselwirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen mit den Strukturen der Hochschulorganisation genauer in den Blick zu nehmen. Drittens sollen die Vorstellungen der AkteurInnen über verschiedene gleichstellungspolitische Strategien, insbesondere die Diskrepanz zwischen den Konzeptionen von Frauenförderung und Gleichstellung, genauer beleuchtet werden, um die Erarbeitung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen konzeptionell zu stärken und damit auch Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung zu integrieren.

4. Literatur

- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten – Analysen – Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9. Essen.
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loic J. D. (1996): Die Ziele der reflexiven Soziologie. Chicago-Seminar, Winter 1987. In: Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loic: Reflexive Anthropologie. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 95–249.
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/M.: Campus.

- Junghans, Lea (2012): Die Berufung von ProfessorInnen. Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 4, 1: S. 141–148.
- Kahlert, Heike (2007): Qualitätssteigerung oder Qualitätsverlust? Wie hochschulische Führungskräfte den Beitrag von Gender Mainstreaming zum Change Management sehen. In: die hochschule 6, 1: S. 132–147.
- Kraus, Beate (2010): Das Projekt „Gleichstellung in der Wissenschaft“: Anmerkungen zu den Mühen der Ebenen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Barbara Budrich Verlag: S. 23–45.
- Macha, Hildegard/Struthmann, Sandra (2011): Controlling von Gleichstellungspolitik als Organisationsentwicklung der Hochschule: die Gender Balanced Scorecard. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3, 1: S. 126–135.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim u. a.: Beltz.
- Metz-Göckel, Sigrid (2011): Differenzierung im tertiären Bereich und geschlechtergerechte Hochschule. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 29: S. 39–43
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion (2002): Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. Projektbericht. Verfügbar unter: http://www.hdz.uni-dortmund.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/Kamphans/GM_Hochschulleitungen_komplett.pdf.
- Roloff, Christine (2002): Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 11–33.
- Schlüter, Anne (2011): Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Bedingungen, Potentiale und Instrumente der Entwicklung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/gutachten_schlueter.pdf.
- Selent, Petra (2002): Von der Analyse zur Aktivität – Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 99–115.

Kontakt und Information
 Dr. Sabine Schäfer
 Coordinating Scientist der
 Research School Education and
 Capabilities
 Universität Bielefeld
 Universitätsstr. 25
 33615 Bielefeld
 Tel.: (0521) 106-6064
 sabine.schaefer@uni-
 bielefeld.de

Joseph Greve, Vera Hagemann, Annette Kluge

Erfolgreiche Akquise von Deutschlands zukünftigen Ingenieurinnen?

Einstellungsveränderung von jungen Frauen durch Informations- und Motivationsveranstaltungen für die ingenieurwissenschaftlichen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer an der Universität Duisburg-Essen¹

Einleitung

Es zeigt sich innerhalb der deutschen Hochschullandschaft, dass junge Frauen in den sog. MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) nach wie vor unterrepräsentiert sind. In der Mathematik und den Naturwissenschaften bilden Studentinnen einen Anteil von 37 %, in den Ingenieurwissenschaften beträgt der Anteil weiblicher Studierender lediglich 20 % (DESTATIS, 2012). Professorin Barbara Schwarze, FH Osnabrück, argumentiert in einem

Impulsreferat auf dem Gender-Kongress 2011 deshalb: „Wie wir aus Studien zur Berufs- und Studienorientierung wissen, muss es für mathematikinteressierte und MINT-affine Schülerinnen beziehungsweise Schulabsolventinnen die Chance geben, *Selbstwirksamkeitserfahrungen* in technischen Berufen zu erleben und ein fachliches Selbstkonzept in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und im Berufsfeld Unternehmen zu entwickeln.“

Um dieser Forderung gerecht zu werden und mehr Mädchen und junge Frauen für ein natur-

¹ Ein herzliches Dankeschön für die Unterstützung der Evaluationen gilt den Mitarbeiterinnen des ABZ, insbesondere Marion Büscher, Silke Gramsch und Judith Bottermann.

wissenschaftlich-technisches Studium zu interessieren bzw. diese Gruppe in ihrer Entscheidung für ein MINT-Studium zu stärken, werden an deutschen Universitäten Informations- und Motivationsveranstaltungen angeboten. Hierzu gehören beispielweise der *Girls' Day*, der sich in erster Linie an Mädchen aus den Klassen 7 bis 9 richtet und erste Einblicke in MINT-Berufe bzw. Studiengänge geben soll. Darüber hinaus wird für junge Frauen der Oberstufe das *tasteMINT* als eine Art Assessment-Verfahren angeboten, bei dem zukünftige Studentinnen ihre Potenziale für den MINT-Bereich erproben und personenbezogenes Feedback hierüber erhalten können. Des Weiteren bietet u. a. die Universität Duisburg-Essen die sog. SommerUni für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften (*S.U.N.I.*) an, bei der junge Frauen aus der Oberstufe während der Sommerferien für eine Woche Eindrücke eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums gewinnen können. Ziel der im vorliegenden Beitrag präsentierten Studie ist es nun zu erfassen, inwiefern Informationsveranstaltungen dieser Art einen Einfluss

auf die Einstellungen, die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sowie die Intention der jungen Frauen haben, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen. Hierfür wurde in der vorliegenden Studie ein Prä-Post-Test-Design genutzt, d. h., sowohl vor (prä) als auch nach (post) den Veranstaltungen wurden Evaluationsbögen ausgeteilt.

Die vermuteten theoretischen Wirkmechanismen

Für die vorliegende Studie wurde auf die *Theory of Planned Behavior* (TPB; Ajzen, 1991) zurückgegriffen. Gemäß der TPB ist die *Intention*, ein naturwissenschaftliches Studium aufzunehmen (d. h. ein spezielles Verhalten zeigen zu wollen), der beste Prädiktor dafür, dieses Verhalten auch tatsächlich zu zeigen und sich einzuschreiben. Die Intention wird wiederum durch die Einstellung gegenüber dem Verhalten, der subjektiven Norm sowie der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle beeinflusst (vgl. Abb. 1).

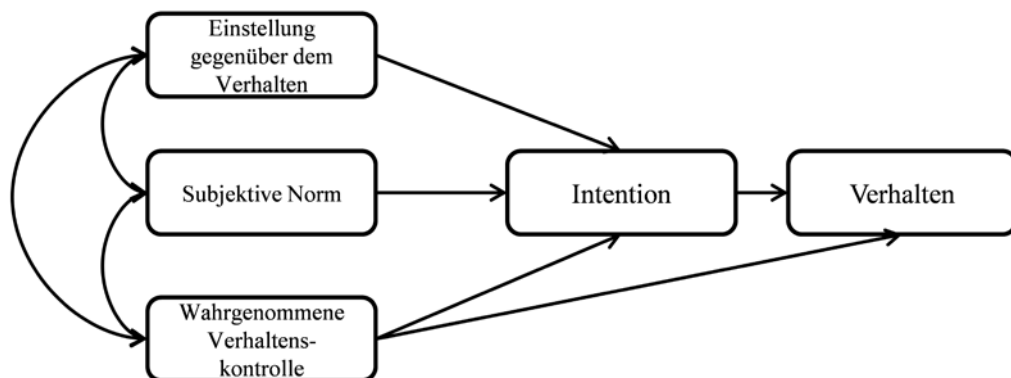


Abb. 1: Darstellung der Theory of Planned Behavior nach Ajzen (1991)

Die Einstellung (z. B.: „Was habe ich davon, dass ich Elektrotechnik studiere?“) bezieht sich darauf, ob eine Person das Verhalten als für sich günstig oder ungünstig bewertet. Die subjektive Norm (z. B.: „Was halten andere davon, dass ich Elektrotechnik studiere?“) spiegelt den sozialen Einfluss wider und bezieht beispielsweise Faktoren wie sozialen Druck oder soziale Erwünschtheit mit ein. Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle (z. B.: „Traue ich mir zu, Elektrotechnik zu studieren? Kann ich das?“) ist eng verknüpft mit der Selbstwirksamkeitserwartung einer Person und ihrer Einschätzung, inwiefern sie das geplante Verhalten auf Grund ihrer Fähigkeiten ausführen kann. Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle wird vor allem durch frühere Erfahrungen sowie antizipierte Hindernisse geprägt. Die Intention (z. B.: „Ich habe vor, Elektrotechnik zu studieren.“) spiegelt den konkreten Vorsatz

wider, ein Verhalten zu zeigen. Die Intention ist nach Ajzen (1991) der beste Prädiktor für ein Verhalten (z. B.: sich für das Fach Elektrotechnik einzuschreiben).

Auf der Basis der TPB wurde ein aufwandsökonomisches Instrument entwickelt, das die Einstellung gegenüber dem Verhalten, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und die Intention sowohl vor (prä) als auch nach (post) den Informationsveranstaltungen erfasst. Die subjektive Norm wurde lediglich nur im Prä-Test erhoben, da diese in den Informationsveranstaltungen nicht adressiert wurden. Da die angebotenen Veranstaltungen in der Regel mit Evaluationsbögen begleitet werden, in denen die Teilnehmerinnen die Veranstaltung retrospektiv bewerten, führte der Einsatz der Instrumente lediglich zu einem minimalen und vertretbaren Mehraufwand für die Durchführenden.

Methode

Im Zeitraum von April 2011 bis April 2012 wurde das Fragebogeninstrument in fünf Informations- und Motivationsveranstaltungen der Universität Duisburg-Essen eingesetzt.

Bei den Girls' Days 2011 und 2012 konnten insgesamt 74 Mädchen ($M_{\text{Alter}} = 14.66$ Jahre) vor und nach den Veranstaltungen befragt werden. Beim tasteMINT 2011 wurden 16 junge Frauen ($M_{\text{Alter}} = 17.81$ Jahre) und bei der S.U.N.I 2011 76 Teilnehmerinnen ($M_{\text{Alter}} = 17.04$ Jahre) befragt. Beim tasteMINT ist die Stichprobe deshalb so klein, weil einerseits auf Grund der starken individuellen Betreuung der Teilnehmerinnen nur kleine Gruppen von höchstens 12 TeilnehmerInnen zu Stande kommen und andererseits Absentismus dazu geführt hat, dass die Veranstaltungen nicht vollständig besucht wurden bzw. dass eine von drei Veranstaltungen ganz ausgefallen ist.

Die Girls'-Day-Daten wurden separat von den tasteMINT- und den S.U.N.I-Daten untersucht, da sich die Stichproben erheblich im Durchschnittsalter unterscheiden und somit verschiedene Phasen der Berufsorientierung auf Seiten der Teilnehmerinnen vorliegen.

Das Fragebogeninstrument erfasst zunächst soziodemografische Daten wie Alter und Bildungsabschluss der Eltern sowie der Geschwister (wenn vorhanden). Des Weiteren wurde gefragt, ob die Mutter oder der Vater als IngenieurIn tätig sind bzw. ob Bruder oder Schwester (wenn vorhanden) ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolvieren.

Im Anschluss daran sollten die Teilnehmerinnen angeben, für welche von insgesamt 25 dargebotenen Studiengängen (z. B.: Physik, Mathematik, Elektrotechnik, Betriebswirtschaftslehre, Fremdsprachen, Sozialwissenschaften, Psychologie, Nano Engineering etc.) sie sich generell interessieren. Danach folgte die Erhebung der vor dem Hintergrund der TPB-relevanten Verhaltensprädiktoren auf einer 7-stufigen Likert-Skala von „1 = Nein, auf keinen Fall“ bis „7 = Ja, auf jeden Fall“ bzw. „1 = Sehr unsicher“ bis „7 = Sehr sicher“.

Um die *Einstellung* gegenüber dem Verhalten zu erheben, sollten die Teilnehmerinnen eine mögliche Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums bewerten. Hierzu wurde ein semantisches Differential mit sechs Items verwendet (schlecht/gut, dumm/klug, negativ/positiv, uninteressant/interessant, unerfreulich/erfreulich, unvorteilhaft/vorteilhaft; Cronbach's $\alpha = .95$).

Die *subjektive Norm* wurde mit zwei Items erhoben („Personen, an denen ich mich orientiere

[Familie und Freunde], denken, dass ich ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufnehmen sollte.“ und „Personen, die mir wichtig sind [Familie und Freunde], meinen, dass ich ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufnehmen sollte.“; Cronbach's $\alpha = .92$).

Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* wurde ebenfalls mit zwei Items erhoben („Ob ich ein ingenieurwissenschaftliches Studium erfolgreich abschließe, kann ich selbst beeinflussen.“ und „Ich traue mir zu [z. B. auf Grund meiner Kenntnisse in Mathematik oder Technik], später ein Studium der Ingenieurwissenschaften zu absolvieren.“; Cronbach's $\alpha = .68$).

Zuletzt wurde die *Intention*, sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studium einzuschreiben, erfasst. Hierbei mussten die Teilnehmerinnen angeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie sich für ein Studium der Ingenieurwissenschaften einschreiben. Danach sollten die Teilnehmerinnen angeben, wie sicher sie sich in ihrer Entscheidung sind.

Die *unabhängige Variable* ist in dieser Untersuchung der Testzeitpunkt (vor vs. nach der Informationsveranstaltung). Die zentralen *abhängigen Variablen* bilden die Einstellung und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle gegenüber der Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums sowie die Intention, sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studium einzuschreiben.²

Ergebnis

In Tabelle 1 und Abbildung 2 sind die Mittelwerte für die abhängigen Variablen (Einstellung, wahrgenommene Verhaltenskontrolle, Intention) vor (M_{t_0}) sowie nach (M_{t_1}) den Girls' Days 2011/2012 abgetragen. Rein deskriptiv zeigt sich ein moderater Anstieg der Werte von t_0 zu t_1 für die Einstellung und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle. Ein stärkerer Anstieg ist bei der Intention zu verzeichnen. Insgesamt bewegen sich die Werte aber immer noch im Skalenmittel von 4. Um die Mittelwertdifferenzen inferenzstatistisch zu überprüfen, wurden t-Tests für abhängige Stichproben gerechnet und das Signifikanzniveau auf 5 % festgelegt (zweiseitig). Es zeigte sich, dass die drei Mittelwertdifferenzen signifikant waren, d. h. dass sich die Einstellung, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und die Intention von t_0 zu t_1 positiv verändert haben. Wie eingangs bereits erwähnt, wurde die subjektive Norm nur im Prä-Test erhoben ($M = 3.26$, $SD = 1.62$).

² Das Inventar fokussiert die Ingenieurwissenschaften, weil die Studie durch den Frauenförderplan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen (gem. Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999) motiviert wurde.

Tab. 1: Übersicht der verhaltensrelevanten Prädiktoren vor (t0) und nach (t1) dem Girls' Day

GIRLS' DAY 2011/12	M_{t_0}	M_{t_1}	$T(72)$	p
Einstellung	3.92 (1.24)	4.32 (1.40)	-4.03	< .000
Wahrgenommene Verhaltenskontrolle	4.38 (1.57)	4.71 (1.53)	-2.76	.007
Intention	2.79 (1.62)	3.41 (1.54)	-3.93	< .000

Bei den Veranstaltungen tasteMINT und S.U.N.I wiesen die Daten bereits zu t0 signifikant höhere Werte auf als beim Girls' Day zu t0, was mit Hilfe einer multivariaten Varianzanalyse überprüft wurde ($F_{(4,159)} = 14.5, p < .000, \eta^2 = .267$). Die Werte für die Einstellung, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und die subjektive Norm ($M = 4.93, SD = 1.42$) dieser Stichprobe liegen bereits

im oberen Skalendrittel und es zeigte sich von t0 zu t1 keine Veränderung (Tabelle 2). In Bezug auf die Intention ist deskriptiv ein geringer Abfall zu beobachten, der inferenzstatistisch betrachtet jedoch nicht signifikant ist. Die Einstellung, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle sowie die Intention bleiben auf hohem Niveau, ohne sich signifikant zu verändern.

Tab. 2: Übersicht der verhaltensrelevanten Prädiktoren vor (t0) und nach (t1) dem/der tasteMINT/S.U.N.I

tasteMINT/S.U.N.I	M_{t_0}	M_{t_1}	$T(91)$	p
Einstellung	5.10 (1.06)	5.10 (1.31)	-.067	.947
Wahrgenommene Verhaltenskontrolle	5.66 (1.11)	5.66 (1.20)	0	1
Intention	4.46 (1.51)	4.20 (1.98)	1.58	.119

Die unterschiedlichen „Niveaus“ der Veranstaltungen Girls' Day vs. tasteMINT/S.U.N.I sowie die Mittelwerte mit den dazugehörigen Standard-

abweichungen für die verhaltensrelevanten Prädiktoren sind in Abbildung 2 noch einmal in einer Gesamtübersicht dargestellt.

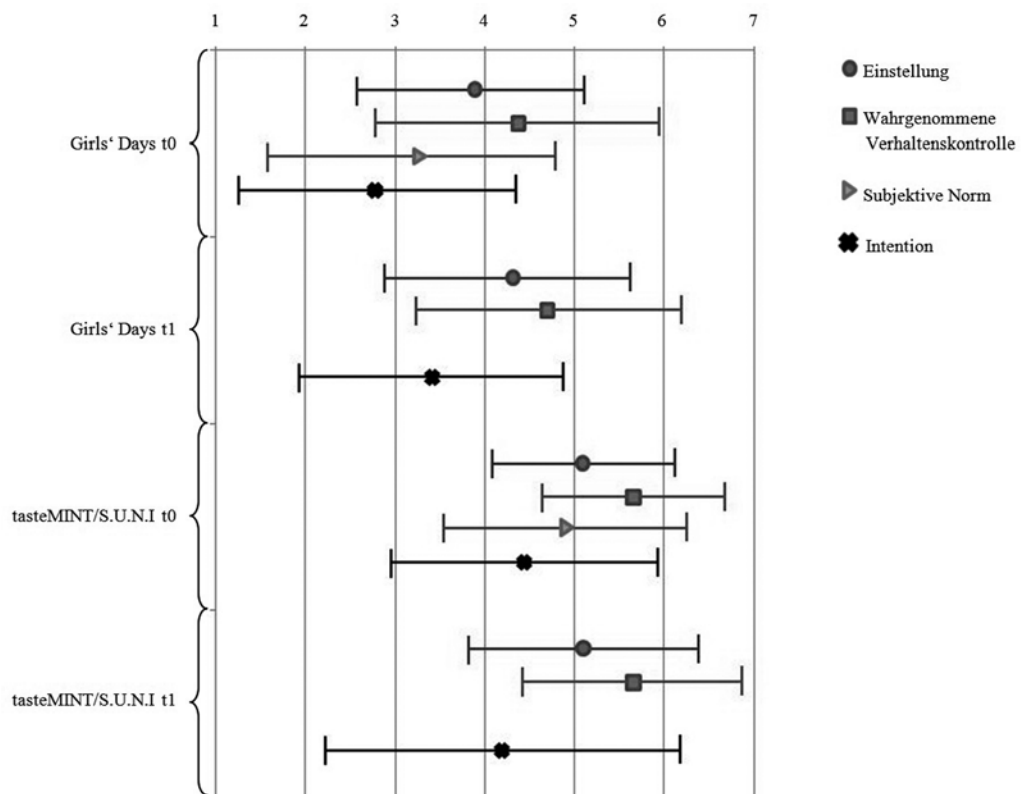


Abb. 2: Mittelwerte und Standardabweichungen für Einstellung, wahrgenommene Verhaltenskontrolle, subjektive Norm und Intention zu t0 und t1 für die Girls' Days vs. tasteMINT/S.U.N.I

Um das dem Fragebogeninstrument zu Grunde liegende theoretische Modell der TPB zu überprüfen, wurde zudem eine multiple Regression mit den Prädiktoren Einstellung, subjektive Norm, wahrgenommene Verhaltenskontrolle und

dem Kriterium Intention gerechnet. Es zeigte sich, dass alle Prädiktoren einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Intention liefern konnten und die Daten das Modell unterstützen ($R^2 = .614, R^2_{\text{kor.}} = .607, F_{(3,163)} = 86.45, p < .000$).

In Abbildung 3 sind die Beta-Gewichte der einzelnen Prädiktoren abgebildet. Diese stellen ein standardisiertes Maß für den relativen Einfluss eines Prädiktors dar. Die Einstellung hat im Vergleich zu subjektiver Norm und wahrgenommener

Verhaltenskontrolle den größten Einfluss auf die Intention. Darüber hinaus sind in der Abbildung die hohen Korrelationen der Prädiktoren untereinander abgetragen, was ebenfalls mit dem Modell korrespondiert.

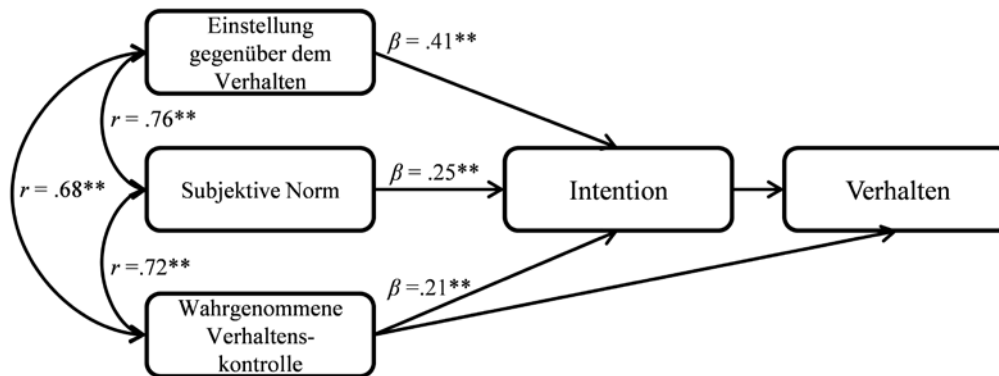


Abb. 3: Darstellung der TPB mit Korrelationen der Prädiktoren untereinander und dem Einfluss der Prädiktoren auf die Intention. **Signifikant auf 1 %-Niveau

Diskussion und Ausblick

Durch den Girls' Day können sowohl die Einstellung, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und die Intention, ein MINT-Studium aufzunehmen, gestärkt werden. Gemäß der TPB kommt der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle eine besondere Rolle als Prädiktor für zukünftiges Verhalten zu, da diese nicht nur auf die Intention, sondern auch auf das eigentliche Verhalten einen unmittelbaren Einfluss hat (Ajzen, 1991; Ajzen, 2002). Vor dem Hintergrund, dass Informations- und Motivationsveranstaltungen für MINT-Fächer darauf abzielen sollten, die Selbstwirksamkeit der Beteiligten zu erhöhen (Schwarze, 2011), zeigte sich hier ein durchweg förderlicher kurzfristiger Einfluss. Die jungen Frauen gingen mit einer gestärkten Selbstwirksamkeit nach Hause.

Nicht beantwortet werden kann aber die Frage, ob dieser Einfluss von Dauer ist und die Entscheidung für die Aufnahme eines MINT-Studiums nachhaltig beeinflussen kann. So zeigte sich am Ende beider Girls' Days beispielsweise ein stark gestiegenes Interesse an dem Fach Physik (vorher: 10 %; nachher: 30 %). Die Abschlussveranstaltung „Physik“ war sehr aufsehenerregend und eindrucksvoll. Experimente mit flüchtigem Stickstoff und Magneten erzeugten beeindruckende Effekte. Bei den anderen MINT-Fächern zeigten sich nur kleine, nicht signifikante Steigerungen im Interesse. Am Beispiel dieser Abschlussveranstaltung kann exemplarisch ein Ansatz zur Reflexion aufgezeigt werden, die Balance zwischen Motivation und Information. Einerseits sollen die jungen Frauen mit Hilfe von anschaulichen Experimenten für das Fach Physik motiviert werden,

andererseits sollte angesichts der Abbruchquoten (vgl. Heublin, Schmelzer & Sommer, 2008) im gesamten MINT-Bereich auch aufgezeigt werden, wie ein Studium der Physik inhaltlich gestaltet ist („realistic studies preview“), inklusive mathematischer Kenntnisse (z. B. komplizierte Formeln, die den „Formelschock“ auslösen) und abstrakter theoretischer Zusammenhänge. Zu bedenken wäre vor diesem Hintergrund also, dass eventuell nicht einzulösende Erwartungen an den Inhalt und die Durchführbarkeit eines, in diesem Beispiel, Physik-Studiums geweckt werden könnten. In Bezug auf das tasteMINT und die S.U.N.I wiesen die Teilnehmerinnen bereits zu Anfang sehr hohe Werte in Bezug auf die Einstellung, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und die Intention auf, welche als „gesättigt“ erscheinen, da nach dem Besuch der mehrtägigen Veranstaltungen keine weitere Zunahme zu verzeichnen war. Zum einen könnte daraus geschlossen werden, dass diese Veranstaltungen auf Grund der bereits sehr hohen Motivation der Teilnehmerinnen nicht darüber hinaus wirksam werden können. Die hohe Motivation zeigte sich bereits darin, dass die Teilnehmerinnen eine Woche Sommerferien für den Besuch der Veranstaltungen „opfern“ mussten. Eine weitere Betrachtungsweise wäre, dass die jungen Frauen durch z. B. die Konfrontation mit Probe-Vorlesungen, die tiefe und *authentische* Einblicke in das zukünftige Fach bieten, auch nicht von ihrem Vorhaben, ein MINT-Studium aufzunehmen, abgeschreckt werden. Vor dem Hintergrund der dargestellten Balance zwischen Motivation und Information scheint hier also trotz der Vermittlung realistischer Informationen die Motivation stabil zu bleiben.

Zusammenfassend können die Informations- und Motivationsveranstaltungen für die ingenieurwissenschaftlichen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer der Universität Duisburg-Essen als wirksam betrachtet werden, da sie sowohl die Einstellungen als auch die wahrgenommene Verhaltenskontrolle gegenüber der Aufnahme eines MINT-Studiums positiv beeinflussen können. Im Rahmen der Theory of Planned Behavior müsste nun in einem nächsten Schritt das tatsächliche Verhalten beobachtet werden, indem z. B. mit Hilfe von Längsschnittstudien überprüft wird, ob der positive Einfluss einer Informations- und Motivationsveranstaltung von Dauer ist. So könnten beispielsweise MINT-Studienanfängerinnen befragt werden, ob sie Veranstaltungen dieser Art besucht haben und wenn ja, inwiefern diese eine Rolle für die Wahl des Studienfaches gespielt haben.

Darüber hinaus legen die Ergebnisse nahe, dass vor allem die Einstellung gegenüber der Aufnahme eines MINT-Studiums einen wichtigen Einfluss auf die Intention hat. Das heißt, dass die Veranstaltungen neben der Selbstwirksamkeitsüberzeugung vor allem die Einstellung gegenüber der Aufnahme eines MINT-Studiums beeinflussen sollten, indem beispielsweise auch die affektive Komponente der Einstellung angesprochen wird. Es könnte also stärker aufgezeigt werden, dass ein MINT-Studium nicht nur nützlich ist (kognitive Komponente), sondern auch Spaß machen kann. Damit der Anteil der Frauen in den MINT-Fächern in Zukunft weiter steigt, scheinen entsprechende Informations- und Motivationsveranstaltungen während der Schulzeit bzw. der Phase der Berufsorientierung also zielführend zu sein (vgl. Spinath et al., 2012). Die von uns durchgeführte Studie zeigte dabei theoriegeleitete Möglichkeiten der Veränderungsmessung auf, die es nun systematisch weiterzuentwickeln gilt, um den Anteil von Informations- und Motivationsveranstaltungen am Entscheidungsprozess junger Frauen für die Studien- und Berufswahl besser zu verstehen.

Kontakt und Information

Joseph Greve
Tel.: (0203) 379-3588
joseph.greve@uni-due.de

Dr. Vera Hagemann
Tel.: (0203) 379-4207
vera.hagemann@uni-due.de

Prof. Dr. Annette Kluge
Tel.: (0203) 379-2559
annette.kluge@uni-due.de
www.uni-due.de/wirtschaftspsychologie

Anmerkung

Die vollständigen Fragebogeninstrumente können bei joseph.greve@uni-due.de nachgefragt werden. Wir stellen diese gerne für weitere Untersuchungen zur Verfügung.

Literatur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 1–20.
- DESTATIS (2012). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Vorbericht. Wintersemester 2011/2012. (S. 74). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen>.
- Themtisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410128004.pdf?__blob=publicationFile.
- Heublin, U., Schmelzer, R. & Sommer, D. (2008). Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Berechnung des Studienabbruchs auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006. Hochschul-Informationen-System (HSI) Projektbericht. Verfügbar unter: <http://www.his.de/pdf/21/his-projektbericht-studienabbruch.pdf>.
- Schwarze, B. (2011). Von Männerdomänen und Frauenstudiengängen – Die Geschlechterfrage in den Ingenieurwissenschaften. In: B. Berkels, N. Justen & B. Kortendiek (Hrsg.), Gender-Kongress. Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen (S. 78). Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Spinath, B., Hasselhorn, M., Artelt, C., Köller, O., Möller, J. & Brünken, R. (2012). Gesellschaftliche Herausforderungen für die Bildungsforschung und -praxis. *Psychologische Rundschau*, 63(2), 92–110.

Michaela Harmeier

Gleichstellungsbezogene Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen in NRW

Neben der individuellen Betreuung durch einen/ eine Hochschullehrende/n können NachwuchswissenschaftlerInnen strukturelle Maßnahmen zur Begleitung und Vorbereitung einer wissenschaftlichen Qualifizierung in Anspruch nehmen. An den Hochschulen in NRW existiert eine Bandbreite unterschiedlichster Fördermöglichkeiten. Je nach Hochschule, aber auch je nach Fächergruppe unterscheidet sich allerdings das Angebot der strukturellen Fördermaßnahmen. Die Anfang 2012 abgeschlossene Studie mit dem Titel „Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW“ beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Nachwuchsförderung in Abhängigkeit von der Fächergruppe. Die Studie wurde vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat 234 Gleichstellung von Frau und Mann, gefördert. Die Projektleitung lag bei Prof. Dr. Anne Schlüter, die Projektdurchführung bei Dr. Michaela Harmeier; unterstützt wurde sie durch die studentische Mitarbeiterin Deborah Braun.

Frauen und Männer sind in den Fächergruppen je nach Qualifikationsstufe und Statusgruppe unterschiedlich vertreten. Im Sinne der Chancengleichheit der Geschlechter interessiert, inwieweit auch ein Zusammenhang zu Förderangeboten für NachwuchswissenschaftlerInnen besteht. Unter Rückbezug auf die vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellte Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ werden Förderstrukturen in den jeweiligen Fachdisziplinen dargestellt und hinsichtlich der Anforderungen bedarfsdeckender Förderstrukturen analysiert. Darüber hinaus werden Ergebnisse des Gender-Reports von 2010 hinzugezogen.

Anforderungen und Problemlagen für NachwuchswissenschaftlerInnen

Personen, die sich im Anschluss an einen ersten akademischen Abschluss weiter durch eine Promotion („Post-Graduierte“) oder eine Habilitation („Post-DoktorandInnen“) qualifizieren wollen, müssen sich je nach Geschlecht, Qualifikationsstufe und Fachzugehörigkeit mit unterschiedlichen Anforderungen und Problemlagen auseinandersetzen.

Gemessen an den Studierendenzahlen sind die drei größten Fächergruppen in NRW Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften (Becker u. a. 2010, S. 38), wobei die Anteile der weiblichen Studierenden in diesen Fächern sehr hoch sind (a. a. O., S. 44). Dem zum Trotz stehen die Frauenanteile an den Promotionen und Habilitationen im Ungleichgewicht zu den Studierendenanteilen. Der Gender-Report dokumentiert umfassend fachkulturelle Unterschiede bei der Promotionshäufigkeit und den Habilitationen und bringt die Erkenntnisse mit der jeweiligen Ausstattung an wissenschaftlichem Personal in den Fächergruppen in Zusammenhang (vgl. Becker u. a. 2010, S. 54). Es zeigt sich, dass Unterschiede in der Personalausstattung in den Fächergruppen offensichtlich die Karrierebedingungen für forschende Frauen und Männer verschiedenartig bedingen. Augenfällig ist dabei, dass gerade Fächergruppen mit einem hohen Frauenanteil oft eine ungünstigere Personalausstattung haben. Die Aufstiegschancen von Frauen in der Wissenschaft scheinen demzufolge in jenen Fächern höher zu sein, in denen Frauen in der Minderheit sind. Inwieweit dies durch die Nachwuchsförderung fortgeführt wird, soll durch unsere Analysen erschlossen werden.

Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen durch unterschiedliche Angebotsformate

An 25 (Fach-)Hochschulen in NRW werden strukturierte Angebote zur gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung in der Datenbank des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW aufgelistet.

Die (Fach-)Hochschulen in NRW unterscheiden sich hinsichtlich Organisationsgröße, Hochschulstandort, der Anzahl abgeschlossener Promotionen und Habilitationen und nicht zuletzt auch durch ihre Gleichstellungspolitik. Beispielsweise haben in den Leitbildern Geschlechteraspekte einen anderen Stellenwert und lassen unterschiedliche Geschlechterkonzepte und Ansätze für Gleichstellungsmaßnahmen erkennen (vgl. Schlüter/Harmeier 2012). Allen gemeinsam ist, dass die Hochschulen vielfältige Angebotsformate der Nachwuchsförderung nutzen mit je unterschied-

licher personeller und finanzieller Ausstattung. Die in der Datenbank aufgeführten Maßnahmen können in 14 verschiedene Maßnahme-Arten zu je 5 Kategorien gebündelt werden.

In der Kategorie 1 sind Angebote aus dem Bereich Fort- und Weiterbildung gebündelt. Hierzu zählen Coaching, Mentoring, (Fort-)Bildungsangebot und (Lehr-)Veranstaltung. Im Rahmen von Coaching-Angeboten können Post-Graduierte und Post-DoktorandInnen entweder über ein Peer-Coaching oder ein professionell angeleitetes Coaching Schwierigkeiten im Rahmen des Promotions- und Habilitationsprozesses und bei der Organisation des Alltags thematisieren. *Mentoring*-Programme werden institutions-, fächer- und fakultätsübergreifend angeboten. Ziel der Programme ist der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Erfahrungsaustausch und die Unterstützung beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere(planung). Fortbildungsangebote für WissenschaftlerInnen thematisieren Karrieretrainings, Promotionsworkshops, Angebote der Gesundheitsbildung, Fortbildungen zu Leitungs- und Managementkompetenzen, Bewerbungstrainings, Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unter der Rubrik *(Lehr-)Veranstaltungen* werden Angebote gefasst, wie beispielsweise informelle Netzwerke für DoktorandInnen, Vernetzungstreffen, Stammtische, Vorträge und Informationsveranstaltungen.

Maßnahmen der Kategorie 1 erfordern einen hohen personellen Aufwand für die Konzeption, Planung und Durchführung. Insbesondere Mentoring-Angebote finden in den letzten Jahren zunehmend Anwendung an Hochschulen (vgl. Schlüter 2010; Berkels 2011). In der Kategorie 1 macht diese Form der Nachwuchsförderung knapp 43 % aus. Üblicherweise werden mit der mentoriellen Begleitung auch flankierende Bildungsangebote offeriert, die in Form von Workshops und Vorträgen bedarfsorientierte Themen anbieten, wie beispielsweise „Karriereplanung auf dem Weg zur Professur“, und „Klartext! Strategische Kommunikation für Frauen“ (Universität Bielefeld). Zum „business-career“-Modul der Universität zu Köln gehören etwa Workshops zu Themen wie Abbau von Stresssituationen im Berufsalltag, Work-Life-Balance, zur Bewältigung von Konfliktsituationen im Berufsalltag sowie Führungskräfte trainings oder Rhetorik- und Präsentationstrainings. Zudem werden modulübergreifende Seminare zu Themen wie „Stimme, Atem und Präsentation“, „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Wie entwickle ich ein Lebenskonzept, das zu mir passt?“, „Grenzüberschreitungen im Studium oder am Arbeitsplatz“ und „Speed Reading“ angeboten. Coaching-Angebote sind in der Kategorie 1 in

geringem Umfang vertreten (13 %), was möglicherweise mit den ressourcenintensiven Ansprüchen einer professionellen berufs- bzw. managementbezogenen Beratung zu begründen ist. An der Universität Bielefeld können beispielsweise alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ihre individuellen Erfahrungen in Führungspositionen, ihren Umgang mit männlicher Leitungskultur etc. reflektieren, Lösungswege suchen und ihre Handlungskompetenzen stärken. Die Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhrgebiet (UAMR) richten sich mit CoachingPLUS gezielt an PostdoktorandInnen, HabilitandInnen und JuniorprofessorInnen. Im Fokus des Coaching-Angebotes stehen Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch die Gestaltung des Alltags als Doppelkarrierepaar. An der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf können Professorinnen und Professoren im Rahmen des Coachings Themen des Arbeitsalltags systematisch analysieren und Lösungsstrategien erarbeiten. Im Coaching kann auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Rollenvielfalt, die sich mit dem Beruf der Professorin/des Professors verbindet, thematisiert werden.

Angebote der finanziellen Förderung finden sich in der Kategorie 2. Neben diversen *finanziellen Unterstützungen* werden Stipendien, Promotionsstipendien, Zertifikat/Auszeichnung und Gastprofessur hierunter subsumiert. Als finanzielle Unterstützung werden Angebote gefasst, die 1.) Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Überbrückung von Ausfallzeiten, Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg, Fonds für promovierende Eltern und Alleinerziehende, Unterstützung durch SHK/WHK), 2.) geschlechterbezogene Forschungsprojekte unterstützen, und 3.) Fakultäten einen finanziellen Anreiz zur Einstellung von Frauen geben. *Stipendien* werden an Hochschulen oftmals für verschiedene Fächergruppen angeboten. Zumeist erfolgt die Förderung der Promotionsvorhaben über *Promotionsstipendien*. Aber auch Auslandsaufenthalte und Forschungsprojekte für Promotionsvorhaben können finanziert werden. An einigen Hochschulen werden Preise, *Zertifikate* oder *Auszeichnungen* verliehen. Diese sind entweder institutions- oder personenbezogen, indem beispielsweise Hochschulprojekte gewürdigt werden, die sich aktiv um eine Ansprache von jungen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bemühen oder das Arbeiten und Wirken von Einzelpersonen auszeichnen. Die finanzielle Ausstattung von *Gastprofessuren* dient der Internationalisierung der Frauen- und Genderforschung sowie der Vernetzung in Forschung und Lehre, wovon auch

NachwuchswissenschaftlerInnen profitieren. Ferner findet sich die Zielsetzung, Gastdozentinnen für Studienfächer zu gewinnen, die einen geringen Frauenanteil aufweisen (Beispiel: Physik). Die Vergabe von *Lehraufträgen* zählt ebenso in diese Rubrik und bezweckt eine frühzeitige Einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen in die Lehre. Unter die Kategorie 3 fallen Service-Angebote spezieller Einrichtungen, wie etwa Dual Career, Eltern-/Familien-Service und Koordinations-/Forschungsstelle. Der *Dual Career Service* fungiert als zentrale Maßnahme und Service-Einrichtung zur internationalen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Agentur ist behilflich bei der Stellensuche, bei der Suche nach Krippenplätzen, Tagesmüttern sowie geeigneten Schulen oder Ganztageseinrichtungen. Die Zielgruppe dieser Service-Einrichtung sind eher PostdoktorandInnen und/oder neu berufene ProfessorInnen. Die Dual-Career-Service-Stelle dient der Gleichstellung, da insbesondere Frauen bei einem Ortswechsel ihre Karriere oft zurückstellen. Der *Eltern-/Familien-Service* unterstützt WissenschaftlerInnen bei der Vereinbarkeit von Familie & Wissenschaft/Beruf und in Fragen zu Elterngeld und Elternzeit. *Koordinations- und Forschungsstellen* stellen Zusammenschlüsse, Netzwerke oder Arbeitsgruppen (nicht ausschließlich für wissenschaftliche Nachwuchskräfte) dar, mit der Aufgabe, auf einem Gebiet zu forschen, entsprechende Maßnahmen für die Umsetzung anzuregen und zu evaluieren. Ziel dieser Stellen ist einerseits der interdisziplinäre Austausch und die Kooperation, andererseits die Karriereförderung. Dual-Career-Angebote, die zur Kategorie 3 zählen, sind an den Hochschulen in Aachen, Bielefeld, Bochum, Bonn, Köln, Duisburg-Essen, Münster, Paderborn und Siegen zu finden. Weiterhin gibt es Koordinations- und Forschungsstellen, die Kontakte zwischen Forschenden und den interdisziplinären Austausch im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung unterstützen. Exemplarisch zu nennen sind hier: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (Universität Bielefeld), Essener Kolleg für Geschlechterstudien (Universität Duisburg-Essen) und Wissenschaftlerinnen im Netz (Universität Münster).

Angebote, die der Information von NachwuchswissenschaftlerInnen dienen, werden in Kategorie 4 zusammengefasst. *Information und Beratung* richtet sich an wissenschaftliche Mitarbeitende, ProfessorInnen, Führungskräfte und Berufungskommissionen. Vor allem Promotionsmöglichkeiten, Finanzierungsoptionen, Beantragung von Forschungsprojekten und die Vereinbarkeit von Kind und Karriere sind Gegenstand der Beratungsgespräche. Ein Beratungsangebot der Universität Paderborn sticht aufgrund der gewählten

Zielgruppe besonders hervor. Es handelt sich um eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft. Das sechsmonatige Programm zur kollegialen Beratung greift folgende Themen auf: Gestaltung des temporären Ausstiegs in die Elternzeit, die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit, Rollendivergenzen und -konflikte. *Publikationen* sind in unterschiedlichen Formen vorzufinden. Die häufigsten davon sind Broschüren, Webseiten und Leitfäden. Thematisch wird jede Statusgruppe im Feld der Nachwuchsförderung angesprochen; von Nachwuchspersonen, Führungskräften, Hochschulangehörigen bis hin zu Studierenden. Dementsprechend ist das Angebot sehr breit gefächert und bietet neben Bewerbungstipps und Informationen zu Stellenbesetzungsverfahren ebenso Neuigkeiten über Kinderbetreuung und Pflegeleistungen für pflegende Angehörige an. Für die Zielgruppe der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen findet sich Informationsmaterial zu Berufungsverfahren, zum Promovieren, zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie, Porträts von Professorinnen, Forschungs- und Stipendien-Wegweiser oder auch gegenderte Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden.

Die 5. Kategorie befasst sich mit Infrastrukturen. Für die Gruppe der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen sind solche gleichstellungsbezogenen Maßnahmen nachgeordnet, da in den Maßnahme-Beschreibungen überwiegend alle Hochschulangehörigen und Studierende angesprochen werden (Ausnahme: Arbeitsplätze für Mitglieder des Exzellenzclusters CITEC der Universität Bielefeld).

Förderangebote und Bezug zu Fächergruppen

Die Mehrzahl der Förderangebote ist in der Datenbank und auf den Internetseiten der Anbieter fachübergreifend ausgeschrieben. Lediglich 30 % der Angebote weisen einen Bezug zu mindestens einer Fächergruppe auf, wovon die Fächergruppe 4, „Mathematik/Naturwissenschaften“, am häufigsten in den gleichstellungsbezogenen Nachwuchsangeboten vertreten ist, darauf folgt „Ingenieurwissenschaften“ und „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“. Die Fächergruppe „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“ bietet keine spezifischen Angebote an. Auch fällt auf, dass die Fächergruppe 3 (Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften) im Verhältnis zu anderen Fächergruppen und angesichts ihres hohen Frauenanteils unter den Studierenden allerdings nur einen geringen Teil der fachbezogenen gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderangebote abdeckt.

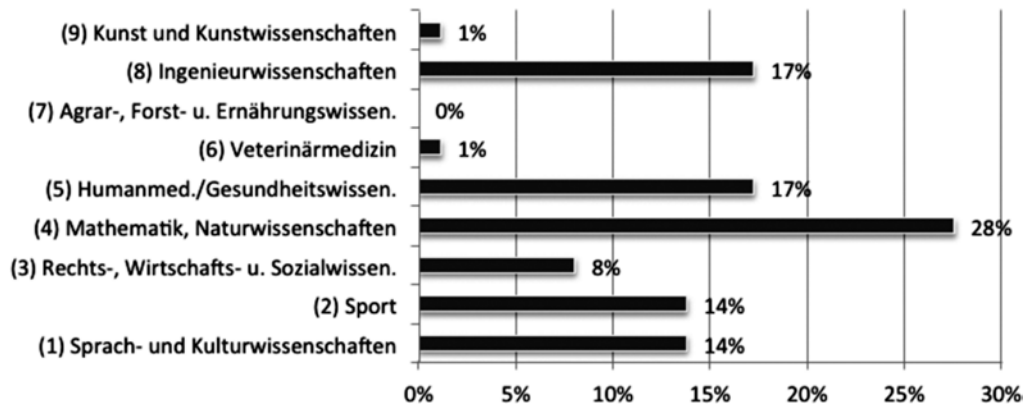


Abb. 1: Verteilung der Fächergruppe in Prozent (n=87)

Hinsichtlich der Angebotsformate und ihrer fachspezifischen Zielgruppenansprache ist festzustellen, dass Stipendien und finanzielle Hilfen in der Mehrzahl fachspezifisch ausgeschrieben sind. Fortbildungsangebote, Mentoring- und Coaching-Maßnahmen weisen zu Teilen einen Bezug zu Fächergruppen auf, stehen in der Mehrzahl aber für Promovierende und Habilitierende aller Fächergruppen offen. Publikationen sind überwiegend fachübergreifend verfasst. Da sie eher darauf abzielen, einen möglichst großen AdressatInnen-Kreis zu erreichen, ist eine Einschränkung über einen Fächergruppenbezug auch nicht sinnvoll. Auch Angebote zur Information und Beratung sind mehrheitlich fachübergreifend.

Mentoring-Programme haben das Potenzial zur karrierewirksamen Vernetzung. Aus Studien ist bekannt, dass es Frauen aufgrund konkurrierender familiärer/privater Zeitstrukturen und einer schlechteren organisatorischen Einbindung schwerer fällt, Networking zu betreiben. Sie haben zudem weniger weibliche Vorbilder und Kolleginnen aus höheren Statusgruppen.¹ Daraus ergeben sich für sie geringere Möglichkeiten, wissenschaftliche Kontakte zu knüpfen, aus denen „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ entstehen können (Maurer 2010, S. 262). Mentoring-Programme haben aus diesem Grund für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft eine wichtige Funktion. In Gesprächen, die wir mit ProgrammkoordinatorInnen führten, deutet sich allerdings auch an, dass die Außen- und Innenwahrnehmung der Programme auch davon abhängt, wer der/die Adressat/in der Angebote ist.

Adressatinnen und Adressaten

Die gleichstellungsbezogene Nachwuchsförderung an den Hochschulen richtet sich in der Mehrzahl ausschließlich an Frauen, es finden sich aber ebenso Maßnahmen, die offen für Männer und Frauen sind. Fortbildungsthemen für Wissenschaftlerinnen lesen sich folgendermaßen:

„Frauen zeigen Profil“, „Mut zum Erfolg“, „Überzeugend bei Stimme in Vortrag und Präsentation“, „Stimme als Karrierefaktor“, „Erfolgreiches Selbstmarketing und Coaching“, „Konflikt als Chance?! – Konfliktmanagement“, „Führungskompetenz entwickeln“.

Bei der inhaltsanalytischen Sichtung der Workshop-Themen wird deutlich, dass die Themen mitunter auf die „männliche Prägung des akademischen Habitus“ reagieren (Maurer 2010). Insbesondere Angebote zum Zeitmanagement spiegeln die Verfügbarkeitsersparungen in der Wissenschaft wider. In Publikationen wird eine solche Ausrichtung durchaus kontrovers diskutiert. Es besteht die Befürchtung, dass diese Angebote geschlechtsrollenstereotype Erwartungen fortführen. Sie wirken im Sinne eines Defizitansatzes, da Frauen eine Kompetenz in diesem Bereich abgesprochen wird (Maurer 2010, S. 119). Männer werden demgegenüber vom Umgang mit Geschlechtergerechtigkeit dispartiert und Defizite lediglich auf Seiten der Frauen suggeriert. Am Beispiel von struktur-immanent begründeten Arbeitszeitvorgaben (z. B. Laborarbeit) und offenen oder auch verdeckten Ausschlussmechanismen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb werden bestehende (strukturelle) Schwierigkeiten von den betroffenen Frauen oftmals personalisiert und über individuelle Lösungsansätze, etwa durch die Verbesserung des Selbst- und Zeitmanagements, bearbeitet (Majcher/Zimmer 2004).

Es muss zu Recht danach gefragt werden, wer der Adressat oder die Adressatin der Fördermaßnahmen ist. So ist zwar einerseits die hohe Anzahl an Förderangeboten für Frauen an den Hochschulen zu begrüßen, andererseits eine ambivalente Haltung zu männerfreien Räumen zu konstatieren. Die Forderung nach gemischt-geschlechtlichen

¹ Der Sammelband von Anne Schlüter stellt die spezifischen Arbeitsbedingungen anhand biographischer Selbstdarstellungen von Wissenschaftlerinnen nachdrücklich dar (Schlüter 2008). Eine Bilanzierung dessen unter Herausstellung von „generativen Themen“ findet sich bei Harmeier (2011).

Angeboten kann demgegenüber einer Stigmatisierung als „weiblicher Schonraum“ vorbeugen und „homosoziale weibliche Kontexte“ öffnen (Müller 2008, S. 149). Andererseits entsprechen gerade die Mentoring-Programme für Frauen den Bedürfnissen nach gleichgeschlechtlicher Förderung. Denn generell lässt sich über Mentoring sagen, dass es eine Lücke füllt, die in der Personalentwicklung an Hochschulen lange Zeit bestand. Mentoring-Programme können Defizite ausgleichen, da sie bedeutsame Themen der Personalentwicklung abbilden, vorausgesetzt, sie werden als High-Potential-Programme und nicht etwa abschätzig als Kompensationsprogramme für Frauen, „die es nötig haben“, wahrgenommen.

Angebotsdichte je nach Qualifizierungsphase

In Publikationen wird darauf verwiesen, dass Übergänge in den Qualifizierungsstufen sensible Phasen abbilden, in denen die Abbruchquote sukzessive steigt, wobei sich besonders nach der Promotion ein Großteil der Nachwuchskräfte gegen eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung entscheidet – auch wenn mitunter eine hohe Neigung zur Habilitation besteht (vgl. Enders u. a. 2005, S. 55). Für Frauen gilt dies in besonderem Maße. Frauen und Männer „driften im wissenschaftlichen Karriereverlauf wie eine sich öffnende Schere sukzessiv auseinander“ (Hütges/Fey 2011, S. 13) – selbst bei Fächerdisziplinen mit hohem Frauenanteil. Studien führen diesen Umstand auf geschlechtsspezifische Selektionsprozesse zurück, die in den unterschiedlichen Karrierephasen wirksam werden (z. B. Heintz u. a. 2004). Der theoretische Ansatz des *cooling-out* geht von einer institutionell gewünschten Motivationsschwächung von Frauen insbesondere während der Promotionsphase aus (vgl. Beaufäys/Krais 2005; Leemann 2002). Aktuell untersucht ein Forschungsprojekt unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel die Bedingungen für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Durch das Projekt „Mobile Drop-outs“ sollen (verdeckte) Selektionsmechanismen offenbart werden, die vor allem qualifizierte und motivierte Frauen ausgrenzen (vgl. Metz-Göckel 2011).

Insbesondere vor dem Hintergrund des *cooling-out*-Ansatzes ist die Angebotsdichte in den jeweiligen Qualifizierungsphasen – zunächst unabhängig von einer fachspezifischen Differenzierung – ausschlaggebend. Gleichstellungsbezogene Maßnahmen haben demnach in der Promotionsphase eine explizit hohe Berechtigung im Sinne einer Gegensteuerung und Unterstützung. Für die Gruppe der Post-DoktorandInnen ist es

nach Ansicht von Heike Kahlert wichtig, eine gezielte Vorbereitung und Schulung auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren sicherzustellen (Kahlert 2003, S. 95). Eine explizite Vorbereitung auf Berufungsverfahren konnte in den Angeboten allerdings nicht identifiziert werden, wenngleich das Thema Karriereberatung in unterschiedlichen Formen sowohl in Fortbildungen, im Mentoring als auch im Coaching integriert wird. Allerdings wurden an Hochschulen Beratungsstellen eingerichtet, die rund um das Thema Berufungsverfahren Ansprechpersonen zur Verfügung stellen. Über die Beratungsstellen wird das Ziel verfolgt, die Transparenz von Berufungsverfahren zu erhöhen und die Beachtung von Gleichstellungsgrundsätzen sicherzustellen. Es gibt weiterhin Beratungsstellen, die bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards in der Forschung beraten. Ob allerdings Nachwuchspersonen diese Service-Stellen auch zur konkreten Vorbereitung auf die Abläufe in Berufungsverfahren nutzen können, erschließt sich nicht. An diesem Punkt sind Hochschulen aufgefordert, ihr Nachwuchsförderprogramm zu prüfen. Angebote zur expliziten Vorbereitung und Schulung für Berufungsverfahren würden eine sinnvolle Erweiterung des Förderangebotes bieten. Gleiches gilt für den Ausstieg aus der Wissenschaft, der nur unzureichend als universitäre Teilverantwortung aufgefasst wird.

Im Zuge der Gewinnung von Nachwuchspersonen ist auch die Förderung von promotionswilligen und promotionsfähigen Studierenden zweckmäßig, um den Übergang zur ersten Qualifizierungsphase zu begleiten. Schon während des Studiums empfiehlt Leemann darum, Informationsveranstaltungen und Vernetzungsangebote für Studierende anzubieten (Leemann 2002). In der Datenbank finden sich diesbezüglich entsprechende Angebote von einzelnen Hochschulen. An der Universität Düsseldorf gibt es beispielsweise Stipendien für promotionswillige Studierende in der Abschlussphase. Fortbildungen und Veranstaltungen, die sich ebenfalls an Studentinnen wenden, werden an der Universität Duisburg-Essen zum Thema „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ angeboten. Bei dieser Informationsveranstaltung für Studentinnen der Ingenieurwissenschaften und der Wirtschaftswissenschaften sollen Studentinnen in Fächern mit einem geringen Frauenanteil zur Promotion ermuntert werden, indem die Lebenswege ehemaliger Doktorandinnen und Unterstützungsmöglichkeiten für die Promotion präsentiert werden. Der Ansatz der Universität Paderborn sticht bei der Gewinnung von NachwuchswissenschaftlerInnen besonders heraus. Die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten werden vom Präsidenten der Univer-

sität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen. Diese Form der persönlichen Ansprache kann dazu beitragen, talentierte Studierende gezielt zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu ermutigen.

Nachwuchsförderung beginnt jedoch nicht nur bei Personen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben, sondern auch bei Personen, die für die Betreuung von Promovierenden verantwortlich sind. Professorinnen und Professoren wählen in der Regel den Nachwuchs selbst aus. Die Auswahl von Nachwuchspersonen orientiert sich allerdings meist unbewusst an habitueller und geschlechtlicher Ähnlichkeit (Beaufäys 2003, S. 235), was geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung befördern kann. Deswegen ist es ratsam, ProfessorInnen für die Gender-Thematik zu sensibilisieren. An der RWTH Aachen werden beispielsweise mit dem Fortbildungsangebot „Starter Kits“ explizit ProfessorInnen und andere Führungskräfte angesprochen, die eine Gender- und Diversity-Sensibilisierung in Anspruch nehmen. Die Universität Bielefeld bietet ein Führungscaching unter Berücksichtigung gender-relevanter Themen an. Weiterhin gibt es an dieser Hochschule einen Leitfaden über gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Stellenbesetzung und eine gegenderte Leitlinie zur Betreuung von PromovendInnen.

Förderangebote berücksichtigen signifikante Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen in den Fächern

Der Zutritt zu oder Ausschluss aus Fachkulturen erfolgt durch den Erwerb oder die Verweigerung fachwissenschaftlicher Qualifikationsnachweise (Roloff 2008, S. 311), wobei die Leistung von Frauen oft anders wahrgenommen wird. Die geschlechtsbezogene Segmentierung nach Fachbereichen manifestiert sich nicht zuletzt in asymmetrischen Anteilen von Studierenden und Lehrenden,

„diese Struktur der Repräsentanz und Dominanz von Männern bringt eine asymmetrische Organisationskultur insbesondere in der Wahrnehmung und der Akzeptanz von Frauen, ihren Beiträgen und Leistungen hervor“ (Roloff 2008, S. 312).

Den fachspezifischen Unterschieden in der Repräsentanz von Frauen und Männern zum Trotz zeigt die Analyse der Datenbank, dass fachspezifische Programme an allen Hochschulen in der Unterzahl sind. Mehrheitlich wird ein fachbereichsübergreifender Ansatz verfolgt.

Ob hingegen ein fachbereichsübergreifender oder ein fachspezifischer Ansatz der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung zuträglich

ist, wird in Studien unterschiedlich bewertet. Das Beispiel Frauen in der Medizin zeigt etwa, dass Nachwuchspersonen in diesem Fach ähnliche Probleme haben wie in anderen Fächern (Ley 2006) – was den Fachbezug zunächst unerheblich erscheinen lässt. Zudem wird in vielen Studien zu NachwuchswissenschaftlerInnen eine Fachdifferenzierung weitestgehend ausgeklammert. Mit Blick auf Vernetzung, Kooperation und Identifikation weiblicher Vorbilder erscheint es jedoch ratsam, eine stärkere fachspezifische Nachwuchsförderung zu betreiben. Auch Heintz u. a. betonen fachspezifische Besonderheiten hinsichtlich Arbeitsorganisation und zeitlicher Verfügbarkeit. Sie sprechen sich für die Differenzierung nach Fächergruppen aus:

„Wissenschaft ist kein homogenes Gebilde, sondern besteht aus einer Vielzahl von disziplinären Kulturen, die sich teilweise massiv unterscheiden, was ihre epistemischen Praktiken, ihre Arbeitsorganisation, ihre Kommunikationsform und ihre kulturelle Codierung anbelangt“ (Heintz u. a. 2004, S. 12).

Es unterscheidet sich nicht nur die Betreuungssituation je nach Fach (Leemann/Heintz 2000), sondern auch die Einbindung in die Lehre, die beispielsweise in den Sozial-, Geistes- und Sprachwissenschaften größer ist (Heintz u. a. 2004) und hierüber anders gelagerte Möglichkeiten für eine zeitintensive wissenschaftliche Qualifizierung eröffnet. In den typischen Frauenfächern sind für WissenschaftlerInnen die Belastungen durch die Lehre oftmals größer und die Betreuung schlechter (Heintz u. a. 2004, S. 67). Hinzu kommen der fachspezifische Habitus und die Anforderung, diesem zu entsprechen. Um als WissenschaftlerIn respektiert zu werden, muss man gemäß der expliziten und impliziten Codes handeln, sprechen und aussehen (a. a. O., S. 246). Und diese Codes unterscheiden sich je nach Disziplin und Fächergruppen (vgl. auch Stegmann 2002), auch in Bezug auf die selbstverständliche Integration von Frauen als gleichberechtigte Kolleginnen.

Unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen zeigt die Studie von Heintz u. a. auf, dass die Fächer einen unterschiedlichen Entfaltungsrahmen für das Ausagieren von Geschlechtlichkeit und Beruflichkeit bieten (Heintz u. a. 2004, S. 248). Damit verbunden sind auch fachspezifische Ausschlussmechanismen, die wirksam werden. Die Fächer lassen je nach Fachkulturen mehr oder weniger Spielraum für geschlechtsdiskriminierende Praktiken (Heintz u. a. 2004). Sandra Beaufäys (2003) befasst sich mit der Frage, wie Wissenschaftler in der sozialen Praxis der Wissenschaft gemacht werden. Über Beobachtungen in den Fächern Biochemie und Geschichte verdeutlicht sie, dass sich beispiels-

weise die Praktiken der zeitlichen Investition deutlich voneinander unterscheiden. Insbesondere die verstärkte Laborarbeit in der Biologie übt eine hohe soziale Kontrolle über die Anwesenheit der NachwuchswissenschaftlerInnen aus.

Die Erkenntnisse über die in den Fächergruppen spezifischen Arbeitsbedingungen und Erwartungen an ein konformes Verhalten, das dem Fachhabitus entspricht, haben Auswirkungen auf die Angebotsplanung und auf eine fachspezifische Zielgruppendifferenzierung. Auf der Grundlage der benannten Studien spricht daher vieles für eine stärker fachspezifische Nachwuchsförderung.

Fazit

Unsere Studie fasst auf unterschiedlichen Ebenen Erkenntnisse im Bereich der Nachwuchsförderung zusammen. Auf der Ebene der Institutionen zeigen sich Unterschiede zwischen dem Förderangebot der Hochschulen, auch wenn ein Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von gleichstellungsbezogenen Nachwuchsmaßnahmen und der Verankerung von Gleichstellung in den Leitbildern nicht linear hergestellt werden konnte. Hochschulen können allerdings ihre Aktivitäten, die sie bereits im Rahmen ihrer Nachwuchsförderung entfalten, noch stärker öffentlichkeitswirksam nutzen, indem die Gleichstellungsbemühungen auch in den Leitbildern sichtbar werden (vgl. dazu auch Schlüter 2011).

Fachhochschulen bieten angesichts des an den Universitäten verankerten Promotionsrechts insgesamt weniger Angebote zur Nachwuchsförderung. Sie greifen eher auf finanzielle Unterstützungsformen und Informationsmaterial zurück. Nur zu einem kleinen Teil bieten Fachhochschulen ihren Nachwuchspersonen Fortbildungsangebote an, die hingegen durchgängig ohne einen Bezug zu Fächergruppen ausgeschrieben werden. Unsere Gender-Analyse zeigt in diesem Zusammenhang gelungene Kooperationsprojekte zwischen Universitäten und Fachhochschulen, die eine gemeinsame Nutzung von Ressourcen ermöglichen. Auf der Ebene der Fächergruppen konnte unsere Analyse Differenzen zwischen den Fächergruppen herausstellen. In der Fächergruppe 4 „Mathematik/Naturwissenschaften“ finden sich die meisten gleichstellungsbezogenen Angebote. Laut Gender-Report weist diese Fächergruppe eine besonders hohe Promotionsrate aus, wohingegen der Frauenanteil recht gering ist. Es ist zu vermuten, dass diese Förderpraxis die in der Vergangenheit vielfach initiierten Projekte zur Förderung von Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern widerspiegelt und dazu beitragen soll, den Frauenanteil in diesen Fächern zu erhöhen.

Die Dominanz von Förderangeboten in den männerdominierten Fächergruppen ist angesichts der hohen Dropout-Zahlen und der schwierigen Personalbedingungen in frauendominierten Fächern (vgl. Becker u. a. 2010; Matthies, Hildgard/Zimmermann 2010) zu hinterfragen. Eine Erweiterung der Nachwuchsförderung durch fachspezifische Angebote auch in Fächergruppen mit einem erhöhten Frauenanteil erscheint unter Berücksichtigung der Befunde aus dem Gender-Report sinnvoll.

Es wäre zu überlegen, ob über eine Intensivierung von Kooperationsangeboten nicht auch eine höhere Fachspezifizierung erzielt werden kann. Hochschulen könnten auf gemeinsame Ressourcen zurückgreifen und die AdressatInnen der Förderprogramme hätten die Chance, die Vorteile einer fächerdifferenzierten Zielgruppenansprache für ihre wissenschaftliche Laufbahn nutzen zu können.

Die Gender-Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung hat gezeigt, dass Studien zu Karriereentscheidungen unter Berücksichtigung der fachspezifischen Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen Aufschluss über bedarfsspezifische Förderinstrumente geben können. Fachkulturen und der Zusammenhang mit der institutionellen Verankerung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind bislang nur ansatzweise in Bezug auf Gendering empirisch erforscht. Dieses Forschungsdesiderat muss künftig stärker in den Blick genommen werden. Auch die Weiterführung der Datenbank als good-practise trägt dazu bei, Fördermöglichkeiten noch sichtbarer zu machen. Mit Hilfe der Datenbank können Hochschulleitung, -verwaltung und Koordinierungsstellen von den Erfahrungen an anderen Hochschulen profitieren und die eigene Förderpraxis beurteilen. Weitere Erkenntnisse darüber, wie die Angebote von den WissenschaftlerInnen genutzt werden und welche Wirkung sie für die wissenschaftlichen Karrierewege von Frauen und Männern entfalten, kann über zukünftige Evaluationsstudien erzielt werden.

Literatur

- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine: 2010. Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Beaufays, Sandra: 2003. Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.

- Beaufäys, Sandra/Krais, Beate: 2005. Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien 23. Heft 1, S. 82–99.
- Berkels, Babette: 2011. Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 28, Essen 2011, S. 61–65.
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel: 2005. Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Espenau: Bräuning + Rudert.
- Harmeier, Michaela: 2011. Generative Themen als Grundlage für Erfahrungslernen in Mentoring-Beziehungen. In: Anne Schlüter (Hrsg.): Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 147–164.
- Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina: 2004. Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld: Transcript.
- Hütges, Annett/Fey, Doris: 2011. Geschlechterdifferente Wissenschaftskarrieren ... Fakten, Theorien, Denkanstöße. In: Kirsti Dautzenberg/Doris Fay/Patricia Graf (Hrsg.): Frauenkarrieren in der Wissenschaft: Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: VS Verlag, S. 11–18.
- Kahlert, Heike: 2003. Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Leemann, Regula Julia: 2002. Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Chur/Zürich: Verlag Rüegger.
- Leemann, Regula Julia/Heintz, Bettina: 2000. Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen. In: Julie Page/Regula Julia Leemann (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, S. 49–72.
- Ley, Ulrike: 2006. Hierarchie und Konkurrenz in der Medizin. In: Susanne Dettmer/Gabriele Kaczmarczyk/Astrid Bühren: Karriereplanung für Ärztinnen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 78–105.
- Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette: 2004. Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 590–596.
- Maurer, Elisabeth: 2010. Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid: 2011. Neues Forschungsprojekt untersucht den ‚verlorenen‘ Nachwuchs an den Universitäten. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 28/2011, S. 28–29.
- Müller, Ursula: 2008. DE-Institutionalisierung und gendered subtexts. In: Karin Zimmermann/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 143–156.
- Roloff, Christine: 2008. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie oder: Gleichstellung als Teil der Hochschulreform. In: Karin Zimmermann/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 309–329.
- Schlüter, Anne: 2008. Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Schlüter, Anne: 2010. Mentoring für Frauen an Hochschulen – eine Erfolgsgeschichte. In: 10 Jahre Mentoring/Vernetzung/Karriereentwicklung. Dokumentation der Veranstaltung vom 8. Juli 2010, Duisburg, S. 13–22.
- Schlüter, Anne: 2011. Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Bedingungen, Potenziale und Instrumente der Entwicklung. Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 247. http://www.boeckler.de/pdf/gutachten_schlue-ter.pdf.
- Schlüter, Anne/Harmeier, Michaela: 2012. Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW. http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/projekte/GenderAnalyse_2012.pdf.
- Stegmann, Stefanie: 2002. „... got the look!“ – Wissenschaft und ihr Outfit. Eine kulturwissenschaftliche Studie über Effekte von Habitus, Fachkultur und Geschlecht. Münster: LIT Verlag.

Kontakt und Information

Dr. Michaela Harmeier
 Mentoring-Koordinatorin
 Universität Duisburg-Essen
 Fakultät für Bildungswissenschaften
 Berliner Platz 6–8
 Tel.: (0201) 183-4358
 45127 Essen
michaela.harmeier@uni-due.de
 Mehr zum Mentoring-Programm unter: www.uni-due.de/biwi/mentoring

Babette Berkels & Renate Klees-Möller im Gespräch: Mentoring und Vernetzung – erfolgversprechende Ansätze zur gezielten Frauenförderung und Karriereentwicklung



Babette Berkels: Zu Beginn würde ich Sie gerne zu den Anfängen der Mentoring-Programme an der UDE befragen, die Sie – damals noch an der Universität-Gesamthochschule Essen – mit aufgebaut haben. Sie haben ja in einer Zeit damit begonnen, in der das Thema Mentoring sowohl in der Hochschullandschaft als auch in der Wirtschaft noch sehr neu war. Wie kam es zur Entwicklung der Programme, was war die Idee, die hinter der Programmentwicklung stand und wie ist die Gründung verlaufen? Welche Weiterentwicklungen der Programme hat es seither gegeben?

Renate Klees-Möller: In den neunziger Jahren gab es in Deutschland erste Mentoring-Programme in der Wirtschaft, die talentierte Nachwuchskräfte mit dem Angebot einer persönlichen Unterstützung durch eine statushöhere Person besonders fördern wollten. Die Idee kam aus den USA und wurde dort zunächst vor allem zur Förderung von gesellschaftlichen Minderheiten eingesetzt. In Deutschland wurde das Mentoring dann im Rahmen der gleichstellungspolitischen Debatten aufgegriffen und an verschiedener Stelle als Förderinstrument erprobt, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg damit nachhaltig zu unterstützen. Das Mentorinnenprojekt Meduse für Studentinnen und Absolventinnen verschiedener Disziplinen, das wir an der Universität Essen aufgebaut haben, war bundesweit eines der ersten Projekte dieser Art an einer Hochschule. Erste Anfänge gab es im Hochschuldidaktischen Zentrum, und die damalige Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Rompeltien hat die Idee aufgegriffen und Meduse auf den Weg gebracht.



Kurz nach der Gründung bin ich angesprochen worden, dieses Programm Meduse aufzubauen, und ich habe gerne zugesagt.

Es war zu der Zeit deutlich, dass die wachsende Zahl qualifizierter Hochschulabsolventinnen, trotz guter Abschlüsse, bereits bei dem Zugang in den Arbeitsmarkt mit größeren Schwierigkeiten zu kämpfen hatte, eine adäquate Beschäftigung zu erreichen und aufzusteigen, als ihre männlichen Kommilitonen. Mit steigendem Status schrumpfte auch der Anteil von Frauen in Unternehmen und Hochschulen. Ganz besonders krass stellte sich dieses Missverhältnis in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern bzw. den entsprechenden Berufsfeldern dar. Wir haben fehlende Netzwerke von Frauen und den Mangel an Vorbildern für eine erfolgreiche Karriere neben weiter fortwirkenden Rollenstereotypen und ungenügenden Kinderbetreuungsangeboten als wesentliche Ursachen für die geringe Teilhabe qualifizierter Frauen in beruflichen Spitzenpositionen eingeschätzt. Mentoring und Vernetzung stellten vor diesem Hintergrund einen erfolgversprechenden Ansatz dar, um Frauen gezielt und nachhaltig in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

So haben wir im Rahmen von Meduse zunächst berufserfahrene Fach- und Führungsfrauen in der Region sowie Absolventinnen der Hochschule angesprochen und um Mitwirkung gebeten, ihr Wissen, das sie sich auf dem Karriereweg angeeignet haben, an den weiblichen Nachwuchs weiterzugeben, Kontakte zu fördern und Unterstützung für eine individuelle berufliche Strategieentwicklung zu geben. Es hat sich sehr schnell

Das Interview wurde anlässlich der Verabschiedung von Dr. Renate Klees-Möller geführt. Auf dem Bild links: Renate Klees-Möller, Leiterin des Kompetenzbereichs Karriereentwicklung am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und ehemalige Geschäftsführerin dieser Institution der Universität Duisburg-Essen; rechts: „Festgemeinde“ zur Verabschiedung am 6. März 2012 im Gerhard-Mercator-Haus am Campus Duisburg.

ein relativ großer Kreis interessierter Frauen zur Beteiligung und Mitarbeit an diesem Projekt bereitgefunden.

In den ersten Mentoring-Programmen waren Studentinnen aller Studienphasen und Fachrichtungen, Absolventinnen und Doktorandinnen der Universität Duisburg-Essen adressiert, die sich einen Austausch mit berufserfahrenen Frauen wünschten, Fachwissen und Praxiserfahrung mit Frauen aus der Berufswelt reflektieren wollten, Unterstützung während des Studiums oder in der Bewerbungsphase wünschten und in der Phase der Promotion neben der fachlichen Betreuung zusätzlich Begleitung benötigten und ihre Kompetenzen im Bereich der soft skills erweitern und entwickeln wollten. Durch die sorgfältige Zusammenstellung von Mentoring-Paaren und die kontinuierliche Beratung und Vernetzung über ein bis eineinhalb Jahre hinweg entstanden vertrauensvolle Beziehungen, die einen fruchtbaren Austausch und eine gezielte Unterstützung der beruflichen und wissenschaftlichen Entwicklung erlaubten.

Es gelang uns recht bald, Meduse in der Universität bekannt zu machen, einen umfangreichen Mentorinnenpool aufzubauen und die ersten Mentoring-Tandems an den Start zu bringen. Bereits der erste Durchgang im Jahr 2002 zeigte eine hohe Resonanz und positive Ergebnisse. Dann wurde deutlich, dass promovierende bzw. an einer Promotion interessierte Frauen einen besonderen Bedarf an Austausch, Vernetzung und Beratung hatten, und wir begannen, in diesem Bereich Aktivitäten zu entfalten. Bärbel Rompeltien hat das Programm „Promovieren – eine Perspektive für Frauen“ im Jahr 2004 gemeinsam mit Professorinnen der Hochschule auf den Weg gebracht. Die Basis war eine Studie zur Situation promotionsinteressierter Frauen an der Universität Essen: Promovieren – eine Frage des Geschlechts? (Hoppe, Nienhüser, Nyssen, Petersen 2004). Eines der wesentlichen Ergebnisse dieser Untersuchung, die in den Fakultäten für Sozial-, Bildungs- und Wirtschaftswissenschaften durchgeführt wurde, war, dass sich zum einen die Anforderungsprofile und Durchführungsbedingungen einer Promotion für Promotionsinteressierte als völlig intransparent darstellten, zum anderen befragte Frauen den Eindruck hatten, auch gar nicht als potenzielle Promovendinnen wahrgenommen zu werden. Diese mangelnde Aufmerksamkeit für die wissenschaftlichen Potenziale von Frauen erschwerte oftmals die Entscheidung für eine Promotion. Vor diesem Hintergrund hat Renate Petersen dann ein umfassendes Informations- und Beratungs-Programm aufgelegt, das den Promotionsinteressierten und promovierenden Frauen die notwendige Information und Motivation für ihr Vorhaben mitge-

ben sollte. Aus diesen Aktivitäten erwuchs später das kompakte Angebot der Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte, maßgeblich von Karola Wolff-Bendik und später Stefanie Richter gestaltet, das der Orientierung, Beratung, Vernetzung und überfachlichen Qualifizierung von Promovierenden aller Fachrichtungen diene und sehr schnell eine große Resonanz und Beliebtheit an unserer Hochschule erfuhr.

Als einen weiteren Baustein zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses haben wir 2006 das Programm „mentoring³“ in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der beiden anderen Ruhrgebietshochschulen – Bochum und Dortmund – entwickelt, es wurde aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms, Fachprogramm Chancengleichheit, finanziert. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden mit fachnahen Habilitierten bzw. ProfessorInnen einer Nachbarhochschule zusammengebracht, die sie individuell in ihrer Laufbahn beraten, und vernetzen sich untereinander. Duisburg-Essen koordiniert das Mentoringprogramm im Schwerpunkt Bildungs- und Geisteswissenschaften, Bochum in den Naturwissenschaften und Dortmund in den Ingenieurwissenschaften. mentoring³ und die Herbstakademie gingen später in ein umfassenderes Nachwuchsförderprogramm ein, das „ScienceCareerNet Ruhr“, das 2009 erstmals mit Beschluss des Koordinierungsrates der Universitätsallianz Metropole Ruhr breit aufgelegt wurde und 2012 in die Verlängerung gegangen ist.

Zu dem bereits erwähnten Studentinnenprogramm Meduse ist noch hinzuzufügen, dass es im Zuge der Fusion mit der Universität Duisburg unter dem Namen MentoDue auf den Standort Duisburg erweitert wurde. Außerdem haben wir schon 2003 ein interkulturelles Mentoring-Programm konzipiert, das gezielt Studentinnen mit Migrationshintergrund unterstützte und qualifizierte Absolventinnen mit Zuwanderungsgeschichte auf den Arbeitsmarkt vorbereitete. Damit sollte der stetig wachsenden Gruppe weiblicher Studierender mit Migrationshintergrund an unserer Hochschule ein besonderes Angebot gemacht werden, das zum einen das Ziel verfolgt, ihre Potenziale wie interkulturelle Kompetenz und Sprachkompetenz im Hinblick auf die Definition des beruflichen Profils bewusst zu machen, zu erweitern und sie durch das Mentoring konkret in ihrem beruflichen Ein- und Aufstieg erfolgreich zu unterstützen. Zum anderen wurden und werden durch diese Programme auch das interkulturelle Lernen und die interkulturelle Begegnung der Studierenden gefördert. Die verschiedenen zielgruppenspezifischen Programme (Meduse ohne Grenzen, Mentoring Gender and Diversity, MentoDue Interkulturell) beinhalteten den Aufbau von

Mentoring-Beziehungen, Interkulturalitäts- bzw. Diversity-Trainings, Seminare zur Profilbildung, Coachings sowie Vortragsveranstaltungen zu dem Themenkomplex „Arbeitswelt – Diversity – Interkulturalität“ .

Um junge Frauen frühzeitig auf berufliche Chancen in Naturwissenschaft/Technik hinzuweisen und so Grundlagen für eine erweiterte Studienwahlorientierung zu legen, haben wir von 2003–2005 den bundesweiten Girls' Day für unsere Hochschule organisiert und mit Gruppen-Mentoringprogrammen für Schülerinnen des Sekundarbereichs verbunden („Meduse macht Schule“). Studentische Mentorinnen und Fachkräfte aus der Wirtschaft wirkten an diesem Programm mit.

Später kamen noch Erweiterungen im Mentoring für Postdoktorandinnen hinzu, einmal im Rahmen von mentoring³ und außerdem in der Medizinischen Fakultät der UDE mit den Mediment-Programmen (Mediment one-to-one für Frauen und Mediment-peer), die von Renate Petersen koordiniert werden. Zudem haben wir gemeinsam mit der Personalentwicklungsstelle der Universität ein Mentoring- und Coachingkonzept für neu berufene Professorinnen (ProMent) konzipiert. So konnten wir von der Studieninteressentin bis zur Professorin ein breit aufgestelltes Angebot vorweisen, mit dem die Karriereentwicklung begabter Frauen nachhaltig unterstützt werden konnte. Generell war besonders in den Anfangsjahren die Aufmerksamkeit für unsere Programme sehr hoch, da wir eine der ersten Universitäten waren, die Mentoring für Frauen in dieser Breite aufgebaut hatte. Durch unsere Mitarbeit in überregionalen professionspolitischen Netzwerken wie dem Forum Mentoring konnten wir eine starke Außenwahrnehmung erzielen und wurden vielfach auch als Vorreiterinnen und Expertinnen angefragt und geschätzt.

Babette Berkels: Wenn Sie den Blick nun von der Universität Duisburg-Essen auf die gesamte Hochschullandschaft in Deutschland erweitern, wie würden Sie dort die Entwicklung von Mentoring beschreiben? Was hat sich in der gesamtdeutschen Hochschullandschaft im Laufe der Jahre verändert?

Renate Klees-Möller: Es ist sicherlich so, dass inzwischen Mentoring für Frauen ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung geworden ist. Mentoring-Programme sind zwar an Universitäten in unterschiedlicher Weise ausgebaut, aber sie sind im Rahmen insbesondere der DFG-Strategie der Implementierung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards als ein wirksames Instrument anerkannt. Es gibt bei der DFG den sog. Instrumentenkasten, in dem sie den Hochschulen Beispiele

dafür gibt, wie sie aktiv Gleichstellung betreiben können, und hierbei sind Mentoring-Programme ein ganz wichtiger Bestandteil. Dazu hat die Exzellenzinitiative noch einmal einen großen Schub gegeben. Generell war deutlich, dass durch die Exzellenzinitiative, durch die Rückmeldung ausländischer Gutachter in deutschen Hochschulen das Thema Gender auf der Tagesordnung plötzlich höher gesetzt wurde und die Hochschulen, die an dem Wettbewerb teilgenommen haben, haben sich dann auch sehr schnell auf den Weg gemacht und Mentoring-Programme erhielten in diesem Kontext, als etwas „Griffiges“, große Konjunktur. Von daher, wenn ich das richtig überblicke, gibt es inzwischen kaum eine deutsche Universität, die kein Mentoring-Programm für Frauen in der Wissenschaft eingerichtet hat.

In der Regel sind die Mentoring-Angebote in den Hochschulen projektförmig oder zum Teil auch mit längerer Perspektive verankert. Es gibt aber auch Formen, in denen die Mentoring-Programme extern durchgeführt werden, z. B. von Unternehmensberatungen. Wie bereits angesprochen, gibt es seit einigen Jahren einen Zusammenschluss von Mentoring-Programmen, das Forum Mentoring e.V., das der Vernetzung der Aktivitäten und der Qualitätssicherung dient. Ich war in den Anfängen 2006–07 in diesem Zusammenschluss stark engagiert, inzwischen sind zwei Kolleginnen, Mechthild Budde und Renate Petersen, im Forum Mentoring aktiv. Die geschilderten Entwicklungen und Aktivitäten sprechen schon dafür, dass Frauenförderung mittels Mentoring zurzeit noch etwas ist, das sich die Hochschulen „leisten“, um eben gleichstellungspolitische Ansätze vorweisen zu können.

Doch obwohl verschiedene Evaluationsstudien die Bedeutung von Vernetzung und Mentoring für den Karriereerfolg von Frauen belegen, wird der Wert, den diese Ansätze für die Karriereentwicklung der jungen Wissenschaftlerinnen haben, von Hochschulleitungen nicht selten unterschätzt, was oftmals dazu führt, die finanzielle und personelle Ausstattung und die Existenz mancher Programme infrage zu stellen. Insofern gilt es, in gleichstellungspolitischen Kontexten Mentoring in der Wissenschaft immer wieder neu zu verteidigen und seine Erfolge zu dokumentieren.

Der andere Aspekt ist, dass wir in vielen Hochschulen sicherlich deutlich gemacht haben, dass die Mentoringprogramme ein wesentlicher Bestandteil einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sind. Wir haben damit zum Teil auch Felder besetzt, die vorher überhaupt noch nicht bestellt waren. Dieses ganze Thema Nachwuchsförderung ist in Deutschland ja bis zur Bologna-Reform und auch bis zur Exzellenzinitiative sehr „traditio-

nell“ bearbeitet worden, in dem Sinne, die wissenschaftliche Ausbildung vorrangig im Rahmen eines MeisterInnen-SchülerInnen-Verhältnisses zu organisieren und schwerpunktmäßig auf die Wissenschaftslaufbahn auszurichten. Erst in den letzten Jahren kam eine Diskussion dazu auf, und es ist in verschiedenen Forschungen und Publikationen aufgezeigt worden, dass die gezielte Karriereentwicklung ein großes Desiderat an deutschen Hochschulen ist, insofern für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur die Hochschulkarriere in den Blick zu nehmen ist, sondern auch die außeruniversitären Arbeitsplätze, somit etwas für die „Employability“ der Absolventinnen und Absolventen zu tun ist. Und auch in diesem Diskurs wurden gendergerechte Aktivitäten als Desiderat benannt, also Geschlechterungleichheiten in der Nachwuchsförderung aufgedeckt.

Wir in Duisburg-Essen haben mit unserem Konzept und unseren Aktivitäten zu diesen beiden sehr innovativen Themen – Frauenförderung und aktive Karriereentwicklung in der Nachwuchsförderung – aus meiner Sicht sehr frühzeitig für die Hochschule Impulse gesetzt. Das führte in der Tat zum Beispiel auch dazu, dass einige der Fakultäten eng mit uns zusammengearbeitet haben, die auf diesem Strang der Nachwuchsförderung erkannten, wir müssen da mehr tun, da wird für Frauen etwas Gutes angeboten, können wir das nicht auch für alle umsetzen. Wir haben dann beispielsweise in der Medizin weitere Aktivitäten in der Nachwuchsförderung entwickelt und sind auch mit der Herbstakademie in dieses Feld vorgestoßen.

Generell kann resümiert werden, dass unser Gesamtprogramm einerseits die individuelle Karriereförderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fokussiert und sich andererseits mit der Entwicklung von Management und Führungskompetenzen auf die Schnittstelle von Nachwuchsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung richtet und damit zu einem gleichstellungsorientierten Wandel der Universität und deren Weiterentwicklung beigetragen hat und beiträgt.

Babette Berkels: Welche Verknüpfungen und Netzwerke sind denn durch Ihre Arbeit an den Mentoring-Programmen entstanden und wie wichtig waren für Sie diese Netzwerke und der Verbund mit anderen WissenschaftlerInnen und weiteren Mentoring-Koordinationsstellen? Welche Bedeutung haben diese Kooperationen für Sie, die durch diese Netzwerke entstehen?

Renate Klees-Möller: Zu nennen ist auf jeden Fall die Vernetzung mit Kolleginnen der anderen Hochschulen, die eine ähnliche Arbeit betrieben haben, im Forum Mentoring. Wir haben hier in

NRW zudem gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum das Netzwerk Mentoring NRW ins Leben gerufen, da findet regelmäßig ein inhaltlicher, fachlicher Austausch statt. Es werden auch ganz berufspraktische Tipps ausgetauscht, gemeinsame Veranstaltungen und Projekte geplant und vieles mehr. Das ist hier sicherlich ganz wichtig, um die Qualität der Arbeit zu erhalten beziehungsweise weiter zu entwickeln. Das Gleiche gilt dann eben auch für den schon erwähnten Zusammenschluss auf Bundesebene. Zum anderen ist natürlich auch die Verbindung zur Frauen- und Geschlechterforschung ganz wichtig, die an vielen Stellen bei uns stattgefunden hat und stattfindet. Ich muss dazu sagen, bei all den Umstrukturierungen und Erweiterungen, die wir in den letzten Jahren erlebt und auch mitgestaltet haben, war mir das immer etwas zu wenig. Es gab aber an vielen Stellen, insbesondere mit dem Lehrstuhl von Professorin Anne Schlüter, einen Austausch, es gab qualitative Studien zum Karriereverlauf einzelner Mentees und gemeinsame Veranstaltungen und Publikationen. Auch die Mitarbeit im Netzwerk Frauenforschung NRW ist natürlich essentiell wichtig und nützlich für eine gute Arbeit in unserem Feld. Insofern denke ich, ist es eine Wechselwirkung, die sehr fruchtbar war und absolut notwendig ist, um sich nicht abzukoppeln und nicht in einen routinierten Prozess hineinzukommen, der sich irgendwann abhängt oder auch abschottet und ablöst von der Forschung und der wissenschaftsbezogenen Frauenvernetzung.

Babette Berkels: Sie haben ja bereits die Verzahnung von Frauenförderung und Nachwuchsförderung angesprochen sowie die Frauen- und Geschlechterforschung als wichtigen Punkt und haben selbst in diesem Bereich auch Forschung betrieben. Was waren oder sind Ihre thematischen Interessen in der Forschung?

Renate Klees-Möller: Ja, ich war in der erziehungswissenschaftlichen Frauenforschung an der Universität in Dortmund tätig und habe mich mit Fragen der weiblichen Sozialisation beschäftigt und mit Kolleginnen Konzeptionen der feministischen Mädchenarbeit und Frauenbildung entwickelt und publiziert. Ein roter Faden, der sich durch meine ganze wissenschaftliche Biografie zieht, war die Frage, in welchen Kontexten Mädchen und Frauen sich gut entwickeln, zu sich selbst kommen und ihre Interessen vertreten und wie solche Gelegenheiten hergestellt und abgesichert werden können. Als ich dann diese Mentoring-Programme aufgebaut habe, war ich sehr daran interessiert, diese Ansätze entsprechend zu beforschen. Wir haben also ein Evaluationssystem aufgebaut für die Programme selbst und haben Daten über den beruflichen Verbleib von Mentees

gesammelt, kleine Studien erstellt und die Ergebnisse in unsere Arbeit einfließen lassen. So hat sich das Profil der Einzelprogramme immer weiter entwickelt. Also ganz besonders deutlich ist es sicherlich in den interkulturellen Programmen geworden, aber auch bei MentoDue für Studentinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften gab es sehr viele stetige Weiterentwicklungen, die auf Forschungsergebnissen rekurrierten. Zu dem UAMR-Programm mentoring³ läuft derzeit eine Langzeitevaluation, um Aufschlüsse über die Erfolgsfaktoren des Mentorings für die Karriereentwicklung der Beteiligten zu erhalten. Besonders interessiert mich/uns, inwieweit die Programme an den jeweiligen Schnittstellen Hochschule – Beruf bzw. Promotion und an der Schwelle zur wissenschaftlichen Laufbahn in der Wahrnehmung der Betroffenen „funktionieren“, von welchen Aspekten der Vernetzung und Qualifizierung die Teilnehmerinnen in besonderer Weise profitieren. Weitere Forschungsinteressen liegen bei der Frage, inwieweit die Genderkompetenz der beteiligten Lehrenden Mentorinnen durch Mentoring beeinflusst wird und somit einerseits ein Wandel der Organisation Hochschule zu belegen ist, zum anderen Ansatzpunkte für eine gezielte Beratung gefunden werden.

Babette Berkels: Wie sehen Sie den aktuellen Stand, die Bedarfe der Frauenförderung hier an unserer Hochschule, an der Universität Duisburg-Essen, aber auch darüber hinaus?

Renate Klees-Möller: Wenn ich jetzt die Zeitspanne überblicke, in der ich hier an dieser Universität bin, denke ich, dass es am Anfang eine Zeit gewesen ist, in der wir sehr stark dafür kämpfen mussten, Maßnahmen der Frauenförderung durchzusetzen und finanziert zu bekommen. Es war immer eine Frage der Legitimation, ob man das überhaupt brauche. Es kam dann die Phase, in der die Frage der Legitimation nicht mehr gestellt wurde, das war sozusagen die goldene Phase für einige Jahre. Das war dann auch die Zeit, in der es gelungen ist, Mittel für Stellen zu bekommen – 2006/2007 unter dem Rektorat Zechlin. Insgesamt für die Hochschule denke ich, ist es schon eine sehr positive Entwicklung, dass inzwischen an vielen Stellen auch Frauenförderung betrieben wird. Es gibt das Geschlechterkolleg, das glücklicherweise weitergeführt wird, dann in dem Bereich bei Frau Prof. Schlüter die Ansiedlung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Im Akademischen Beratungszentrum Studium und Beruf wurde eine Stelle aufgebaut, die breite Aktivitäten in der Schülerinnenansprache entfaltet hat. Es gibt im Vergleich zu vor zehn Jahren auch einen höheren Anteil an Professorinnen an unserer Hochschule. Dann ist zu erwähnen,

dass Gendergerechtigkeit zu einem Ziel der Hochschulentwicklung avancierte.

Für unseren Bereich sehe ich im Moment ein wenig das Problem, dass dieses Mentoring-Thema und -Profil, das wir aufgebaut haben, mit dem wir immer auch bundesweit gut dastanden und einen Beitrag für die UAMR-Kooperation geleistet haben, nicht mehr so, wie wir es aufgebaut haben, lange Bestand haben wird. Da mache ich mir ein bisschen Sorgen und ich fände es natürlich sehr schade, denn wir haben nachweisbar positive Auswirkungen bei den Gruppen, die das Mentoring genutzt haben, erzielt, und für die Organisation Hochschule ein Plus an Genderkompetenz erreicht. Insofern ist da an der Stelle ein bisschen meine Sorge, dass nach meinem Weggang geschaut wird, wollen wir das aufrechterhalten und ist es überhaupt von den Ressourcen her zu rechtfertigen. Ich kann mir nur wünschen, dass das Profil erhalten bleibt. An dieser Stelle möchte ich vielleicht noch einmal einige Aspekte kritisch aufgreifen. Ich finde es natürlich prima, dass wir ein Prorektorat für Diversity Management haben, mit sehr vielen Impulsen, aber das darf nicht dazu führen, dass das Thema Gender und insbesondere die Frauenförderung wieder nur unter „Ferner liefen“ behandelt werden. Wenn man sich die Zahlen anschaut, ist es nach wie vor an unserer Hochschule so, dass der Anteil der Frauen mit jeder Karrierestufe abnimmt, zum Teil sogar an einigen Fakultäten Rückgänge an Promotionen von Frauen zu verzeichnen sind, auch an Berufungen von Frauen. Insgesamt sehe ich das schon als eine Gefahr an, dass auf der einen Seite gesagt wird, Frauenförderung ist etabliert, und dann geht man davon aus, das ist ein Selbstläufer, unter der Hand entwickelt sich dann aber eine ganz andere Realität, nämlich doch wieder hauptsächlich die Berufung von Männern. Von daher denke ich, dass eine aktive Gleichstellungspolitik und diese unterstützenden Programme mittelfristig eine hohe Relevanz besitzen. Wir machen das nicht, um an dieser Hochschule ein Schnörkel zu sein, um „etwas für Gender“ vorzuweisen, sondern um nachhaltig positive Wirkungen für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit zu erzeugen.

Babette Berkels: Das wäre auch meine nächste Frage gewesen, wie Sie die Zukunftsperspektiven an unserer Hochschule im Bereich Mentoring einschätzen.

Renate Klees-Möller: Da ist nochmal fokussiert auf Mentoring ganz deutlich, dass es darauf ankommt, dass diese Programme sich auch behaupten gegenüber dem Mentoring-System für Studierende. Bisher war das insofern möglich, als sich das Mentoring-System sehr stark auf den Studiengang konzentriert und sicherlich auch

der Ansatz ein anderer ist. Im Mentoring-System, das ein Massenangebot ist, geht es vorrangig darum, die Dropout-Raten bei den Studierenden zu senken und insgesamt ein erfolgreiches Studium sicherzustellen. Im Vergleich dazu sind unsere Studentinnen-Programme an der Schnittstelle Studium und Beruf angesiedelt. Es geht auch darum, das Studium erfolgreich abzuschließen, da gibt es durchaus eine Überlappung zum Mentoring-System, aber es geht dann um die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs in den Beruf bzw. in die Promotionsphase und da um die besondere Stärkung von Frauen. – Die weiteren Programme, die wir anbieten, stehen nicht in Konkurrenz zum Mentoring-System, weil sie auf den Stufen Promovierende und Postdocs angesiedelt sind. Wir nutzen immer wieder die Gelegenheit, deutlich zu machen, welche Unterschiede zwischen dem Mentoring-System und unseren Programmen für Frauen bestehen, nach welchen Qualitätsmaßstäben wir arbeiten. Möglicherweise, und das deutet sich auch an, ist dieses Mentoring für Studentinnen MentoDue aber stark gefährdet. Auch das fände ich insbesondere unter dem Gesichtspunkt schade, dass wir hier ein bewährtes Angebot haben, an dem zahlreiche MentorInnen mitwirken, den Studentinnen Einblicke in die Berufspraxis zu geben, also fach- und berufsnah Unterstützung leisten. Das sind Förderangebote, die innerhalb der Universität zu wenig erbracht werden, indem ein direkter, persönlich vermittelter Bezug zur Berufspraxis hergestellt wird. Mit dem Abbau des Programms würde wertvolles Unterstützungspotenzial für Studentinnen dieser Hochschule verloren gehen.

Babette Berkels: Sie haben ja an vielen Stellen schon begonnen zu bilanzieren, welche Bedeutung die Mentoring-Programme sowie auch darüber hinaus die weiteren Angebote zur Frauen- bzw. Nachwuchsförderung wie beispielsweise die Herbstakademie für unsere Hochschule besitzen. Das würde ich gerne noch einmal herausstellen. Wie sehen Sie diese Bedeutung von Mentoring, aber auch der weiteren Programme, die Sie im Bereich Karriereförderung und Nachwuchsentwicklung aufgelegt haben, für unsere Hochschule?

Renate Klees-Möller: Also gut, wie ich bereits sagte, denke ich, dass es einerseits ein wichtiges inhaltliches Angebot für unsere Studierenden und NachwuchswissenschaftlerInnen unserer Universität ist, aber auch der Nachbaruniversitäten, soweit diese beteiligt sind. Zum anderen stellen

die beschriebenen Programme einen wertvollen Beitrag zu einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung und Personalentwicklung unserer Hochschule dar. Generell denke ich, ist es uns gelungen, die beschriebenen Einzelmaßnahmen in einem konsistenten Entwicklungssystem zusammenzuführen, das in dieser Qualität an anderer Stelle nicht existiert. Insofern schätze ich den Stellenwert schon als recht hoch ein.

Ich möchte auch noch einmal betonen, dass es immer wieder Modifikations- und Erweiterungsmöglichkeiten gibt, dass es aber auch sicherlich eine Frage der Ressourcen war und ist, dies umzusetzen. Ich fände es schade, wenn jetzt wieder eine Situation entstünde, in der das, was schon einmal gelungen ist, nämlich dieses Gesamtprogramm Karriereentwicklung als gewichtigen und sichtbaren Bestandteil in die Strukturen der Hochschule einzugliedern, wieder aufgebrochen werden würde.

Babette Berkels: Wenn Sie nun auf die Jahre Ihres Berufslebens hier an der Universität Duisburg-Essen zurückblicken, wie würden Sie diese Zeit für sich resümieren?

Renate Klees-Möller: Es war eine gute Zeit, und es war sicherlich auch eine wunderbare Chance für mich als Erziehungswissenschaftlerin und Frauenforscherin, in einem innovativen Feld mit vielen Mitstreiterinnen Aufbauarbeit zu leisten und eine Leerstelle zu füllen, neben allen Strukturmaßnahmen der Gleichstellung etwas zu etablieren, das in vielfältiger Weise ertragreich war. Es hat mir großen Spaß gemacht, den Bereich in den ersten Jahren gemeinsam mit Bärbel Rompeltien aufzubauen und in einem wachsenden Team gemeinsam Ideen zu entwickeln, neue Ansätze auszuprobieren und Projekte auf den Weg zu bringen – das war persönlich eine sehr befriedigende Zeit. Wir haben durch die große Resonanz, die wir in vielen unserer Veranstaltungen erfuhren, auch deutlich gespürt, dass wir auf ein riesiges Bedürfnis von Frauen nach Austausch, Vernetzung und Weiterbildung jenseits der Fächerstrukturen und der üblichen Formate stoßen, und daraus sehr viel Motivation für unsere Arbeit gezogen. Auch wenn aus den verschiedensten Gründen nicht alle Pläne und Vorhaben reifen konnten, so sehe ich es schon als eine ganz runde Sache an, die wir da aufgestellt haben.

Babette Berkels: Vielen herzlichen Dank für das Gespräch.

Kontakt und Information

Dipl.-Päd. Babette Berkels
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183-2169
babette.berkels@uni-due.de

Rebecca Tschorsch, Judith de Bruin, Stefanie Ritz-Timme, Hildegard Graß

Evaluation der medizinischen Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema Gender

Kurzbericht zu einem Forschungsprojekt

Hintergrund

Mit der Gründung einer Arbeitsgruppe „Gender, Women and Health“ nahm sich die Weltgesundheitsorganisation einer Problematik an, die in der aktuellen medizinischen Forschung verstärkt Beachtung findet. Die mögliche geschlechterspezifische Heterogenität von Krankheitssymptomen, beispielsweise beim Erleben eines Myokardinfarktes, ist zunehmend bekannt. Dass das Geschlecht auch Einfluss auf die Pharmakodynamik von Medikamenten oder den psychosozialen Umgang mit Krankheit nehmen kann, tritt aktuell vermehrt in den Fokus der Wissenschaft. Insgesamt mehren sich die Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Aspekten von Krankheit, deren Symptomatik, Diagnostik und Behandlung. Ein selbstverständlicher Transfer dieses Wissens in ärztliches Handeln in Diagnostik und Therapie bleibt hingegen noch wenig sichtbar. Neben der Beachtung von Genderaspekten in der Fort- und Weiterbildung ist eine Integration der Thematik „Gender“ in die studentische Ausbildung notwendig. Bereits in der Ausbildung von Medizinstudentinnen und -studenten sollte eine geschlechtersensible Ansprache und Behandlung vermittelt werden, um die medizinische Versorgung der Bevölkerung zu optimieren.

Fragestellung und methodisches Vorgehen

Vor diesem Hintergrund sollte für die eigene Fakultät der Frage nachgegangen werden, inwiefern die angebotene Lehre bereits Genderaspekte vermittelt bzw. welche Bedarfe sich ermitteln lassen. Dazu sollte das aktuelle Curriculum an der Medizinischen Fakultät in Düsseldorf auf die Vermittlung von gendersensibler Medizin überprüft werden. Zusätzlich sollte erhoben werden, welche Genderaspekte von Lehrenden und Lernenden wahrgenommen werden. Der so zu beschreibende Status quo (Analyse SoSe 2009/WS 09–10) zur Frage einer gendergerechten Lehre wurde in einem dreistufigen Modell erhoben.

1. Lernzielkataloge: Die Lernzielkataloge der einzelnen medizinischen Fächer wurden auf das Vorhandensein von Genderaspekten geprüft.



Es wurden 9 verschiedene genderrelevante Begriffe als Suchbegriffe eingesetzt. Hiermit wurde evaluiert, ob Genderaspekte überhaupt im Lernplan vorgesehen sind.

2. Studierende: Ein Online-Fragebogen ermittelte die Wahrnehmung und Einstellung der Studierenden zum Thema.
3. Lehrende: Auch die Wahrnehmung der Lehrenden und die Integration von Genderaspekten in die Lehre und deren Relevanz für Prüfungen und akademische Arbeiten wurden durch einen elektronischen Fragebogen ermittelt.
4. Die Fragebögen beinhalteten Fragen zur individuellen Einschätzung der Relevanz des Themas Gender, weitere zu Integrationsformen, Prüfungsrelevanz und einschlägigen Lernzielen. Für die Studierenden war eine Teilnahme im Rahmen der Semester-Abschlussevaluation verbindlich, die Teilnahme der Lehrenden geschah auf freiwilliger Basis.

Ergebnisse

In den Lernzielkatalogen ließen sich fast ausschließlich „Gender“-Themen finden, die mit biologischen Unterschieden zwischen Mann und Frau zusammenhängen. Themen, die die Schwangerschaft betreffen, wurden beispielsweise – bzw. erwartungsgemäß – gut abgedeckt. Zum Umgang mit dem Einfluss des sozialen Geschlechts auf Gesundheit und Krankheit fanden sich hingegen keinerlei Lernziele. Die Lernziele bilden somit bis dato lediglich die biologisch-anatomischen Besonderheiten unter dem Stichwort Geschlecht ab

und nehmen noch keinen Bezug auf die in der Forschung durchaus schon vertieften Erkenntnisse zu anderen Genderaspekten in der Diagnostik und Therapie von Erkrankungen.

Für die Erhebung der Gender-Wahrnehmung bei den Lehrenden und Lernenden konnten auf studentischer Seite insgesamt 1.000 Fragebögen ausgewertet werden (Vollerhebung durch Bearbeitungspflicht für den Fragebogen im Rahmen der verbindlichen Online-Evaluation an der Fakultät, Frauenanteil 66 %). Hierbei zeigte sich deutlich, dass die meisten Studierenden nur wenig Kontakt mit Genderthemen hatten. Je weiter sie im Studienverlauf fortgeschritten waren, desto eher gaben sie jedoch an, Gender in der Lehre zumindest punktuell kennengelernt zu haben. Das Geschlecht der Antwortenden nimmt hierbei sehr deutlich Einfluss darauf, wie relevant Gender eingeschätzt wird: Frauen zeigen sich signifikant sensibilisierter und offener für Genderthematiken.

Die Rücklaufquote der Fragebögen der Lehrenden lag bei 22 %, mit einer 2/3-Beteiligung durch Männer ergibt sich keine Überrepräsentanz von Frauen unter den Antwortenden. Auch in diesen 62 Fragebögen fiel auf, dass Gender insgesamt noch keine große Rolle in der Lehre spielte. Wie auch schon bei den Studierenden bewerten die Frauen die Relevanz von Gender für die eigene Arbeit höher als die Männer.

Diskussion mit erster Bewertung der Ergebnisse

Die Thematik Gender zeigte sich in der Ist-Analyse (SS 2009/WS 09–10) nur wenig präsent in der Lehre der Medizinischen Fakultät der HHU. So-

wohl die Begrifflichkeiten im Genderkontext als auch die fachlichen, wissenschaftlich fundierten Erkenntnisse sind daher zukünftig in den Blick zu nehmen, um diese in der Lehre abzubilden. Der Stellenwert von gender-orientierter Medizin kann durch eine Selbstverpflichtung der Fakultät, diese Aspekte in der Lehre durch die Vereinbarung von Lernzielen abzubilden, gestärkt werden. Für die studentische Ausbildung kann so auch eine Prüfungsrelevanz der Thematik erwirkt und eine Beachtung erreicht werden. In diesem Zusammenhang wurde von den Lehrenden in der Befragung zu Recht angemerkt, dass die Thematik „Gender“ auch in den Gegenstandskatalog der Mediziner Ausbildung integriert werden sollte. Die Ergebnisse dieser Untersuchung stehen weitgehend in Einklang mit anderen, vergleichbaren Erhebungen im deutschsprachigen Raum. Auf eine detaillierte vergleichende Betrachtung kann hier nicht eingegangen werden. Für die an der hiesigen Fakultät in der Erarbeitung stehende Curriculum-Reform ist das Thema Gender im Themenkanon enthalten und im Leitbild Lehre (<http://www.medizin.hhu.de/studium-und-lehre/medizin/studieninteressierte/medizin-in-duesseldorf/leitbild-lehre.html>) verankert. Die Umsetzung von Gender in den Lehrangeboten soll weiter verfolgt werden. Die in 2011 vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erarbeiteten Erfolgsfaktoren für eine exzellente Lehre können für curriculare Neuordnungen auch zum Gender-Fokus zielführend beachtet werden. Aus hiesiger Sicht ist dabei in der konkreten Umsetzung ein integratives, interdisziplinäres Gender-Konzept für die Lehrplangestaltung zielführend. Die Beachtung von Gender-Aspekten auch in der eigenen Forschung wäre zusätzlich zu begrüßen.

Kontakt und Information
PD Dr. med. Hildegard Graß
Institut für Rechtsmedizin
Universitätsklinikum Düsseldorf
Hildegard.grass@med.uni-
duesseldorf.de

Katrin Marcus, Marie Lutz, Helga Rudack

Mentoring an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum – mQuadrat[at]RUB

Warum braucht die Medizin eine gezielte Frauenförderung?

Während der Anteil der Promotionen von Frauen in der Medizin gegenüber anderen Fächern sehr hoch ist (bei über 50 %), schlägt sich dies nicht in den Habilitationen nieder. In der Phase der Postdoc-Zeit/Facharzt Ausbildung fällt bei Frauen offensichtlich eine Entscheidung gegen die wissenschaftliche Laufbahn bzw. gegen den Ein- und Aufstieg in führende Positionen. So ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in medizinischen Bereichen dementsprechend gering; im Jahr 2009 gab es deutschlandweit genau 1 Dekanin¹ und 2010 z. B. lag der prozentuale Anteil der C4/W3-Professuren in der Medizin bei 9,2 %². Im Vergleich zu anderen Fachdisziplinen ist der Frauenanteil an medizinischen Führungspositionen in Kliniken und Universitäten auffallend gering. Diese Situation wird auf die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgeführt, von der Frauen in der Medizin im besonderen Maße betroffen sind: Der straff organisierte Klinikalltag erschwert die Einführung flexibler Arbeitsmodelle und in vielen Kliniken regiert eine Präsenzkultur und mit ihr der Glaube an die karrierefördernde Notwendigkeit immerwährender Verfügbarkeit. Dies sind Faktoren, die zu der Annahme führen, dass Frauen mit Kindern nicht die von ihnen angestrebten Karrieren realisieren könnten. Die Medizin wird als ein stark männlich zentriertes System erlebt, das den Frauen den Aufstieg in die Führungspositionen erschwert. Frauen profitieren selten von der Förderung durch (männliche) Vorgesetzte, starre Klinikhierarchien hemmen Motivation und Innovation und zusätzlich behindert die drohende Doppelbelastung aus Forschung und Klinikalltag das Anstreben und Erreichen einer medizinischen Führungsposition. Dabei ist der weibliche Einfluss in führenden Positionen auch im Bereich der Medizin absolut wichtig. Die moderne Medizin erfordert Führungskompetenzen, die häufig gerade den Frauen zugeschrieben werden. Hierzu gehören Teamfähigkeit, gemeinsame Entscheidungsfindung, Umsicht- und Anteilnahme und Ehrlichkeit.³

Es ist eine Frauenförderung gefordert, die Frauen zum einen für die möglichen Hürden auf der medizinischen Karriereleiter sensibilisiert und

zum anderen notwendige Zusatzqualifikationen bereitstellt, die benötigt werden, um sich im System Medizin durchzusetzen. Somit soll es Frauen erleichtert werden, qualifikationsgerechte Führungspositionen – sowohl an der Universität als auch an den Kliniken – einzunehmen.

Die ersten universitären Mentoringprogramme wurden 1998 etabliert. Etwa fünf Jahre später entstanden die ersten Programme für Medizinerinnen und Grundlagenforscherinnen der Medizinischen Fakultäten, um den besonderen fachkulturellen Anforderungen gerecht zu werden. Heute ist Mentoring als Instrument der Personalentwicklung in der Universitätsmedizin etabliert. Im Mittelpunkt der Mentoringprogramme stehen Karriereentwicklung und strategische Karriereplanung und die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen. Darüber hinaus bieten die gezielten und strukturierten Mentoringprogramme ein Instrument zur frühzeitigen Rekrutierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel der Programme ist es, die Karriereentwicklung als individuelle, strukturelle und organisationale Entwicklung zu begreifen.⁴

Frauenförderung an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum – „mQuadrat[at]RUB“

Um die Förderung des Potenzials weiblicher Wissenschaftler und somit die Erschließung wissenschaftlicher Nachwuchsressourcen zu gewährleisten, konzipierte die Medizinische Fakultät der Ruhr-Universität Bochum (RUB) in enger Kooperation mit der Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung (IFB) mit „mQuadrat[at]RUB“ ein Mentoringprogramm, das bedarfsorientiert auf die spezifischen Anforderungen von Ärztinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen in der Medizin zugeschnitten ist.

Mentoring ist ein anerkanntes Instrument der Personalentwicklung, das in der Wirtschaft und zunehmend auch in der Wissenschaft zur Karriereförderung und Karriereplanung des hochqualifizierten Nachwuchses eingesetzt wird. Durch Mentoring wird überfachliches Erfahrungswissen von Führungskräften, die die Funktion von Mentorinnen und Mentoren übernehmen, an die nachwachsende Generation weitergegeben. Im One-to-One-Mentoring werden gemeinsam Kar-

1 Ley, U., Kaczmarczyk, G. (2010). Führungshandbuch für Ärztinnen: Gesunde Führung in der Medizin. Springer, Heidelberg.

2 Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2011.

3 Dettmer, S., Kaczmarczyk, G., Bühren, A. (2006). Karriereplanung für Ärztinnen, Springer, Heidelberg.

4 Deveaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P. (2007). Woman matter. Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company.

rierestrategien entwickelt, berufliche Entscheidungen unterstützt und reflektiert. Durch Mentoring werden Wissensressourcen erschlossen und systematisch genutzt, die nicht in Weiterbildungsseminaren vermittelt werden können.

Die Teilnehmerinnen werden in der Phase der Facharztausbildung/Habilitation begleitet, um karriereentscheidende Strategien und Ziele in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung zu stärken und zu reflektieren. Das One-to-One-Mentoring zwischen Mentee und Mentor/in wird hierbei von einem Seminar- und Workshopprogramm ergänzt. Weiterhin dienen informelle und themenorientierte Netzwerkabende der persönlichen Positionierung der Mentees in der Scientific Community. Prozessbegleitende Veranstaltungen rahmen das Mentoringprogramm ein.

Die persönliche Beziehung zwischen Mentee und Mentor/in bildet das Kernstück des Mentoringprogramms. Die sorgfältig ausgewählten und aufeinander abgestimmten Tandempaare sind dabei fachrichtungsübergreifend aufgestellt. Die Auswahl der Tandems geschieht durch eine ausgesuchte, interdisziplinäre Lenkungsgruppe, die auch gemeinsamer Träger aller Entscheidungen ist, die sich im bisherigen Programmverlauf ergeben haben und ergeben werden.

Neben persönlich vereinbarten Treffen von Mentee und Mentor/in beinhaltet das Konzept von „mQuadrat[at]RUB“ auch die Teilnahme an überfachlichen Workshops zu karriererelevanten Schlüsselkompetenzen. Bei der Gestaltung des Seminarprogramms und der Themenwahl werden die Mentees aktiv einbezogen. So entsteht ein bedarfs- und praxisorientiertes Workshopangebot. Die Themen der Workshops reichen von „Selbstpräsentation in der Wissenschaft (Medizin)“ über „Verhandlungsführung“, „Coaching“ bis hin zum Thema „Gesund führen in Wissenschaft und Klinik“. Darüber hinaus wird eine speziell auf die Bedarfe der Zielgruppe Postdocs/Habilitierende ausgerichtete hochschuldidaktische Reihe angeboten.

Netzwerkabende bilden den dritten Baustein des Mentoringprogramms. Sie teilen sich in informelle Abende zum besseren Kennenlernen und persönlichen Austausch sowie themenorientierte Kamingespräche auf, zu denen die Mentees ausgewählte interne und externe Referentinnen und Referenten einladen. Themen dieser Netzwerkabende sind z. B. „Hochschuldidaktik“, „Forschungsförderung“, „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ und „Habilitation an der Medizinischen Fakultät der RUB“.

Eine Auftaktveranstaltung, ein Einführungsworkshop zum Mentoring und eine Zwischen- sowie Abschlussbilanz rahmen das Programm ein.

Erste Erfolge

An der Pilotphase des „mQuadrat[at]RUB“-Medizinmentorings nahmen von 2009 bis 2011 zwölf ausgewählte Mentees teil. Diese wurden im Zuge eines Bewerbungsverfahrens anhand von ausführlichen Bewerbungsunterlagen und in persönlichen Gesprächen ausgewählt. Jeder Mentee steht ein/e durch die Lenkungsgruppe sorgfältig ausgewählte/r Mentor/in zur Seite. Die sich somit ergebenden Tandempaare sind fachrichtungsübergreifend aufgestellt. Sowohl die Mentees als auch die rekrutierten Mentoren/innen sind oder waren an einer Fakultät der Ruhr-Universität oder einer angeschlossenen klinischen Einrichtung beschäftigt.

Die Abschlussevaluation der Pilotphase hat gezeigt, dass die Mentees im One-to-One-Mentoring einen guten Einblick in die wissenschaftliche Laufbahn, gute Unterstützung bei der Karriereentwicklung und bei Fragen zum Thema Work-Life-Balance sowie Karriereentwicklungsstrategien und „Stärken-Schwächen-Analyse“ erhalten haben. Als sehr gut wurde das Networking in der eigenen Peer Group beurteilt. Sowohl der interdisziplinäre Austausch zwischen Ärztinnen und Grundlagenforscherinnen als auch die eigene Standortbestimmung und der Aufbau eines eigenen Netzwerks sind hier zu nennen.

O-Töne der Mentees und Mentoren/innen:

„Ich habe in den letzten Monaten durch die Mentoring-Gespräche, die Seminare und die Treffen mit den anderen Mentees sehr viel auf verschiedenen Ebenen gelernt und bin froh, mich seinerzeit beworben zu haben. Jenes bezieht sich zum einen auf die Vermittlung „praktischer“ Fertigkeiten, wie sie z. B. im hochschuldidaktischen Programm vermittelt werden. [...] Hinzu kommt der positive „Nebeneffekt“, die Verbindungen der Klinik zur Uni zu pflegen, den einen oder anderen Kooperationspartner besser kennen zu lernen und auch neue zu finden. Mir hat m2 den entscheidenden „Schubs“ gegeben, das irgendwann-mal-in-der-Zukunft geplante Vorhaben „Habilitation“ strukturiert und mit vielen motivierten Gleichgesinnten in Angriff zu nehmen.“

„Ich finde das Programm fabelhaft. [...] Gerade die Zusammenstellung, von klinisch tätigen Wissenschaftlerinnen und vorklinisch eingebundenen Grundlagenwissenschaftlerinnen ist eine große Bereicherung und die Ehrlichkeit im Rahmen der Gruppe hat inzwischen zu einer Vertrautheit bei den Treffen gefunden, die sicher

ihresgleichen sucht. Ein Forum zu haben, wo man entscheidende Fragen und Probleme der alltäglichen wissenschaftlichen Arbeit und der Lebensplanung unter gleichgesinnten Frauen diskutieren kann, möchte ich nicht mehr missen. [...]"

„Zunächst gaben die durchgeführten Workshops die Möglichkeit zum Erwerb oder Vertiefung einiger nützlicher „Skills“. [...] Viel wichtiger war und ist mir vor allem aber der Austausch mit den Mentees untereinander und mit dem Mentor: Gerade im klinischen Alltag unserer hiesigen Uniklinik-Struktur mit massiver Einbindung in klinische Routine und schwierigen Bedingungen für Forschungstätigkeit mit konsekutiv ständigen (inneren und äußeren) Anfechtungen auf dem Weg zur Habilitation hat mich dieses Programm darin bestärkt, mir selbst gegenüber klarer und entschiedener zu werden bzgl. meiner Ziele, meines Zeitplans und der dazu notwendigen Veränderungen in den Arbeitsbedingungen. Erst dadurch habe ich auch nach außen diese Ziele klarer formulieren und einige Veränderungen in den Arbeitsbedingungen einfordern können. Schließlich erlaubt ein solches Programm ein „Gespiegelt-Werden“ durch Personen mit Strukturkenntnis, die sich außerhalb der eigenen Abteilung befinden und daher eine unabhängige und z. T. bestechend andere Sichtweise auf die eigene Situation haben. Dieses kann weder die eigene Abteilung noch das private Umfeld bieten. [...]"

Also, ich halte dieses Programm für uneingeschränkt sinnvoll für eine Wiederauflage und

hoffe, dass es zu einer dauerhaften Einrichtung werden kann! Ich glaube, es würde sich auszahlen!"

„Am Ende hat es dazu geführt, dass ich in meinem beruflichen Umfeld anders agiere und den Schritt zur Oberarztstelle gemacht habe.“ O-Ton Mentee, Rubens 4/2012

„Man würde denken, dass Frauen heute unabhängiger von Rollenbildern sind, als unsere Mütter es waren. Aber ich habe festgestellt, dass sie immer noch in den gleichen rollenspezifischen Mustern verhängen sind. Es ist nur versteckter als früher, deshalb übersehen Chefs diese Dinge schnell.“ O-Ton Mentor, Rubens 4/2012

Referenzen

- Dettmer, S., Kaczmarczyk, G., Bühnen, A. (2006). Karriereplanung für Ärztinnen, Springer, Heidelberg.
- Deveaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P. (2007). Woman matter. Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company.
- Ley, U., Kaczmarczyk, G. (2010). Führungshandbuch für Ärztinnen: Gesunde Führung in der Medizin. Springer, Heidelberg.
- Petersen, R. Wissenschaftliche Personalentwicklung in der Universitätsmedizin von der Promotion bis zur Habilitation, in: Personal- und Organisationsentwicklung/-politik, 1/2011.
- Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2011.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Katrin Marcus
Funktionelle Proteomik
Medizinisches Proteom-Center
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstr. 150
44801 Bochum
Tel.: (0234) 3228444
katrin.marcus@rub.de

Monika Schröttle, Claudia Hornberg, Sandra Glammeier, Brigitte Sellach,
Barbara Kavemann, Henry Puhe und Julia Zinsmeister

Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland

Eine repräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Die vorliegende Studie wurde von 2009 bis 2011 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von der Fakultät für Gesundheitswissenschaften und dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld durchgeführt. Kooperationspartner waren die Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V. (GSF e.V.), das Sozialwissenschaftliche Frauenforschungsinstitut Freiburg (SOFFI.F), das Institut für Soziales Recht an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Köln und das SOKO Institut GmbH Sozialforschung und Kommunikation, Bielefeld.

1. Methode und Stichprobenumfang

Es handelt sich um die erste repräsentative Studie bei Frauen mit Behinderungen, die sowohl in Haushalten als auch in Einrichtungen durchgeführt wurde. Sie bezog Frauen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen ein, auch Frauen mit Lernschwierigkeiten und sogenannten geistigen Behinderungen, Frauen mit wie auch Frauen ohne Behindertenausweis. Befragt wurden insgesamt 1.561 Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die starke, dauerhafte Beeinträchtigungen und Behinderungen haben, davon:

- 800 Frauen über einen repräsentativen Haushaltszugang (die Auswahl erfolgte mit Hilfe einer aufwändigen Vorbefragung in 28.000 zufällig ausgewählten Haushalten an 20 zufällig ausgewählten Standorten bundesweit).
- 420 Frauen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe stationär untergebracht sind und ebenfalls nach einem repräsentativen Zufallsverfahren bundesweit an 20 Standorten gewonnen wurden (ein Viertel dieser Frauen hatte psychische Erkrankungen und in wenigen Fällen Schwerkörper- oder Mehrfachbehinderungen; drei Viertel hatten sogenannte geistige Behinderungen und wurden in ver-

einfacher Sprache von spezifisch geschulten Interviewerinnen befragt).

- 341 seh-, hör- und schwerkörper-/mehrfach behinderte Frauen, die in Privathaushalten leben und die im Rahmen einer nicht-repräsentativen Zusatzbefragung größtenteils über Aufrufe in Zeitungen und Zeitschriften sowie über Lobbyverbände und Multiplikatorinnen, teilweise auch über Versorgungsämter, gewonnen wurden (sie umfassten: 128 blinde/stark sehbehinderte Frauen, 130 schwerkörper- und mehrfach behinderte Frauen und 83 gehörlose/stark hörbehinderte Frauen, die in Deutscher Gebärdensprache/DGS durch ein Team von gehörlosen Interviewerinnen befragt wurden).

Zusätzlich zu diesen quantitativen Befragungen mit einem strukturierten Fragebogen wurden in einer sich anschließenden qualitativen Studie 31 von Gewalt betroffene Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen in Haushalten und Einrichtungen befragt, um vertiefende Erkenntnisse über das individuelle Gewalterleben und die Erfahrungen mit und Erwartungen an Unterstützung zu gewinnen.

2. Gewalterfahrungen im Lebensverlauf

Die in der Studie befragten Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen waren im Lebensverlauf allen Formen von Gewalt deutlich häufiger ausgesetzt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (vgl. Schröttle/Müller in: BMFSFJ 2004). Auffällig sind die hohen Belastungen insbesondere durch sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend, die sich auch im Erwachsenenleben oftmals zeigt. Die am höchsten von Gewalt belasteten Gruppen der Befragungen waren gehörlose Frauen und Frauen mit psychischen Erkrankungen.

In der Studie wird der wechselseitige Zusammenhang von Gewalt und gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung im Leben von

Frauen sichtbar. Frauen und Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen haben ein höheres Risiko, Opfer von Gewalt zu werden; auch umgekehrt tragen (frühe) Gewalterfahrungen im Leben der Frauen maßgeblich zu späteren gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigungen und Behinderungen sowie zu erhöhten Gewaltbetroffenheiten bei. So war ein großer Teil der befragten Frauen – auch jener, deren Behinderungen erst im Erwachsenenleben aufgetreten waren – bereits in Kindheit und Jugend einem erheblichen Ausmaß an Gewalt durch Eltern und andere Personen ausgesetzt. Sie haben häufiger (und schwerere) körperliche und vor allem psychische Übergriffe durch Eltern erlebt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt und sie waren, je nach Untersuchungsgruppe, zwei- bis dreimal häufiger sexuellem Missbrauch in Kindheit und Jugend ausgesetzt.

- Psychische Gewalt und psychisch verletzende Handlungen durch Eltern haben – je nach Untersuchungsgruppe – etwa 50–60 % der befragten Frauen in Kindheit und Jugend erlebt (im Vergleich zu 36 % der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt).
- Von elterlicher körperlicher Gewalt waren 74–90 % der Frauen in Kindheit und Jugend betroffen (im Vergleich zu 81 % der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt).
- Sexuellen Missbrauch in Kindheit und Jugend durch Erwachsene haben 20–34 % der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Kindheit und Jugend erlebt. Sie waren damit etwa zwei- bis dreimal häufiger davon betroffen als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (10 %). Wird sexueller Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche, zusätzlich zu sexuellem Missbrauch durch Erwachsene, mit einbezogen, dann hat jede zweite bis vierte Frau der vorliegenden Studie sexuelle Übergriffe in Kindheit und Jugend erlebt, allen voran gehörlose Frauen (52 %), die dies besonders häufig in Einrichtungen/Internaten erlebt haben, gefolgt von blinden Frauen (40 %), psychisch erkrankten Frauen (36 %), körper-/mehrfach behinderten Frauen (34 %) und den Frauen der repräsentativen Haushaltsbefragung (30 %). Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen in Einrichtungen gaben dies zu 25 % an; es ist aber davon auszugehen, dass hier ein erhebliches Dunkelfeld besteht, da viele dieser Frauen sich nicht mehr erinnern konnten und/oder keine Angaben dazu gemacht haben.

Eine hohe Betroffenheit durch Gewalt zeigt sich vielfach auch im Erwachsenenleben. So haben:

- 68–90 % der Frauen über psychische Gewalt und psychisch verletzende Handlungen im Erwachsenenleben berichtet (im Vergleich zu 45 % der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt); gehörlose und blinde sowie psychisch erkrankte Frauen waren davon mit 84–90 % am häufigsten betroffen. Die Handlungen reichten von verbalen Beleidigungen und Demütigungen über Benachteiligung, Ausgrenzung und Unterdrückung bis hin zu Drohung, Erpressung und Psychoterror.
- Körperliche Gewalt im Erwachsenenleben haben mit 58–75 % fast doppelt so viele Frauen der vorliegenden Studie wie Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (35 %) erlebt. Hiervon waren wiederum die gehörlosen und die psychisch erkrankten Frauen (mit ca. 75 %) am häufigsten betroffen.
- Erzwungene sexuelle Handlungen im Erwachsenenleben haben, je nach Untersuchungsgruppe, 21–43 % der Frauen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen angegeben. Sie waren damit auch im Erwachsenenleben etwa zwei- bis dreimal häufiger von sexueller Gewalt betroffen als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (13 %). Auch hiervon waren die gehörlosen (43 %) und die psychisch erkrankten Frauen (38 %) am stärksten belastet.

Täterinnen/Täter bei Gewalt sind, wie bei den Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt, überwiegend im unmittelbaren sozialen Nahraum von Partnerschaft und Familie und damit im häuslichen Kontext zu verorten. Darüber hinaus nahm bei den befragten Frauen in Einrichtungen körperliche/sexuelle Gewalt durch Bewohner/-innen und/oder Arbeitskolleg/-innen sowie psychische Gewalt durch Bewohner/-innen und Personal eine besondere Rolle ein. Blinde, gehörlose und schwerstkörper-/mehrfach behinderte Frauen der Zusatzbefragung waren im Hinblick auf die Täter-Opfer-Kontexte von Gewalt im Erwachsenenleben zwar, wie die anderen Befragungsgruppen, am häufigsten von körperlicher und/oder sexueller Gewalt durch Partner oder Ex-Partner betroffen; sie hatten zudem aber erhöhte Risiken, auch in allen anderen Lebensbereichen Gewalt zu erleben, zum Beispiel an öffentlichen Orten durch unbekannte oder kaum bekannte Täter, im eigenen Freundes- und Bekanntenkreis, in den Familienbeziehungen und in hohem Maße auch im Kontext von Arbeitsleben, Ausbildung und Schule. In Bezug auf psychische Gewalt im Erwachsenenleben beschrieben insbesondere die Frauen der Zusatzbefragung, aber auch die Frauen der repräsentativen Haushalts- und Einrichtungsbefragung häufig, durch Ämter und Behörden

sowie im Rahmen der gesundheitlichen Versorgung schlecht bzw. psychisch verletzend behandelt worden zu sein.

3. Diskriminierungen und strukturelle Gewalt

Die in der Studie befragten Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen haben fast durchgängig (zu 81–99 %) direkte diskriminierende Handlungen durch Personen und Institutionen im Zusammenhang mit der Behinderung erlebt; blinde, gehörlose und schwerstkörper-/mehrfach behinderte Frauen waren hiervon besonders häufig betroffen. Dies umfasste konkrete Benachteiligungen und Diskriminierungen durch Menschen oder Institutionen, das unzureichende Ernstgenommenwerden sowie belästigende, bevormundende, ignorierende oder Grenzen überschreitende Verhaltensweisen (z. B. ungefragt geduzt oder angefasst sowie angestarrt zu werden).

Das Leben in einer Einrichtung ist für Menschen mit Behinderungen nach Aussagen der Betroffenen durch erhebliche Einschränkungen im selbstbestimmten Leben und in der Wahrung der eigenen Intimsphäre gekennzeichnet und wurde von vielen Frauen als belastend und reglementierend beschrieben:

- Nur wenige Frauen in Einrichtungen verfügten dort über eine eigene Wohnung (10–15 %).
- Ein Drittel der überwiegend psychisch erkrankten Frauen und zwei Drittel der Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen lebten in Wohngruppen, letztere vergleichsweise häufiger in Wohngruppen mit fünf und mehr Personen.
- Einem Fünftel der in Einrichtungen lebenden Frauen (20 %) stand kein eigenes Zimmer zur Verfügung. Viele Frauen konnten darüber hinaus nach eigenen Angaben nicht mitbestimmen, mit wem sie zusammenwohnen, und äußerten den Wunsch nach mehr Alleinsein.
- Ein Fünftel der überwiegend psychisch erkrankten Frauen und zwei Fünftel der Frauen mit Lernschwierigkeiten und sogenannten geistigen Behinderungen in Einrichtungen gaben an, dort keine abschließbaren Wasch- und Toilettenräume zur Verfügung zu haben.
- Viele Frauen in Einrichtungen fühlten sich durch die Reglementierung des Alltags und durch Bevormundungen in ihrer Freiheit eingeschränkt und beschrieben die Lebenssituation in der Einrichtung als belastend, zum Beispiel aufgrund von Lärm und psychisch-verbale sowie körperliche Übergriffe durch Mitbewohnerinnen und Mitbewohner.

- Das Leben von Frauen in Einrichtungen ist darüber hinaus weitaus stärker von Teilhabebeeinträchtigung und sozialer Ausgrenzung geprägt als das der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die in Privathaushalten leben.

Die mangelnden Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Lebens vieler Frauen in Einrichtungen, aber auch der oft unzureichende Schutz der Privat- und Intimsphäre sowie der mangelnde Schutz vor psychischer, physischer und sexueller Gewalt waren wichtige Aspekte im Zusammenhang mit Diskriminierungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Rahmen der vorliegenden Studie. In diesem Zusammenhang ist auch kritisch zu sehen, dass viele der in einer Einrichtung lebenden Frauen keine Partnerschaftsbeziehung haben und auch selbst das Fehlen enger vertrauensvoller Beziehungen als Problem benennen. Das Leben in Einrichtungen scheint für viele nicht mit einem Zusammenleben in festen Partnerschaften und/oder einer Familiengründung vereinbar zu sein. Vor allem Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen haben nur sehr selten eigene Kinder (6 % vs. 39 % der überwiegend psychisch erkrankten Frauen in Einrichtungen und 73 % der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt).

Ein weiteres Problem, das in hohem Maße auf strukturelle Gewalt hinweist, sich allerdings verstärkt bei den in Haushalten befragten Frauen zeigt, ist die große Angst vieler Frauen vor finanzieller Not und Existenzverlust, die mehr als die Hälfte der in Haushalten lebenden Frauen und jede dritte bis vierte in einer Einrichtung lebende Frau äußerten. Besonders häufig waren davon die blinden und schwerstkörper-/mehrfach behinderten in Haushalten lebenden Frauen der Zusatzbefragung betroffen (60–67 %). Für viele Frauen mit Behinderungen reichen die vorhandenen finanziellen Mittel zum Leben nach eigenen Angaben nicht aus und die zusätzlichen Aufwendungen aufgrund der Behinderung können oftmals nicht bestritten werden.

Das Fehlen barrierefreier Umwelten, sei es aufgrund der unzureichenden räumlichen und infrastrukturellen Bedingungen, sei es aufgrund mangelnder Unterstützung durch Hilfsmittel und Gebärdensprachdolmetscher/-innen zur Gewährleistung der Kommunikation mit Hörenden, sei es aber auch aufgrund der strukturellen Rücksichtslosigkeit von Ämtern und Behörden im Umgang mit und der Förderung von Menschen mit Behinderungen, war ein großes Thema sowohl in der repräsentativen Haushaltsbefragung als auch bei der Zusatzbefragung gehörloser, blinder und körperbehinderter Frauen.

4. Einschränkungen in der Unterstützungssuche

Die besondere Vulnerabilität und Gefährdung, aber auch die eingeschränkten Möglichkeiten, sich gegen Gewalt zur Wehr zu setzen und/oder Unterstützung im Fall von Gewalt zu finden, stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Behinderungen und mit belastenden Kindheitserfahrungen. Insbesondere Frauen, die seit Kindheit und Jugend eine Behinderung haben, haben in den Elternhäusern, aber auch in Einrichtungen diskriminierende, psychisch verletzende und grenzüberschreitende Erfahrungen (z. B. durch sexuelle Gewalt) gemacht. Zwei Fünftel der gehörlosen Frauen (38 %) und jede dritte bis vierte blinde oder körperbehinderte Frau fühlten sich als Kind in der eigenen Familie weniger stark oder gar nicht angenommen und etwa doppelt so hohe Anteile der Frauen der Zusatzbefragung wie im Bevölkerungsdurchschnitt charakterisieren die eigene Kindheit als weniger glücklich oder unglücklich (38 % vs. 19 %). Dies verweist auf einen erheblichen Unterstützungsbedarf behinderter Kinder und ihrer Eltern.

Viele Frauen mit Behinderungen fühlen sich auch im Erwachsenenleben nicht genug angenommen und sind nach eigener Einschätzung unzureichend in enge, vertrauensvolle Beziehungen eingebunden. Das macht sie auch im Falle von Partnergewalt oder Gewalt durch nahe stehende Personen abhängiger und verletzlicher. Die erhöhte Bedürftigkeit der Frauen, der Wunsch nach Zuwendung, Zugehörigkeit und Nähe, die teilweise im Zusammenhang mit Mangelenerfahrungen der Kindheit gesehen wurden, machten sie vulnerabel für Gewalt und Dominanz der Partner. Sie beschrieben zum Teil große Probleme, sich zu einer Trennung von einem gewalttätigen Partner zu entscheiden, weil ihre spezifischen Probleme ein Hindernis für eine neue Beziehung darstellten. Die Gewalt des Partners wurde auf ähnliche Weise mit dessen Überforderung durch die Behinderung legitimiert wie die Gewalt von Eltern. Ein großes Problem für eine Selbstbehauptung in der Beziehung war das ihnen von Kind an eingepflegte Minderwertigkeitsgefühl: keine Ansprüche stellen zu dürfen, sich mit dem zufriedengeben zu müssen, was man bekommt.

Gewalt und Diskriminierung im institutionellen Kontext war für viele Betroffene schwierig zu thematisieren. Schutz und Beschwerdemöglichkeiten waren in Einrichtungen kaum vorhanden. Abhängigkeiten verstärkten die Schutzlosigkeit und stellten eine Barriere dar, aktuelle Übergriffe zu offenbaren. Die Intimitätsgrenzen überschreitenden Arbeitsbereiche wie Körperpflege, das

enge Zusammenleben in der Einrichtung sowie die subjektiv empfundene Minderwertigkeit und Bedürftigkeit neben der Abhängigkeit vom Personal als Vertreter/-innen der Institutionshierarchie spielte für die Gewalterfahrungen eine große Rolle. Die Gewöhnung an das Überschreiten der Intimitätsgrenzen in Pflege und Behandlung konnte ausgenutzt werden und sie stand einer Hilfesuche entgegen. Neben den beschriebenen individuellen Faktoren müssen die Strukturen der Wohneinrichtungen als Risikofaktoren hervorgehoben werden. Die Interviewbeiträge machen deren Charakter als in sich relativ geschlossene Systeme und das damit verknüpfte Risiko unentdeckt bleibender Übergriffe sehr deutlich. Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen standen vor dem besonderen Problem, dass sie, wenn ihnen Gewalt angetan worden war, nicht die Möglichkeit hatten, selbstständig nach außen zu gehen und Hilfe zu suchen. Zudem sahen sich Frauen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen vor dem Problem, generell als weniger glaubwürdig oder aussagetüchtig zu gelten. Frauen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen arbeiteten, berichteten, dass sie dort nicht vor Belästigung und Übergriffen durch andere dort Tätige geschützt wurden.

Unterstützungsangebote waren für viele Frauen nicht zugänglich bzw. nicht oder nur wenig zielgruppenspezifisch, niedrigschwellig und bedarfsgerecht ausgerichtet. Die Suche der Frauen nach Unterstützung war auf mehr als eine Weise durch Abhängigkeiten und Selbstwertprobleme erschwert. Ein spezifisches Hindernis bei der Suche nach Unterstützung war darüber hinaus der begrenzte Kreis an sozialen Kontakten. Für viele der Befragten war der Zugang zu Beratungsstellen und Frauenhäusern schwierig und stellte insbesondere für in ihrer Mobilität eingeschränkte Frauen und Frauen mit Kommunikationsbarrieren ein besonderes Problem dar.

5. Fazit und Ausblick

Die hohe Gewaltbetroffenheit aller Befragungsgruppen der vorliegenden Studie macht deutlich, dass Frauen mit Behinderungen bislang unzureichend vor körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt geschützt und zudem vielfältigen Formen von Diskriminierung und struktureller Gewalt ausgesetzt sind. Verstärkte Aktivitäten sind erforderlich, um niedrigschwellige und barrierefreie Schutz- und Unterstützungsangebote für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bereitzustellen. Ärztinnen und Ärzte können bei der Vermittlung von Information und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frau-

en eine wichtige Rolle spielen. Aber auch der konsequente Schutz und die Verhinderung von Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen, die in Einrichtungen leben, muss ein Ziel künftiger Gewaltprävention sein. Da die direkte personale Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eingebettet ist in ein System struktureller Diskriminierung und Gewalt, kann Gewaltprävention nur greifen, wenn sie mit einem konsequenten Abbau von Diskriminierung und struktureller Gewalt einhergeht. In diesem Zusammenhang sind die Rechte von Menschen mit Behinderungen, wie sie in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschrieben sind, aktiv einzulösen. Darüber hinaus sind aber auch Maßnahmen erforderlich, die das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein von Frauen mit Behinderungen stärken. Dazu gehören unter anderem die Förderung und Unterstützung von inklusiver Bildungsbeteiligung, beruflicher Teilhabe und die Möglichkeit der selbstbestimmten Familienplanung sowie ein respektvoller und solidarischer Umgang mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Ämtern, Behörden und im Gesundheitswesen, aber auch durch Gesellschaft und soziale Umfelder insgesamt. Darüber hinaus ist eine erhöhte Sensibilität im Hinblick auf potenziell Grenzen verletzende Situationen

in Pflege-, Unterstützungs- und anderen Abhängigkeitssituationen gerade auch vor dem Hintergrund der sehr häufig bereits ab Kindheit und Jugend erlebten Grenzverletzungen durch sexuelle und psychische Gewalt geboten. Neben der Wahrung von Intimgrenzen und Privatsphäre ist dazu auch auf die Selbstbestimmung im Rahmen des Lebens in Einrichtungen und in Pflegesituationen hinzuwirken.

Frühzeitige Gewaltprävention in Verbindung mit frühzeitiger Gesundheitsförderung muss bereits in Kindheit und Jugend ansetzen und kann sowohl Angebote zur Stärkung des physischen und psychischen Selbstbewusstseins von Mädchen mit Behinderungen umfassen als auch Angebote für Eltern und Angehörige behinderter Kinder. Sie richtet sich zudem an Berufsgruppen im Bereich von Bildung und frühkindlicher Erziehung, die gleichermaßen Gewaltprävention wie auch die Stärkung und Förderung von Mädchen mit Behinderungen umsetzen sollten. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie sind zielgruppenspezifische Präventions-, Interventions- und Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln, die zu einem nachhaltigen Abbau von Gewalt und Diskriminierung gegenüber Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen beitragen.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Claudia Hornberg
Fakultät für Gesundheitswissenschaften
Universität Bielefeld
33501 Bielefeld
claudia.hornberg@uni-bielefeld.de

Tagungsberichte

Katharina Hülse

Karrierpotenziale von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen

Abschlussveranstaltung des Projektes FrauKE – Frauen. Karrieren. Entwickeln. am 19. April 2012 an der Hochschule Niederrhein

Am 19. April 2012 lud das SO.CON Institut der Hochschule Niederrhein zur Abschlussveranstaltung des empirischen Forschungsprojektes *FrauKE – Frauen. Karrieren. Entwickeln.* nach Mönchengladbach ein. Ziel des Forschungsprojektes war es, Ursachen für die starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialsektor ausfindig zu machen, in welchem überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind. Die Präsentation der Forschungsergebnisse sowie der daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen bildeten das Kernprogramm der Veranstaltung. Als Gastrednerin sprach die Vorsitzende des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Frau Prof. Dr. Ute Klammer.

Eröffnung der Veranstaltung durch Herrn Prof. Dr. von Grünberg

Begrüßt wurden die 63 TeilnehmerInnen von Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg, dem Präsidenten der Hochschule Niederrhein. In seiner Eröffnungsrede thematisierte er den geringen Frauenanteil in den Leitungspositionen der Wissenschaft. Diesen Zustand zu ändern, sei eine Kernaufgabe der Hochschulen als Arbeitgeber. Die Gleichstellung und die Schaffung eines familienfreundlichen Umfeldes sollten Teil des Selbstbildnisses eines jeden Unternehmens sein, so Prof. Dr. von Grünberg. Ein richtiger Weg könne die Kopplung des Gleichstellungsziels mit einem monetären Anreizsystem sein. Prof. Dr. von Grünberg dankte den Organisatorinnen der Veranstaltung sowie dem SO.CON Institut, das mit dem Projekt *FrauKE* einen weiteren Beitrag zum Voranschreiten der Frauenförderung geleistet habe.

Begrüßung und Einführung durch Frau Prof. Dr. Vomberg

Im Folgenden hieß die Leiterin des SO.CON Instituts, Frau Prof. Dr. Edeltraud Vomberg, die Teil-

nehmerInnen der Veranstaltung willkommen. Sie erläuterte die Hintergründe des Projektes *FrauKE*, das vom BMBF und ESF in der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ gefördert wird. Thema des Projektes ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Gesundheits- und Sozialwesens. Obwohl ca. 75 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen Frauen sind – ein überdurchschnittlich hoher Anteil verglichen mit einer allgemeinen weiblichen Beschäftigungsbeteiligung von 42 % –, findet sich dieser hohe Anteil nicht in den Leitungspositionen von Krankenhäusern, Sozialeinrichtungen und Altenheimen wieder. Zwar sind in der 2. Leitungsebene immerhin noch 62 % Frauen zu finden – auf der Topführungsebene sind es nur noch 5–10 %.

Ziel von *FrauKE* war es herauszufinden, welche Faktoren die Aufstiegsorientierung sowie die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen beeinflussen. Betrachtet wurden dabei die individuelle, die organisatorische und die gesellschaftliche Ebene. Auf der Basis der Forschungsergebnisse sollten anschließend strukturschaffende, qualifizierende sowie rekrutierende Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die in Folgeprojekten in die Praxis umgesetzt werden können. Für die quantitative Erhebung wurden zwölf Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen gewonnen, die bereit waren, ihren Mitarbeiterinnen den von *FrauKE* entwickelten 17-seitigen Fragebogen auszuteilen. Auf diesem Wege wurden 6.000 weibliche Fach- und Führungskräfte erreicht. Der Rücklauf lag bei 1.052 Fragebögen (16 %). Prof. Dr. Vomberg bedankte sich an dieser Stelle bei allen teilnehmenden Unternehmen. Von der Entwicklung der Hypothesen bis zur Veröffentlichung der Ergebnisse verging genau ein Jahr, ein relativ knapper Zeitraum für eine quantitative Erhebung. Prof. Dr. Vomberg dankte ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Frau Esther Ochoa Fernández und Frau Anita Wiemer für ihre Arbeit

sowie den beiden Kooperationspartnern Contec und legus für die Unterstützung bei der Umsetzung der Studie.

Zum Schluss nutzte Prof. Dr. Vomberg die Gelegenheit, das SO.CON Institut – ein im Fachbereich Sozialwesen angesiedeltes Institut der Hochschule Niederrhein – vorzustellen. SO.CON steht für Social Concepts. Aufgabe und Ziel des Institutes ist es, Forschungs-, Entwicklungs- und wissenschaftliche Beratungsprojekte zu akquirieren, durchzuführen und zu evaluieren, die sich im Themenfeld Arbeit, Gesundheit, Soziales und Management von Kompetenzentwicklung bewegen. Aktuell werden verschiedene Projekte zum Thema Frauenerwerbstätigkeit durchgeführt, wie zum Beispiel das Projekt Innovativ! Gemeinsam führen mit Frauen oder das Projekt Frauen. Unternehmen. Soziale Arbeit. Auch die Landeskoordinierungsstelle Frau und Beruf hat ihren Sitz am SO.CON Institut und leitet von hier aus 16 Kompetenzstellen in ganz NRW.



Frau Prof. Dr. Klammer und Frau Prof. Dr. Vomberg

Gastbeitrag von Frau Prof. Dr. Klammer

Ein Höhepunkt der Veranstaltung war die Rede von Frau Prof. Dr. Ute Klammer in ihrer Funktion als Vorsitzende der Sachverständigenkommission des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Ausgehend von der Zielsetzung, die aktuelle Situation der Geschlechtergleichstellung in Deutschland erstmals systematisch aufzuarbeiten und Handlungsempfehlungen zu entwickeln, hatte die damalige Große Koalition 2008 den ersten Gleichstellungsbericht bei der dafür einberufenen Sachverständigenkommission in Auftrag gegeben. Das Gutachten der Sachverständigenkommission wurde 2011 dem BMFSFJ vorgelegt und veröffentlicht.

Die Lebensverlaufstheorie – theoretische und methodische Grundlage des Gleichstellungsberichts – zeigt, welche Folgen Entscheidungen und Ereignisse in unterschiedlichen Lebenspha-

sen für unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern langfristig haben. Der individuelle Lebensweg wird sehr stark von der Umwelt beeinflusst. Die Familie prägt nicht nur individuelle Entscheidungen zum Thema Kinderwunsch, Berufsweg oder Rollenverständnis, auch ihr Leben wirkt sich auf den eigenen Lebensverlauf aus. Ein Phänomen, welches das Prinzip der verbundenen Leben, der „*linked lives*“, genannt wird. Frauen werden bisher viel einschneidender von den sie umgebenden „*linked lives*“ beeinflusst. Selten geben Männer aufgrund von Pflegeverpflichtungen ihren Beruf auf oder müssen ihre Karriere wegen mangelnder Unterstützung in der Familie bei der Kinderbetreuung unterbrechen. Neben *Familie* zählen *Staat*, *Markt* und *Werte* zu den vier lebensbeeinflussenden Faktoren, die gemeinsam auf unterschiedliche Lebensphasen des Menschen einwirken und den Verlauf des Lebens beeinflussen.

Schwerpunkte des Gleichstellungsberichts waren die Themen *Gleichstellung in der Bildung* und *Gleichstellung im Erwerbsleben*. Eines der zentralen Ergebnisse bezogen auf die berufliche Gleichstellung war, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen zwar auf 66 % gestiegen ist, die Frauen aber weitestgehend in Teilzeit- und Minijobverhältnissen beschäftigt sind. Langfristig betrachtet hat der Minijob eine nachteilige Wirkung auf den Erwerbsverlauf, auf Entlohnung, Aufstiegschancen und Alterssicherung. Prof. Dr. Klammer betonte, dass mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen Niedriglohn beziehen, Frauen sind. Zwar starteten Frauen genauso gut qualifiziert in ihr Bildungs- und Berufsleben wie Männer. Doch Studium und Beruf werden immer noch stark geschlechtsspezifisch gewählt. Typische „Frauenberufe“ sind häufig immer noch als Zuverdienertätigkeit konzipiert und werden entsprechend gering bezahlt. Der Gleichstellungsbericht zitiert eine Studie von Blossfeld/Schulz (2006), die feststellte, dass Paare trotz eines bewusst nicht-traditionellen Beziehungskonzepts im Laufe ihrer Partnerschaft wieder in klassische Rollenkonstellationen zurückfallen. Grund für diese „Retraditionalisierung“: Männer werden nach wie vor höher entlohnt als Frauen, weshalb sich viele Paare bei der Geburt des ersten Kindes für eine Erwerbsunterbrechung der Frau entscheiden. Da der Wiedereinstieg in den Beruf sich häufig schwierig gestaltet, scheint der Minijob für viele Frauen eine unkomplizierte Möglichkeit zu sein, etwas dazuzuverdienen – was den Weg in eine berufliche Karriere in der Regel versperrt. Neben der Minijob-Falle machte der Gleichstellungsbericht noch weitere Faktoren ausfindig, die Frauen an der Übernahme von Führungspositionen hindern. Die Verfügbarkeitskultur in vielen

Unternehmen lässt gerade für Frauen mit Kindern den Aufstieg in eine Führungsposition unattraktiv erscheinen. Denen, die aufsteigen wollen, stellen sich häufig kulturelle Barrieren in den Weg, wie etwa das männlich konnotierte Rollenbild von Führungskräften. Zudem wurde festgestellt, dass potenziell familien- und gleichstellungsfördernde Instrumente innerhalb von Unternehmen selten ein Garant für ein tatsächlich familienfreundliches Beschäftigungsverhältnis sind. Für Prof. Dr. Klammer und die Gleichstellungskommission ist es Aufgabe der Politik, diese festgefahrenen Strukturen und Mechanismen aufzubrechen, etwa mithilfe einer gesetzlichen Frauenquote.

Forschungsergebnisse

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Frau Ochoa Fernández und Frau Wiemer stellten die Ergebnisse des Projektes FrauKE vor.

Frau Wiemer erläuterte zunächst einige Fakten zu den zwölf an der Befragung beteiligten Unternehmen, die Krankenhäuser, Altenheime und Einrichtungen der sozialen Arbeit in ganz Deutschland (mit Schwerpunkt in NRW) betreiben. Es sind sowohl öffentliche, freigemeinnützige als auch private Träger beteiligt. Insgesamt arbeiten in den Unternehmen 13.373 Fach- und Führungskräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung. Von den 10.327 beschäftigten Frauen haben ca. 8 % eine Führungsposition inne. Von den 3.046 Männern sind dagegen ca. 22 % Führungskräfte. Der Anteil der Frauen in der obersten Führungsebene ist in jedem Arbeitsbereich geringer als der Frauenanteil insgesamt in dem Bereich. Dies zeigt sich besonders im Arbeitsfeld ärztlicher Dienst. Der Frauenanteil insgesamt beträgt hier 47 %. Bei den Oberärztinnen und Oberärzten finden sich jedoch nur noch 25 % Frauen und auf der Ebene der Chefärztinnen und Chefärzte nur noch 6,5 %. Aber auch in den Arbeitsfeldern Soziale Arbeit, Krankenpflege und Verwaltung sind die Anteile der Frauen in den obersten Führungsebenen zum Teil deutlich geringer als die Frauenanteile insgesamt in den Bereichen. So beträgt in der Alten- und Krankenpflege der Frauenanteil jeweils ca. 86 %, in den obersten Leitungsebenen sind es jedoch nur 50 % (Krankenpflege) und 53 % (Altenpflege).

Von den 1.052 Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben, sind 76 % Fachkräfte ohne Führungsverantwortung und 24 % Führungskräfte. Die deskriptive Analyse ergab, dass die Motivation, beruflich aufzusteigen, am größten bei den Ärztinnen und am geringsten bei den Beschäftigten in der sozialen Arbeit ist. Bei der Frage, was die Befragten motivieren würde, beruflich aufzusteigen, nannten 71 % der Fach-

kräfte eine deutliche Einkommenssteigerung. An zweiter Stelle wurden von 53 % der befragten Fachkräfte mehr Freiräume bei der Arbeitsgestaltung genannt. Mehr Verantwortung nannten nur 30 % der Befragten. Bei der Frage an die Führungskräfte, was sie motiviert hat, beruflich aufzusteigen, nannten nur 28 % eine deutliche Einkommenssteigerung, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass die Einkommenssteigerung nicht so hoch ausgefallen ist. Wichtiger waren hier mehr Entscheidungsbefugnisse, was von 76 % der Führungskräfte genannt wurde.

Frau Ochoa Fernández präsentierte anschließend die Ergebnisse der Untersuchung zur Aufstiegsorientierung und zur Aufstiegswahrscheinlichkeit. In der Studie wird deutlich, dass Frauen umso aufstiegsorientierter sind, je höher ihre Bildung ist. Auch die Bildung der Eltern spielt eine Rolle bei der Aufstiegsorientierung von Frauen. Bezüglich der sozialen Herkunft stellte das Forscherinnenteam fest, dass eine Leitungsposition des Vaters und insbesondere die Erwerbstätigkeit der Mutter einen positiven Einfluss auf die Karriereorientierung von Frauen zeigen. Ebenfalls sind Frauen mit einem Migrationshintergrund eher aufstiegsorientiert. Frau Ochoa Fernández betonte, dass Frauen, denen Aspekte einer beruflichen Tätigkeit wichtig sind, die mit den Aufgaben von Leitung und Führung übereinstimmen, eher motiviert sind, im Beruf aufzusteigen. Das betrifft Aufgaben wie das Treffen strategischer Entscheidungen, die Übernahme von Verantwortung, die Führung von Personal oder das Management von Finanzen. Weiter konnte eine der zentralen Ausgangshypothesen der Studie bestätigt werden: Frauen, denen die direkte Arbeit mit den Kunden/Klienten/Patienten wichtiger ist, sind weniger aufstiegsorientiert. Hinsichtlich der Einstellung und des Verständnisses der Geschlechterrollen ergab die Studie, dass Frauen mit moderneren Rollenvorstellungen aufstiegsorientierter sind. Je eher Frauen beispielsweise der Meinung sind, dass weibliche Führungskräfte auch ein herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu den eigenen Kindern haben können oder dass es sogar gut für Kinder ist, wenn die Mütter karriereorientiert sind, desto eher möchten sie auch eine Leitungsposition übernehmen. Wenn Frauen der Meinung sind, dass die Tätigkeit nach dem nächsten Karriereschritt mit der Pflege und Betreuung von Kindern oder anderen pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist, sind sie eher aufstiegsorientiert. Auch die Transparenz bezüglich der Gehaltserhöhung nach dem nächsten Karriereschritt hat einen positiven Einfluss auf die Aufstiegsorientierung. Hinsichtlich der Unternehmenskultur ist festzumachen, dass Wertschätzung – also Lob und Anerkennung für

erbrachte Leistung – sich positiv auf die Karriereorientierung auswirkt. Ebenfalls haben Angebote der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen einen positiven Effekt auf die Aufstiegsorientierung.

Die Studie zeigt auf, dass Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit aufsteigen, wenn sie nahe stehende Personen in Leitungspositionen als Vorbilder haben und in ihrem persönlichen Netzwerk private Kontakte zu Führungskräften haben. Auch Fort- und Weiterbildungen in Management und BWL sowie Maßnahmen der Personalentwicklung wie Coaching sind relevant für das Weiterkommen von Frauen. Bezüglich der Rolle der Partnerschaft erklärte Frau Ochoa Fernández, dass eine Unterstützung des Partners bei der Planung und Umsetzung der Karriere die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen erhöht. Weiterhin wurde gezeigt, dass Frauen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen und Frauen, die Vollzeit erwerbstätig sind, wahrscheinlicher im Beruf weiterkommen als diejenigen, die in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Handlungsempfehlungen für das Gesundheits- und Sozialwesen

Nach der Präsentation der Projektergebnisse stellte Sara Bode, Organisationsberaterin im Kooperationsunternehmen Contec GmbH, Handlungsempfehlungen vor, die aus den empirischen Befunden abgeleitet wurden.

Um den weiblichen Anteil an Führungskräften zu erhöhen und hemmende Faktoren abzubauen, sei zunächst eine grundsätzliche Bewusstseinsbildung über das Bild der „modernen Führungskraft“ nötig. Es gelte, eine breite Diskussion anzustoßen und traditionelle Attribute (wie männlich, konfliktstark und im mittleren Alter) neu zu definieren. Wichtig sei, dass gerade bei Entscheidungsträgern das veraltete Idealbild aufgebrochen werde, um eine Sensibilisierung für die Aufstiegsorientierung von Frauen zu erreichen. „Ein harter Brocken“, wie Frau Bode anmerkte, und sicherlich nicht mit ein paar Maßnahmen umzusetzen.

Weibliche Führungskräfte seien Magneten und Vorbilder. Sie gelte es gezielter in die Öffentlichkeitsarbeit und in das Recruiting einzubinden, z. B. durch Erfahrungsberichte oder Führungsporträts. Weiterhin müssten Personalentwick-

lungskonzepte überprüft werden, denn Frauen wünschten sich kleinschrittige Potenzialentfaltungsmöglichkeiten. Durch Instrumente wie Projektarbeit, Job-Rotation, Vertretungsregelungen oder die Übernahme von Management auf Zeit würden Frauen befähigt und könnten laut Frau Bode „Führung ausprobieren“. Unternehmen sollten bei Frauen ein Interesse für BWL und Management wecken und Kompetenzen aufbauen. Diese Themen könnten im Alltag in Regelbesprechungen verankert und in Schulungen vertieft werden. Viele Frauen könnten sich nicht vorstellen, wie es sich auf ihr Leben auswirkt, eine Führungskraft zu sein. Unternehmen sollten diese „Blackbox“ aufbrechen und Transparenz schaffen über Aufgaben, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Gestaltungsspielräume. Gleichzeitig sollten ein respektvoller Umgang sowie Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit in der Unternehmenskultur verankert werden. Um die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen zu erhöhen, müsse Unterstützung zur Rollenfindung angeboten werden. Es gelte, insbesondere männliche Führungskräfte in der Förderung von Frauen zu schulen. Um Frauen gezielter anzusprechen und auszuwählen, müssten die Instrumente der Personalsuche und -auswahl weiterentwickelt werden.

In der anschließenden Diskussion mit den TeilnehmerInnen der Veranstaltung wurde die Tatsache, dass Frauenfördermaßnahmen keinen Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen haben, aufgegriffen. Eine Teilnehmerin äußerte den Verdacht, dass diese Maßnahmen aus männlicher Sicht konzipiert sind. Eine andere Teilnehmerin, Gleichstellungsbeauftragte in der Personalentwicklung, merkte an, dass frauenspezifisches Coaching ihrer Erfahrung nach sehr wichtig für die Frauen ist, von den Leitungsebenen aber eher als „Frauen-Kram“ abgetan wird. Hier müsse in der Unternehmenskultur ein Umdenken stattfinden.

TeilnehmerInnen und Forschungsteam waren sich einig: Im Hinblick auf den immer größer werdenden Fachkräftemangel im Gesundheits- und Sozialsektor können es sich die Unternehmen nicht mehr leisten, das schlummernde Potenzial von Frauen in Führungspositionen zu ignorieren. Das SO.CON Institut möchte an diese Ergebnisse anknüpfen und die Handlungsempfehlungen in die Praxis umsetzen. Prof. Dr. Vomberg hieß zum Schluss alle interessierten Unternehmen willkommen, sich daran zu beteiligen.

Kontakt und Information

Katharina Hülse
SO.CON Social Concepts –
Institut für Forschung und
Entwicklung in der Sozialen
Arbeit
Projekt FrauKE – Frauen.
Karrieren. Entwickeln
Hochschule Niederrhein
Fachbereich Sozialwesen –
Institut SO.CON
Richard-Wagner-Str. 101,
41065 Mönchengladbach
Tel.: (02161) 186-5706
huka0003@hs-niederrhein.de
www.hs-niederrhein.de/socon/

Marianne Kriszio

Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

10. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien (KEG) am 2.2. und 3.2.2012 in Oldenburg

Die sehr gut besuchte Jahrestagung der KEG am 2.2. und 3.2.2012 fand zum zweiten Mal in räumlicher und zeitlicher Verbindung mit der Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien statt, dieses Jahr organisiert vom Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld.

Der Austausch unter den Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung konzentrierte sich auf Fragen der Studiengangsentwicklungen, der Forschungsförderung sowie konzeptioneller Entwicklungen in den Gender Studies.

Workshop 1 befasste sich mit Fragen der Forschungsförderung. Insgesamt fünf Referent_innen gaben einen Überblick über Möglichkeiten der Berücksichtigung von Gender Studies in der Forschungsförderung in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie auf EU-Ebene.

Randi Wallmichrath (Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im EU-Büro des BMBF in Bonn) stellte verschiedene Förderlinien der EU-Förderung im Rahmen des gegenwärtigen 7. Rahmenprogramms vor. Es gibt hier eine generelle Vorgabe, dass nicht nur auf Frauenanteile geachtet werden soll, sondern auch auf die inhaltliche „consideration of gender aspects“, und es gibt inzwischen dazu einen Tool Case. Zur Frage, inwiefern dies real beachtet wird, ist jetzt eine Studie beim CEWS in Bonn in Auftrag gegeben worden. Im neuen Programm für 2014–2020 mit dem neuen Namen „Horizon 2020“ wird es den Bereich Wissenschaft und Gesellschaft in der bisherigen Form nicht mehr geben, aber für die Berücksichtigung von Gender als „Querschnittsaktivität“ sollen Anreize geschaffen werden.

Auf Nachfragen in der Diskussion wurde deutlich, dass die Themen bezogenen Förderungen sehr stark auf vermarktungsfähige Themen im Bereich von Technik und Naturwissenschaften etc. ausgerichtet und nur sehr begrenzt anschlussfähig für Gender Studies sind. Bessere Chancen gibt es bei den Personen bezogenen Förderungen wie den Mobilitätsprogrammen oder auch bei den starting oder advanced grants des European Research Councils (ERC), in deren Rahmen z. B. Forschungsanträge zur Sozialisation von Jungen,

zur Entwicklung der Arbeitsteilung in der Familie nach einer Geburt oder auch zur Entwicklung von Konzepten von Schönheit in verschiedenen Ländern gefördert wurden.

Marianne Schmidbaur (Cornelia Goethe Zentrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse; Goethe-Universität Frankfurt am Main) rief in Erinnerung, wie die Geschlechterforschung in den großen Bund-Länderprogrammen seit den 1990er Jahren verankert war. Sie berichtete am Beispiel Hessen, wie durch vergangene Sonderprogramme die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung und die Etablierung der dortigen Zentren befördert worden war. Die Förderungen sind inzwischen ausgelaufen und die Hochschulen müssen jetzt offiziell die Finanzierung selbst übernehmen. Fünf der sechs eingerichteten Zentren werden weiterfinanziert, nur das ffz an der TU Darmstadt musste wieder geschlossen werden. Allerdings haben sich die Hochschulen die Anschlussfinanzierung z. T. aus einem anderen Sonderprogramm, dem Innovationsförderfonds, holen können; die Debatten um die erforderliche Grundsicherung sind also weiterhin nicht ausgestanden. Ergänzend gibt es in Hessen in begrenztem Umfang jährliche Ausschreibungen des Ministeriums zu verschiedenen Forschungsschwerpunkten in der Geschlechterforschung. Das Professorinnenprogramm konnte in Hessen dagegen überhaupt nicht für neue Impulse in der Geschlechterforschung genutzt werden.

Aus Niedersachsen wurde in der Diskussion über ein neues Professorinnen-Programm für Genderforschung berichtet. Die Förderung durch das Land erfolgt für vier Jahre, die Universitäten sollen dann übernehmen. In NRW gab es im Sommer 2011 eine Ausschreibung zu Gender-Themen.

Waltraud Ernst vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung an der Johannes Kepler Universität Linz berichtete über positive Entwicklungen in Österreich. Im Zuge der jährlich vorzulegenden „Wissensbilanzen“ werden die Universitäten vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung dazu aufgefordert, u. a. über ihre Aktivitäten im Bereich Gender Studies und Geschlechterforschung zu berichten, und diese werden dann auch in die neuen Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen

einbezogen. Gemäß Universitätsgesetz 2002 mussten an allen österreichischen Universitäten Koordinierungsstellen für Gleichstellung und Geschlechterforschung eingerichtet werden. Im „Haus der Forschung“, in dem die wichtigsten Fördereinrichtungen Österreichs gemeinsam residieren, ist eine neue Gender-AG gegründet worden. Der Wissenschaftsfonds FWF, der strukturell in etwa der DFG entspricht, hat zwar kein spezielles Förderprogramm für Gender Studies aufgelegt, sondern nur zwei spezielle Frauenförderprogramme (Hertha-Firnberg-Programm und Elise-Richter-Programm). Genderforschung wird in verschiedenen Fachrichtungen gefördert, wenn auch nicht statistisch erfasst. Besonders wichtig: In der Fächersystematik des FWF gibt es inzwischen die Kategorie Gender Studies (Gender Studies allgemein; Gender Studies in den Geisteswissenschaften; Gender Studies in Naturwissenschaften/Technik; Gender Studies in den Sozialwissenschaften). Auch die wirtschaftsnahe Forschungsfördergesellschaft FFG hat inzwischen Genderkriterien für alle Anträge, sowohl in Bezug auf die Beteiligung von Frauen wie auf die Inhalte, und die FFG hat extra Programme zum Themenfeld MINT bzw. zu geschlechtergerechter Innovation im Bereich „Talente stützen“ (z. B. CON-BioEnergy, FEMroute, touch::tell::IT).

Vojin Saša Vukadinovi aus Basel und Tanja Riedmann aus Bern berichteten über die Entwicklungen in der Schweiz. Im Schweizer Nationalfonds (SNF) gibt es im Programm 2010–2014 Projektförderung zu Gender und Geschlecht, wobei sich die Förderung real auf Gleichstellungsforschung und Evaluation konzentriert. Ein neuer Call für ein Förderprogramm im Herbst 2012 ist raus. An der Universität Bern wurde im Zuge der Einrichtung mehrerer Graduate Schools als Beitrag zur Umsetzung von Bologna III (Promotion als dritte Ausbildungsphase) auch eine Graduiertenschule zu Gender Studies eingerichtet.

Als letzte in diesem mit Informationen dicht gedrängten Workshop berichtete Anja Roswandowicz vom ZiFG der TU Berlin über das neue DACH-Förderformat, in dem Projektverbünde aus den Ländern Deutschland (D), Österreich (A) und der Schweiz (CH) von DFG, FWF und SNF gemeinsam gefördert werden können. Hierzu gibt es ein „DACH“-Abkommen zwischen diesen Einrichtungen, wobei immer eine von ihnen die offizielle Federführung für die Antragstellung hat; im Falle der Bewilligung erfolgt die Auszahlung dann durch die jeweilige nationale Organisation. Das ZiFG hatte in diesem Programm gemeinsam mit anderen Frauenforschungseinrichtungen einen Antrag auf einen Projektverbund zu „Entrepreneurial University and Gender Change“ mit insgesamt fünf Projekten gestellt, drei davon

wurden bewilligt, u. a. das Projekt „Wissen“ des ZiFG, das gemeinsam mit Graz durchgeführt wird und die Entwicklung der Gender Studies im Bologna-Prozess in D, A und CH untersuchen wird. Im Workshop 2 zu Gender und Diversity wurde auf der Grundlage von Inputs von Katharina Pühl und Katharina Schiederig (FU Berlin) sowie Maren Jochimsen (Essener Kolleg für Geschlechterforschung, Universität Duisburg-Essen) über die Herausforderung durch das neue Konzept Diversity diskutiert, die sich der Geschlechterforschung insbesondere in solchen Hochschulen stellt, deren Leitungen sich politisch-programmatisch um die Implementierung von Diversity-Konzepten in ihr Hochschulprofil bemühen. Intensiv wurde hier diskutiert, inwieweit Diversity-Konzepte politisch und theoretisch anschlussfähig an die Gender Studies sind. Sind Verhandlungen von Differenzen und Machtasymmetrien im Konzept von Diversity gewinnbringender zu führen im Vergleich zum Intersektionalitätsansatz und dem Verständnis von Gender als interdependenter/intersektionaler Kategorie? Was ist das Innovative an Diversity, der Mehrwert z. B. gegenüber Postcolonial Studies? Gibt es in den Gender Studies eine Rezeptionssperre gegenüber kritischer Forschung im Diversity Management der BWL? Nähere Informationen zu diesem Workshop werden in Kürze auf der KEG-Homepage veröffentlicht (<http://www.genderkonferenz.eu>).

Im parallel dazu angebotenen Workshop 3 Gender-Absolvent_innen stellten Ilona Pache und Marianne Kriszio die Ergebnisse der 2010 durchgeführten Befragungen bei allen bisherigen Absolvent_innen der Gender Studies an der HU Berlin und der begleitenden Interviews vor. Es wurde positiv aufgenommen, dass die Absolvent_innen insgesamt genauso gut auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind wie diejenigen aus anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern mit unklarem Berufsfeld. Für die Vertreter_innen anderer Gender-Studies-Studiengänge war es dabei von besonderem Interesse, dass sich die im Studium erworbene Fähigkeit zu interdisziplinärer Herangehensweise an neue Probleme und Aufgaben als die wichtigste spezifische Kompetenz erwiesen hat, die sich gerade auch in außeruniversitären Berufsfeldern gut einbringen lässt – dies vor dem Hintergrund, dass z. B. in Österreich interdisziplinäre Ansätze gegenwärtig eher wieder in die Defensive geraten. Vergleichbare Ergebnisse aus anderen Gender-Studies-Studiengängen liegen bisher nicht vor. In Graz wird derzeit eine Studie durchgeführt, andere Einrichtungen haben sich dies für die Zukunft vorgenommen.

Für die Berliner Absolvent_innen der neuen BA-Studiengänge galt das Gleiche wie für die Mehrzahl aller BA-Absolvent_innen an deut-

schen Universitäten: Sie haben mehrheitlich ein MA-Studium aufgenommen. Dagegen wurde aus der Schweiz berichtet, dass es zunehmend Absolvent_innen gibt, die erst einmal arbeiten wollen, bevor sie eventuell dann wieder an die Universität zurückkommen. In der Diskussion wurde auch auf die Rolle der Praktika eingegangen, die sich für einen erfolgreichen Einstieg in außeruniversitäre Berufsfelder als wichtig erwiesen haben. Aus Oldenburg wurde berichtet, dass dort ein Praktikum obligatorischer Bestandteil des Studienprogramms ist.

Im Workshop 4 ging es dann um einen Erfahrungsaustausch zur neuesten Entwicklung der Gender-Studiengänge in Göttingen, Freiburg und an der HU Berlin. Helga Hauenschild von der Koordinationsstelle Geschlechterforschung an der Universität Göttingen berichtete hier über die unvorhergesehenen Konsequenzen der stärkeren Professionalisierung der Dekanatsarbeit im Zuge des Exzellenzprogramms, aus dem Göttingen viel Geld u. a. zur Verstärkung des Hochschulmanagements bekommen hat; weitere Gelder kommen aus Studiengebühren. Das Dekanat übernimmt jetzt auch Aufgaben der Präsentation von Studiengängen und der Öffentlichkeitsarbeit, die bisher in der eigenen Verantwortung der Studiengänge lagen. Als Folge der neuen Zuständigkeiten sind die Schwerpunkte der Darstellung dann manchmal etwas anders, als es aus der Sicht der Gender Studies wünschenswert wäre, sodass diese Zentralisierung kritisch gesehen wird. In Göttingen gab es mit der Einführung der neuen Studiengänge zunächst einen 2-Fach-BA und ein Modulpaket im MA; die Reakkreditierung des BA steht im November 2012 an. Seit 2011 gibt es auch einen eigenen MA, dessen Einführung leichter war als alles andere zuvor. Auf eigene Evaluationen der Lehre verzichteten sie, da es inzwischen zu viele zentrale Evaluationen gibt, bei denen stehen sie immer sehr gut da. Die Nachfrage der Studierenden ist hoch, auch im MA. Es gibt auch einen neuen BA Sozialwissenschaften, in dem die Gender Studies in der Form beteiligt sind, dass sie nach der Grundausbildung als ein mögliches Fach (von zwei oder drei) gewählt werden können. Eine erste Professur mit Genderdenomination wurde besetzt. Geplant ist auch eine neue Stelle für Diversity Studies, und es gibt auch einen Trend, Stellen für Diversity in der Verwaltung einzurichten. Gegenwärtig wird die Genderforschung in Niedersachsen durch eine Wissenschaftliche Kommission des Landes evaluiert.

Marion Mangelsdorf von der Abteilung Gender Studies der Universität Freiburg berichtete über die Entwicklung der dortigen Koordinierungsstelle Gender Studies, des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies (2000) und die Etablierung

des Kompetenzzentrums Genderforschung in Natur- und Technikwissenschaften, das aber inzwischen ebenso aufgelöst wurde wie das Institut Informatik und Gesellschaft. Nach der Vakanz der Professur aufgrund der Pensionierung von Prof. Schinzel dauerte es lange, bis eine Wiederbesetzung stattfinden konnte, obwohl das Ministerium sich nachdrücklich für die Aufrechterhaltung des Profils Gender und MINT (Alleinstellungsmerkmal in Freiburg) einsetzte und mit der Rückforderung von Geldern drohte, falls dies nicht zustande käme. Es gab große Probleme, ein Fach zu finden, an dem die Professur angesiedelt werden könnte; dies ist jetzt in den Kognitionswissenschaften erfolgt, die Professur ist besetzt. Vor dem Hintergrund dieser Situation konnte der geplante MA-Studiengang erst 2011 eingerichtet werden. Geplant ist noch eine neue Juniorprofessur (JP) mit Doppelqualifikation Gender und MINT. Problem: Diese Anforderung bedeutet meist ein höheres Alter geeigneter Bewerberinnen als bei JPs gewünscht. Zum Thema Evaluation berichtete Frau Mangelsdorf, dass dies vom MWK gefordert wird, während es von Seiten der Professor_innen generell in Freiburg eher eine ablehnende Haltung dazu gäbe. Schließlich wies sie darauf hin, dass in Baden-Württemberg insbesondere an den Elite-Universitäten ein starkes Anwachsen von Gleichstellungs- und Diversity-Stellen zu verzeichnen ist. Aus Berlin wurde von ähnlichen Schwierigkeiten berichtet, eine Anbindung für eine neue – befristete – Professur zu Gender und Science in einem naturwissenschaftlichen Fach an der HU zu finden. Ein Problem sei dabei, dass eine solche Professur bei den heute üblichen Kriterien der Leistungsbeurteilung (Drittmittel, Peer-Review-Artikel etc.) keine zusätzlichen Punkte bringe und damit nicht zähle. Die Ansiedlung erfolgt nun in der Wissenschaftsgeschichte.

Ilona Pache vom ZtG der Humboldt-Universität Berlin berichtete über die aktuell anstehenden Vorbereitungen zur Reakkreditierung der Gender-Studiengänge und die dazu geforderten quantitativen und qualitativen Daten zu Studienabschlüssen, Workload, Noten, Schwundquoten und Verbleib. Die Noten seien gut, bei den Schwundquoten seien strukturelle Gründe in der Zuweisung der Zweit- und Beifächer zu berücksichtigen, wo Gender Studies nicht immer die erste Wahl gewesen waren. Die Studiendauer sei auch in BA und MA wieder etwas länger als im Durchschnitt; nach den Ergebnissen der Absolvent_innenstudie, über die in Workshop 3 berichtet worden war, brachte das aber keine Probleme beim Übergang in den Beruf mit sich. Auf die gewünschten Erhebungen zur Workload wurde im Studiengang in Abstimmung mit der Abteilung Qualitätsmanagement verzichtet.

In der anschließenden Diskussion wurde u. a. nach Promotionsstudiengängen und deren Evaluation in Deutschland gefragt. Dazu liegen insofern keine vergleichbaren Ergebnisse vor, als Promotionen hier im Unterschied z. B. zur Schweiz nicht als dritte Stufe des Studiums gesehen werden und ganz andere Zuständigkeiten bestehen. Veranstaltungen werden bisher in vielen Bundesländern nicht einmal auf das Lehrdeputat der beteiligten Professor_innen angerechnet; in Niedersachsen (Oldenburg, Göttingen) ist dies allerdings möglich. In der Schweiz hat es sich anders entwickelt, Graduiertenkollegs sind dort jetzt nicht mehr der Forschungsförderung zugeordnet und müssen von den Universitäten selbst finanziert werden, aber der Schweizer Nationalfonds unterstützt Projekte, für die sich die Promovierenden bewerben können.

Im Abschlussplenum wurde für die nächste Jahrestagung wiederum eine ganze Reihe Themenwünsche benannt:

- Evaluierungskriterien für Zentren – wie mit den Zumutungen umgehen, sich immer neu zu profilieren? Welche eigenen Kriterien und welche eigenen Qualitätserfordernisse haben wir in der Geschlechterforschung?
- Austausch zur Entwicklung der Masterstudiengänge, der Berufsfelder und dem Verbleib der Absolvent_innen
- Herausforderung durch den Trend bzw. die Anforderungen, Diversity ins Themenspektrum der Zentren aufzunehmen
- Umgang mit peer review journals: Fehlen diese in den Gender Studies?
- Verankerung von Gender Studies in Forschungsprogrammen und Frauen-Förderprogrammen in verschiedenen Hochschulen
- Austausch zur spezifischen Situation in den künstlerischen Hochschulen

- Brückenschlag der Gender Studies in die MINT-Fächer
- Normalisierung und Professionalisierung in den Gender Studies; Verhältnis von „relativem Grad der Normalisierung“ und immer neuen Gefährdungen, z. B. beim Auslaufen von Stellen.

Viele der besprochenen Themen wurden auf dem gemeinsamen „Lunchtalk“ mit der Fachgesellschaft Geschlechterstudien weiter besprochen. Die Diskussion konzentrierte sich auch hier auf das Thema Wissenschaftspolitik und den Umgang mit Evaluationen. Auch die Konsequenzen des Generationenwechsels für die Neuausrichtung von Stellen wurden in dem Kontext mit angesprochen; so sei z. B. ein Trend zu beobachten, Gender nur noch als Teildomination vorzusehen und die Stellen dann mit Personen zu besetzen, die keine Gender-Expert_innen sind. Aus Österreich wurde über Ideen berichtet, künftig Gender Studies auf einige Standorte zu konzentrieren. Bezogen auf die Evaluationspraxis überwog die Einschätzung, dass man den Prozess nur über die Mitgestaltung der Evaluationskriterien beeinflussen könne und hier eine Kooperation zwischen KEG und Fachgesellschaft wünschenswert wäre. Für die Zukunft soll über geeignete Formen der Verzahnung der Diskussionen von KEG und Fachgesellschaft weiter nachgedacht werden.

Die nächste KEG-Tagung wird am 14./15. Februar 2013 im Vorfeld der 3. Jahrestagung der deutschen Fachgesellschaft Geschlechterstudien in Frankfurt am Main stattfinden. Initiativen und Vorschläge für Arbeitsgruppen sind herzlich willkommen und können an die Sprecherinnen gerichtet werden. Für Deutschland sind dies Birgitta Wrede (Universität Bielefeld) und Gabi Jähnert (HU Berlin), für Österreich Elisabeth Grabner-Niel (Universität Innsbruck) und für die Schweiz Tanja Rietmann (Universität Bern).

Kontakt und Information

Dr. Birgitta Wrede
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Dr. Gabriele Jähnert
gabi.jaehnert@gender.hu-berlin.de

Mag. Elisabeth Grabner-Niel
Elisabeth.Grabner-Niel@uibk.ac.at

Dr. Tanja Rietmann
tanja.rietmann@izfg.unibe.ch

Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der KEG: www.genderkonferenz.eu. Hier gibt es auch die Möglichkeit, sich in den E-Verteiler der KEG aufnehmen zu lassen.

Felizitas Sagebiel

Gender and Engineering – Results of European Research

Internationale Tagung vom 4. bis 5. Mai 2012
an der Bergischen Universität Wuppertal

Forschungen zum Themenbereich Gender und Ingenieurwissenschaften standen im Mittelpunkt einer internationalen Tagung, die vom 4. bis 5. Mai 2012 auf dem Campus Freudenberg stattfand. Organisiert wurde die Tagung von der Sozialwissenschaftlerin Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, die seit über 10 Jahren in verschiedenen EU-Projekten zum Thema geforscht hat. An der Veranstaltung nahmen ca. 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Österreich, Russland und Schweden teil.

Dass die Beschäftigung mit dem Gender-Konzept im Zusammenhang mit Ingenieurwissenschaften auch eine Frage der Exzellenz ist, ist in der Vergangenheit schon Thema eines europäischen Berichts „Gender and Excellence in the Making“ gewesen. Die Tagung startete mit dem diesbezüglichen Hauptvortrag von Prof. Dr. Elisabetta Addis von der University of Sassari (Italien). Hintergrund dafür bildeten die Forschungserfahrungen aus dem Tender im 7. Rahmenprogramm der Europäischen Kommission „Meta-analysis of Gender and Science Research“, an dem auch Prof. Dr. Felizitas Sagebiel u. a. mit einem Bericht über Geschlechterstereotypen beteiligt war.

Die europäischen Forschungsprojekte INDECS, Womeng, MOTIVATION und PROMETEA untersuchten das männliche Image von Ingenieurwissenschaften, die tatsächlichen Aufgaben von Absolventinnen eines Ingenieurstudiums, die sie im Management in der Industrie erwarten, sowie die erfolgreiche Beteiligung von Ingenieurinnen in der Forschung. Die Ergebnisse zeigten, dass Teenager sehr wenig über technische und naturwissenschaftliche Berufe wissen und dass Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Fächer in ihrem Studium die Interdisziplinarität vermissen. Die Vorstellungen von ingenieurwissenschaftlichen Berufen, die junge Frauen haben, stimmen mit ihren Vorstellungen von sich als junge Frau nicht überein. Um Frauen für das Studium der Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, gibt es z. B. in Deutschland eine Fülle von Initiativen, deren Erfolg aber manchmal gering ist, teils, weil sie nicht entsprechend evaluiert werden bzw. weil es sehr schwer ist, den Erfolg methodisch korrekt festzustellen. Zur Frage der methodisch angemessenen



Auf der Tagung präsentierten Referentinnen aus den verschiedenen Projekten und Ländern ihre Forschungsergebnisse, moderiert von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Zu Beginn gab es ein schriftliches Grußwort der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW Svenja Schulze, der die Thematik besonders am Herzen liegt. Für die Universität begrüßten Prorektor Prof. Dr. Andreas Frommer und die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein.
Foto: Pressestelle Universität Wuppertal

Form von Evaluationen von Initiativen, die das Studium insbesondere für junge Frauen attraktiver machen, wurde ein einschlägiger Vortrag von Dr. Minna Salminen-Karlsson, Associate Professor in Sociology and Researcher at the Centre of Gender research at Uppsala University (Schweden) gehalten.

In der Industrie stehen interpersonelle, interkulturelle und Kompetenzen im Konfliktmanagement im Vordergrund, womit sich das Projekt Womeng beschäftigt hat. Zur Organisationskultur unter der Genderperspektive hat Clem Herman, Senior Lecturer in the Department of Communication and Systems an der Open University in Milton Keynes (Großbritannien) ihre Forschungserfahrungen aus dem EU-Projekt WIST berichtet. In welcher Form und wie erfolgreich Ingenieurinnen an der Forschung beteiligt sind, war die Fragestellung in PROMETEA, wovon der Vortrag von Prof. Dr. Vera Uvarova von der Universität in Oryol (Russland) aus russischer Perspektive berichtete.

Der Erfolg von Ingenieurinnen wird nicht zuletzt dadurch mitbestimmt, inwiefern sie erfolgreich netzwerken können, wobei für den Zugang zu karriereträchtigen Netzwerken meist männlicher Ausrichtung nicht allein ihre Qualifikation entscheidend ist. Dem Thema Netzwerken war der zweite Hauptvortrag von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel gewidmet.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
 Tel.: (0202) 439-2165
 sagebiel@uni-wuppertal.de

Prof. Dr. Anne-Sophie Godfroy (Associate Professor at University Paris-Est-Creteil-Val-de-Marne and Researcher at the Institut d'Histoire et de Philosophie des Sciences et des Techniques, University Paris Sorbonne – ENS – CNRS, Frankreich), die mit Prof. Dr. Felizitas Sagebiel die meisten gemeinsamen europäischen Projekte durchgeführt hat, warf auf der Basis der gewonnenen Forschungsergebnisse neue Fragen zu Gender und Ingenieurwissenschaften auf, die die zukünftige Forschung anregen können.

Prof. Dr. Katrin Hansen von der Westfälischen Hochschule NRW, Mitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, kommentierte einzelne Beiträge und machte Anschlussmöglichkeiten zur deutschen Diskussion auf. Abschließend wurden Konsequenzen für die Praxis und Forschung diskutiert.

Die Konferenz wurde vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW unterstützt und u. a. vom Gleichstellungspreis 2008, den Prof. Dr. Felizitas Sagebiel erhielt, finanziert.

Anna Bouffier, Stefanie Schlöber

Wiedereinstieg und Wissenschaft – Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung

Transfertagung 31. Mai 2012, RWTH Aachen



Als Abschlussveranstaltung des zweijährigen Forschungsprojektes „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ wurde am 31. Mai 2012 die Konferenz *Wiedereinstieg und Wissenschaft – Transfertagung „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“* vom Lehr- und Forschungsgebiet Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften (GDI) an der RWTH Aachen durchgeführt.

Wann und wie ist eine Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft möglich? Welche Bedingungen konstituieren eine familien- und chancengerechte Hochschule? Wie können Hochschulen ihre Mitarbeitenden vor, während und nach einer familienbedingten Auszeit bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg unterstützen? Vielfältige Fragen und Aspekte wie diese wurden im Rahmen des

halbtägigen Veranstaltungsprogramms thematisiert und erörtert. Zu ihrer Beantwortung wurden aktuelle wissenschaftliche Forschungsergebnisse vorgestellt und mit den Bedürfnissen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben sowie den Voraussetzungen in Wissenschaft und Hochschule kontrastiert.

Im Rahmen des Impulsvortrags „Wissenschaft als Lebensform und (k)ein Platz für Kinder und Beziehungen“ von Prof. em. Dr. Sigrid Metz-Göckel stellte die renommierte Sozialwissenschaftlerin der TU Dortmund aktuelle repräsentative Daten zur Struktur des wissenschaftlichen Personals deutscher Hochschulen mit und ohne Kinder aus ihren Forschungsprojekten vor. Basierend auf diesen Daten stellte sie den wissenschaftlichen Lebenszusammenhang als widersprüchliche Einheit von wissenschaftlicher Arbeit und Karriere einerseits und personaler Verbundenheit in Partnerschaft und Familie andererseits heraus (vgl. Metz-Göckel 2012). Gründe für das konfliktierende Verhältnis von Familie und Beruf im Bereich der Wissenschaft finden sich in dem in der Wissenschaftskultur verhafteten Ideal von „Wissenschaft als Lebensform“ (Metz-Göckel et al. 2009), welche Forscherinnen und Forschern eine schier grenzenlose Verfügbarkeit abverlangt und auf diese Weise andere Lebensbereiche wie Partnerschaft und Familie stark vereinnahmt. Weitere Ursachen liegen in der nicht-egalitären Arbeitsteilung in den partnerschaftlichen Geschlechterarrangements in Bezug auf Familienaufgaben, die stark zu Lasten von Frauen tendieren, sowie ungünstigen Rahmenbedingungen für Personen beziehungsweise Paare mit Kindern durch die



Die Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer v. l. n. r.: Dr. Susann Kunadt (CEWS), Andrea Hilger (Agentur für Arbeit Aachen), Anja Eckardt (HNF NRW), Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (TU Dortmund), Dr. Kathrin Gräbke (MIWF NRW), Thorana Grether (RWTH Aachen) und Ralf Herkrath (RWTH Aachen).

Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Wissenschaft.

Insbesondere mit Blick auf Doppel-Karriere-Paare führt dies im Lebensverlauf vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig zu einer Aufschiebung der Familiengründung (vgl. Metz-Göckel 2012). Dies spiegelt sich statistisch in den geringen Anteilen von Personen mit Kindern im akademischen Mittelbau und insbesondere unter den Professorinnen und Professoren wider. So haben in der elternaktiven Lebensphase im Alter zwischen 30 und 42 Jahren nur 32 Prozent der Wissenschaftlerinnen und 30 Prozent der Wissenschaftler Kinder (ebd.). Wenngleich die Elternanteile in der Altersgruppe zwischen 43 und 53 Jahre auf 51 Prozent bei den Frauen und 58 Prozent bei den Männern ansteigen, bleiben diese Zahlen dennoch deutlich unter denen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die in anderen Berufsbereichen tätig sind (ebd.). Am auffälligsten sind die Geschlechterunterschiede auf professoraler Ebene, auf der 66 Prozent der Professoren, aber nur 38 Prozent der Professorinnen Kinder haben (ebd.). Die hohen Anteile von Kinderlosen entsprechen dabei nicht den Vorstellungen der Befragten, sondern werden überwiegend auf die ungünstigen Rahmenbedingungen zurückgeführt (ebd.). Handlungsansätze sind daraus folgernd weniger auf individueller Ebene als im Bereich struktureller Anpassungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie politischer Reformen zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse zu sehen, um Personen mit familiären Sorgeaufgaben eine ausreichende Planungssicherheit zu geben.

Im darauf folgenden Vortrag von Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten wurde zunächst das Projekt „Familienzzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ vorgestellt, welches inhaltlich an die aus der Literatur bekannten Erkenntnisse anknüpft und den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit als wichtigen Baustein einer nachhaltig familiengerechten Hochschulpolitik untersucht. Gefördert als Ziel2-Projekt durch das *Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen* und die *Europäische Union* im Wettbewerb *familie@unternehmen.NRW* stand in dem Forschungsvorhaben die Entwicklung eines kohärenten Wiedereinstiegskonzeptes für die RWTH Aachen im Mittelpunkt, um einen Ansatz für die systematische Bearbeitung des Themas Wiedereinstiegsförderung innerhalb der Organisation Hochschule aufzuzeigen. Im Zusammenhang mit aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen wie dem Fachkräftemangel und dem demographischen Wandel hat die Hochschule ein Interesse daran, ihre Attraktivität für herausragende Wis-

senschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhöhen, um diese für sich zu gewinnen und langfristig an die RWTH Aachen zu binden. Daher stellt Familiengerechtigkeit ein zentrales Strategieziel der RWTH Aachen dar, welches bereits seit vielen Jahren aktiv verfolgt wird. Im Sinne des umfassenden Gender- und Diversity-Management-Ansatzes der RWTH Aachen ist die aktuelle Personal- und Organisationsentwicklung auf eine familienbewusste Hochschulkultur ausgerichtet und verfolgt auf struktureller und personeller Ebene eine durchgängige Gleichstellungspolitik. Das anschließend vorgestellte Wiedereinstiegs-konzept knüpft dabei an die Zielvereinbarungen des „audit familiengerechte hochschule“ an, dessen Zertifikat die RWTH Aachen seit 2009 für ihre umfassenden Bemühungen im Bereich der familiengerechten Hochschulgestaltung auszeichnet. Das erarbeitete Wiedereinstiegsprogramm differenziert zunächst die relevanten Phasen des Wiedereinstiegsprozesses *vor* (1), *während* (2) und *nach* (3) einer Familienzeit und nimmt eine Bestimmung der zu adressierenden Zielgruppen mit ihren spezifischen Voraussetzungen und Bedarfslagen vor. Auf dieser Basis werden die zu bearbeitenden inhaltlichen Themenbereiche identifiziert und strukturellen Handlungsfeldern zugeordnet. Weiterhin werden im Wiedereinstiegs-konzept die Aktivitäten des bereits bestehenden umfassenden Maßnahmenangebots der RWTH Aachen im Bereich der Familiengerechtigkeit integriert und um weitere ergänzt, die zum Teil pilothaft umgesetzt wurden. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen an die Hochschule adressiert, um eine systematische Wiedereinstiegsförderung nachhaltig in die Personal- und Organisationsentwicklung der RWTH Aachen zu implementieren. Von zentraler Bedeutung für ein gelingendes Wiedereinstiegs-konzept ist zudem die enge Kooperation mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie Institutionen der Organisation Hochschule, die insbesondere auf der Umsetzungsebene eine wichtige Rolle für den Erfolg des Prozesses spielt. Im dritten Teil ihres Vortrags präsentierte Prof. Dr. Leicht-Scholten aktuelle Ergebnisse der qualitativen Befragung eines Samples von RWTH-Beschäftigten *vor*, *während* und *nach* einer Elternzeit, die durchgeführt wurde, um die Bedarfsorientierung der im Wiedereinstiegs-konzept entwickelten Aktivitäten sicherzustellen. Die Auswertung spiegelte die bekannten statistischen Geschlechterunterschiede in Form einer erhöhten Beteiligung von Frauen in der Gestaltung der Elternzeit wider. Inhaltlich brachte die Befragung einen strukturierten Katalog von Einflussfaktoren für den Wiedereinstiegsprozess hervor, der unter anderem die familien-unfreundlichen Rahmen-

bedingungen der Drittmittelfinanzierung und der wissenschaftlichen Arbeitskulturen enthielt. Darüber hinaus umfasste er auch Aspekte wie die hohe Abhängigkeit von Führungsstilen und Fachkulturen, den Sonderrollenstatus und die Rollenkonflikte von Personen mit Familienaufgaben sowie die Kinderbetreuungsinfrastruktur. Die Ergebnisse stützen überwiegend die aus der Forschung bekannten einschlägigen Befunde, wie auch die von Prof. Dr. Metz-Göckel, und bestätigen die abzuleitenden Handlungsansätze im Bereich struktureller Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenvoraussetzungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben, insbesondere im Hinblick auf eine erhöhte Planungssicherheit in den Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals.

Auf dem Podium diskutierten abschließend neben Dr. Kathrin Gräble als Vertreterin des *Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW* Prof. Dr. Metz-Göckel als führende Expertin aus der Wissenschaft und Anja Eckardt als Sprecherin des *Hochschulnetzwerks Familie NRW* und *Leiterin des Familienservice der RWTH Aachen*, mit Andrea Hilger als *Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Aachen* auch eine Akteurin an der Schnittstelle Wissenschaft und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen sowie Ralf Herkrath und Thorana Grether als betroffene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben. Moderiert durch Dr. Susann Kunadt vom *Center of Excellence Women and Science (CEWS)*, wurden in der Diskussion die in den beiden vorausgegangenen Vorträgen aufgezeigten Einflussfaktoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg thematisiert und vor dem Hintergrund der verschiedenen Perspektiven der Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer reflektiert. Von zentraler Bedeutung zeigte sich dabei die Differenzierung verschiedener Kategorien, den die vielfältigen Einflussfaktoren zugewiesen werden können, sowie Handlungsbereiche, die sich daraus ableiten lassen. Es wurde deutlich,

dass die schwerpunktmäßige Bearbeitung des Themas an der Hochschule vor allem im Bereich struktureller Maßnahmen ansetzen sollte. Grenzen für die Handlungsmöglichkeiten der Hochschule werden zum einen durch gesellschaftliche und politische Voraussetzungen definiert, die die Rahmenbedingungen für hochschulpolitisches Handeln darstellen. Zum anderen bilden auch individuelle Voraussetzungen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf subjektiver Ebene mitbringen, einen Bereich, der nur bedingt von der Hochschule beeinflusst werden kann. So konnte abschließend festgehalten werden, dass ein Umdenken und der Wille zur Veränderung in allen Bereichen notwendig sind, um die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland nachhaltig und zum Nutzen aller Beteiligten zu verbessern.

Beim *get together* als letztem Programmpunkt der Tagung wurden die Diskussionen des Tages im SuperC der RWTH über den Dächern der Kaiserstadt mit Blick auf den Aachener Dom rege fortgesetzt, wobei insbesondere der interdisziplinäre Austausch zwischen den fast 50 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern aus verschiedenen Handlungsfeldern als gewinnbringend hervorgehoben wurde.

Literatur

- Metz-Göckel, Sigrid (2012): „Wissenschaft als Lebensform und (k)ein Platz für Kinder und Beziehungen“, unveröffentlichtes Paper zum Vortrag auf der Veranstaltung Wiedereinstieg und Wissenschaft – Transfertagung „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“, 31. Mai 2012, RWTH Aachen.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kindeslosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.

Kontakt und Information
 RWTH Aachen
 Lehr- und Forschungsgebiet
 Gender und Diversity in den
 Ingenieurwissenschaften (GDI)
 Projektleitung:
 Prof. Dr. Carmen Leicht-
 Scholten
 Projektmitarbeiterinnen:
 Stefanie Schlößer
 Anna Bouffier
 Templergraben 55
 52056 Aachen
 Tel.: (0241) 8090634
 familienzeiten@gdi.rwth-
 aachen.de
 www.gdi.rwth-aachen.de/
 forschung/familienzeiten

Felizitas Sagebiel

Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik

Konferenz an der Bergischen Universität Wuppertal, 16. bis 17.01.2012

Das Projekt zu Veränderungspotenzialen von Führungsfrauen in Umwelt und Technik wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland im Rahmen des Programms Frauen an die Spitze vom 1.4.2009 bis zum 31.5.2012 gefördert. Im Rahmen des Förderprogramms Frauen an die Spitze des BMBF wurden und werden bisher insgesamt über 70 Projekte gefördert, in denen es u. a. um eine maßgebliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft, der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst geht. Das Wuppertaler Projekt fügt einen neuen Aspekt hinzu: Was bewirken Frauen, die es an die Spitze geschafft haben und über die Macht verfügen, Dinge zu gestalten und zu verändern? Der Fokus der Untersuchungen liegt auf der geschlechtlichen Organisationskultur im Management, den Veränderungsperspektiven von Frauen in Führungspositionen und Macht und Nachhaltigkeit.

„An der Spitze wird die Luft dünn“ – so heißt es, wenn über Frauenkarrieren gesprochen wird. In Führungspositionen fehlen immer noch weibliche Vorbilder und Orientierungsmöglichkeiten für nachrückende Generationen. Trotzdem setzen „Führungsfrauen“ organisatorisch und inhaltlich neue Impulse. Welche Erfahrungen machen sie dabei, wie schätzen sie ihre Wirkmöglichkeiten ein und auf welche Widerstände stoßen sie? Die Bergische Universität Wuppertal hat in einem Verbundprojekt mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH die „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“ untersucht. Auf ihrer Abschlusskonferenz vom 16. bis 17. Januar 2012 präsentierten die Projektpartnerinnen Prof. Dr. Felizitas Sagebiel von der Bergischen Universität und Privatdozentin Dr. Uta von Winterfeld vom Wuppertal Institut zusammen mit ihren Projektmitarbeiterinnen (Ulla Hendrix, Christine Schrettenbrunner und Selly Wane) die Ergebnisse ihrer Forschungen im Austausch mit Expertinnen und Experten aus ähnlichen Forschungsprojekten und unter Einbeziehung internationaler Perspektiven.

Begrüßungen wurden durch den Prorektor Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor III: Finanzen, Planung und Information, Beauftragter für



Abschlusskonferenz im Gästehaus auf dem Campus Freudenberg (v. l. n. r.): Dipl. Soz.-Wiss. Ulla Hendrix vom Projektteam der Bergischen Universität, Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Projektleiterin Bergische Universität, Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor für Finanzen, Planung und Information, PD Dr. Uta von Winterfeld, Projektleiterin Wuppertal Institut, Dipl.-Psych. Christine Schrettenbrunner, Projektteam der Bergischen Universität, Prof. Dr. Bärbel Könekamp, Hochschule Darmstadt, Dr. Marijke Looman, Projektträger DLR, Bonn, und Dipl.-Oec. Selly Wane, Wuppertal Institut. Foto Sebastian Jarych

Genderfragen von der Bergischen Universität Wuppertal, durch Brigitte Mutert-Breidbach, kaufmännische Geschäftsführung des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie, und Dr. Marijke Looman, Projektträger DLR aus Bonn, vorgenommen.

Prof. Dr. Bärbel Könekamp von der Hochschule Darmstadt stellte in ihrem einleitenden Hauptvortrag „Erfolg, Anerkennung und Geschlecht in den Natur- und Ingenieurwissenschaften“ besonders die Frauen unterstellte Vereinbarkeitsproblematik als Erfolgsbarriere heraus. Ergebnisse zur Organisationskultur, den Netzwerken und Erfolgsstrategien von Führungsfrauen aus dem Teilprojekt „Geschlechtliche Organisationskultur im Management – Frauen an der Spitze in technischen Berufen“ der Bergischen Universität zeigen den schwierigen Weg der erfolgreichen Veränderung von Arbeitskulturen in Richtung größerer Geschlechtergerechtigkeit. Neben professionellem Führungsverhalten, das Kommunikation zum kreativen Umgang mit Konflikten und Konkurrenz nutzt, beinhalten die Erfolgsstrategien von Frauen die Nutzung leistungsbezogener Arbeitszeitflexibilität verbunden mit hohem Einsatz, insbesondere in der Wissenschaft. Zum Erfolg gehörten aber nicht nur höchste Leistungen, sondern auch vielfältige Netzwerkverbindungen und

-strategien. Führungsfrauen erleben aber trotz ihres hohen Netzwerkbewusstseins immer noch Barrieren beim Zugang zu etablierten formellen und informellen Netzwerken.

Das Teilprojekt des Wuppertal Instituts „Frauen und Macht – Frauen an der Spitze in Umweltberufen“ konzentrierte sich auf das Thema Nachhaltigkeit. Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Ulrike Röhr (LIFE Bildung, Umwelt, Chancengleichheit e.V. Berlin) referierte als Keynote zur „Frauenmacht und Geschlechtergerechtigkeit im Klimaregime“. Anschließend diskutierten die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer über die Schwierigkeiten, den Nachhaltigkeitsgedanken durchzusetzen. Auch Frauen mit Macht gelinge es nur selten, erfolgreich Veränderungen in diese Richtung zu bewirken.

Diverse Vorträge aus dem gleichen Förderprogramm des BMBF „Frauen an die Spitze“ berichteten u. a. über Erfinder- und Erfinderinnenteams, den nationalen Pakt in MINT-Karrieren, Netzwerkarbeit und Vertrauen, Nachhaltigkeitskompetenzen unter Geschlechterperspektiven, Migrantinnenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft sowie alternative Laufbahnkonzepte. ReferentInnen waren: Wiebke Kronsbein, Prof. Ulrike Busolt, Dipl.-Kauff. Cornelia Kellermann von der Hochschule Furtwangen; Eva Viehoff vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Bielefeld; Prof. Dr. Martin K. W. Schweer und

Ann-Kathrin Vaske von der Hochschule Vechta; Dr. Christine Katz, Dr. Anja Thiem und Uta Brandenburg von der Universität Lüneburg; Prof. Dr. Svetlana Franken von der Fachhochschule Bielefeld; Dr. Andrea Wolfram von der RWTH Aachen und Prof. Dr. Michel E. Domsch von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg sowie Prof. Dr. Désirée H. Ladwig von der Fachhochschule Lübeck. Der Soziologe Alexander Stoll von der TU Berlin hielt abschließend einen Vortrag (auch im Namen von Prof. Dr. Christiane Funken, die wegen Erkrankung ihre persönliche Teilnahme hatte absagen müssen) über die unterschiedlichen Akzente in den Erfolgsstrategien von Frauen und Männern in der Wirtschaft.

Weitere Beiträge kamen durch Kommentare externer Wissenschaftlerinnen, die die Reflexion und die Diskussion der Vorträge überaus bereicherten: Dr. Ida H. J. Sabelis von der Universität Amsterdam; Dr. Christine Katz von der Universität Lüneburg und Meike Spitzner, Genderexpertin im Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie. Als Moderatorinnen beteiligten sich neben Brigitte Biermann von der Triple innova GmbH, Wuppertal, die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Gender interdisziplinär“ an der Bergischen Universität, Prof. Dr. Gertrud Lohaus (Botanik) und Prof. Dr. Maria Behrens (Politikwissenschaft).

www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de

Kontakt und Information
Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
Fachbereich G – Bildungs- und
Sozialwissenschaften
Bergische Universität Wuppertal
Gaußstr. 20
42097 Wuppertal
sagebiel@uni-wuppertal.de

Sandra Glammeier, Monika Schröttle, Claudia Hornberg

Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen

Fachtagung zur Präsentation und Diskussion zentraler Ergebnisse des Forschungsprojekts „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ im Rathaussaal der Stadt Bielefeld am 26.4.2012

Im Kontext des Forschungsprojektes „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland“ veranstalteten das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) und die Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt und dem Frauennotruf Bielefeld am 26.4.2012 eine Fachtagung im Rathaussaal der Stadt Bielefeld. Das im Auf-

trag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführte Forschungsprojekt wurde in Kooperation des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) sowie der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld unter der Leitung von Dr. Monika Schröttle und Prof. Dr. Claudia Hornberg durchgeführt. Auf der Fachveranstaltung wurden die methodische Durchführung des Projektes sowie die Ergebnis-

se vorgestellt und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.

Ein Hintergrund des Projektes ist die UN-Behindertenrechtskonvention. Die Konvention verpflichtet zum Abbau von Diskriminierungen und zur Förderung und Gewährleistung von Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und hebt hier insbesondere die Mehrfachdiskriminierungen und verstärkte Gewaltbetroffenheit von Mädchen und Frauen mit Behinderungen hervor. Zwar liegen international bereits einige Studien zu Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen vor. Aufgrund der schwierigen Zugänge zu Menschen mit verschiedenen Behinderungen und methodischen Schwierigkeiten, z. B. hinsichtlich der Befragungsweise (z. B. bei Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen), fehlen repräsentative Studien jedoch bisher weitgehend. Dieser Herausforderung stellte sich das genannte Forschungsprojekt und erstellte eine der international ersten repräsentativen Studien zu Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen.

Befragt wurden bundesweit über 1.500 zufällig ausgewählte Frauen mit verschiedenen Behinderungen, die in Privathaushalten sowie in unterschiedlichen Einrichtungen leben. Einbezogen wurden Frauen mit und ohne Behindertenausweis, mit Seh-, Sprech-, Körper-, psychischen oder Mehrfachbehinderungen, mit sogenannten geistigen Behinderungen (Befragung in vereinfachter Sprache) und mit Hörbehinderungen (Befragung durch gehörlose Interviewerinnen in Deutscher Gebärdensprache).

Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, dass alle befragten Gruppen von Frauen mit verschiedenen Behinderungen erheblich höhere Prävalenzen bei den unterschiedlichen Gewaltformen und -kontexten aufweisen und hier insbesondere auch (sexuelle) Gewalt in Kindheit, Jugend und im Erwachsenenleben von großer Bedeutung sind. Frauen mit Behinderungen waren, je nach Gewaltform und Untersuchungsgruppe, etwa zwei- bis dreimal häufiger von Gewalt betroffen als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt. Tatkontexte waren häufig Familien- und Paarbeziehungen, Mitbewohner/-innen (seltener Personal) in Einrichtungen. Aber auch in allen anderen Lebensbereichen (Arbeitswelt, Bekanntenkreis, öffentlicher Raum) waren Frauen mit Behinderungen einem erhöhten Maß von körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt ausgesetzt. In der Studie ließen sich besondere Vulnerabilitäten einzelner Gruppen von Frauen mit Behinderungen (z. B. gehörloser Frauen oder Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen) erkennen. Außerdem wurden ein hohes Ausmaß an multiplen Gewalterfahrungen im Lebensverlauf und

ein wechselseitiger Zusammenhang von Gewalterleben und Behinderung deutlich. Darüber hinaus konnten in hohem Maße personale und strukturelle Diskriminierungen von Frauen mit Behinderungen festgestellt werden, die ebenfalls aufzeigen, dass die in der UN-Behindertenrechtskonvention eingeforderten Rechte in Deutschland bislang nicht umgesetzt sind.

Die Bielefelder Tagung war – abgesehen von einer Kurzvorstellung der Studie im Rahmen einer Veranstaltung von Weibernetz e.V. und Mensch zuerst e.V. am 22. November 2011 in Berlin – die erste Tagung, auf der die Methoden und Ergebnisse der verschiedenen Studienteile ausführlich vorgestellt wurden. Die Tagung traf überregional auf großes Interesse. Anwesend waren über 300 Gäste aus Politik, Wissenschaft und Fachpraxis, insbesondere AkteurInnen im Kontext von Behinderung und Gewalt.

Nachdem Begrüßungsworte von Ilse Buddemeier (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bielefeld), Prof. Dr. Gerhard Sagerer (Rektor der Universität Bielefeld), Angelika Diggins-Rösner (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ), Brigitte Faber (Weibernetz e.V. Kassel) und Magdalene Sadura (Frauennotruf Bielefeld) an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung gerichtet worden waren, führte Prof. Dr. Claudia Hornberg (Fakultät für Gesundheitswissenschaften und IFF der Universität Bielefeld) in die Zielsetzungen der Studie ein. Anschließend stellten Dr. Henry Puhe (SOKO Institut Sozialforschung und Kommunikation, Bielefeld) und Dr. Monika Schröttle (IFF der Universität Bielefeld und Universität Gießen) das Forschungsdesign der Studie und die Erhebungsmethoden vor. Dr. Sandra Glammeier (IFF und Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Bielefeld) und Prof. Dr. Claudia Hornberg präsentierten die Ergebnisse zur Lebenssituation, zu den soziostrukturellen Merkmalen und Beeinträchtigungen der befragten Frauen sowie zum Versorgungsbedarf und den Herausforderungen des Gesundheitswesens.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen, das zum regen Austausch und zur Anbahnung von fachübergreifenden Kontakten und Kooperationen Gelegenheit bot, wurden die Ergebnisse hinsichtlich der Gewaltbetroffenheiten vorgestellt. Dr. Monika Schröttle präsentierte die zentralen Ergebnisse zu den Ausmaßen und Kontexten von psychischer, körperlicher und sexueller Gewalt in Kindheit, Jugend und Erwachsenenleben und Dr. Brigitte Sellach (Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V., GSF e. V., Frankfurt) legte die Ergebnisse zu struktureller Gewalt und Diskriminierung dar. Anschließend stellte Prof. Dr. Barbara Kavemann

(Sozialwissenschaftliches FrauenForschungsInstitut Freiburg, SOFFI.F, Büro Berlin) die Ergebnisse der in die Untersuchung integrierten qualitativen Studie zum Unterstützungsbedarf gewaltbetroffener Frauen mit Behinderungen, zur Unterstützungssuche und zu den Barrieren ins Hilfesystem vor. Abschließend zog Brigitte Faber, Weibernetz e.V., ein Fazit und hob die Bedeutung der Ergebnisse für Politik und Praxis hervor.

Den Präsentationen folgten angeregte Diskussionen mit dem Fachpublikum. Von Seiten der Fachpraxis erfuhr die Studie eine große Wertschätzung, z. B. aufgrund der Breite der einbezogenen Gruppen von Frauen mit Behinderungen oder der Erhellung eines großen Dunkelfeldes von Frauen ohne Behindertenausweis. Zugleich wurde mehrfach gefordert, dass die Studienergebnisse auch politische Konsequenzen nach sich ziehen müssen. Da die Studie neben neuen Erkenntnissen vieles bestätigt, was von der Fachpraxis bereits seit vielen Jahren als Problem angemahnt wurde, äußerten Tagungsteilnehmerinnen ihre berechnete Ungeduld angesichts des mühsamen Kampfes um die Verbesserungen der Lebenssituation behinderter Frauen und ihres Schutzes vor Gewalt. Insgesamt waren sich Forscherinnen und Forscher sowie die Fachpraxis weitgehend einig, dass die vorliegenden repräsentativen Untersuchungsergebnisse die Einschätzungen der Fachpraktikerinnen untermauern und damit ihren Forderungen Nachdruck verleihen, auch im Hinblick auf das Erfordernis verstärkter Aktivitäten in Politik, Behindertenhilfe und Gesundheitswesen. Die Bereitstellung finanzieller Ressourcen zum Ausbau von Interventions-, Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen, die dem Bedarf gewaltbetroffener Frauen mit Behinderungen gerecht

werden, wurde nachdrücklich gefordert. Dabei wurde auf die Schwierigkeit verwiesen, dass großenteils entsprechende Angebote nicht nur nicht ausreichend seien, sondern teilweise sogar gänzlich fehlten. Dies sei auch in Bezug auf die geplante allgemeine bundesweite Hotline für von Gewalt Betroffene zu berücksichtigen: Solange keine regionale Gewaltschutz-Infrastruktur für Frauen mit Behinderungen zur Verfügung stehe, sei auch keine Weitervermittlung über ein Hilfetelefon möglich. Gleichzeitig wurde die geplante bundesweite barrierefreie Hotline als hilfreich hervorgehoben, einigen bestehenden Problemen, etwa der aufgrund fehlender Ressourcen eingeschränkten Erreichbarkeit von Unterstützungsangeboten, entgegenzuwirken. Darüber hinaus wurde die für die Verbesserung der Lebenssituationen der Frauen mit Behinderungen erforderliche Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Fachbereichen in Gemeinden, wie z. B. in der Städteplanung und im Verkehrswesen, angesprochen. Abschließend wurde der Vorschlag unterbreitet, auf der Basis der Ergebnisse der Studie gemeinsam im Rahmen eines Implementierungsworkshops Schlussfolgerungen und Handlungsstrategien für die Praxis zu erarbeiten, um die Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu forcieren.

Die Ergebnisse der Studie können auf der Homepage des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld als PDF (60-seitige Kurzfassung sowie eine Kurzfassung in leicht verständlicher Sprache) heruntergeladen werden: www.uni-bielefeld.de/IFF/for/for-gewf-fmb.html. Die Kurzfassung der Studie finden Sie in diesem Journal in der Rubrik „Beiträge“.

Kontakt und Information

sandra.glammeier@uni-bielefeld.de
monika.schroettle@uni-bielefeld.de

Buchbesprechungen

Julia Grulich rezensiert

Krell, Gertraude, Rastetter, Daniela, Reichel, Karin (Hg.), (2012): Geschlecht Macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancen- gleichheit in Fach- und Führungspositionen

Berlin: Edition Sigma, 203 Seiten.

Frauen sind in Führungs- und Machtpositionen in der Wirtschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert – diese Problematik ist, wie die gegenwärtige Auseinandersetzung in der Bundesregierung über die Einführung von Quoten für Wirtschaftsunternehmen zeigt, inzwischen auch in den breiten öffentlichen und politischen Debatten angekommen. Auf der Jahrestagung 2010 des deutschsprachigen Netzwerks von Ökonominen und Wissenschaftlerinnen, *efas – economics feminism and science*, wurden die aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf das Thema „Geschlecht – Karriere – Organisation“ in Berlin im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis diskutiert. Basierend auf den Beiträgen der Tagung liegt nun ein Sammelband vor, der einen kleinen Einblick in das breite Themenfeld liefert. Der Brückenschlag zwischen Theorie, Empirie und Praxis, den der Band versucht, ist immer schwierig und kann in der Regel keine der Seiten gänzlich zufriedenstellen. Wechselseitig bereichernd ist dieser Austausch jedoch allemal, wie bereits der Einstieg von Vorwort und Einleitung verdeutlichen. Im Vorwort hebt Heidrun Messerschmidt, als Vertreterin des Netzwerks, das politische Anliegen des Bandes hervor, nämlich die Förderung und Unterstützung von Frauen bei der Planung und Durchführung ihrer beruflichen Karriere. Die wissenschaftlich verorteten Herausgeberinnen Gertraude Krell, Daniela Rastetter und Karin Reichel beziehen sich in der darauf folgenden Einleitung auf genau diese Parteinahme kritisch und betonen die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Bearbeitung dieser Fragestellung. Sie argumentieren im Folgenden gegen jene Vorbehalte, die das Thema Frauen und Karriere besonders unter dem Label „Karrierefrau“ innerhalb der „gleichstellungspolitisch Engagierten“ hervorrufen (S. 13). Die dabei genannten Kritikpunkte betreffen vor allem die mangelnde kritische Auseinandersetzung und thematische Eingrenzung. Die Einführung auf privilegierte Frauen gehe, so Krell, Rastetter und Reichel, jedoch nicht zu Lasten „dringlicherer gleichstellungspolitischer ‚Baustel-

len““ (S. 13), sondern ist angesichts der nach wie vor bestehenden Ungleichheit an dieser Stelle ein (unter vielen) notwendig zu bearbeitendes gleichstellungspolitisches Thema. Die Verknüpfung einer weiblichen Interessenpolitik mit wirtschaftlichen Perspektiven lässt jedoch häufig, so stimmen die Herausgeberinnen zu, eine (selbst-)kritische bzw. (selbst-)reflexive Haltung vermissen (S. 13). So unterstellt die Auseinandersetzung mit Karrierehindernissen, dass Führungs- und Machtpositionen in der Wirtschaft ein für alle Frauen wünschenswertes Ziel seien und es werde ignoriert, dass es auch Frauen gebe, die sich aus politischen Gründen gegen einen solchen Weg entschieden. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die differenzfeministischen Tendenzen in der Diskussion, welchen die Herausgeberinnen entgegenhalten, dass Frauen – und besonders Frauen in Machtpositionen – nicht die besseren Menschen seien und auch erfolgreiche Frauen wie die von Angela McRobbie beschriebenen „Top Girls“ sich zu oft auch als Hüterinnen sozialer Ungleichheit entpuppen.

Dieses Spannungsverhältnis zwischen eindeutiger Parteinahme und wissenschaftlicher Analyse kennzeichnet auch die neun weiteren Beiträge des Bandes. Potenzial für (selbst-)kritische Betrachtungsweisen findet sich besonders im ersten Beitrag von Gertraude Krell, der mit kritischer Begriffsreflexion auch die anderen Autor_innen herausfordert.

Krell untersucht mit Bezug auf Foucault die diskursive Hervorbringung der zentralen Begriffe „Geschlecht“, „Führung“ und „Karriere“ in den einschlägigen Fachbüchern und fokussiert damit auf die „Deutungskämpfe“ in der Forschung. Sie positioniert sich in der Diskussion um die Konstruktion der Kategorie Geschlecht in der Frauen- und Geschlechterforschung und damit zugleich als Kritikerin differenztheoretischer Positionen. Sie zeigt, dass entsprechende Annahmen wie z. B. jene, dass Frauen anders führten als Männer, wissenschaftlich nicht haltbar sind. An der diskursiven Verschränkung der Begriffe „Karriere“ und

„Geschlecht“ kann sie zudem zeigen, dass und wie Diskurse ihren Gegenstand erst erschaffen (S. 24). Besonders kritisch wendet sie sich individualisierten Sichtweisen zu, die dazu neigen, die strukturellen und androzentrischen Karrierebedingungen unberücksichtigt zu lassen, Frauen defizitär zu konstruieren und auf diese Weise lediglich „Pseudoerklärungen und -lösungen“ hervorzubringen. So konstatiert Krell, dass „völlig unterschiedliche Perspektiven [...] zu völlig verschiedenen Schlussfolgerungen hinsichtlich des Handlungsbedarfs führen“ (S. 28).

Die weiteren Artikel widmen sich dem Zusammenhang von Geschlecht, Karriere, Macht und Organisation entlang drei thematischer Felder: *Gender Pay Gap*; Frauen in Aufsichtsräten; Subjektives Handlungspotenzial von Frauen.

Der Beitrag von Anett Hermann und Guido Strunk setzt sich mit der Grundsatzfrage auseinander, ob Geschlecht bei der Karriere eine Rolle spielt und beantwortet diese am Beispiel der Karriereverläufe von Absolventinnen der Wirtschaftsuniversität Wien positiv. Das Ergebnis überrascht kaum, kann jedoch theoretisch mit Pierre Bourdieus Habituskonzept und methodisch durch eine aufwendig angelegte Längsschnittstudie sowie biographische Interviews überzeugend fundiert werden. Verglichen wurden sogenannte „virtuelle Zwillinge“, also jeweils ein männlicher und ein weiblicher Absolvent aus dem Jahrgang von 1990 in Österreich, die trotz gleicher Voraussetzungen und ähnlicher habitueller Dispositionen deutliche Unterschiede im objektiven Karriereverlauf (Gehalt und Führungsverantwortung) aufweisen.

Einer sehr ähnlich angelegten Forschungsfrage, jedoch weniger methodologisch breit angelegt, geht Susan Ulbricht im dann folgenden Artikel nach. Leitende Frage des Beitrags ist, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufseinstieg von Absolvent_innen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen gibt. Zugrunde gelegt werden Daten von 2007 aus Deutschland. Sie stellt fest, dass in der Phase des ersten Beschäftigungsverhältnisses signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern auftauchen, wobei Frauen sowohl objektiv wie auch – und das ist neu – subjektiv einen schlechteren Einstieg aufweisen. Auf die Frage, was genau in der Bewerbungsphase geschieht, in die Männer wie Frauen gleichermaßen hoch motiviert und qualifiziert eintreten und die Frauen objektiv und subjektiv schlechter gestellt verlassen (S. 77), kann das qualitative Forschungsdesign jedoch leider keine Antwort geben.

Auch Anne Busch und Elke Holst widmen sich dem *Gender Pay Gap* in Führungspositionen in Deutschland. Zur Erklärung des Verdienstrahls von Frauen ziehen sie die geschlechtliche

Arbeitssegregation heran und fragen, ob und inwiefern diese zur Ungleichbezahlung der Geschlechter beitrage (S. 81ff.). Als Untersuchungsmethode greifen sie ebenfalls auf statistische Daten zurück. Die Autorinnen verbleiben damit nach eigenen Angaben auf einer „deskriptiven“ Ebene. Wenig überraschend bestätigen die Autor_innen, dass die berufliche Geschlechtersegregation „eine wichtige Bestimmungsgröße“ für die Ungleichbezahlung von Frauen in Führungspositionen darstellt. Ihr Hinweis an die Praxis lautet, Frauentätigkeiten müssen aufgewertet, männliche Positionen und Bereiche auch mit Frauen besetzt werden (S. 93f.). Neu ist diese Forderung nicht. Wie genau diese Aufwertung erfolgen kann, lassen die Autor_innen jedoch offen.

Den nächsten thematischen Abschnitt des Bandes leiten Katrin Hansen, Andrea D. Bührmann und Vibeke Heidenreich mit der Frage ein, was Deutschland im Hinblick auf die Frauenquote in Aufsichtsräten von Norwegen lernen kann, das immer wieder als *Best-Practice-Beispiel* herangezogen wird. Der Vergleich zwischen den zwei Ländern ist sehr aufschlussreich und verschafft neue, differenzierte Einblicke in die Debatten. Im Hinblick auf die betriebswirtschaftliche These, dass allein die Anwesenheit von Frauen Diversität und damit Produktivität fördere, warnen die Autorinnen vor Naturalisierungen und erklären, dass es eben nicht reiche, Aufsichtsräte für Frauen zu öffnen. Um tatsächlich mehr Diversität in Aufsichtsräten zu erhalten, müssen diese „über eine kleine Elite mit einem sehr engen Kompetenzprofil hinaus“ erweitert werden (S. 117). Interessant und begrüßenswert sind die abschließenden Hinweise für die Praxis sowie das Aufwerfen offener Fragen für die weitere wissenschaftliche Forschung.

Auch der folgende Artikel widmet sich Frauen in Aufsichtsräten. Jana Oehmichen wirft die Frage nach den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten auf und untersucht, ob eine Quote an den richtigen Stellen ansetzt (S. 124). Im Hinblick auf die Frage, welche Maßnahmen eine Steigerung des Frauenanteils bewirken könnten, wägt Oehmichen die Vor- und besonders die Nachteile verschiedener Quotenregelungen ab und wirbt schließlich dafür, „Transparenz“ als neues Verfahren einzuführen. Eine „Transparenzverpflichtung“ wäre ihrer Ansicht nach in der Lage, eine öffentliche Diskussion anzuregen und den sozialen Druck auf die Unternehmen zu erhöhen (S. 133). So könnte eine Veröffentlichung der Bewerber_innenzahlen bereits eine Veränderung bewirken. Insgesamt ist es ein Vergnügen, hier auf innovative und weiter zu diskutierende Lösungsvorschläge zu stoßen.

Der letzte thematische Block des Bandes wird von Andrea Ruppert und Martina Voigt eingelei-

tet, die das Verhandlungsverhalten von Frauen in den Vordergrund rücken. Mittels einer Online-Befragung wollen sie aufzeigen, inwiefern dieses zu ungleichen Gehalts- und Aufstiegsmöglichkeiten führt. Die Autorinnen nehmen die androzentrischen Rahmenbedingungen von Karriere als gegeben und fragen, wie Frauen innerhalb dieser Bedingungen bestehen können. Ziel des Artikels ist es, die „Handlungsspielräume und Potentiale, die weibliche Führungskräfte nutzen können, um ihre Karriere und ihr Gehalt positiv zu beeinflussen“, aufzudecken (S. 152). Dabei vertreten sie einen defizitorientierten Ansatz, der das männliche Erfolgsmodell zum Maß nimmt. Der Schlüssel im Erfolg liege, so das Zwischenfazit, in der Selbstdarstellung der Akteure. Der an dieser Stelle notwendig entstehenden Frage, ob es neben dem subjektiven Handeln der weiblichen Akteure noch andere Faktoren gibt, die die Verhandlungssituation beeinflussen, wollen sie mit experimentellem Forschungsdesign in zukünftiger Forschung nachgehen.

Auch der Beitrag von Doris Cornils und Daniela Rastetter widmet sich den Handlungsspielräumen der Subjekte und fragt nach der Bedeutung von Emotionen im Management. Eingebettet ist diese Untersuchung in ein qualitatives Forschungsprojekt zum Thema „Mikropolitik und Aufstiegskompetenzen von Frauen“ (S. 158), dessen Forschungsdesign ausführlich beschrieben wird. Dies ist angesichts der eher statistisch orientierten Beiträge vorab eine interessante Abwechslung. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass Emotionen bei Männern und Frauen unterschiedlich gedeutet werden und geschlechtsspezifisch konnotiert sind. Schockierend sind die Forschungsergebnisse insbesondere im Hinblick auf eine erotisch-sexuelle Dimension. So zeigen die empirischen Beispiele, dass die Öffentlichmachung sexueller Belästigung zu einem beruflichen Nachteil werden kann, sodass Frauen in Führungspositionen diese eher „klein halten“ oder mit einem Lächeln übergehen (S. 168). Besonders interessant wird der Artikel durch das Einzelfallbeispiel Frau T., die an dem projektzugehörigen Coaching teilgenommen hat und u. a. einen strategischen Umgang mit verbaler Sexualisierung gelernt hat (S. 169f.). Das von den Autorinnen

entwickelte „mikropolitische Coaching“ kann zur gezielten Förderung weiblicher Führungskräfte eingesetzt werden und scheint besonders für die Praxis interessant.

Karin Reichel geht in dem abschließenden Beitrag der Frage nach, ob die in Unternehmen und Personalwesen geführte Debatte um die Folgen des demographischen Wandels dazu führen kann, Frauen mehr Chancen im Erwerbsleben zuzugestehen. Gerade die handlungsmächtigen Akteure haben jedoch, so argumentiert Reichel auf der Basis einer (mikro-)politischen Analyse, „wenig Veranlassung“, die bestehenden Verhältnisse zu verändern. Gerechtigkeitsnormen treten anhand der divergierenden Interessen im Betrieb zurück und „am Ende“, so das ernüchternde Fazit, „setzen sich die Akteur_innen bzw. Akteursgruppen durch, die über die meisten Machtressourcen verfügen und/oder“, so öffnet die Autorin die Tür wieder einen Spalt, „die besten Taktiken anwenden“ (S. 195).

Insgesamt handelt es sich um einen Sammelband, der wenige theoretische und viele empirische sowie auch praktische Dimensionen zum Themenkomplex von Frauen und Karriere vereint. Der Sammelband zeigt anhand von quantitativen Daten eindrücklich, dass die Benachteiligung von Frauen auf Führungsebenen nach wie vor eklatant ist. Die Engführung der Beiträge auf drei Themenfelder und die Tatsache, dass die einzelnen Vorträge sich in Fragestellung und methodologischem Vorgehen sehr ähneln, führt einerseits zu einer sehr dichten Argumentation und empirischer Überzeugungskraft, lässt jedoch andererseits einen breiteren Überblick sowie auch kritische und widersprüchliche Blickwinkel vermissen. Wünschenswert wäre es zudem gewesen, mehr Einblicke zu erhalten, die über die deskriptive Ebene hinausgehen und Erklärungen für gezielte Einflussnahme in der Praxis bieten. Zugleich belegt der Band, dass ein wechselseitiger Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis möglich ist und für beide Seiten fruchtbar sein kann. Spannend ist der Band damit für Praktiker_innen, die mit den Artikeln Zahlen und konkrete Hinweise für die Praxis an die Hand bekommen, sowie für Wissenschaftler_innen, die hier viele Ideen für ein Weiterdenken und -forschen finden.

Kontakt und Information

M.A., Julia Grulich
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Fach Soziologie
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
grulich@mail.uni-paderborn.de

Neuerscheinungen

Gerda Breuer, Julia Meer (Hg.), (2012): *Women in Graphic Design/Frauen und Grafik-Design 1890–2012*

608 Seiten, kart., 42,00 €, JOVIS Verlag, Berlin

Informelle Umfragen unter jungen GrafikdesignerInnen vermitteln den Eindruck, als sei die Problematisierung gleicher Chancen von Frauen in ihrem Fach überholt und die Behauptung, es gäbe (immer noch) strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern, obsolet. Der gegenwärtige Gesellschaftsvertrag unter neoliberalistischem Segel gilt als geschlechtermodernisiert, d. h., alte feministische Ziele scheinen ihnen darin längst integriert. Ist es daher überhaupt lohnenswert, die Ausbildungs- und Berufssituation von Grafikdesign unter frauen- und geschlechterspezifischer Perspektive zu untersuchen?

Das Recht auf Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und eigenständige Existenzsicherung scheinen sich Frauen besonders in kreativen Berufen in der Tat erobert zu haben. In der Kreativwirtschaft ist der Anteil von Frauen in Deutschland überdurchschnittlich hoch. Während sie in der Gesamtwirtschaft mit lediglich 7 % als Selbstständige verzeichnet sind, lag der Anteil der Gruppe der Selbstständigen 2008 in der Kreativwirtschaft zwischen 40 und 44 %. Das Arbeitsfeld Grafik- und Kommunikationsdesign machte dabei einen der bedeutendsten Teilbereiche dieser Sparte aus. Wie nun ist die Geschlechterfrage unter gesellschaftlichen Bedingungen zu beurteilen, in denen viele Ziele der historischen Frauenbewegungen anscheinend eingelöst wurden? Wie ist der Beruf der Grafikdesignerin in der neuen neoliberalistischen Politik zu beurteilen, an die die Berufssituation speziell von Frauen durchaus anschlussfähig ist?

Besonders Frauen fühlen sich vom Bereich der Kreativwirtschaft angezogen. Die Arbeit ist meist abwechslungsreich und fördert durch ihre autonome Struktur die Persönlichkeitsbildung. Da die meisten Kreativen selbstständig sind und/oder als Freelancer arbeiten, können sie ihre Arbeitszeit flexibler und das heißt autonomer gestalten, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf größere Chancen als in traditionellen, arbeitszeitlich festgelegten Berufen hat. Dual-Career-Couples können ihre Beziehung individueller gestalten und im Falle von Kindern die infrastrukturelle Betreuung unabhängig von starren vorgegebenen Arbeitszeiten „außer Haus“ terminieren.

Die diffuse Statuslage der jungen Generation zwischen Freiheit und Prekariat ist in Großstädten zudem „normal“ geworden, sie wird im globalen Wettbewerb um Innovation wenig hinterfragt. Heterogenität und diskontinuierliche Lebenswege, eine gewisse Planlosigkeit, werden als „natürlich“, ja als attraktiv empfunden. Wie alle der insgesamt 12 Interviews mit Designerinnen im Band „Women in Graphic Design/Frauen und Grafikdesign 1890–2012“ zeigen, erfordert der Beruf den vollen zeitlichen Einsatz. Designerarbeit mit ihrem impliziten Ausschließlichkeitsanspruch der ganzen Person setzt das Einverständnis des Lebenspartners voraus, fordert ein hohes Maß an Managementleistungen in der Regelung des Alltags auf beiden Seiten und finanzielle Ressourcen, die jungen DesignerInnen oft nicht zur Verfügung stehen. Erscheint diese Lage auf den ersten Blick geschlechterneutral, ist sie doch für Frauen ambivalent. Ihnen wird die Vereinbarkeitsproblematik häufig besonders angelastet.

Was die Sichtbarkeit von Frauen im Grafikdesign anbetrifft, zeigt sich hierin eine ähnliche Ambivalenz. Die Geschichte der Professionalisierung von Grafikdesignerinnen noch vor ihrer Zulassung zu Kunstakademien und Designschulen zeigt selbstverständlich gravierende Unterschiede gerade bei der Sichtbarkeit der Geschlechter. Dennoch – das kann der Band insbesondere durch das große Kompendium von Kurzmonografien vieler Grafikerinnen deutlich machen – haben Frauen häufig großen Erfolg auf dem Berufsmarkt und in der zeitgenössischen Publizistik gehabt. Es war aber dann wiederum die Rezeptionsgeschichte, die sie geradezu doppelt ausschloss. In der Rezeption der Designgeschichte spielen die großen Namen bis heute eine prägende Rolle. Was die kulturelle Repräsentanz von Frauen anbetrifft, hat sich im Diskurs der Sprechenden über Design nichts Wesentliches geändert. Auch heute noch sind vorwiegend Männer die Stars im Design. Die Designerverbände, die in ihrer Mitgliederstruktur eine Auswahl der Besten treffen, spiegeln diese traditionellen Denk- und Wahrnehmungsstrukturen wider. Ein Blick in die Mitgliederlisten des *Art Director's Club in Deutschland* oder der *Alliance Graphique Internationale (AGI)* lässt eine erschre-

ckende Diskrepanz zwischen dem unausgesprochenen Anspruch auf Geschlechtergleichheit und der realen Mitgliederstruktur erkennen. Diese Institutionen sind keineswegs vergeschlechtlicht, sondern immer noch mehr oder weniger *boy's clubs* mit Ausnahmefrauen. Präskriptiv und normativ sind sie nicht nur im Fall des Ein- und Ausschlusses der Mitglieder, sondern auch in der Wertigkeit der Teildisziplinen. Zum Beispiel sind in der AGI vorwiegend Plakatgestalter vertreten, Vertreter der Königsdisziplin im Grafikdesign, ein Bereich, der der Autorschaft des Designers den größten Spielraum lässt. Offensichtlich wird dieser Arbeitsbereich besonders von Männern angestrebt, während viele andere Tätigkeitsbereiche des Designs eher an den Rand geschoben oder von Frauen als Zuarbeiterinnen ausgefüllt werden. Ist dieser tendenzielle Ausschluss von den Fachinstitutionen ein unreflektiertes und eigentlich bedeutungsloses Relikt alter Zeiten oder reproduziert er Strukturen oder zumindest strukturelle Teilbereiche, die sich im Kern nicht geändert haben? Oder legen Frauen weniger Wert auf symbolisches Kapital (P. Bourdieu), sind sie stärker arbeitsbezogen oder auf die Verwirklichung ihrer Persönlichkeit konzentriert statt auf Ruhm und Ehre, wie dies einige Grafikdesignerinnen in den Interviews des Bandes suggerieren wollen? Reproduziert die alte Dichotomie zwischen dem

männlichen Künstlergenie und der anonymen Masse der Dienstleistung, in der vorwiegend Frauen arbeiteten, zwischen der männlich dominierten Avantgarde und dem großen Bereich der Arbeitswelt des Marktes, der auch für Frauen Erfolg und Anerkennung bereithielt, das alte Geschlechterregime?

Der Band versucht anhand einer Reihe von wissenschaftlichen Beiträgen, Interviews mit GrafikdesignerInnen und Kurzmonografien diesen Fragen nachzugehen. Grundsätzliches Ziel des Projektes ist es auch, Grafikdesign als eine eigenständige Berufsgruppe zu untersuchen. Da Frauen- und Geschlechterforschung fast ausschließlich in benachbarten Berufsgruppen wie der freien Kunst, der Architektur und im Produktdesign stattfand, soll dieser Band ein Einstieg in die Besonderheit dieses Berufsfeldes sein. Zugleich will die Untersuchung das weitverbreitete Vorurteil von der geringen Professionalität von Grafikdesignerinnen widerlegen, das der Grund dafür war, dass Frauen in der Rezeptionsgeschichte so wenig Beachtung fanden. Der Schwerpunkt der Auswahl von historischen Beispielen liegt daher eher auf der Qualität der Arbeiten und bei den heutigen Frauen auf erfolgreichen Vertreterinnen ihres Fachs. Eine soziologische Untersuchung über die heutige Kreativwirtschaft würde möglicherweise zu anderen empirischen Ergebnissen kommen.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Gerda Breuer
Bergische Universität Wuppertal
Fuhlrottstraße 10
42119 Wuppertal
breuer@uni-wuppertal.de

Elke Kleinau, Barbara Rendtorff (Hg.), (2012): *Eigen und anders – Beiträge aus der Geschlechterforschung und der psychoanalytischen Pädagogik*

204 Seiten, kart., 24,90 €, ISBN 978-3-8474-0001-1. Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Die Begegnung mit dem ‚Anderen‘ stellt ein anthropologisches Grundverhältnis dar. Menschen unterhalten Beziehungen zueinander, lehnen sich aneinander an, grenzen sich voneinander ab, ahmen sich gegenseitig nach oder passen sich an. Die Identität des Einzelnen wie der Gruppe erwächst aus der Differenz und der Abgrenzung, entwickelt sich also durch Konfrontationen und Irritationen in Beziehungen zu anderen Menschen, Dingen und vor allem: anderem Denken. ‚Anders‘ ist selbst ein relationaler Begriff, und da wir uns mit der Neutralität so schwer tun, heißt er im Prozess der Einschätzung und Bewertung letztlich immer: anders als ich, anders als ich denke oder will. Ob nun etwas als andersartig erlebt und mit welchen Bewertungen es konnotiert wird, variiert je nach Situationsdefinition, Deutungsmustern und Ordnungsleistungen, je nach subjektiven Vorverständnissen und der ei-

genen Selbstverortung. Das ‚Andere‘ ist somit eine Konstruktionsleistung des Subjekts, eine Abgrenzungsmaßnahme, ein aktives ‚Othering‘, und das Verstehen des ‚Anderen‘ ist eine Tätigkeit, die auf Akten des Selbstverstehens, der Selbstausslegung beruht. Geschlechterforschung und Psychoanalyse sind beide zentral, wenn auch je unterschiedlich mit dem Thema der Andersheit, Fremdheit und dem Verhältnis zum Anderen befasst, deshalb lohnt es sich zu prüfen, was sie jeweils zu der Frage beitragen können, wie sich die verschiedenen Differenzierungs- und Abgrenzungskategorien zueinander verhalten.

Die Herausgeberinnen sind die Netzwerkprofessorinnen Prof. Elke Kleinau, Institut für vergleichende Bildungsforschung und Sozialwissenschaften, Universität zu Köln, und Prof. Barbara Rendtorff, Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Paderborn.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Elke Kleinau
Universität zu Köln
Gronewaldstr. 2
50931 Köln
Tel.: (0221) 470-4732
elke.kleinau@uni-koeln.de

Uta Brandes, Michael Erlhoff (2011): My Desk is my Castle. Exploring Personalization Cultures

320 pages, Softcover, 29.90 € net, ISBN 978-3-0346-0774-2 ENG, 200 color, 30 b/w illus., 50 drawings, 16.5 x 24.0 cm

Kontakt und Information

Prof. Dr. Uta Brandes
Fachhochschule Köln
Ubierring 40
50678 Köln
brandes@kisd.de
Tel. Sekretariat: (0221) 8275-3607

My Desk is my Castle surprises with insights into cultural and gender-specific differences. The desk is a place of work and of action, but it also serves as a place to exhibit personal things and preferences. Thus it always characterizes a material and symbolic unity. The desk is not only very informative in itself, but must also be studied and

understood in the context of its cultural, gender-specific, and field-related surrounding. The focus of this study is a comparative analysis of the use of desks. Desks in insurance companies, banks, administrative authorities, call centers, and design studios in twelve countries on all continents were studied.

Rita Schäfer (2012): Gender und ländliche Entwicklung in Afrika. Eine kommentierte Bibliographie

504 Seiten, 39,90 €, ISBN 978-3-8258-5053-1, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage, Lit-Verlag, Münster

Diese kommentierte Bibliographie bietet in der dritten Auflage einen umfassenden und aktualisierten Überblick über die Geschlechterforschung und Entwicklungszusammenarbeit in ländlichen Gebieten Afrikas. Sie ist nach einzelnen Staaten und Regionen unterteilt.

Sie veranschaulicht die Gender-Dimensionen im Ressourcenmanagement und in der Arbeitsteilung. Landrechte, Marktzugang, agrarökologisches Wissen, Agrarberatung und die Partizipation in ländlichen Gremien werden unter Bezug auf Gender-Aspekte erläutert. Auch koloniale Eingriffe in ländliche Anbausysteme, die nachkoloniale Agrarpolitik, Landreformen und das „Land Grabbing“ sind zentrale Themen. Weitere Schwerpunkte sind die Auswirkungen von Entwicklungsprojekten und -programmen, von

Wanderarbeit und HIV/AIDS. Die Folgen des Klimawandels und der Bürgerkriege auf ländliche Gesellschaften, ihre Ernährungssicherung, Livelihood-Strategien und Ökonomien finden ebenfalls Beachtung.

Über 1.500 Titel werden kommentiert. Dafür wurden 180 Fachzeitschriften ausgewertet. Zudem werden zahlreiche Monographien und Sammelbände vorgestellt. Einzigartig ist die Dokumentation der Studien und Diskussionspapiere internationaler Forschungseinrichtungen sowie afrikanischer Wissenschaftler/-innen und Entwicklungsexperten/-innen.

Mit ihrer interdisziplinären Perspektive richtet sich diese Übersicht an Wissenschaftler/-innen und Mitarbeiter/-innen in Entwicklungsorganisationen.

Kontakt und Information

Dr. Rita Schäfer
marx.schaefer@t-online.de

Marion Heinz, Sabine Doyé (Hg.), (2012): Geschlechterordnung und Staat. Legitimationsfiguren der politischen Philosophie (1600–1850)

366 Seiten, geb., 59,80 €, ISBN-13: 978-3050043586, Akademie Verlag, Oldenbourg

Die Krisenerfahrungen der Moderne führen zum Rückgriff auf vormoderne Ordnungsvorstellungen, die jene Legitimationsdefizite kompensieren sollen, die im Zuge einer Dialektik der Aufklärung entstanden sind: Die emanzipatorische Kraft der Vernunft scheint sich in eine Instanz neuer Herrschaft zu verkehren, als deren Organ die als repressiv erfahrenen Ordnungsleistungen des Staates begriffen werden. Diese Situation begünstigt die Suche nach Kräften, die menschlichem Eingriff entzogen sind, und kommt der Rehabilitation von Naturvorstellungen entgegen, die sich der Welt des Menschen als normative

Ordnungsquelle anbieten. Inwieweit sich gerade die Geschlechterbeziehungen als Ausdruck solcher natürlicher Ordnung verstehen lassen, ist eine der zentralen Fragen einer kritischen feministischen Philosophie. Die Untersuchungen, die die AutorInnen dieses Bandes vorlegen, bewegen sich im thematischen Umkreis dieser Fragestellung: In der Art eines Kompendiums werden in Interpretationen von Texten der politischen Philosophie, die in der Epoche von 1600–1850 entstanden sind, paradigmatische Legitimationsfiguren herausgearbeitet und der feministischen Ideologiekritik zugänglich gemacht.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Marion Heinz
Universität Siegen
Adolf-Reichwein-Str. 2
57076 Siegen
heinz@philosophie.uni-siegen.de
Tel. Sekretariat: (0271) 740-3148

Rebecca Grotjahn, Beate Kortendiek, Mechthilde Vahsen (Hg.), (2012): Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten

Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Schwerpunktthema: Heft 1 2012, 4. Jahrgang – Vol. 4, 168 Seiten, ISSN: 1868-7245, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Die Vorstellung der künstlerischen Schöpfungskraft als ‚männliche Gabe‘ tradiert sich seit Jahrhunderten und nimmt Einfluss auf das Schaffen von Künstlerinnen und Künstlern. Die feministische Kunst offenbart diese Normierung und bietet dadurch Ansätze zur Auseinandersetzung mit dem (Selbst-)Verständnis von Kunst und Kunstschaffenden vor dem Hintergrund des anhaltenden Diskurses über Geschlecht. Die Beiträge in diesem Heft zeigen Beispiele einer solchen Herangehensweise aus unter-

schiedlichen künstlerischen Genres. Damit wird eine Diskussion eröffnet, die auch außerhalb heteronormativer Grenzen stattfindet und eine Vielfalt an Möglichkeiten und Geschlechtern zulässt. Der Themenschwerpunkt „Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten“ bildete letztes Jahr auch den thematischen Schwerpunkt der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zum 25-jährigen Gründungsjubiläum an der Universität Paderborn.

Kontakt und Information

Redaktion GENDER
Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft
c/o Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45117 Essen
Tel.: (0201) 183-6134
redaktion@genderzeitschrift.de

Sandra Beaufäys, Anita Engels, Heike Kahlert (Hg.), (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft

340 Seiten, kart., 34,90 €, ISBN 978-3-593-39596-8, Campus Verlag, Frankfurt/M., New York

Warum sind Frauen immer noch so selten auf Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu finden? Welche individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren tragen dazu bei, dass manche Frauen ihre Laufbahn in der Wissenschaft nicht bis an die Spitze verfolgen? Das Buch bringt Originalbeiträge aus aktuellen Forschungsprojekten zusammen, die sich mit den besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft beschäftigen und auf den verschie-

denen Laufbahnstufen untersuchen, wie dort geschlechtsspezifische Exklusionen erfolgen. Dabei geht es sowohl um die wissenschaftsinternen Faktoren, die Laufbahnen beeinflussen und Leitungsfunktionen in der Wissenschaft prägen, als auch um die erweiterten Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie sie zum Beispiel unter den Stichworten „Dual Career“ und „Hypermobilität“ erforscht werden.

Kontakt und Information

Dr. Sandra Beaufäys
Universität Bielefeld
sandra.beaufays@uni-bielefeld.de

Barbara Rendtorff, Claudia Mahs, Verena Wecker (Hg.), (2011): Geschlechterforschung, Theorien, Thesen, Themen zur Einführung

240 Seiten, kart., 27,90 €, ISBN-13: 978-3170212138, Kohlhammer, Stuttgart

Das Studienbuch gibt einen einführenden Überblick zum Stand der Geschlechterforschung in verschiedenen Disziplinen. Es eröffnet grundlegende Einblicke zum aktuellen Stand der Diskussion, erörtert zentrale und spezifische Fragestellungen und folgt der Geschichte der Geschlechterdebatte in den verschiedenen wissenschaftlichen Fächern. Dabei finden neben den Sozial- und Geisteswissenschaften auch die Natur- und Technikwissenschaften ausführliche Berücksichtigung. Das Buch erschöpft sich dabei nicht in einer Bestandsaufnahme, sondern greift beispielhaft aktuelle Forschungs- und Fragestellungen

auf, die ein Licht werfen auf die beeindruckende Themenvielfalt, die ergebnisreichen Einsichten, aber auch die zukünftigen Aufgaben der Geschlechterforschung. Das Glossar am Ende des Bandes erläutert die wichtigsten Begriffe aus dem Bereich der Geschlechterforschung und verweist auf hilfreiche weiterführende Literatur.

Prof. Dr. Barbara Rendtorff ist Professorin für Schulpädagogik und Geschlechterforschung an der Universität Paderborn; Dr. Claudia Mahs ist die Leiterin und Verena Wecker wissenschaftliche Mitarbeiterin des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn.

Kontakt und Information

Dr. Claudia Mahs
Zentrum für Geschlechterstudien/
Gender Studies Universität
Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Tel.: (05251) 602730
cmahs@mail.uni-paderborn.de
<http://upb.de/zentrum-gender>

Edgar Forster, Barbara Rendtorff, Claudia Mahs (Hrsg.), (2011): Jungenpädagogik im Widerstreit

212 Seiten, kart., 24,90 €, ISBN-13: 978-3170218079, Kohlhammer, Stuttgart

Seit Längerem wird in der pädagogischen Fachliteratur der Befund diskutiert, dass Mädchen im Bildungssystem erfolgreicher sind als Jungen. Wie ist dieses Phänomen zu erklären? Hat die Pädagogik die Grenzen und Unterschiede zwischen den Geschlechtern unterschätzt? Die Debatte über Jungen und ihre Probleme ist von einer stark vereinfachenden Gewinn-Verlust-Rechnung und einer dramatisierenden Tonlage gekennzeichnet, die die Komplexität des Themas eher verdecken als aufzuklären vermögen. Ziel des Buches ist es, aus unterschiedlichen Blickwinkeln den ak-

tuellen internationalen Forschungsstand und die thematischen Brennpunkte der aktuellen Jungendebatte zu erörtern. Daraus werden schließlich Perspektiven für eine kritische Pädagogik der Geschlechter für Jungen und Mädchen entwickelt.

Prof. Dr. Edgar Forster lehrt Erziehungswissenschaft an der Universität Fribourg. Prof. Dr. Barbara Rendtorff lehrt Schulpädagogik und Geschlechterforschung an der Universität Paderborn. Dr. Claudia Mahs ist Geschäftsführerin des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies an der Universität Paderborn.

Kontakt und Information

Dr. Claudia Mahs
Zentrum für Geschlechterstudien/
Gender Studies Universität
Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Tel.: (05251) 602730
cmahs@mail.uni-paderborn.de
<http://upb.de/zentrum-gender>

Ute Büchter-Römer (2012): Spitzenkarrieren von Männern in der Musik – Gespräche mit Pierre Boulez, Dietrich Fischer-Dieskau, Franz Müller-Heuser, Helmuth Rilling, Albrecht Mayer, Daniel Hope u. a.

Ricordi Verlag Top Musik 0312, ISBN978-3-938809-87-7

Wie gelangt ein Musiker an die Spitze der internationalen Musikwelt? Welche Ereignisse und Erlebnisse stellten die Weichen für seine Karriere? Nachdem Ute Büchter-Römer diesen Fragen bereits in Gesprächen mit berühmten Frauen der Musikwelt (Spitzenkarrieren von Frauen in der Musik, TOP 0311) nachgegangen ist, kommen nun 15 Komponisten und Musiker zu Wort. Ergänzt werden die Gespräche durch biographische Selbstaussagen weiterer berühmter Musiker sowie

durch eine Reflexion zum Verhältnis von Begabung, Sozialisation und Motivation. Zwischen den Lebensläufen lässt sich manche Parallele, manche Verwandtschaft ausmachen.

Vor allem aber beeindruckt und fesselt die Individualität und unverwechselbar persönliche Färbung jeder Geschichte. Sie alle erzählen von je eigenen Schlüsselmomenten des Erfolgs, von Rückschlägen und Neubeginn, und offenbaren doch einen ihnen gemeinsamen Motor: die Kraft der Musik.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Ute Büchter-Römer
Universität zu Köln
Buechter-Roemer@t-online.de

Journal
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Nr. 30/2012

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de