



*Frauen sehen fächerübergreifend - das Kompetenzzentrum
Frau und Technik der Hochschule Bochum analysiert, weshalb die
Wahrscheinlichkeiten unterschiedlich für den Automobilmarkt stehen*

Prinzip Gender –

veränderte Fachkulturen an Hochschulen

Ergebnisprozess

Gewinn für Frauen und
Wettbewerbsvorteile für
Hochschulen durch
Diversität fördern

Catalyst-Studie

Mangels Anreizsetzung
weiblicher Kompetenzen
auf europäischen
Fiktionsmärkten

Wissensmanagement

Wie können alle wissen, was
alle wissen? Neue Aufgaben
auf der 3. Welt Konferenz
der FII (Vortrag
erhalten)





ADA-Mentoring

Fachzeitschrift für Mentoring und Gender Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften
16. Ausgabe, 5. Jahrgang

Impressum

Herausgeber

Ada-Lovelace-Mentoring e. V.

Obere Römerhofstraße 82

61381 Friedrichsdorf

Telefon +49 (0) 6172.285413 · mobil 0179.3981518

info@ada-mentoring.de

www.ada-mentoring.de

Vorstand

Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich, Friedrichsdorf (Vorsitzende), Dr. Sybille Krummacher, Jülich (Vertreterin), Christel Buchinger, Gries (Finanzen), Helga Rudack, Dortmund, Dr. Carmen Leicht-Scholten, Aachen

Redaktion

Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich (SNM), verantw.;

Wolfgang Gollub

Layout

Dr. Susanne Ziegler, ziegler.s@nexgo.de

Titelseite: amaze, Köln

Titelfoto: Wolfgang Gollub

Druck

Print- und Media-Service Domrose Druck GmbH,
58089 Hagen

ISSN 1860-0522

ADA-Mentoring erscheint viermal jährlich. Die Abonnementsgebühren sind für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Seit 1997 wurde das Ada-Lovelace-Mentoring als ein Mentorinnen-Netzwerk aufgebaut mit dem Ziel, Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen; es wurde benannt nach der ersten Programmiererin von Rechenmaschinen, Ada Byron, Countess of Lovelace (1815 – 1852). Studentinnen und Auszubildende aus technischen Berufen präsentieren sich kleinen Gruppen von Schülerinnen als Modelle, informieren über Studien- und Ausbildungsbedingungen und erzählen die eigene Biografie.

2001 wurde der **Ada-Lovelace-Mentoring e. V.** gegründet; er wird in der Förderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaften durch Industrie, Hochschulen, Vereine und Verbände unterstützt und gibt die Fachzeitschrift **ADA-Mentoring** als Plattform für Mentoring und Gender Mainstreaming heraus.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. Nachveröffentlichungen einzelner Beiträge dieser Ausgabe können bei der Redaktion angefragt werden. Diese Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes bedarf der Zustimmung des Ada-Lovelace-Mentoring e.V.; mit der Einsendung bzw. Abgabe von Manuskripten und Bildmaterial erklärt sich die/der Autor/in einverstanden, dass diese vollständig oder teilweise in der Zeitschrift **ADA-Mentoring** veröffentlicht werden. Ebenso stimmt sie/er der Verwertung im Wege der digitalen Vervielfältigung und Verbreitung über Offline- oder Online-Produktionen zu.

Editorial 3

Mentoring

Studierende vernetzen sich: Erfahrungen mit inSight (Christina Karschti) 4

Im TANDEM zum wissenschaftlichen Erfolg – Mentoring für Wissenschaftlerinnen (Carmen Leicht-Scholten) 5

Ada-Lovelace-Mentoring e.V. – Neuer Vorstand tagt (Carmen Leicht-Scholten) 7

Abschluss des Mentoring-Projekts an der FH Dortmund (Bettina Long) 8

Prinzip Gender – Neue Hochschulpolitik und veränderte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik (Bettina Jansen-Schulz) 9

Wissensmanagement erforderlich – Ergebnis der 3. Wir-Konferenz (SNM) 12

Gender Mainstreaming

Gender and Science – Perspektiven für die Wissenschaft (Carmen Leicht-Scholten) 13

Stiftung Aufmüpfige Frauen (Sigrid Metz-Göckel) 16

Die Zukunft der Medizin ist weiblich (Laura Slevogt) .. 17

Bologna in der Schweiz (Ulrich Druwe) 18

Nebenjobs im Studium keine Ausnahme (Petra Selent) 20

Kompetenzzentrum Frau und Auto – drei Jahre interdisziplinäre Forschung (Doris Kortus-Schultes) ... 21

Vorurteile kennen keine Grenzen (SNM) 24

Als Mann mehr Respekt erfahren 25

Mehr Geld für Frauenförderung in NRW 25

Vorbildliche Frauen

Emilie du Châtelet, eine moderne Frau – geboren vor 300 Jahren (Claudine Hermann, Jean-Paul Hermann) .. 26

Hedwig Dohm – Schriftstellerin und Frauenrechtlerin (SNM) 29

Kovalevskaja-Preis 30

Sofja Wassiljewna Kovalevskaja – Hervorragende Mathematikerin (SNM) 30

Bücher – Neuerscheinungen

Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand 31

Peer Mentoring in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen 31

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

auch in dieser Ausgabe führen wir die Reihe „Vorbildliche Frauen“ fort, indem wir diesmal mit Emilie du Châtelet (S. 26) sowie Sofja Wasiljewna Kovalevskaja (S. 30) zwei herausragende Wissenschaftlerinnen und mit Hedwig Dohm eine der ersten feministischen Theoretikerinnen (S. 29) vorstellen.

Beeindruckend für uns Heutige sind bei der Beschäftigung mit diesen historischen Frauengestalten nicht allein deren Leistung und Mut zum selbstständigen Denken, sondern insbesondere auch deren Beurteilungen durch Zeitgenossen und die Widerstände, denen sie begegneten.

So schmerzt uns das Lob, das Voltaire, langjähriger Lebens- und Arbeitsgefährte von Emilie du Châtelet, ihr anlässlich ihres frühen Todes zollte. Wenn er bedauernd sagt, er habe „einen Freund verloren, einen großen Mann, dessen einziger Fehler es war, eine Frau zu sein“, dann wird mit diesem Dictum Frauen jegliches kreative und intellektuelle Potenzial abgesprochen und die Vernunft als männliche Eigenschaft grammatisch verbogen.

Vor mehr als hundert Jahre entlarvte Hedwig Dohm solche Äußerungen als Phrasen, „die, kraft männlicher Machtvollkommenheit zu Naturgesetzen gestempelt, die sozial begrenzte Stellung des weiblichen Geschlechts rechtfertigen sollen“.

Auch heute noch erweisen Phrasen, mit denen Frauen vom Konkurrieren gegen Männer abgehalten werden sollen, sich als medienwirksam, wie der Buch-Erfolg der ehemaligen „Tagesschau“-Sprecherin Eva Hermann erkennen läßt.

Frankreich immerhin zeigt Stolz auf die Leistung von Emilie du Châtelet und ehrt sie anlässlich ihres 300. Geburtstages mit zahlreichen Veranstaltungen.

Foto: Jean-Paul Hermann



Professorin Dr. Claudine Hermann und Dr. Jean-Paul Hermann – hier gemeinsam mit Chefredakteurin Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich (links) – schreiben in dieser Ausgabe von ADA-Mentoring über Werk und Leben der großen französischen Wissenschaftlerin Emilie du Châtelet.

Die mangelnde Bereitschaft, Leistungen heutiger Frauen zu würdigen, findet sich allerdings in nur wenig veränderter Ausprägung diesseits und jenseits nationaler Grenzen wie in einer neuen Catalyst-Studie für alle westeuropäischen Länder bestätigt wurde (S. 24 ff.). Persönliche Erfahrungen mit mangelndem Respekt gegenüber Frauen wurden einem Wissenschaftler bewusst, nachdem er sich von einer Frau in einen Mann gewandelt hatte und nun bemerkte, dass er sogar einen ganzen Satz zu Ende sprechen durfte, ohne von einem Mann unterbrochen zu werden (S. 25).

Frauen ausreden zu lassen und ihnen zuzuhören, das empfiehlt sich zumindest für Autobauer/innen – wenn nicht aus Höflichkeit, dann aufgrund der Untersuchungsergebnisse des Kompetenzzentrum Frau und Auto an der Hochschule Niederrhein, aus denen hervorgeht, dass die Nachfrage nach Autos durch Frauen wächst (S. 21 ff.).

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!
Ihre

Sylvia Neuhäuser-Metternich

Studierende vernetzen sich: Erfahrungen mit inSight

An der Fachhochschule Bochum gehört ein Mentoring-Programm, an welchem Mentor/innen und Mentees im Verhältnis 1:1 teilnehmen, zum Studienangebot für Studierende der Wirtschaftswissenschaften und verschiedener technischer Studiengänge. Der Name *inSight* steht für Ziele und Inhalte des Programms: Mentees – Schüler/innen bzw. Studierende – gewinnen einen Einblick (*insight*) in Studium bzw. Berufsleben, das jeweils für sie in Sicht (*in sight*) ist. In der 7. Ausgabe (August 2004) von *ADA-Mentoring* haben wir bereits auf dieses Programm hingewiesen, welches durch die Stiftung Mercator gefördert wird (siehe 14. Ausgabe, Mai 2006). Im Folgenden werden die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse zusammengefasst.



inSight ist abgestimmt auf das Studien-, Informations- und Beratungsangebot der FH Bochum. Es zielt auf den Auf- und Ausbau von Schlüsselkompetenzen und thematisiert die persönliche Zielsetzung und Zielerreichung der teilnehmenden Mentees. Das Genderprinzip, dem sich alle Institutionen der Hochschule verpflichtet haben, verfolgt die gerechte Teilhabe beider Geschlechter an Studium, Beruf und Karriere. Für *inSight* bedeutet dies die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Programm. Durch den geschlechterübergrei-



fenden Dialog sollen die Teilnehmer/innen für den Themenkomplex „Frauen und Männer gestalten gemeinsam die Zukunft“ sensibilisiert werden.

Evaluation

Bis zum Ende des Jahres werden die ersten Ergebnisse der Langzeitevaluation vorliegen. Die Studie wird sich auf Daten einer Vorher-Nachher-Messung im Vergleich zu einer Kontrollstichprobe stützen. Alle Mentees bewerten vor Beginn und nach Beendigung des Mentoring mit Hilfe eines Fragebogens die Entwicklung ihrer Schlüsselqualifikationen in den Bereichen methodische, soziale/kommunikative und persönliche Kompetenzen, Genderkompetenz und Selbstwirksamkeit. Innerhalb dieser Evaluation wird erstmalig die Operationalisierung von Genderkompetenz umgesetzt. Nach Abschluss des Mentoring wird zusätzlich eine Programmevaluation unter Beteiligung aller Tandems durchgeführt.

Erfolge werden schon jetzt verzeichnet. So berichtet eine Wirtschaftsstudentin mit dem Schwerpunkt „Personal“ aus dem fünften Semester, dass sie durch ihren Mentor, der in einem international agierenden Großkonzern im Ruhrgebiet tätig ist, bereits nach knapp drei Monaten den Einstieg in ein großes Netzwerk geschafft habe. Ein Elektrotechnik-Student konnte Einblicke in den Berufsalltag anhand einer

Projektarbeit im Unternehmen seines Mentors gewinnen. Durch das Mentoring-Programm wurde dabei eine insgesamt engere Zusammenarbeit zwischen dieser international tätigen Organisation und der FH Bochum initiiert.

Am Programm nehmen außergewöhnlich engagierte Mentor/innen teil. Die Gewinne für die Studierenden resultieren aus zahlreichen Angeboten wie z. B. speziell organisierten Assessment-Center-Trainings oder der Vermittlung von Praktika, die teilweise sogar im asiatischen Raum ausgeübt werden können.

Als weiteres Erfolgsmerkmal dieses Programms kann die hohe Beteiligung von Mentor/innen und Mentees an den Zusatzangeboten betrachtet werden. Im Abstand von ca. zwei Monaten werden Netzwerktreffen und Themenabende veranstaltet. Während die Netzwerktreffen im informellen Rahmen stattfinden und zum persönlichen Austausch gedacht sind, wird an den Themenabenden in Form eines Workshops inhaltlich gearbeitet und diskutiert.

Da das Mentoring zweimal im Jahr, jeweils zum Semesterbeginn, startet, werden die Beteiligten von zwei Staffeln zu den Veranstaltungen eingeladen. Damit wird ein Austausch zwischen Programmneulingen und erfahrenen Personen ermöglicht, was von allen positiv bewertet wird.

Bindung an Hochschule und Netzwerke

Die Mentor/innen haben zum großen Teil selbst an der FH Bochum studiert. Für viele Ehemalige bietet das Mentoring die Chance, den Kontakt zur Hochschule wieder herzustellen. Einige ziehen sogar in Erwägung, als Dozent/in dort tätig zu werden. Eines der von den Mentor/innen am meisten genannten Motive zur Teil-

nahme an inSight ist die Möglichkeit zur Vernetzung. Viele sind auch daran interessiert, potenzielle Mitarbeiter/innen über diesen Weg kennenzulernen und an das Unternehmen heranzuführen.

Bisher haben insgesamt 54 Tandems an inSight teilgenommen. Die Zahl der männlichen Experten ist dabei fast viermal so groß wie die der weiblichen. Auf der Studierendenseite besteht ein ausgewogeneres Verhältnis. Es gibt 20 geschlechtergemischte Tandems, und 34 sind hinsichtlich des Geschlechts homogen konstituiert. Ein wichtiges Anliegen für die Zukunft besteht darin, mehr Frauen für die Aufgabe der Mentorin zu gewinnen.

Interessierte Mentorinnen und Mentoren sind herzlich eingeladen, sich bei der Koordinatorin zu melden!



Foto: privat

Christina Karschti, Diplom-
Psychologin
Koordinatorin inSight

inSight@fh-bochum.de
www.fh-bochum.de/insight



Foto: privat

Projektleitung:
Professorin Dr. Andrea Mohnert
Fachhochschule Bochum
Institut für Zukunftsorientierte
Kompetenzentwicklung – IZK
andrea.mohnert@fh-bochum.de ♦

Im TANDEM zum wissenschaftlichen Erfolg – Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Gut zwei Jahre nach seinem Start zeichnet sich für TANDEMplus, das hochschulübergreifende Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, eine Erfolgsgeschichte ab. Die RWTH Aachen bietet in Kooperation mit der Technischen Hochschule Karlsruhe und der Fraunhofer Gesellschaft in München dieses Programm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen an. Mit den Instrumenten des Mentoring, von Trainings und Netzwerktreffen werden Postdoktorandinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen in der Planung und Entwicklung ihrer Karriere in der Wissenschaft unterstützt und gefördert (vgl. ADA-Mentoring, 10. Ausgabe, 2005, S. 4). Jetzt gibt es mit TANDEM

plusMED auch für Medizinerinnen ein entsprechendes Angebot.

Im Rahmen eines einjährigen Programmdurchlaufs werden maximal 15 Teilnehmerinnen aufgenommen. An der Seite erfahrener Professor/innen vertiefen sie in einer Mentoringbeziehung ihre Kenntnisse des Wissenschaftsbetriebes und erweitern ihren Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken. Zusätzlich werden ihnen ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm mit vier Trainingsmodulen zu laufbahnrelevanten Themen sowie verschiedene Netzwerktreffen zu Erfahrungsaustausch, Vernetzung und gegenseitiger Unterstützung angeboten.

Die inzwischen 43 Teilnehmerinnen des Programms kommen aus vier Fachbereichen, wobei die Natur- und Ingenieurwissenschaften überwiegen. Beim ersten Durchgang haben sieben

Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich Naturwissenschaften, drei Ingenieurwissenschaftlerinnen, vier Medizinerinnen und eine Geisteswissenschaftlerin teilgenommen. Beim zweiten Durchgang war keine Medizinerin beteiligt, allerdings acht Naturwissenschaftlerinnen, vier Ingenieurwissenschaftlerinnen und zwei Geisteswissenschaftlerinnen mit Forschungsbezug und wissenschaftlicher Einbindung in der Technik. Im dritten Durchgang sind acht Ingenieurwissenschaftlerinnen, vier Naturwissenschaftlerinnen sowie eine Wirtschaftswissenschaftlerin vertreten.

Positive Bilanz

Das von der RWTH Aachen initiierte Projekt wurde für eine Laufzeit von 3 Jahren durch das Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW gefördert. Es ist am Soziologischen Institut der

RWTH Aachen angesiedelt und wird durch eine wissenschaftliche Begleituntersuchung evaluiert, aus der eine erste positive Bilanz resultiert. Von den 15 Mentees des ersten Durchgangs haben inzwischen sechs Frauen eine Professur bzw. eine Vertretungsprofessur an einer Hochschule erhalten.

TANDEMplusMED

Auf Grund der hohen Nachfrage von Medizinerinnen nach Aufnahme in das Programm wurde im Dezember 2005 das Mentoring-Programm TANDEMplusMED am Universitätsklinikum der RWTH Aachen etabliert und beim Dekanat der Medizinischen Fakultät Aachen angesiedelt. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt durch Univ.-Professorin Dr. med. Marie Christine Seghaye, Direktorin der Klinik für Kinderkardiologie des Universitätsklinikums Aachen. Die Projektleitung und Evaluierung des Programms liegt bei Dr. Carmen Leicht-Scholten am Institut für Soziologie der RWTH Aachen.

TANDEMplusMED richtet sich an Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen verschiedener Fächer der Medizin des Universitätsklinikum Aachen mit dem Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer beruflichen Laufbahnplanung zu unterstützen, um langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Medizin zu erhöhen.

Für die erste Gruppe hatten sich insgesamt 24 Nachwuchswissenschaftlerinnen beworben, von denen 11 Frauen im Alter von 31 bis 47 Jahren in das Programm aufgenommen wurden. Die Wissenschaftlerinnen kommen aus der Neurologie, der Inneren Medizin, der Medizinischen Psychologie, Chirurgie, Anästhesie und aus der Dermatologie. Die insgesamt vier weiblichen und sieben männlichen Mentoren kommen aus dem gesamten Bundesgebiet, der Schweiz und den USA.

Mitte November endet die Bewerbungsfrist für die zweite Runde, in der ab Januar 2007 jüngere

Wissenschaftlerinnen aufgenommen werden sollen, die in ihrer Laufbahn noch nicht so weit fortgeschritten sind.

Dr. Carmen Leicht-Scholten
Projektleitung
tandemplus@rwth-aachen.de
www.tandemplus.de

Dr. Henrike Wolf
Koordinationsstelle
TANDEMplusMED
tandemplusmed@ukaachen.de
www.tandemplusmed.ukaachen.de

Dr. Carmen Leicht-Scholten ist seit April 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Methoden der empirischen Sozialforschung am Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Sie hat die wissenschaftliche Leitung der Mentoring-Programme TANDEMplus und TANDEMplusMED. Nach einer Ausbildung und dem Studium der Politischen Wissenschaften, Soziologie und Romanistik in Heidelberg, Aachen und Sevilla, hat sie am Lehrstuhl Politische Wissenschaft der Universität Hamburg über die Wirkung der Verfassungsrechtsprechung auf Politik und Gesellschaft promoviert. Von 1998 bis 2004 arbeitete sie freiberuflich als Referentin und Dozentin in der Beratung und politischen Bildung, unter anderem als Lehrbeauftragte an den Katholischen Fachhochschulen Nordrhein-Westfalen.

Zu ihren aktuellen Forschungsthemen gehören Mentoring, Wissenschaftsdisziplinen und Geschlecht, Gender Mainstreaming an Hochschulen, Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Technik.

Seit April 2006 bringt sie Ihre Kenntnisse und Erfahrungen auch in die Vorstandsarbeit des Ada-Lovelace-Mentoring e.V. ein, wo sie schwerpunktmäßig für die Zertifizierung von Mentoring-Programmen verantwortlich ist.



Foto: RWTH Aachen

Univ.-Professorin Dr. Marie Christine Seghaye (Wissenschaftliche Beirätin TANDEMplusMED), Dr. Carmen Leicht-Scholten (Wissenschaftliche Projektleitung), Diplom-Biologin Astrid Rose (Referat Forschung, Dekanat der Medizinischen Fakultät der RWTH), Diplom-Ingenieurin Marlies Diepelt (Gleichstellungstelle), Dr. Henriette Wolf (Projektkoordination) (von links nach rechts)

Ada-Lovelace-Mentoring e.V. – Neuer Vorstand tagt

Im April 2006 war an der Humboldt-Universität zu Berlin die 4. Ordentliche Mitgliederversammlung des Ada-Lovelace-Mentoring e. V. durchgeführt und ein neuer Vorstand gewählt worden. Am 1.9.2006 trafen sich die neuen Vorstandsmitglieder gemeinsam mit den Vertreter/innen der Hauptsponsoren in Bergisch-Gladbach, um in einer Klausurtagung die künftige Positionierung und Profilierung des Vereins zu formulieren sowie eine Aufteilung der Arbeitsaufgaben innerhalb des Vorstands zu vereinbaren.

Aus Aachen, Berlin, Bochum, Dortmund, Jülich und München waren sie angereist, um in der Klausurtagung in Bergisch-Gladbach über die Weiterentwicklung des Ada-Lovelace-Mentoring e. V. zu beraten. Der 2001 gegründete

Verein widmet sich der Förderung von Mädchen und Frauen in Naturwissenschaft und Technik, insbesondere durch die Initiierung und Stärkung von Mentoring-Programmen sowie den Aufbau eines bundesweiten Netzes unter Beteiligung von Schulen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Unternehmen und Fachverbänden, mit denen interdisziplinäre Kooperationen eingegangen werden. So sind in die Vorstandsarbeit folgerichtig auch Vertreterinnen und Vertreter der unterschiedlichen Interessensgruppen eingebunden.

Erste Vorsitzende des Vereins ist Frau Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich, die am Fachbereich Informations- und Elektrotechnik der Fachhochschule Dortmund eine Professur zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen, Gender Mainstreaming

und Mentoring in der Bildungswerbung vertritt. Die zweite Vorsitzende, Dr. Sybille Krummacher, betreut derzeit im Internationalen Büro des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Forschungszentrum Jülich die Forschungsk Kooperationen mit der Türkei und dem Nahen Osten; sie bringt langjährige Erfahrungen der Aufbauarbeit in der Chancengleichheitspolitik der außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit. Christel Buchinger, selbstständige Beraterin für Gender Mainstreaming und Gender Kompetenzentwicklung an Hochschulen und in Unternehmen, die zum neuen Finanzvorstand gewählt worden war, konnte leider an der Klausurtagung nicht teilnehmen. Dr. Carmen Leicht-Scholten hat die wissenschaftliche Projektleitung der Mentoring Programme TANDEM, TANDEM



Foto: Ada-Lovelace-Mentoring e. V.

Vorstandsmitglieder des Ada-Lovelace-Mentoring e.V. während der Klausur-Tagung von links nach rechts: Helga Rudack (Ruhr-Uni Bochum), Susanne Kiefer (Siemens AG), Dr. Sybille Krummacher (Forschungszentrum Jülich), Professorin Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich (FH Dortmund), Dr. Carmen Leicht-Scholten (RWTH Aachen) und Wolfgang Gollub (Arbeitgeberverband Gesamtmetall)

plus und TANDEMplusMED an der RWTH Aachen; und Helga Rudack ist Koordinatorin der Mentoring-Programme mentoring³ und Peer Mentoring an der Ruhr Universität Bochum. Als assoziiertes Vorstandsmitglied vertritt Diplom-Ingenieurin Susanne Kiefer, Leiterin der Hochschulförderung bei Corporate Personnel, Siemens AG, die Interessen eines global agierenden Unternehmens, das sich für die gezielte Nachwuchsförderung von Frauen im Ingenieurberuf einsetzt. Dieses Engagement kommt nicht nur im firmeneigenen Mentoring-Programm YOLANTE, sondern auch in der

Unterstützung des Ada-Lovelace-Mentoring e. V. zum Ausdruck. Diplom-Pädagoge Wolfgang Gollub, beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall u. a. verantwortlich für das THINK ING-Netzwerk, verbindet dessen Initiativen MINT-EC, „Science on Stage“ und „Nanotechnologie und Schule“ mit dem Ada-Lovelace-Mentoring e. V.

Für das kommende Jahr hat sich der Vorstand das Ziel gesetzt, die vom Verein initiierte und bereits seit fast zwei Jahren mit mehreren Veranstaltungen geförderte und koordinierte Diskussion zum Thema „Qualitätsmanagement im Mentoring“ zu

einem Zertifizierungsprozess zu führen. Damit werden die Qualität von Mentoring-Programmen gesichert und die bestehenden Standards für alle transparent gemacht. Die Arbeitsgemeinschaft „Qualitätsmanagement im Mentoring“, an der auch Mitglieder des Forum Mentoring e. V. beteiligt sind, traf sich zu ihrem 5. Workshop am 11.9.2006 in Berlin in den Räumen des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall.

Dr. Carmen Leicht-Scholten
carmen.leicht@soziologie.rwth-aachen.de

www.ada-mentoring.de ◆

Abschluss des Mentoring-Projekts an der FH Dortmund

An der FH sind in den vergangenen eineinhalb Jahren 24 Studentinnen in den Genuss einer sehr individuellen Betreuung gekommen, dank eines Mentoring-Projekts, das durch das nordrhein-westfälische Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert und Anfang Oktober abgeschlossen wurde (vgl. ADA-Mentoring, 9. Ausgabe 2005, S. 20, und 10. Ausgabe 2005, S. 4 f.).

Über zehn Monate hinweg stellen sich 24 Berufspraktikerinnen aus der Region als Mentorin zur Verfügung. In persönlichen Treffen, per Telefon und Mail gaben sie ihr Wissen und ihre Erfahrung an jeweils eine Studentin weiter. In einem Rahmenprogramm wurden Seminare zu berufsrelevanten Themen wie Kommunikation, Selbstmarketing und Sprecherziehung angeboten.

Die jungen Frauen lernten durch den Kontakt zur Mentorin vor allem deren Tätigkeitsfeld kennen und bereiteten sich auf

den eigenen Berufseinstieg vor, indem sie Netzwerke knüpften und zukünftige Karriereschritte planten.



Foto: privat

Bettina Long

Die meisten haben diese Ziele zumindest teilweise erreicht. Inzwischen haben 12 Mentees ihr Studium abgeschlossen, acht stehen im Beruf, vier sind auf der

Suche nach einer passenden Stelle.

Aber nicht nur die 24 Studentinnen, sondern auch andere Studierende profitierten indirekt, denn an der FH Dortmund wird jetzt ein Career Service für alle Studierenden vorbereitet. Durch das Mentoring haben die Organisator/innen viel über die Bedürfnisse der Studierenden gelernt und den Kontakt zu den regionalen Firmen gestärkt.

Und noch einen anderen Nutzen hatte das Mentoring: Die Studentinnen und Absolventinnen haben Werbung für die Fachhochschule gemacht. Viele Mentorinnen waren beeindruckt davon, wie qualifiziert und zielgerichtet die Studentinnen arbeiten.

Bettina Long, Diplom-Sozialwissenschaftlerin

bettina.long@fh-dortmund.de ◆

Prinzip Gender – Neue Hochschulpolitik und veränderte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik

Seit 2004 werden an der Universität Lüneburg Maßnahmen gebündelt, mit denen eine strukturelle Implementierung von Genderkompetenz in Lehre und Studium, in Forschung und Transfer sowie in die Organisation der Hochschule¹ angezielt und genderorientierte Fachkulturen² entwickelt werden. Leitend ist dabei der hochschuldidaktische Ansatz des „Integrativen Genderings“, in dem Genderaspekte im universitären Alltag berücksichtigt und integriert und nicht nur additive Genderangebote oder Angebote für Frauen gemacht werden.

Naturwissenschaftlich-technische Studiengänge

Das Ingenieur/innenstudium ist nach wie vor nur an der Technik und zu wenig an anderen Bildungsbedürfnissen von Studierenden und Bildungsbedarfen der Wirtschaft ausgerichtet. Der immer noch vorherrschende Lehrhabitus unterstreicht Dominanz, Distanz und Hierarchie; Fachinhalte werden aneinandergereiht, und durch eine traditionelle Didaktik werden soziale Kompetenzen sowie eigenständiges wissenschaftliches und ganzheitliches Denken zu wenig gefördert. Dadurch werden viele Frauen – aber auch Männer – demotiviert, ein solches Studium aufzunehmen. Frauen werden durch diese Fachkultur, die Strukturen, die Technikleitbilder und den Habitus der Lehrenden weniger eingebunden als Männer. Das Ingenieur/innenstudium muss attraktiver werden, indem es ein modernes, ganzheitliches Bild von Technik entwirft, Bildungsneigungen und Lebensplanungsmustern eines größeren Kreises von Studierenden Rechnung trägt und die nach wie vor vorhandenen Ressentiments gegenüber Frauen in Ingenieurberufen³ aufbricht. Dazu bedarf es

besonderer Strategien.

Mit dem „Integrativen Gendering“ in der Lehre, der Hochschuldidaktik, der Forschung und der Wissenschaftlichen Weiterbildung wurden vier Strategien entwickelt, von denen im Folgenden die erste ausführlich dargestellt und die zweite kurz skizziert wird.

Integratives Gendering in der Lehre

Mit dieser Strategie wird die Veränderung der Fachkulturen in kleinen Schritten sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz sowohl bei Lehrenden als auch bei Lernenden beschrieben. Sie setzt zugleich an der inhaltlichen Ebene, der Verhaltensebene und der Bewusstseinssebene an. Vermittlung und Reflexion von Gender-Wissen wirken bei den Akteur/innen der hochschulischen Handlungsfelder auf deren Handlungskompetenzen und auf ihr Wissen und sind somit Teil der hochschulischen Personalentwicklung.

In mehreren Schritten werden Genderaspekte in der Lehre herausgearbeitet, als integrative Maßnahmen entwickelt und über Vorträge, Workshops, Beratung und Coaching vermittelt.

Genderorientierte Lehre

Entscheidende Merkmale einer genderorientierten Lehre sind das Interesse der Lehrenden an den individuellen Lernprozessen der Studierenden. Darüber hinaus orientieren die Lehrenden sich an den Lebens- und Lernerfahrungen beider Geschlechter und ermöglichen ihnen, diese mit den Fachinhalten in Einklang zu bringen. Da bisher die Orientierung an männlichen Interessen im Vordergrund stand, wird jetzt eine ausgleichende Betonung auf die

Interessen von Frauen gelegt; derart orientierte Studiengänge sind durch folgende Kriterien, die auch in den nachfolgenden Genderkategorien aufgegriffen werden, gekennzeichnet:

- individuelle Lehr-Lernmöglichkeiten
- Vielfältige Lehr-Lernmethoden
- Anwendungsbezug
- Interdisziplinarität
- Berufsbezug
- interkulturelle Aspekte
- Betonung der Sprachkompetenz
- Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit

Studierbarkeit im Grundstudium

In naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen muss die Studierbarkeit im Grundstudium verbessert werden. Dazu zählen besonders die Überprüfung des Mathematikanteils sowie seines Anwendungsbezugs, der Transfer der Lehrinhalte auf verschiedene Praxisebenen, die Ermöglichung von Praxiskontakten und die Praxisrelevanz des Studieninhaltes. Zwecks Anerkennung der Leistung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist es notwendig, neben den vielen männlichen auch weibliche Vorbilder vorzustellen, anhand deren Lebensgeschichte die Wissenschaftsentwicklung konkretisiert werden kann.

Ganzheitliche Ansätze und Aspekte der Technikfolgenabschätzung werden unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Männern und Frauen erfahrbar.

Kategorien für integratives Gendering

Die folgenden sieben Prüfkategorien wurden in Anlehnung an die Forderungen des Berliner

Kommunikés 2003 zur Geschlechtergerechtigkeit im Bolognaprozess⁴ und an die Empfehlungen der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BUKOF)⁵ erstellt (vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 5. Ausgabe 2004, S. 28 f.). Diese Empfehlungen wurden für die Modularisierung von Studiengängen auch vom Akkreditierungsrat aufgegriffen. Sie werden ebenfalls in einer Studie zur Integration von Genderaspekten in die Akkreditierungsprozesse berücksichtigt, die im Auftrag des Innovationsministeriums NRW von der Universität Dortmund erarbeitet wurden.⁶

1. Geschlechterforschung und Forschungsansätze von Wissenschaftlerinnen

Wenn es zu dem jeweiligen Modulthema Forschungen und wissenschaftliche Erkenntnisse von Wissenschaftlerinnen gibt, sind diese vorzustellen, um Frauen und ihre fachspezifischen Leistungen sichtbar zu machen. Dazu gehört auch die Berücksichtigung einschlägiger feministischer Wissenschaftstheorien und entsprechende Genderforschung.

In Literaturangaben sind die Vornamen auszuschreiben, damit sichtbar wird, ob es sich bei den Autor/innen um Frauen oder Männer handelt. Dies regt auch dazu an, über fachliche Beiträge von Frauen und Männern bewusst zu recherchieren und zu reflektieren.

2. Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz

Schlüsselkompetenzen müssen um Gender-Kompetenz, das ist das Wissen um die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und um die Zuschreibungen von geschlechtsspezifischem Handeln, erweitert werden. Dass dies immer noch nicht selbstverständlich ist, zeigt ein großer Wettbewerb zum Thema

„Schlüsselqualifikationen plus“, der vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft 2005 ausgeschrieben wurde und in dem Genderkompetenz keine Erwähnung fand.

Lehrende brauchen Gender-Kompetenz, um Genderaspekte in ihrem Themenfeld ausfindig zu machen und in Lehre und Forschung zu berücksichtigen. Je mehr sich Lehrende und Studierende diesen Aspekten zuwenden, desto mehr wird die Gender-Kompetenz wachsen. Studierende brauchen sie für ihre späteren beruflichen Handlungsfelder, um zu wissen, wie sie mit Frauen und Männern so zusammenarbeiten können, dass die jeweiligen individuellen Fähigkeiten genutzt werden und nicht so genannte weibliche oder männliche Fähigkeiten einseitig berücksichtigt oder vernachlässigt werden. Dieses Genderwissen entwickeln sie durch eine genderorientierte Lehre.

3. Gender als Inhalt

Genderaspekte sind inhaltlich in jedem Studiengangsmodul zu berücksichtigen, auch in Lehrbereichen, in denen zunächst nicht an Genderfragen gedacht ist. Sie ergeben sich besonders dort, wo gesamtgesellschaftlich reflektiert wird und alle Inhalte auf ihre Transferrelevanz hin kritisch überprüft werden.

4. Gender-Diversity

Die inhaltlichen Angebote sollen nicht nur Genderaspekte berücksichtigen, sondern die komplexeren Strukturen menschlichen Handelns widerspiegeln. Mit der Vielfalt (Diversity) von Menschen geraten Alter, Geschlecht, Ethnie, kulturelle Herkunft, sexuelle Orientierung, Sprache, Ausbildung, Lebensformen und Behinderungen in den Blick. Alle diese Merkmale sollen in den Modulinhalten berücksich-

tigt werden, um die auf dem globalisierten Arbeitsmarkt erforderliche Managing-Diversity-Kompetenz von Studierenden zu erhöhen.

5. Genderdidaktik

Die didaktischen Prozesse in der Lehr-Lernsituation sind so zu steuern, dass eine individuelle Förderung von Frauen und Männern möglich ist. In der Sprache ist die weibliche neben der vorherrschenden männlichen Form anzuwenden; die Inhalte sind an Interessen, Erfahrungen und Lebenswelten beider Geschlechter auszurichten; bei der Wahl von Ort, Zeit, Raum, Materialien und Medien sind die Vorlieben beider Geschlechter zu berücksichtigen.

6. Gendermodule

An der Universität Lüneburg gibt es an einzelnen Fachbereichen Gendermodule, die nur für Frauen angeboten werden, wie z. B. „Fit for Job“ und „Roboterbau“ als Wahlpflichtmodul im Studiengang Automatisierungstechnik; beide wurden aus dem Frauen-Mentoringprogramm „FRA.ME“ zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik entwickelt (vgl. [ADA-Mentoring](#), 13. Ausgabe 2006, S. 6).

Wissen aus der fachspezifischen Genderforschung wird z. B. in „Environmental Sustainability Studies“ für weibliche und männliche Studierende vermittelt.

7. Genderaspekte in der Studienorganisation

Bei der Studienorganisation sind strukturelle Benachteiligungen, die u. a. aufgrund des zeitlichen Rahmens, der Arbeitsbelastung (Workload), der Zulassungsbedingungen auftreten können, zu berücksichtigen. In den Akkreditierungsanträgen soll die quantitative Beteiligung von Frauen und Männern sowohl in der Gruppe der

Studienanfänger/innen als auch bei den Absolvent/innen sichtbar gemacht werden. Verbleibstudien lassen erkennen, ob und in welchem Ausmaß Frauen und Männer eine adäquate Berufstätigkeit ausüben. Die Befunde sollen bei der Bestimmung von Lehrinhalten und der Ausrichtung der Studiengänge wirksam werden. In fast jedem Modul ist es möglich, darüber zu reflektieren, wie der Lehrstoff im Arbeitsmarkt angewendet wird (Transferleistung), in welchen beruflichen Tätigkeitsfeldern Frauen und Männer verbleiben und wer welche Tätigkeiten ausübt. Damit ist eine Reflexion über geschlechtsspezifische Entwicklungen von Berufsfeldern verbunden, was die berufliche Lebensplanung der Studierenden unterstützt.

Beispiele Integrativen Genderings

Im Folgenden werden exemplarisch Genderaspekte vorgestellt, die in Modulen der Studiengänge Automatisierungstechnik und Wirtschaftsingenieurwissenschaften bereits durchgeführt oder zur Anwendung vorgeschlagen werden. Dabei handelt es sich um ganzheitliche, phänomenologische und vernetzte Ansätze, mit denen beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden können:

- Im Modul zur technischen Optik werden die grundlegenden optischen Naturgesetze bearbeitet und auf die Lebenserfahrungen der Studierenden beider Geschlechter in vielfältiger Weise bezogen.
- Im Modul zur Regelungstechnik werden dynamische Systeme und Rückkoppelungen in Natur und Gesellschaft bearbeitet; damit wird zum vernetzten Denken angeregt; mit Gruppenarbeit, Vorlesung, Experimentieren, Projektarbeit, Refle-

xionsphasen und Partner/innenarbeit werden vielfältige Lehr-Lernmethoden für unterschiedliche „Lerntypen“ angeboten.

- Bei der Mathematik-Didaktik ist auf den Anwendungsbezug zum zukünftigen Berufsfeld zu achten; verschiedene Lösungswege sollen in Gruppenarbeit durch Studierende gefunden und nicht frontal und mit Blick des Lehrenden zur Tafel entwickelt werden.
- Im Modul „Arbeitssicherheit“ sind die unterschiedlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen und Männer sowie deren historische Entwicklung zu bearbeiten; deren Kopplung an Vorstellungen bezüglich der Leistungsfähigkeit von Frauen oder Männern macht die Notwendigkeit der Reflexion von Vorurteilen besonders anschaulich, wenn z. B. das Heben und Tragen von Lasten im Gesundheitsbereich (Tragen von Patient/innen) und im Produktionsbereich unterschiedlich bewertet wird.
- Im Modul „Wirtschaftsinformatik – Rechnersysteme“ kann Ada Lovelace als „erste Programmiererin“ vorgestellt werden (vgl. [ADA-Mentoring](#), 4. Ausgabe, 2003, S. 10 ff. „Programmierung im Mathematikunterricht“).
- In Modulen des technischen Englisch und der Verhandlungsführung sind die unterschiedlichen Kommunikationsstile von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Studierende können z. B. durch die Erfassung der Leistungen von Frauengruppen, von Männergruppen und von gemischtgeschlechtlichen Gruppen deren jeweilige Arbeitsergebnisse vergleichen.

Hochschuldidaktik

An der Universität Lüneburg gehören zu den hochschuldidaktischen Gender-Angeboten die folgenden:

- Vorträge und Workshops zu Gender in Lehre und Forschung für Professor/innen, für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für Mentees aus dem Mentoring-Projekt FRA.ME;
- Gender-Gespräche mit Professor/innen des jeweiligen Fachbereichs;
- Einzelgespräche mit den jeweiligen Lehrenden zu ihren Modulen und den darin zu behandelnden Genderaspekten;
- individuelle Unterstützung bei der Suche nach entsprechender Literatur.

Genderorientierte Lehreinheiten zu Modulinhalt können von der Projekt-Homepage www.uni-lueneburg.de/gender-kompetenz heruntergeladen werden.

Gender- und Diversityansätze werden auch im Rahmen eines umfassenden hochschuldidaktischen Angebots berücksichtigt, das zur Zeit von der Hochschulleitung erarbeitet wird. Die Mitarbeiterinnen des Projekts „Gender-Kompetenz“ sind ins Planungsteam eingebunden und bieten ein Modul zu „Gender und Diversity“ in der Lehre an.

Bilanz und Ausblick

Erste Ansätze eines integrativen Genderings in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen sind erreicht. Genderaspekte in den Studiengängen werden teilweise in den Akkreditierungsprozess bzw. Re-Akkreditierungsprozess übernommen und zunehmend in Forschungsprojekten berücksichtigt. Ein vielfältiges hochschuldidaktisches Genderprogramm wird angeboten.

Zu den hier vorgestellten Strategien des Projektes „Gender-Kompetenz“ wurden bundesweit bisher über 20 Workshops und Vorträge gehalten und ebenso viele Publikationen verfasst.

Im September 2006 wurde eine internationale Fachtagung unter dem Titel: „Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als

Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ durchgeführt, auf der die verschiedenen Aktionsfelder des Projektes „Gender-Kompetenz“ aus externer Perspektive beleuchtet und in die hochschulpolitische Reformbewegung des Bolognaprozesses eingeordnet wurden.

Widerstände sind eher zeitlich, strukturell oder persönlich begründet. Manche Akteur/innen fühlen sich aufgrund mangelnden Gender-Wissens überfordert. Genderansätze werden häufig noch als zusätzliche Belastung und nicht als Bereicherung und Erweiterung des eigenen Spektrums gesehen. Hier besteht noch weiterer Aufklärungsbedarf.



Foto: privat

Dr. Bettina Jansen-Schulz

jansenschulz@transferconsult.de
jansen-schulz@uni-lueneburg.de

Anmerkungen:

¹ Das Projekt „Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und in der Hochschulorganisation“ wird von 2004 bis Ende 2006 gefördert mit

Mitteln des Hochschulwissenschafts-Programms (HWP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, es ist im Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Lüneburg angesiedelt; Leitung: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Anne Dudeck, wissenschaftliche und konzeptionelle Beratung: Dr. Bettina Jansen-Schulz.

² Das Konzept zur Veränderung der Fachkulturen wurde mit einem Preis der Initiative D21 „Get the Best“ 2004 ausgezeichnet.

³ Minks, Karl-Heinz, HIS (2004): Wo ist der Ingenieur-nachwuchs? Vortrag beim VDI.

⁴ „Realisierung des Europäischen Hochschulraumes“, Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister am 19. September 2003 in Berlin, Seite 1, www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique-dte.pdf

⁵ Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) – Kommission „Akkreditierung von Studiengängen“ (2004). Qualitätsmerkmal Gender bei der Akkreditierung von Studiengängen. Zugriff am

1. Juni 2005 unter www.bolognaprozess-gender.uni-siegen.de/.../

⁶ Becker, Ruth/ Jansen-Schulz, Bettina/ Kortendiek, Beate/ Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, ISBN 3-936199-06X. Dortmund.

Wissensmanagement erforderlich – Ergebnis der 3. Wir-Konferenz

Am Fachbereich Informations- und Elektrotechnik der Fachhochschule Dortmund ist es seit drei Jahren gute Tradition, dass sich Kolleginnen und Kollegen treffen, um die Zusammenarbeit zu reflektieren und zu verbessern (vgl. [ADA-Mentoring](#), 7. Ausg. 2004, S. 22, und 12. Ausg. 2005, S. 19 ff.)

Das dritte Treffen der Fachbereichsmitglieder war ganz bewusst an der FH und innerhalb der allgemeinen Dienstzeit anberaumt worden, um so einem größeren Kreis von Personen die Möglichkeit zu geben, an diesem informellen Austauschgeschehen teilzunehmen. Diese Voraussetzungen bewirkten, dass sich die bisherige Anzahl von rund 20 auf 40 Teilnehmende verdoppelte.

Unter dem Motto „Wir gestalten die Zukunft“ wurde die Reorganisation des Fachbereichs problematisiert. Diese wird umso dringender, je mehr sich die Anforderungen aufgrund der neuen Studiengangorganisation sowie der zunehmenden Selbständigkeit der Hochschulen bereits geändert haben und weiter ändern werden.

Als Tagungsform wurde die Open-Space-Conference gewählt, in deren Rahmen die Teilnehmenden Entwürfe für die Institutsbildung entwickelten. Dies geschah in umfassender Weise. Der Gruppenarbeitsprozess zeitigte darüber hinaus ein weiteres wichtiges Ergebnis, indem allen deutlich wurde, wie wenig die einzelnen Fachbereichsmitglieder darüber informiert sind, was ihre Kolleg/innen an der Hochschule tun. Die Erkenntnis, wie sinnvoll es für ein kreatives Zusammenarbeiten ist, künftig über ein umfassendes Wissens- und Informationsmanagement zu verfügen, wird Anlass für entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten sein.

◆ SNM ◆

Gender and Science – Perspektiven für die Wissenschaft

Einen Einstieg in die Gender-Forschung in Natur- und Ingenieurwissenschaften boten internationale Referent/innen im Verlauf einer interdisziplinären Ringveranstaltung, die im Sommer 2006 im Rahmen des anwendungsorientierten Forschungsprojekts „gender and science“ am Institut für Soziologie der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen durchgeführt wurde; die Schirmherrschaft hatte der Rektor, Prof. Dr. Burkhard Rauhut übernommen, Förderung erfolgte durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die Vorträge regten einen hochschulweiten Dialog an und zeigten Möglichkeiten auf, wie Gender-Aspekte in Forschung und Lehre integriert und dadurch Forschungsperspektiven erweitert werden können. Mit der Einführung der Kategorie Geschlecht werden wissenschaftskritische Fragen an das jeweilige Fach, an die Hierarchie der Fächer sowie an die Strukturkategorien des Wissens gestellt und deren Einfluss auf soziale Strukturierungsprozesse, kulturelle Normen und interaktives Handeln kontextbezogen erfasst.

Gefragt wird nach der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft (Women in Science), nach möglichen Konsequenzen für die Wahl und Darstellung der wissenschaftlichen Gegenstände, Methoden und Zielperspektiven (Science of Gender) sowie nach Objektivität, Wertfreiheit und Geltung naturwissenschaftlichen Wissens (Gender in Science).

Frauengesundheitsforschung

Im ersten Vortrag von Dr. med. Diplom-Ökologin Claudia Hornberg, Professorin für Biologie und Ökologie in den Gesundheitswissenschaften an der Uni-



versität Bielefeld, und Dr. med. Michaela Weishoff-Houben vom Institut für Hygiene und Umweltmedizin der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen wurden Defizite einer mangelnden Berücksichtigung der Verschiedenheit von Frauen und Männern in der medizinischen Forschung und Praxis thematisiert und Forderungen an eine adäquate geschlechtssensible Gesundheitsversorgung und -förderung formuliert. Am Beispiel Herzinfarkt wurde deutlich, weshalb eine geschlechterdifferenzierte Gesundheitsforschung biologische und soziale Faktoren gleichermaßen einbeziehen muss. So starben bis 2001 mehr Frauen an Herzinfarkt als Männer, da die Begleitsymptome bei Frauen sich von denen der Männer unterscheiden und der Herzinfarkt deshalb als solcher nicht erkannt wird. Während bei Männern die Herzinfarktraten rückläufig sind, sind sie bei Frauen konstant. In einer Studie von Birgit Büchner u.a. aus dem Jahr

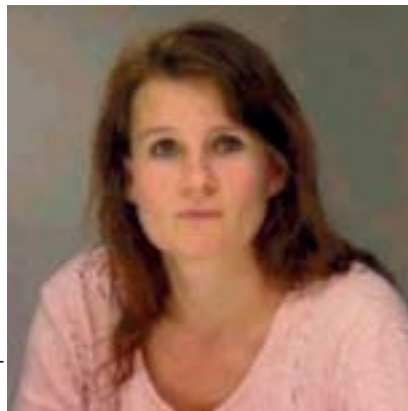


Foto: privat

Professorin Dr. med. Claudia Hornberg

2005 wurde aufgezeigt, dass Frauen nach einem Herzinfarkt über weniger erfolgreiche Bewältigungsstrategien als Männer verfügen und an Rehabilitationsmaßnahmen seltener teilnehmen. Die Gründe hierfür lassen sich in der Belastung von Frauen durch Familienaufgaben vermuten. (Zum Thema „Herzinfarkt bei Frauen vgl. auch ADA-Mentoring, 5. Ausgabe 2004, S. 15.)

Kund/innenorientierung

Der Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gender Aspekten in Forschung und Produktentwicklung widmete sich der Beitrag von Nina Bessing, Projektleiterin in der Europäischen Aka-



Foto: privat

Nina Bessing

demie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) in Berlin. Sie stellte die Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts „Discover Gender“ vor, das von der Fraunhofer-Gesellschaft in Kooperation mit der EAF und mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde. Anhand zahlreicher Beispiele aus der Praxis wurde

deutlich, dass die Berücksichtigung der vielfältigen Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Forschung und Entwicklung ein Schlüsselfaktor für bedarfsge- rechte und innovative Produkte und Dienstleistungen ist. Ob es der Ski für Frauen, der Kinderwagen oder das altersgerechte Handy ist, immer hängt die Durchset- zungsfähigkeit neuer Technolo- gien und Produkte in hohem Ma- ße davon ab, dass potenzielle Nutzer/innengruppen früh er- kannt und berücksichtigt werden.

Geschlechtergerechte Lehre in Naturwissenschaft und Technik

Über die Ergebnisse eines Physik- projektes, in dem sie Studierende mit kontextbasierten Konzepten und in Form von reflexiver Ko- edukation unterrichtet hatte, be- richtete Dr. Monika Bessenrodt- Weberpals, Professorin für Gen- der und Naturwissenschaften an der Hochschule für Angewandte Wissenschaft in Hamburg. In einer spezifischen Lehr-Lern-Um- gebung experimentierten die Stu- dierenden mit Alltagsgegenstän- den. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Studen- tinnen und Studenten sowohl hinsichtlich ihres Arbeitsverhal- tens als auch in ihren inhaltlichen Interessen. Während Studenten häufig Naturwissenschaften als Selbstzweck betrieben, legten Studentinnen großen Wert auf deren Anwendungen zum Nutzen der Gesellschaft. Um diese gen- derdifferente Sichtweise für die Fachdidaktik nutzbar zu machen und so den Studienerfolg nach- haltig zu verbessern, wurden Themen der modernen Physik und Technologie gewählt, die Studierende dabei unterstützen, naturwissenschaftliche Denk- und Arbeitsweisen zu entwickeln und zu reflektieren.

Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften

Die Vielfalt der Ansprüche von Kundinnen und Kunden sowie

der Märkte in unterschiedlichen Kulturen und Regionen nutzbar zu machen, war das Thema des Vortrags von Dr. Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität Mün- chen (vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 11. Ausgabe 2005, S. 17 f.).



Foto: privat

Professorin Dr. Susanne Ihsen

In Unternehmen wird eine Viel- zahl von Programmen durchge- führt, um bis in einzelne Entwick- lungsteams hinein diesen Bedürf- nissen unterschiedlicher Kund/in- nengruppen zu entsprechen. In einem zweiten Schritt führt dieser neue Forschungs- und Entwick- lungsansatz zu personalpoliti- schen Konsequenzen wie etwa zu maßgeschneiderten Arbeitszeit- modellen und zur Förderung der „Work-Life-Balance“ der Mitar- beiter/innen.

Die Notwendigkeit der Weiter- entwicklung von technischen Pro- dukten unter stärkerer Beteili- gung von Frauen auf allen Fach- und Führungsebenen wurde am Beispiel der Wirkung eines „schwangeren Dummy“ in der Automobilherstellung deutlich; vor dessen Einsatz war der Gurt- verlauf für schwangere Frauen so unangenehm gewesen, dass sie sich häufig nicht angeschnallt hatten.

Gender im Mainstream der Wissenschaften

Die unterschiedlichen „Gender- Blicke“ und die gender-blinden Flecken im Gesichtsfeld der Wis- senschaftler/innen konnte Dr. Carmen Leicht-Scholten, wissen- schaftliche Mitarbeiterin am In- stitut für Soziologie der RWTH Aachen, sichtbar machen. Die Ergebnisse einer aktuellen Be- fragung aller Professorinnen und Professoren zum Thema Gender und Science lieferten Anhalts- punkte dafür, welche Relevanz Genderaspekten zugemessen wird und inwieweit das im Leit- bild der RWTH formulierte Kon- zept des Gender Mainstreaming (GM) umgesetzt wird.

Generell bezieht sich das Ver- ständnis von Geschlechtergerech- tigkeit primär auf die numerische Verteilung der Geschlechter in den Disziplinen. Ein Großteil der Befragten setzt das Konzept des GM mit Frauenförderung gleich. Eine ausgeglichene Geschlechter- verteilung wird zwar von einem Großteil der Befragten begrüßt, generell wird aber kein Zusam- menhang zwischen Geschlechter- gerechtigkeit und der Qualität von Forschung und Lehre gese- hen. Genderaspekte werden in Forschung und Lehre bisher nicht berücksichtigt. Noch ablehnender als gegenüber der politischen Strategie des GM ist die Haltung der Befragten bezüglich Lehre und Forschung zu Genderthe- men. In allen Fachbereichen wird nur von einem Drittel der Befrag- ten die Integration von Gender- aspekten in Forschung und Lehre als sinnvoll erachtet.

Informatik und Geschlechter- gerechtigkeit in Deutschland

Ausgehend vom geringen Frau- enanteil in der Informatik und dem deutlich höheren Anteil an ausländischen Frauen im Ver- gleich zu deutschen Informatik- studentinnen stellte Dr. Britta Schinzel, Professorin für Informa- tik und Gesellschaft der Universi-

tät Freiburg, Studien vor, in denen die Gründe für diesen Sachverhalt erforscht und dokumentiert wurden. Hierzu gehören eine kulturell tief verankerte Identifikation von Technik und Männlichkeit, die nach wirtschaftlichen Erfolgen der Informations- und Kommunikations-Technologien sofort auf die neuen Fächer übertragen wurde, während Programmierung bzw. Softwareentwicklung noch bis in die 1960er Jahre überwiegend Frauensache war. Infolge der Entwicklungen des Fachs in Schule und Hochschule sowie der Computerkulturen in Beruf und Freizeit wurde dieser Identifikationsprozess weiter verfestigt. Die Notwendigkeit zu strukturellen, fachlichen oder curricularen Umstellungen wird von den beteiligten Akteur/innen nur selten gesehen. Viele Jahre Frauenförderung haben in diesem Bereich letztendlich keine Veränderungen gezeitigt. Schließlich bleibt offen, was bei einem so dynamischen Fach Geschlechtergerechtigkeit bedeuten kann.

Frauen in der Mathematik

Chancen und Risiken einer akademischen Karriere in der Mathematik war der Schwerpunkt des Vortrages von Dr. rer. nat. Irene Pieper-Seier, Professorin für Mathematik an der Universität Oldenburg.

Wenn auch Mathematik ein von Frauen häufig gewähltes Studien-



Foto: privat

fach ist, so nimmt ihre Zahl auf den Stufen der akademischen Karriere sehr stark ab, und zwar stärker als in den meisten anderen Fächern. In einem empirischen Forschungsprojekt wurden die Erfahrungen, Selbsteinschätzungen und Zukunftsvorstellungen von Studentinnen hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Karriere erfasst. Ein wesentliches Ergebnis lautet, dass „das sehr fragile fachbezogene Selbstvertrauen der Frauen eine wesentliche Rolle spielt“ (vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 2. Ausgabe 2003, S. 24 f.).

In Interviews mit Mathematikprofessorinnen an deutschen Universitäten und Technischen Hochschulen stellte sich heraus, dass diese Frauen in ihrer Karriere schon sehr früh und dauerhaft Förderung und positive Rückmeldung erfahren haben.

Geschlechterforschung in der Wissenschaft

Professorin Dr. Mineke Bosch, Direktorin des Zentrums für Gender und Diversity an der Universität Maastricht, gab in ihrem Vortrag „The Mind has no Sex? Gender relations in academia: the last decade“ einen Überblick über die europäische Politik zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Als Ko-Autorin des ETAN-Report (2000), mit dem erstmals Zahlen zu Frauen in der Wissenschaft in der EU vorgelegt wurden, und als Mitverfasserin des Berichts der Europäischen Kommission „Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality“ ist sie maßgeblich an den dort vorgelegten Empfehlungen beteiligt. Sie gehört außerdem zum Vorstand der European Platform of Women Scientists (EPWS; vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 15. Ausgabe 2006, S. 14).

Etikett „Männlichkeit“

Skandinavische, nordamerikanische, aber auch süd- und osteu-

ropäische Erfahrungen haben gezeigt, dass Ingenieurinnen sehr erfolgreich sind; dennoch haftet dem Ingenieurberuf insbesondere im deutschsprachigen Raum das Etikett der „Männlichkeit“ derart fest an, dass Frauen hier noch immer eine Minderheit darstellen. Dr. Christine Wächter, Professorin für Weiterbildung an der Abteilung Technik- und Wissenschaftsforschung der Universität Klagenfurt, konnte nachweisen, dass erfolgreiche Karrieren von Frauen in der Technik zu einem hohen Maß von institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in Ausbildungseinrichtungen und Betrieben abhängen. Im Projekt „WomEng – Creating Cultures of Success for Women Engineers“, gefördert im 5. EU-Rahmenprogramm, wurden Technische Hochschulen und Unternehmen auf die jeweiligen Rahmenbedingungen für erfolgreiche Studien- bzw. Berufsverläufe von Technikerinnen hin untersucht. Neben Aspekten der Studienwahl und Studienmotiva-



Foto: privat

Professorin Dr. Mineke Bosch

tion wurden insbesondere Faktoren analysiert, die das Ausscheiden verhindern und „Cultures of Success“ unterstützen. Mittels Fragenbogenerhebungen, qualitativer Interviews, teilnehmender Beobachtungen, Fokusgruppen

und Homepage-Analysen wurden darüber hinaus Charakteristika und kulturelle Unterschiede „maskuliner Ingenieurkultur“ in den sieben Partnerländern Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Österreich und der Slowakei erfasst. Aus den Ergebnissen konnten zahlreiche konkrete Empfehlungen abgeleitet werden, die es sowohl Bildungsinstitutionen als auch Betrieben ermöglichen, das bislang weitgehend vernachlässigte weibliche Potenzial an Techniktalenten zukünftig besser zu erschließen (vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 12. Ausgabe 2005, S. 13f.).

Ausblick

Die Beteiligung an der Ringveranstaltung, die mit durchschnittlich über 100 Zuhörer/innen sehr gut besucht war, macht ebenso wie die am Ende durchgeführte Befragung deutlich, dass es der Veranstaltung gelungen ist, Interesse für Gender-Aspekte in Forschung und Lehre zu wecken. Die Veröffentlichung aller Beiträge der Ringveranstaltung ist geplant.

Dr. Carmen Leicht-Scholten
carmen.leicht@soziologie.rwth-aachen.de

Literatur:

Büchner, Birgit/ Kleiber, Christina/ Stanski, Beate/ Hermann-Lingen, Christoph (2005): Stress und Herzkrankheit bei Frauen. Geschlechtsspezifische Risiken, Bewältigungsprobleme und Behandlungsansätze. In: Herz 30/05, S. 416-428. ◆

Bessere Orientierung!

Nutzen Sie das Sach- und Personenregister zu allen bisherigen Ausgaben von [ADA-Mentoring](#) unter www.ada-mentoring.de

Stiftung Aufmüpfige Frauen

Nur wer quer denkt, kann die Richtung ändern. Nur wer sich querstellt, kommt weiter. Nur wer sich engagiert, bewegt etwas. Nur wer sich einsetzt, kommt zum Erfolg.

Diese Motti charakterisieren eine Stiftung, deren Idee im Kontext der neuen Frauenbewegung entstanden ist. Die Stifterin, Dr. Sigrid Metz-Göckel, Professorin an der Universität Dortmund und international bekannt für ihre herausragenden Arbeiten auf dem Gebiet der Frauen-, Geschlechter- und Hochschulforschung (vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 7. Ausgabe 2004, S. 21f. und 9. Ausgabe 2005, S. 29), hat 1990 die Stiftungsgründung initiiert und mit



Professorin Dr. Sigrid Metz-Göckel

ihrem Privatvermögen sowie weiteren Spenden den Kapitalstock finanziert. Sie möchte dazu beitragen, dass die Frauenbewegung weiterlebt und eine Umverteilung von Einfluss und Vermögen an Frauen erreicht wird. Sie will zeigen, dass sich der persönliche Einsatz lohnt und Frauen ihr

Geld, wenn sie welches übrig haben, anderen Frauen zu Gute kommen lassen können.

Mit den Stiftungsgeldern sollen in der Regel jährlich Frauen ausgezeichnet werden, die originelle, mutige und unkonventionelle Vorstellungen vom Frauenleben und Zusammenleben der Geschlechter verwirklichen.

Die Gründungsfeier findet am 11. November 2006 im Dortmunder Rathaus statt. Zum ersten Mal werden zwei „aufmüpfige“ Frauen vorgestellt und ausgezeichnet, die im Sinne der Stiftung Vorbildliches geleistet haben:

Gudrun Koch, Gründerin des Europäische Frauen Aktion e.V.
www.efakultur.de/datei/frame.html

Dr.-Ing. Aylà Neusel, Professorin für Hochschulforschung am Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel und Präsidentin der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“, zu deren Einrichtung anlässlich der Expo 2000 in Hannover sie maßgeblich mit innovativen internationalisierten Formen beigetragen hat. www.univie.ac.at/universitaetsrat/mitglieder_neusel.html

Bei der Veranstaltung wird die Journalistin Alice Schwarzer zum Thema „Frauen, Geld und Macht“ sprechen und die Kabarettistin Uta Rotermund mit „Un-geschminkten Wahrheiten“ die Dinge ihrer eigenen Betrachtungsweise unterziehen.

metz-goeckel@t-online.de
www.stiftung-aufmuepfige-frauen.de

Foto:
www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=60&tx_gsifeuserlist_pi1%5BshowUId%5D=5 ◆

Die Zukunft der Medizin ist weiblich

Die Struktur der Ärzteschaft befindet sich in einem fundamentalen Wandel. Im Zukunftsmarkt Gesundheit werden gut ausgebildete Medizinerinnen künftig an entscheidender Stelle das Sagen haben. Eine Entwicklung, durch die sich die Medizin verändern wird, denn Ärztinnen unterscheiden sich in ihrem Therapieverhalten von ihren männlichen Kollegen. Dies ist zentrales Ergebnis einer Studie der von Alumnae und Alumni der Universität Witten-Herdecke gegründeten Unternehmensberatung „NOHETO!“ (Cayenne-Indianisch = „Auf geht's!“) auf Grundlage von 32 qualitativen Tiefeninterviews und einer repräsentativen Befragung von über 200 Allgemeinmediziner/innen und Internist/innen.

Heute sind noch 65 Prozent der ca. 56.000 niedergelassenen Allgemeinmediziner/innen und Inter-

nist/innen in Deutschland Männer. Ärztinnen stellen nur 35 Prozent der niedergelassenen Hausärzt/innen. Unter den bis zu 34jährigen Ärzt/innen ist die Geschlechterverteilung bereits ausgeglichen. Zudem geht eine große Zahl von zumeist männlichen Ärzt/innen in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Ärztinnen rücken nach: Von 1994 bis 2004 stieg der Anteil der Frauen unter den Studierenden von 46 auf 59 Prozent. Und seit 2002 überwiegen die Absolventinnen im Fach der Humanmedizin. Diese Entwicklungen bedingen, dass der Anteil der Frauen in der zukünftigen Ärzt/innenschaft in den nächsten Jahren auf über 50 Prozent steigen wird.

Gender-Unterschiede

Bei der Befragung stellte sich u. a. heraus, dass sich Ärztinnen mehr

Zeit für die einzelnen Patient/innen nehmen als ihre männlichen Kollegen. Pro Tag behandelt eine Hausärztin im Durchschnitt nur 48 Patient/innen, ein Hausarzt hingegen 58.

Ärztinnen ist es zudem wichtig, sich auf ihr Gegenüber einzulassen und dessen Anliegen zu verstehen. Im Gespräch hören Ärztinnen stets mit, wie die aktuelle Bedürfnislage oder Lebenssituation ihrer Patient/innen beschaffen ist, und reagieren darauf mit größerer Einfühlungsbereitschaft. Ärzte sehen sich eher als Problemlöser und beschränken sich auf die medizinischen Fragestellungen. Eine partnerschaftliche Beziehung zu den Patient/innen ist ihnen weniger wichtig als Frauen.

Laura Slevogt

slevogt@noheto.de
www.noheto.de



Bild: <http://rdw-online.de/pages/de/image37449>



Ende der Männerdomäne: Immer mehr Frauen entscheiden sich für den Beruf der Ärztin

Bologna in der Schweiz

Unser Autor ist Vizerektor der Universität Basel und gibt im Folgenden einen Überblick über die Schweizer Umsetzung der europäischen Hochschulreform, die nach dem Ort, an dem sie beschlossen wurde, als Bolognaprozess bezeichnet wird; konkretisiert wird das Vorgehen am Beispiel der Juristischen Fakultät der Uni Basel; hieran wird auch deutlich, wie durch die Zielsetzung einer hochschulinternen Qualitätsentwicklung Reflexion und Diskussion über die Lehre im Kollegium gefördert werden.

Die Deklaration von Bologna wurde in der Schweiz von Politik und Hochschulen einhellig begrüßt. Die Schweizerische Universitätskonferenz (SUK), in der die Kantone, die Eidgenössische Technische Hochschule in Zürich und der Bund vertreten sind und die in etwa der Kultusministerkonferenz in Deutschland zu vergleichen ist, übertrug der Schweizerischen Rektorenkonferenz (CRUS) sowohl die inhaltliche Präzisierung der Reform als auch die Koordination der Umsetzung.

Am 4.12.2003 hat die SUK dann auf Vorschlag der CRUS die „Richtlinien für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses“ (Bologna-Richtlinien) erlassen.

Kernpunkte

Bis 2010 sollen sämtliche Studiengänge in der Schweiz auf das neue zweistufige Studienmodell umgestellt sein. Die erste Studienstufe wird nach 3 Jahren und 180 Kreditpunkten mit dem Bachelorgrad (BA) abgeschlossen; damit wird der Eintritt in das Berufsleben ermöglicht. Im Gegensatz zu Deutschland wird jedoch der BA der Universitäten in der Schweiz nicht als berufsbefähigend angesehen – dies gilt allein

für den BA der Fachhochschulen –, sondern er ist als wissenschaftliche Grundausbildung konzipiert.

Der Weiterführung der wissenschaftlichen Ausbildung dient die zweite, forschungsorientierte Studienstufe, die nach 1,5 bis 2 Jahren und 90 bis 120 Kreditpunkten zum Mastergrad führt. Er ist die Voraussetzung für den Erwerb eines Doktorats. Die SUK und die Schweizer Universitäten halten explizit daran fest, dass der Master der Regelabschluss der Universitäten ist.

Für Übergänge im tertiären System werden einschlägige Grade und Kreditpunkte anerkannt, allerdings kann mit der jeweiligen Einstufung eine Auflage verbunden sein. Festgelegt wurde jedoch, dass jede/r Studierende mit einem Bachelorgrad im gleichen Fach oder der gleichen Fachrichtung wenigstens zu einem Masterprogramm ohne Auflagen Zugang hat.

Die Universitäten können auch sogenannte spezialisierte Masterprogramme entwickeln, zu denen nur Personen zugelassen werden, die über bestimmtes Wissen verfügen oder auch bestimmte Noten erreicht haben.

Eine wichtige Entscheidung in der Schweiz betrifft die Vereinheitlichung der Vorlesungszeiten, denn ab 2007 wird auf ein Herbstsemester umgestellt, das in der 38. Woche beginnt und an Weihnachten endet; das Frühjahrssemester beginnt in der 8. Woche und endet nach der 22. Woche. Dadurch können die Prüfungen im Januar bzw. im Juni erfolgen, was die Mobilität gewährleistet.

Gegenwärtig wird an allen schweizerischen Universitäten mit Hochdruck an der Reform gearbeitet. In Basel wird die Umstellung im Wintersemester 2006/07 abgeschlossen sein.



Die Reform an der Uni Basel

Im Strategischen Plan vom Oktober 1997 wurde die „Modernisierung und Qualitätssicherung der Lehre“ als erste Priorität des Basler Universitätsrats festgelegt. Auf der Basis diverser Diskussionen und der Auswertung einschlägiger Pilotprojekte hat dann das Rektorat ab 2002 sukzessive Beschlüsse für die koordinierte Umstellung gefasst. Demnach lösen die neuen Studiengänge die Lizentiats- und Diplomstudiengänge ab; sie sind so aufzubauen, dass ein *Teilzeitstudium möglich* ist; in allen konsekutiven Programmen sind mindestens 12 freie Kreditpunkte einzuplanen; es werden die Reform flankierende Institutionen wie das Sprachenzentrum, das New Media Center und das LernTechNet eingerichtet und die Curricula umgestaltet.

Die Umstellung selbst ist in Basel phasenweise erfolgt. Es begann die Fakultät für Psychologie, dann folgten die Philosophisch-Naturwissenschaftliche, die Wirtschaftswissenschaftliche, die Theologische, die Juristische, die Philosophisch-Historische, und im kommenden Studienjahr wird sich auch die Medizinische Fakultät anschließen.

Mit der Umstellung sind erhebliche Ausweitungen der Prüfungen verbunden, wodurch die Prüfungsbelastung im Durchschnitt um das Zehnfache gestiegen ist. Gab es bisher nur zwei Prüfungsserien – Zwischen- und Endprüfungen –, so werden jetzt die Module und in nicht wenigen Studiengängen sogar alle Lehrveranstaltungen geprüft.

Beispiel Juristische Fakultät

Im Wintersemester 2004/05 wurde das juristische Lizentiatstudium auf einen Bachelor of Law (BLaw) und einen Master of Law (MLaw) umgestellt.

Das BLaw-Studium besteht aus 11 Modulen, für die in folgenden

Modul-Prüfungen 11 Kreditpunkte erworben werden müssen:

- Modul Privatrecht I – Klausur
- Modul Öffentliches Recht I – Klausur
- Modul Strafrecht I – Klausur
- Modul Rechtsgeschichte – Klausur/mündliche Prüfung
- Modul Privatrecht II – Klausur/mündliche Prüfung
- Modul Öffentliches Recht II – Klausur/mündliche Prüfung
- Modul Strafrecht II – Klausur/mündliche Prüfung
- Modul Zivilprozessrecht – Klausur/mündliche Prüfung
- Modul Völker- und Europarecht – mündliche Prüfung
- Modul Grundlagen des Rechts – mündliche Prüfung
- Modul Schreibkompetenz und Arbeiten – eine Pro- und eine Seminararbeit

Die Klausuren bestehen primär aus Fällen, die teilweise durch Fragen ergänzt werden. Die mündlichen Prüfungen werden immer als Zweierprüfung konzipiert und dauern 30 Minuten. Die Leistungsüberprüfungen können zweimal wiederholt werden, die Seminararbeiten nur einmal.

Der MLaw kann mit vier Majors studiert werden: Wirtschaftsrecht, Transnationales Recht, Verwaltungsrecht und Generalis. In diesen Schwerpunkten müssen bis zu 7 Modulprüfungen mit jeweils 8 Kreditpunkten absolviert werden, hinzu kommt eine Masterarbeit für mindestens 22 Kreditpunkte. Die Prüfungen bestehen aus 3-stündigen Klausuren, mündlichen Prüfungen von 20 bis 30 Minuten Dauer, Seminararbeit, Masterarbeit oder Teilnahme an einem Moot Court, einer simulierten Gerichtsverhandlung, in der Studierende Anwälte/innen, Staatsanwältin bzw. Staatsanwalt und Richter/innen bzw. Richter spielen.

Durch diese Umstellungen ergeben sich für jede/n Studierende/n und ohne Wiederholungen allein im BLaw 15 Prüfungen. Im Master sind es zusätzlich

nochmals mindestens 7 Prüfungen. Hinzu kommt, dass das Rechtsstudium sehr straff im Jahreszyklus organisiert ist, d. h. fällt ein/e Studierende/r durch oder kann eine Prüfung nicht wahrnehmen, dann verliert er/sie ein Jahr.

Reflexion der Lernziele durch Pilotprojekt „Prüfungen“

Angesichts der Prüfungsbelastungen der Professor/innen sowie der damit verbundenen organisatorischen Herausforderungen hat die Juristische Fakultät im Herbst 2005 beschlossen, ein Pilotprojekt „Prüfungen“ zu entwickeln. Stand zunächst der Prüfungsprozess und die Zahl der Prüfungen im Zentrum der Überlegungen, so veränderte sich dies zunehmend in Richtung der Frage, welche Ziele mit den Prüfungen erreicht werden sollen und wie folglich zu prüfen ist. Hintergrund dieser geänderten Fragestellung war die Etablierung des universitätsweiten Projektes der Qualitätsentwicklung und -sicherung, in dessen Kontext alle Fakultäten der Universität Basel aufgefordert waren, Qualitätskonzepte vorzulegen.

Was lehren?

In diesem Kontext hat die Fakultät folgende Ziele für die Lehre formuliert: Die Juristische Fakultät will mit ihrem Curriculum eine sehr gute Qualifikation für angehende Jurist/innen erreichen. Dazu soll sich das Curriculum sowohl an bewährten wissenschaftlichen Standards als auch an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren.

Die zentrale Qualität der Ausbildung wird vor allem in der Vermittlung der rechtswissenschaftlichen Methodik gesehen. Mit ihr sollen die Studienabsolvent/innen dazu befähigt werden, nicht nur auswendig gelerntes juristisches Wissen zu reproduzieren, sondern insbesondere auch kreative Lösungen für rechtsrelevante Konfliktsituationen zu entwickeln,

bisher unbekannte Fälle und neu auftretende Problemsituationen sachgerecht zu lösen, mit künftigen Änderungen im Rechtssystem rasch und kreativ umzugehen und sowohl die Vertragsausarbeitungs- als auch die Gesetzgebungstechnik sicher zu beherrschen.

Zu den zu vermittelnden Schlüsselqualifikationen gehören vor allem emotionale Intelligenz und Kommunikationsfähigkeit.

Was prüfen?

Unabhängig davon, dass diese curricularen Ziele noch nicht klar genug auf Lernziele hin strukturiert sind, wurde konstatiert, dass eine diesen curricularen Zielen korrespondierende Prüfungskonzeption fehlt. Gute Prüfungen sind aber immer nur auf Lernziele hin zu entwickeln.

Dies hat dazu geführt, dass die Juristische Fakultät sich weitergehend mit möglichen Prüfungsformen befasst hat und dabei auch das Prüfungswesen anderer Fakultäten, insbesondere der Medizin, ins Visier genommen hat. Hieraus resultierte dann eine völlige Veränderung der Projektstruktur: Aus dem Projekt der Qualitätssicherung wurde eines der Qualitätsentwicklung.

Im ersten Teil des Projektes steht der Versuch, zunächst präzise das Ergebnis (Outcome) der juristischen Ausbildung zu definieren, d. h.:

- Was müssen Absolvent/innen können und wissen?
- Welche Haltungen und Werte sollen sie vertreten?

Hieraus sind dann konkrete, verbindliche und prüfbare Lernziele abzuleiten.

Die Lernziele stellen die Grundlage für kohärente Prüfungskonzepte dar. In diesem Teil des Projektes soll es vor allem darum gehen, sich über die Ziele der Prüfungen zu einigen, Prüfungsvarianten zu diskutieren und einen Prüfungsleitfaden zur Gestaltung von Prüfungen zu erarbeiten.

Im dritten Teil des Projektes wird schließlich ein Prüfungs-evaluationskonzept erstellt werden.

Die Diskussionen in der Fakultät haben schon interessante Anregungen gebracht; so gehen einige Kolleg/innen so weit, einen einheitlichen Lernzielkatalog für die ganze Schweiz zu fordern, dem eine entsprechende Prüfungsstruktur zu entnehmen ist.

Aus meiner Sicht ist bedeutsam, dass aus der Aufgabenstellung, die gewaltige Mehrarbeit der Prüfungen zu bewältigen, der Prozess der Qualitätsentwicklung in Gang gekommen ist, indem die Kolleg/innen über die Ziele von Prüfungen reflektieren und über die Standards ihrer Klausuren und mündlichen Prüfungen bzw. über deren aktuellen Defizite

nachzudenken beginnen. Damit ist der Einstieg in eine Debatte gelungen, die zumindest nach meiner Wahrnehmung in den meisten Fakultäten bisher kaum geführt wurde.

Professor Dr. Ulrich Druwe
Vize rektor der Universität Basel

ulrich.druwe@unibas.ch ◆

Nebenjobs im Studium keine Ausnahme

Rund drei Viertel der Ingenieurstudierenden jobben heute neben ihrem Studium. Die meisten arbeiten in fachnahen Bereichen und nutzen ihre Tätigkeit gezielt als Einstieg ins spätere Berufsleben. Diese Ergebnisse einer Studie der Universität Dortmund und der TU Berlin müssen bei der Umsetzung der Bachelor- und Master-Studiengänge berücksichtigt werden, bei denen nach wie vor überwiegend von Vollzeitstudierenden ausgegangen wird. Als Ausnahme wird hier auf die Universität Basel verwiesen, an der für die neuen Studiengänge verpflichtend gilt, sie so aufzubauen, dass ein Teilzeitstudium möglich ist (vgl. S. 18ff. in dieser Ausgabe von ADA-Mentoring).

Die Untersuchung wurde an der Universität Dortmund unter der Leitung von Professorin Dr. Sigrid Metz-Goeckel von Annette Klein und Petra Selent durchgeführt, an der TU Berlin hatte Dr. Wolfgang Neef die Leitung und Noara Kebir war Mitarbeiterin; Projektträgerin ist die Hans-Böckler-Stiftung. Befragt wurden 4.182 Studierende aus dem Bauingenieurwesen, der Informatik und dem Maschinenbau an der RWTH Aachen, der TU Berlin und der Universität Dortmund; die Rücklaufquote betrug 20 Prozent.

Arbeiten statt Vorlesungsbesuch

Von den befragten Studierenden jobben 74 Prozent neben dem

Studium, ein Großteil von ihnen bereits seit Studienbeginn. Mit 85 Prozent arbeiten die meisten auch in der Vorlesungszeit. Mit steigendem Fachsemester tritt das Studium in den Hintergrund, und andere Betätigungen, vor allem das Jobben, treten in den Vordergrund.

Verlängerte Studienzzeit

Die durchschnittliche Arbeitszeit der Studierenden beträgt ca. 14 Stunden in der Woche, bei den meisten zwischen neun und 16 Stunden. Mit 64 Prozent sind mehr als die Hälfte der Studierenden auf ihren Verdienst angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Dabei rechnet fast die Hälfte der Befragten damit, dass sich ihr Studium durch das Jobben um ein bis vier Semester verlängert.

Die Zahlen fachnah jobbender Studierender stimmen gut überein mit denen der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Die Wissenschaftler/innen vermuten daher, dass ihre Ergebnisse nicht nur auf die untersuchten Studiengänge zutreffen, sondern auch auf andere ingenieurwissenschaftliche bzw. auf viele andere Studiengänge. Das Bild vom Vollzeitstudierenden ist daher mit der heutigen Studienrealität nicht mehr zu vereinbaren, wenn rund die Hälfte aller Studierenden schon während des Studiums halbtags jobbt.

Durch die Einführung von Studiengebühren wird die Studiendauer voraussichtlich nicht kürzer werden, denn es ist nicht davon auszugehen, dass sich die finanzielle Situation der Studierenden in der nächsten Zukunft verbessern wird.

Fließender Übergang in den Beruf

Die Mehrheit der Befragten erlebt den Nebenjob dennoch als eine Investition in die Zukunft, da er den Erwerb von Qualifikationen ermögliche, die sie in ihrem späteren Beruf gut gebrauchen können. Auch ihre Sozial- und Methodenkompetenz meinen sie im Job besser ausbilden zu können als im Studium. Auf diese Weise wird außerdem der Übergang in den Beruf „fließend“ vollzogen.

Gender und Berufschancen

In den meisten Befragungspunkten lassen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen. Die befragten Studentinnen arbeiten genauso viel wie ihre Kommilitonen, bevorzugen ebenfalls fachnahe Jobs und werten sie als eine Investition in die Zukunft. Die Studenten allerdings schätzen mit 81 Prozent ihre eigenen beruflichen Chancen deutlich positiver ein als ihre Kommilitoninnen mit 63 Prozent!

Petra Selent
Hochschuldidaktisches Zentrum (HDZ) der Universität Dortmund
petra.selent@uni-dortmund.de ◆

Kompetenzzentrum Frau und Auto – drei Jahre interdisziplinäre Forschung



Seit 2001 führen Studierende im Fachgebiet Marketing an der Hochschule Niederrhein Untersuchungen zum Thema Automobilmarkt durch. Die Ergebnisse zeigten, dass die Zielgruppe „Frauen“ ein Wachstumssegment im Automobilmarkt darstellt. In dem stetig wachsenden Maße, in dem Frauen qualifizierte Bildungsabschlüsse erlangen, erwerbstätig werden und anspruchsvollere berufliche Positionen bekleiden, legen sie auch die Führerscheinprüfung ab und legen sich ein Auto zu. Dadurch wächst die Nachfrage nach Autos durch Frauen.

Im November 2003 fanden sich sechs Professor/innen unterschiedlicher Fachgebiete sowie ein Praxispartner¹ in einer interdisziplinär besetzten Forschungsgruppe zum „Kompetenzzentrum Frau und Auto“ zusammen. Die Leiterin dieser Arbeitsgruppe gibt im Folgenden einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse (vgl. auch ADA-Mentoring, 5. Ausgabe 2004, S. 20, und 14. Ausgabe 2006, S. 28 f.).

Heute gehört erst jedes dritte Auto einer Halterin, am 1.1.2006 waren das knapp 14 Millionen Pkw von insgesamt 46 Millionen Pkw auf deutschen Straßen.² Schon diese Zahlen verweisen auf ein hohes Nachfragepotential einer Zielgruppe, die bisher in der Automobilindustrie noch nicht die erforderliche Aufmerksamkeit gefunden hat.

Im Rahmen der Forschungsgruppe „Kompetenzzentrum Frau

und Auto“ wird dieses Thema allerdings bereits seit einiger Zeit durch Gruppen von Studierenden, angeleitet durch Dozent/innen aus interdisziplinären Fachgebieten intensiv bearbeitet. In 11 umfangreichen Forschungsthemen³, durchgeführt teilweise mit renommierten Praxispartnern aus der Industrie wie z.B. Volvo, Daihatsu, Nokia Automotive, mobile.de, entstanden in den vergangenen drei Jahren rund 30 Diplomarbeiten.⁴

Dabei hat sich die enge Verzahnung der Disziplinen Marktforschung/Marketing, Statistik, Sozialwesen, Design sowie Konstruktions- und Fertigungstechnik in der wissenschaftlichen Arbeit bestens bewährt. So konzipierten beispielsweise Studentinnen im Fach Konstruktionstechnik Lösungen für Handtaschenhaken und -netze im Auto, weil befragte Autofahrerinnen immer wieder monierten, dass sie dafür keine adäquaten Ablagemöglichkeiten in ihren Autos fänden. Die Konstruktionen sind zwischenzeitlich zum Patent angemeldet.

Genderorientierung im Automobilmarkt

Traditionell ist die Automobilindustrie eine von Männern geprägte Industrie, was sich allerdings angesichts der neuen Nachfragestrukturen durch einen steigenden Anteil von Kundinnen mit ihren besonderen Präferenzen, Wünschen und Bedürfnissen in Deutschland absehbar ändern wird. Bislang war keine Ge-

schlechtssensibilität in der Entwicklung und Konstruktion, ebenso wenig in der Vermarktung und im Verkauf von Automobilen zu registrieren. Für die sieben großen Autohersteller in Deutschland ergeben sich aus dem gesellschaftlichen Wandel Herausforderungen und Chancen, für die neuen Zielgruppen ansprechende Produkte zu konzipieren und zu entwickeln.

Arbeitsergebnisse

Seit 2003 wurden in Fokusgruppen-Interviews sowie anhand von Fragebogen-gestützten, standardisierten Erhebungen mehr als 2.500 Autofahrerinnen und 1.220 Autofahrer befragt zu:

- ihren Informationsaktivitäten vor einem anstehenden Autokauf,
- Präferenzen und Wünschen an Produktmerkmale von Autos,
- ihrer Zufriedenheit mit den bisherigen Autos und Kommunikationssituationen,
- ihrer Marken- und Herstellerloyalität.

Ergänzt wurden diese Befragungen durch eine aus Testkäufen gewonnene qualitative Datenbasis. „Mystery Shoppings“ wurden in insgesamt 52 Geschäften durchgeführt, darunter waren 18 Autohäuser. Die Ergebnisse wurden anhand eines Fragebogens bewertet, wobei das geschlechtssensible Verhalten anhand von Erläuterungen der Produktmerkmale durch das Verkaufspersonal,

z. B. bei Vorführung der Pkw-Modelle, Sprachwahl und Bildmotiven in Werbebroschüren besondere Beachtung fand.

Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede

- *Attribute der Innenausstattung sowie Anforderungen an das Design im Auto-Innenraum:* Autofahrerinnen wünschen sich mehr Ablageflächen, bessere Ordnungssysteme und niedrigere Ladekanten am Kofferraum, da sie das Auto deutlich häufiger als Männer zur Erledigung von Einkäufen nutzen. Frauen legen mehr Wert auf Farbe und Textur der Polsterstoffe sowie auf einen niedrigen Spritverbrauch als Männer, während für diese die Marke ihres Pkw wichtiger ist. Generell lässt sich beobachten, dass Frauen, wenn sie einem Ausstattungsmerkmal Beachtung schenken, diesem in der Regel eine größere Bedeutung beimessen als die befragten Männer, die sich in einer Vielzahl von Kriterien weit weniger dezidiert äußerten als die Frauen.
- *Rollenverhalten*
Frauen, als Gesamtgruppe betrachtet, fahren durchschnittlich kleinere Autos als Männer. Junge, beruflich erfolgreiche Frauen bevorzugen jedoch durchaus

die gleichen sportlichen und PS-starken Modelle wie die gleichaltrigen Männer. Es lässt sich schlussfolgern, dass bei sich angleichenden psychografischen Merkmalen zwischen den Geschlechtern auch die Unterschiede hinsichtlich des gefahrenen als auch des favorisierten Pkw-Modells sich verringern werden.

Bei den ausgesprochenen Autofans ist der Anteil der Männer mit fast drei Viertel deutlich größer als derjenige der Frauen, während in der Rubrik derjenigen, die angeblich ungern Auto fahren, etwas mehr als zwei Drittel weiblich ist. Für Männer scheint es vergleichsweise unpopulär und schwierig zu sein, sich als Automuffel darzustellen, während Frauen, die dies tun, schneller beifälliges Kopfnicken ernten und auf Anerkennung im männlichen Umfeld bauen dürfen.

Demografischer Wandel

Die verschiedenen Altersgruppen von Frauen wurden in der unten abgedruckten Tabelle in Kategorien zusammengefasst und benannt.

Die Analysen des Marktpotenzials dieser unterschiedlichen Generationsgruppen von Frauen offenbaren, dass heute die höchste Pkw-Kaufkraft in den demogra-

fisch auch am stärksten besetzten Alterskohorten der „Babyboomer“ und „Wirtschaftswunderkinder“ zu finden ist. Damit sind Frauen in den Altersklassen zwischen 40 und 59 Jahren für die Automobilwirtschaft die wirtschaftlich aktivsten und attraktivsten.

In den vergangenen Jahren wies auch die Gruppe der über 60-jährigen Frauen eine stetig steigende Führerscheinquote und Pkw-Besitzquote auf. Diese Entwicklung wird im „Kompetenzentrum Frau und Auto“ wissenschaftlich untersucht im seit über zwölf Jahren an der Hochschule Niederrhein vertretenen Forschungsschwerpunkt „Kompetenz im Alter – zwischen Routine und Neubeginn“.⁵ Zum einen spiegelt sich in den Quoten die höhere Lebenserwartung der Frauen, aber auch der steigende Anspruch in dieser Altersgruppe, möglichst lange eine hohe, selbstgesteuerte persönliche Mobilität sicherzustellen.

Ebenso marktbedeutend und gegenläufig zum Trend der „alternenden Gesellschaft“ ist der hohe Pkw-Besitz in der Generation @, d. h. bei den jungen Frauen im Alter zwischen 17 und 20 Jahren. Im Jahr 2005 kauften 51 Prozent der jungen Frauen und 49 Prozent der jungen Männer in der Altersgruppe von 18 bis 20 Jahren einen Pkw, was genau der

Frauen nach Generationsgruppen

Name der Generationsgruppe	Alter in Jahren	Anzahl In Mio. Frauen
Generation @	17 bis 29	5,54 Mio.
Generation Golf	30 bis 39	6,34 Mio.
Generation Babyboomer	40 bis 49	6,30 Mio.
Generation Wirtschaftswunderkinder	50 bis 59	4,96 Mio.
Generation Gold	60 bis 69	5,39 Mio.
Generation Silber	über 70	6.64 Mio.

Quelle für Anzahl Frauen in Kohorten: Stat. Bundesamt; Stat. Jahrbuch 2004, Tabelle: Bevölkerung 2002 nach dem Alter

Foto: privat



Professorin Dr. Doris Kortus-Schultes

Verteilung der Geschlechter in der bundesdeutschen Bevölkerung entspricht. Die in dieser Altersgruppe erreichte Relation zeigt, wohin die aktuelle Quote von 30 Prozent Halterinnen im Bestand aller Pkws in den nächsten Jahren zu wandern vermag.

Frauen können gestalten

Diese Auswahl von Forschungsergebnissen aus dem „Kompetenzzentrum Frau und Auto“ zeigt den Bedarf an und die Chancen für Ingenieurinnen und Designerinnen in der Automobilindustrie. Der Druck durch die aktuellen, auch weltweit zu beobachtenden Nachfrage-Entwicklungen sowie die Bedeutung der Automobilindustrie für Deutschland werden die Türen für junge Absolventinnen der ingenieurwissenschaftlichen Fächer sowie mit einem Abschluss im Fachgebiet Design noch weiter öffnen.

<http://frau-und-auto.hsnr.de>
Hochschule Niederrhein

Zum „Kompetenzzentrum Frau und Auto“ an der Hochschule Niederrhein gehören:

Professorin Dr. Doris Kortus-Schultes, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Auto; Arbeits- und Lehrgebiete: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing sowie Handelsbetriebslehre

Professorin Dr. Waike Moos, Arbeits- und Lehrgebiete: Volkswirtschaftslehre, Mathematik und Statistik

Professorin Angelika Roesner, Arbeits- und Lehrgebiete: Textil-Design (Konzeption und Entwurf) sowie Textile Druck- und Farbgestaltung; im Automobilbereich insbesondere „trim and colour“ in der Innenraumgestaltung

Professor Dr. Engelbert Kerkhoff, Leiter des Forschungsschwerpunktes „Kompetenz im Alter – zwischen Routine und Neubeginn“ (seit über 10 Jahren an der Hochschule Niederrhein) sowie: Soziale Gerontologie

Professor Dr. Hans-Jürgen Lauschner, Arbeits- und Lehrgebiete: Konstruktionslehre

Professor Dr. Hans-Jürgen Helwig, Arbeits- und Lehrgebiete: Fertigungs- und Handhabungstechnik

Dipl.-Kaufmann André Denneburg, Projektleiter, MSR Consulting Group, Köln

Anmerkungen:

¹ Der Praxispartner nimmt seit 2005 einen Lehrauftrag im Fach Automobilwirtschaft an der Hochschule Niederrhein wahr und bietet den Studierenden Vor-Ort-Besuche und Diskussionen in Unternehmen der Automobilwirtschaft an.

² Kraftfahrt-Bundesamt: Statistische Mitteilungen, Reihe 1: Fahrzeugzulassungen, März 2006

³ <http://atlas.hs-niederrhein.de/cms/5868.html>

⁴ <http://atlas.hs-niederrhein.de/cms/5750.html>

⁵ <http://atlas.hs-niederrhein.de/cms/kompetenz-im-alter.html> ◆



Vorurteile kennen keine Grenzen

Im Westen nichts Neues? Nichts, wenn es um die fehlende Anerkennung der Führungskompetenz von Frauen geht. Die mangelnde Bereitschaft, Leistungen von Frauen zu würdigen, findet sich in nur wenig veränderter Ausprägung diesseits und jenseits nationaler Grenzen. In einer neuen Catalyst-Studie, veröffentlicht im Juni 2006, wurde für alle westeuropäischen Länder bestätigt, was bereits in einer vorhergegangenen Untersuchung für die USA herausgefunden worden war: Die Wahrnehmungen von Männern und Frauen in Führungspositionen entsprechen den klassischen Gender-Stereotypen und nicht den wissenschaftlich belegten Fakten. Frauen wird Führungsfähigkeit prinzipiell nicht oder in nur sehr eingeschränkter Weise zuerkannt. Dies hat weitreichende Folgen für den beruflichen Erfolg von Frauen.

In ADA-Mentoring, 13. Ausgabe, Februar 2006, S. 17ff., berichteten wir ausführlich über die erste Catalyst-Studie und stellten den Prozess der Vorurteilsbildung sowie dessen Auswirkungen auf weibliche Karriereverläufe umfassend dar. Mit dem folgenden Text ergänzen wir diesen Bericht mit den wichtigsten Ergebnissen aus den Befragungen westeuropäischer Manager/innen.

Gender-Vorurteile auf europäischen Führungsetagen

Unter dem Titel „Different Cultures, Similar Perceptions: Stereotyping of Western European Business Leaders“ hat die US-amerikanische Frauenorganisation Catalyst eine Studie veröffentlicht, die in Zusammenarbeit mit dem Schweizer Institute for Management Development durchgeführt worden war und von General Motors sowie IBM gefördert wurde.

Das zentrale Ergebnis lautet: In allen westeuropäischen Ländern

besteht unter den Befragten eine auffallende Übereinstimmung mit den Ergebnissen, die in den USA gefunden wurden: Auch Manager/innen in westeuropäischen Unternehmen bedienen sich bei der Beurteilung der Führungsfähigkeiten von Männern und Frauen – unabhängig von deren aktueller Begabung und Leistung – stereotyper Wahrnehmungen. Es herrscht die stereotype Überzeugung vor, dass Frauen sich besser dafür eignen, andere zu unterstützen – „taking care“, während Männer eher in der Lage seien, auf Vorgesetzte Einfluss zu nehmen oder generell ihre Meinung durchzusetzen – „taking charge“.

Vier Vorurteilkulturen

Neben der Erfassung und Dokumentation der unter allen Befragten recht einheitlich vorherrschenden Vorurteile, werden in der Studie auch einige signifikante Unterschiede der stereotypen Wahrnehmungen aufgezeigt, die sich in unterschiedlichen kulturellen Gruppen etabliert haben. Anhand der gewonnenen Daten konnten vier Vorurteilkulturen unterschieden werden, je eine

- Nordische in Dänemark, Norwegen und Schweden,
- Angloamerikanische im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten,
- Germanische in Deutschland und den Niederlanden,
- Lateinische in Italien, Frankreich und Spanien.

Paradoxe Beobachtungen in Skandinavien

Erstaunlicherweise zeigt sich, dass die genannten Vorurteile in den Gesellschaften, in denen Geschlechtergerechtigkeit bereits größere Akzeptanz gewonnen hat, stärker ausgeprägt sind als in den übrigen Nationen. So sind

die Skandinavischen Länder zwar bekannt für ihre größere Zahl an Frauen, die in der Öffentlichkeit eine Rolle spielen, sowie für ihre stärkere Betonung der Gleichberechtigung, dennoch finden sich die ausgeprägtesten Vorurteile in dieser Ländergruppe.

Nationale Spezialitäten

Unterschiede zeigten sich in der Wertschätzung der verschiedenen Aspekte des Führungsverhaltens; so wird dem „team-building“ in angloamerikanischen, lateinischen und germanischen Managementkreisen ein hoher Stellenwert eingeräumt, während die Skandinavier das Delegieren stärker betonen. Skandinavische Männer werten daher die weibliche Fähigkeit zum Delegieren ab.

Die stereotypen Verhaltensweisen unterminieren die Führungsfähigkeiten von Frauen und schaden letztlich auch den Unternehmen, weil Frauen weniger Gelegenheit zum Aufstieg erhalten. Dadurch wird verhindert, dass die Talente aller Mitarbeiter/innen zum Einsatz kommen können.

Für global agierende Unternehmen, die ihre Mitarbeiter/innen häufig von einer Kultur zu einer anderen versetzen, ist es von besonderer Bedeutung, die regionalen Unterschiede in der Vorurteilsbildung zu beachten.

Mentoring erfolgreich bei der Überwindung von Vorurteilen

Um stereotypes Denken in Unternehmen zu verändern werden vier Maßnahmen empfohlen:

- Durch Mentoring-Programme können Männer als Advokaten für Führungskompetenz von Frauen gewonnen werden.
- Es müssen Gelegenheiten zum Austausch zwischen den Mitarbeiter/innen und diesen Advokaten geschaffen werden.
- Durch Weiterbildungsprogramme müssen Mitarbeiter/innen

befähigt werden, die Auswirkungen ihres von Vorurteilen bestimmten Verhaltens zu erkennen und zu kontrollieren.

- Geschlechtergerechtes Verhalten muss in beobachtbaren Kategorien definiert und die Leis-

tung des Führungspersonals daran gemessen werden.

SNM

www.catalyst.org
info@catalyst.org

Als Mann mehr Respekt erfahren

Am 16.7.2006 berichtete Andrea Naica-Loebell in der Internet-Zeitschrift *Telepolis* von einem US-amerikanischen Neurobiologen, der als Frau geboren wurde und nach seiner Geschlechtsumwandlung in einen Mann erlebt, dass er als solcher mit mehr Respekt behandelt wird. Wir zitieren die zentralen Aussagen des Artikels.

In der aktuellen Ausgabe des Wissenschaftsmagazins *Nature* rechnet Ben Barres, ein Neurobiologe von der Stanford University, mit Vorurteilen gegen Frauen



<http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TSuccesses/FtM/BenBarres2m.jpg>

ab und zeigt auf, dass sie sowohl wissenschaftlich unhaltbar als auch unfair sind. Der Neurobiologe kennt beide Seiten der Medaille, denn er wurde als Mädchen geboren und änderte sein Geschlecht am Ende seiner Studienzzeit. Er schreibt: „Als eine Transgender-Person kann niemand besser als ich verstehen, dass es angeborene Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. (...) Aber es gibt keinen Beweis,

dass ein geschlechtlich dimorpher Schaltplan des Hirns von irgendeiner Relevanz für die Fähigkeiten ist, die nötig sind, um erfolgreich eine akademische Karriere zu absolvieren. Ich unterzog mich intensiven kognitiven Tests, bevor und nachdem ich mein Testosteron-Programm vor zehn Jahren startete, und es zeigte sich, dass meine Fähigkeiten zur Raumwahrnehmung sich steigerten. Aber, ach, es war kein großer Gewinn, denn ich verirre mich immer noch ständig beim Autofahren (wenngleich ich auch nicht mehr gewillt bin, nach der Wegbeschreibung zu fragen). (...) Aber mit Abstand der größte von mir bemerkte Unterschied ist, dass Leute, die nicht wissen, dass ich mein Geschlecht geändert habe, mich mit mehr Respekt behandeln. Ich kann sogar einen ganzen Satz zu Ende sprechen, ohne von einem Mann unterbrochen zu werden.“

Ben Barres zeigt sich erstaunt darüber, wie sehr sowohl Männer als auch Frauen im Wissenschaftsbetrieb die ständige Diskriminierung des weiblichen Geschlechts in ihren eigenen Reihen ignorieren. Und er ist überzeugt, dass diese Benachteiligung der Grund für den Mangel an Professorinnen darstellt.

<http://www.nature.com>
<http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TSuccesses/FtM/BenBarres.html>

Telepolis Artikel-URL:
www.telepolis.de/r4/artikel/23/23101/1.html

Mehr Geld für Frauenförderung in NRW?

Der nordrhein-westfälische Innovationsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart hatte im September 2006 angekündigt, die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung von bisher jährlich 3,4 Millionen Euro auf 5 Millionen Euro zu erhöhen. Die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKoF NRW) kritisiert die Pläne des Ministers.

Die LaKoF NRW weist in ihrer Stellungnahme zum Haushaltsentwurf 2007 der Landesregierung darauf hin, dass im Haushaltsjahr 2006 für Frauenförderung noch rund 3,4 Mio. Euro zur Verfügung gestanden hatten, die jedoch im Haushaltsjahr 2007 entfallen, weil das vom Bund finanzierte „Hochschul- und Wissenschaftsprogramm – HWP“ zum 31.12.2006 ausgelaufen ist. Künftig solle Frauenförderung aus dem Innovationsfond erfolgen, dessen Mittel allerdings nur für Berufungs- und Bleibeverhandlungen Verwendung finden. Bei dem derzeitigen geringen Anteil der Professorinnen von nur 13,5 Prozent kämen diese Mittel also überwiegend den Männern zu Gute; das bedeutet für die Frauenförderung einen deutlichen Rückschritt.

Mehr Geld wäre dringend erforderlich, denn in NRW liegt der Anteil der Professorinnen unter Bundesdurchschnitt. NRW steht im Ländervergleich auf Platz 9. Auf Platz 1 steht mit 18,4% das Land Niedersachsen, das sich im Zeitraum von drei Jahren um 4,5 Prozentpunkte verbessern konnte. Daher fordert die LaKoF NRW die Landesregierung auf, die entfallenden Bundesmittel ab 2007 angemessen zu kompensieren.

www.lakofnrw.fh-koeln.de

Emilie du Châtelet, eine moderne Frau – geboren vor 300 Jahren

Im Jahr 2006 fanden in Paris mehrere Ereignisse statt zu Ehren einer Frau, die vor 300 Jahren geboren wurde: Gabrielle-Emilie Le Tonnelier de Breteuil, Marquise du Châtelet-Lomont. Aus Anlass ihres Geburtstages am 17. Dezember 1706 wurde ihrer mit einem internationalen Kolloquium, einer großen Ausstellung in der Bibliothèque Nationale de France und einer weiteren im Château de Breteuil, dem Ort ihrer Kindheit, gedacht. Außerdem ist geplant, in Paris eine Straße nach ihr zu benennen.

Warum ein solches Interesse?

Zum einen ist Emilie du Châtelet insofern eine Ausnahmeerscheinung, als in Frankreich außer Marie Curie keine Wissenschaftlerin aus der Vergangenheit Bekanntheit erlangt hat. Gabrielle-Emilie Le Tonnelier de Breteuil wurde in Paris in einer aristokratischen Familie geboren. Ihr Vater, Protokollchef am Hofe Ludwigs XIV., ermöglichte ihr die gleiche Ausbildung wie ihren beiden Brüdern; sie lernte Latein, Mathematik, Deutsch, Englisch und Griechisch, erhielt aber auch Unterricht in Theaterspielen, Tanz und Reiten. Schon im Alter von 15 Jahren las sie die bekanntesten Philosophen ihrer Zeit, René Descartes (1598-1650) und Georg Wilhelm Leibniz (1646-1716).

www.physik.tu-darmstadt.de/website/frauen/allgemein/portraits/revolution.html



Emilie du Châtelet, porträtiert von Marianne Loir um 1748

Aber neben diesen wissenschaftlich-philosophischen Interessen liebte sie den Luxus und konnte sich in einem Ausmaß für prunkvolle Kleidung und für Schmuck, insbesondere für Diamanten, begeistern, dass ihre Zeitgenossen am französischen Hof ihr den Spitznamen „Pompon-Newton“ gaben.

Zum andern kann Emilie du Châtelet als Repräsentantin der Aufklärung betrachtet werden;¹ sie war 16 Jahre lang die geistig ebenbürtige Freundin und Geliebte von Voltaire, der nach ihrem

Von Feminismus war zwar noch nicht die Rede zur damaligen Zeit, aber Emilie du Châtelet widerlegte mit Eleganz, was Molière ein halbes Jahrhundert früher so formuliert hatte: „Doch hass' ich jene, die des Studiums sich befließigen, / Nicht um gelehrt zu sein, nein, nur gelehrt zu heißen ...“ (Clitandre in: „Die gelehrten Frauen“, Molière, 1672).

Ihrem Einfluss ist es wohl zu verdanken, dass sich Voltaire gegen die Ausgrenzung und Abwertung von Frauen wandte: „Die Philosophie gehört zu jeder Stellung und jedem Geschlecht ... Sie kann ebenso von Frauen ausgeübt werden.“ (Épître dédicatoire à la marquise du Châtelet, in: *Eléments de la philosophie de Newton par Voltaire*, édition de 1741).

Schließlich berührt uns der frühe Tod von Emilie du Châtelet. Tod fast ebenso wie das Geschehen in einer griechischen Tragödie. Sie starb 1749 mit nur 43 Jahren, wenige Tage nach der Geburt einer Tochter. Als sie ihren Tod kommen fühlte, arbeitete sie fieberhaft, um ihr Meisterwerk zu beenden, das sie an ihrem letzten Tage der königlichen Bibliothek sandte.

frühen Tod 1749 schrieb: „Ich habe einen Freund verloren, einen großen Mann, dessen einziger Fehler es war, eine Frau zu sein. Eine Frau, die Newton übersetzte und deutete ... mit einem Wort, ein wirklich großer Mann.“ (Brief von Voltaire an den preußischen König Friedrich II. vom 15. Oktober 1749)

Emilie du Châtelet – ein Vorbild für Frauen von heute?

Diese Frage würden wir verneinen, wenn wir daran denken,

dass sie dem Glücksspiel verfallen war, dass viele ihrer Schulden von ihren Liebhabern bezahlt wurden, dass sie das Volk und besonders ihre Diener/innen missachtete, dass sie sich kaum um ihre Kinder kümmerte. Aber mit diesem Verhalten entsprach sie den gesellschaftlichen Regeln ihrer Zeit, die fünfzig Jahre später zur Revolution führten.

Wir würden die Frage aber unbedingt bejahen, wenn wir uns ihrem Werk zuwenden.

Ein beachtliches Werk

Als Teilnehmerin eines Wettbewerbs der Königlichen Akademie der Wissenschaften im Jahr 1737 schrieb sie einen Essay über die Natur des Feuers, worin sie die Frage diskutierte, ob die Hitze etwas Materielles sei oder nur eine Bewegung der Molekularpartikel. Es

war das erste Mal, dass eine Frau es wagte, mit den besten Wissenschaftlern ihrer Zeit zu konkurrieren. Obwohl sie keinen der Preise erhielt – sie gingen an den Schweizer Mathematiker Leonard Euler (1707-1783) sowie an zwei weitere Mitbewerber –, wurde ihre Arbeit durch eine Veröffentlichung gewürdigt.

Das Buch „Einführung in die Physik“ (Institutions de physique, 1740) hat Emilie du Châtelet in pädagogischer Absicht geschrieben, um darin ihrem 12-jährigen Sohn die Leibnizsche Theorie zu erklären. Es führte zu einer großen Kontroverse, in der sie schließlich Recht behielt. Der preußische König Friedrich II. reagierte ärgerlich darauf, dass

der Verfasser eine Verfasserin war. Er schrieb dem Physiker Jordan am 20. September 1740: „Ihre Freunde sollten sie wohlwollend beraten, ihren Sohn zu

ist bis heute die einzige in französischer Sprache geblieben und wurde 2005 erneut herausgegeben. Emilie du Châtelet benötigte dazu fünf Jahre ihres Lebens; alle

mathematischen Formeln wurden von ihr und von ihrem Lehrer und Freund, dem Mathematiker Alexis-Clau- de Clairaut, zweimal nachgeprüft. Wie schon in der „Einführung in die Physik“ verwendete sie auch hier eine klare und verständliche Sprache. Auch diese Leistung erforderte einigen Mut, denn Newtons Theorien wurden damals keineswegs von allen akzeptiert, da die Franzosen Descartes' Vorstellungen bevorzugten. Wenn auch die Wissenschaft heute erheblich weiterentwickelt wurde, wäre es doch naiv zu glauben, dass die damaligen Theorien einfach gewesen wären. Das Buch handelt von der Mechanik und



www.chateaubreiteuil.fr

instruieren, ohne die ganze Welt zu belehren, keine Algebra in einem Metaphysikbuch zu benutzen und keine Figuren zu malen, wenn sie unfähig ist, sich klar auszudrücken.“ Offensichtlich war Friedrich der Große kein Physiker und kein Feminist! Die Akademie der Wissenschaften zu Bologna in Italien wusste es besser und nahm sie als Mitglied auf.

Den Höhepunkt ihres Lebenswerkes erreichte sie mit ihrer Übersetzung von Isaak Newtons „Philosophiae naturalis principia mathematica“ aus dem Lateinischen ins Französische, die sie zusätzlich mit umfassenden Kommentaren versah. Diese Übersetzung

der Anziehungskraft, die von Newton unter Verwendung von viel Geometrie und mit Hilfe der Differential- und Integralrechnung dargestellt werden.

Eine moderne Frau, ein Vorbild für heutige Wissenschaftlerinnen

Wissenschaftler/innen brauchen Begabung, Fleiß und Ausdauer, Freude an der Arbeit, Unabhängigkeit, Selbstbewusstsein und eine starke Persönlichkeit. Dieses alles hatte Emilie du Châtelet, und außerdem konnte sie sich besonders gut ausdrücken: „Das richtige Wort, die Genauigkeit, die Angemessenheit, die Stärke waren die Zeichen ihrer Bered-

samkeit ...“ (Voltaire, *Éloge historique de Madame la Marquise du Châtelet*, in: *Principes mathématiques de la philosophie naturelle*, 1752).

Neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit beteiligte sich Emilie du Châtelet intensiv an Geselligkeit und Unterhaltung und suchte das Amüsement nicht weniger als andere aristokratische Frauen ihrer Zeit. Ihre Beziehungen zu Wissenschaftlern wie dem Mathematiker Alexis-Claude Clairaut (1713-1765), dem Mathematiker und Astronomen Pierre-Louis de Maupertuis (1698-1759), dem Mathematiker Leonhard Euler oder den Mathematikern und Physikern Jean Bernoulli (1667-1748) und Daniel Bernoulli (1700-1782) waren ihr unentbehrlich. Diese berühmten Männer waren ihre Mentoren und sahen sie als eine Kollegin: „Ich bin überzeugt, dass sich viele Frauen aufgrund ihres Bildungsmangels ihrer Begabungen gar nicht bewusst sind oder dass sie diese wegen der Vorurteile gegenüber ihren intellektuellen Fähigkeiten verbergen. Meine eigene Erfahrung bestätigt dies. Das Glück brachte mich mit gebildeten Menschen zusammen, die mir die Hand zur Freundschaft reichten. Da begann ich zu begreifen, dass ich ein geistiges Wesen sei.“ (Emilie du Châtelet im Vorwort der von ihr aus dem Englischen ins Französische übersetzten „Fable of the Bees“ von Mandeville).

Wissenschaftliches Arbeiten war ihrer Meinung nach für Frauen ein Weg zur Emanzipation: "Es ist sicher, dass wissenschaftliches Arbeiten für Frauen unentbehrlicher ist als für Männer. Männer können auf vielen Wegen glücklich – und berühmt – werden, das gilt nicht für Frauen.“ (Emilie du Châtelet, Rede vom Glück)²

Emilie du Châtelet heute

Ihr Geist lebt noch heute im Schloss zu Breteuil, unweit von Versailles und Paris, wo der Marquis Henri-François de Bre-



teuil, Nachfahre ihres Bruders, und seine Frau, Marquise Séverine de Breteuil, kenntnisreich, mit Freude und großem Engagement Besucher/ innen durch die sehenswerte und höchst informative Sammlung von Büchern, Bildern sowie Gegenständen ihrer Zeit führen und ihr Porträt im blauen Kleid, ihrer Lieblingsfarbe, zeigen.³

Professeur Dr. Claudine Hermann claudine.hermann@cegetel.net
Dr. Jean-Paul Hermann

Literatur:

- 1 Elisabeth Badinter (1983): *Emilie, Emilie, l'ambition féminine au XVIIIème siècle*, Flammarion.
- 2 Emilie du Châtelet: *Discours sur le bonheur*, deutsch 1999: Rede vom Glück, übersetzt von Iris Röbling, Berlin Friedenauer Presse.
- 3 www.chateaudebreteuil.fr

Die übrigen Zitate wurden der Internetseite entnommen, die aus Anlass der Chatelet-Ausstellung

in der Bibliothèque Nationale de France erstellt worden war: <http://classes.bnf.fr/classes/pages/pdf/Chatelet.pdf>

Autorin und Autor:

Professorin Dr. Claudine Hermann, Absolventin der Ecole Normale Supérieure de Jeunes Filles (1965), wurde als erste Frau an die berühmte Ingenieurschule Ecole Polytechnique, gegründet im Jahr 1794, als Professorin berufen; ihr Forschungsbereich ist die Festkörperoptik.

Seit 1992 engagiert sie sich für Wissenschaftlerinnen in Europa sowie für die Förderung der Wissenschaftsforschung und war Frankreichs Vertreterin in der „Helsinki Group“, einer die Europäische Kommission zur Frauenförderung in der Wissenschaft beratenden Organisation; im Jahre 2000 gründete sie den Verein „Femmes et Sciences“ und war lange dessen Präsidentin.

Dr. Jean-Paul Hermann, Physiker auf dem Spezialgebiet der Optik, Absolvent der Ecole Normale Supérieure (1964), arbeitete als Entwicklungsingenieur bei der Firma Renault und bereitet derzeit junge Wissenschaftler auf eine erfolgreiche Bewerbung in der Industrie vor.

Gemeinsam haben sie drei Söhne und vier Enkel. ◆



Hedwig Dohm – Schriftstellerin und Frauenrechtlerin

Vor 175 Jahren wurde sie in Berlin geboren, am 20. September 1831, Marianne Adelaide Hedwig Dohm, geb. Schlesinger, gilt als eine der ersten feministischen Theoretikerinnen. Auch nach so langer Zeit sind ihre Schriften noch von erheblicher Aktualität.

Hedwig Dohm war das vierte von insgesamt 18 Kindern des Tabakfabrikanten Gustav Adolph Gotthold Schlesinger und dessen Frau Wilhelmine Henriette Jülich.

Ihre Familie besaß mehr als fünfzig Tabakfabriken und gehörte damit zum Großbürgertum. Den Normen der Zeit entsprechend erhielt sie nur eine eingeschränkte Schulausbildung, während ihre Brüder das Gymnasium besuchen durften. So las sie heimlich alles, was ihr in die Finger geriet und ließ sich auch durch Schläge nicht davon abhalten.

Mit 15 Jahren musste sie die Schule verlassen, immerhin wurde ihr drei Jahre später der Besuch eines Lehrerinnenseminars gestattet. Mit 19 Jahren heiratete sie Ernst Dohm, den späteren Chefredakteur der satirischen Zeitschrift Kladderadatsch, mit dem sie zwischen 1854 und 1860 fünf Kinder hatte. Der einzige Sohn Hans Ernst starb bereits mit elf Jahren; die vier Töchter erhielten eine fundierte Schul- und Berufsausbildung. Das Ehepaar Dohm verkehrte in intellektuellen Kreisen Berlins, und Hedwig Dohm eignete sich autodidaktisch das Wissen an, das sie 1867 für ihre erste Veröffentlichung „Die spanische National-Literatur in ihrer geschichtlichen Entwicklung“ benötigte.

Mit feministischen Forderungen ihrer Zeit voraus

In der ersten Hälfte der 1870er Jahre erschienen die ersten vier Bücher von Hedwig Dohm, in de-

nen sie gleiche Bildung für Mädchen wie für Jungen forderte. In ökonomischer Selbständigkeit sieht sie den einzigen Weg für Frauen, um nicht zwangsläufig im „Ehegefängnis“ zu landen, sondern sich freiwillig für oder gegen eine gleichberechtigte Partnerschaft mit einem Mann entscheiden zu können.

Ihre Schriften fanden kaum Beachtung und wenn, dann wurden



[http://hedwigdohm.de/resources/_wsb_177x259_Hedwig+Dohm\\$2C+frei.jpg](http://hedwigdohm.de/resources/_wsb_177x259_Hedwig+Dohm$2C+frei.jpg)

sie schärfstens kritisiert. Während mehr als einem Jahrzehnt erschienen keine neuen Texte von ihr. 1883 starb ihr Mann an einem Schlaganfall. Danach engagierte sie sich vermehrt politisch in der langsam erstarkenden deutschen Frauenbewegung und war 1888 eine der Gründerinnen des Reform-Vereins. Erst ab 1890 begann sie wieder, Bücher zu veröffentlichen, nun jedoch Romane, Theaterstücke und Erzählungen, mit denen sie für Gleichberechtigung kämpfte.

In „Die Antifeministen“ von 1902 deckt sie in humorvoller Sprache die Ideologien der Vordenker und Meinungsmacher ihrer eigenen Zeit auf und entlarvt deren Widersprüche und Furcht vor dem weiblichen Geschlecht

als dümmliche Verteidigung von Machtansprüchen.

Mit „Die Mütter“ thematisiert sie 1903 die Mutterliebe, die kein natürlicher Trieb sei, sondern an-erzogen und kultiviert werde, um Frauen von anderer Betätigung abzuhalten. Damit auch Mütter weiter ihrem Beruf nachgehen könnten, schlägt sie vor, Hausarbeit und Kinderziehung durch Institutionen erledigen zu lassen.

Im Alter lebte Hedwig Dohm bei ihrer Tochter Elsbeth Rosenberg. Zur Zeit des Ersten Weltkriegs wendete sie sich stärker dem Pazifismus zu.

Als 1918 in Deutschland das Frauenwahlrecht eingeführt wurde, das sie immer vehement gefordert hatte, galt ihre Aufmerksamkeit stärker den erlebten Kriegsgräueln und mit ihrem sarkastischen Text „Der Mißbrauch des Todes. Senile Impressionen“ wendet sie sich gegen den vorherrschenden „Hurra-Patriotismus“.

Gestorben ist Hedwig Dohm 1919, ein Jahr nach Kriegsende, mit 88 Jahren.

Ihre Enkelin Katia heiratete 1905 Thomas Mann.

SNM

Literatur:

Müller, Nikola und Rohner, Isabel (Hg.) (2006): Hedwig Dohm. Ausgewählte Texte Berlin: Trafo, ISBN 3896265598

<http://hedwigdohm.de>

Mit dieser Internetseite rufen die Herausgeberinnen zur Feier des 175. Geburtstags der Schriftstellerin in Deutschland auf und das Jahr 2006 zum Hedwig-Dohm-Jahr aus, um an diese außergewöhnlich engagierte und begabte Autorin zu erinnern; mit der Edition Hedwig Dohm, einer kommentierten Gesamtausgabe, beginnen sie die Publikation ihrer Werke. ◆

Kovalevskaja-Preis

Die Alexander von Humboldt-Stiftung vergibt zum dritten Mal den Sofja Kovalevskaja-Preis an exzellente internationale Nachwuchsforscher/innen. Die Auszeichnung ist einer der zurzeit höchst dotierten Wissenschaftspreise in Deutschland und ermöglicht Forschung unter sehr guten Bedingungen: Vier Jahre lang können die Preisträger/innen ohne administrative Zwänge an einem Institut ihrer Wahl forschen und mit jungen Kolleg/innen eigene Arbeitsgruppen aufbauen. Das Preisgeld von jeweils bis zu 1,2 Millionen Euro stammt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Der Preis wird am 7. November

2006 in Berlin verliehen.

Die zwölf Preisträger/innen sind zwischen 29 und 35 Jahre alt und stammen aus China, Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Österreich, Schweden, Slowenien und den USA.

In diesem Jahr werden zwei Frauen ausgezeichnet:

Olga Holtz stammt aus den USA, sie forscht im Bereich der Numerischen Analysis an ihrer Gastuniversität, der TU Berlin; Marga Cornelia Lensen kommt aus den Niederlanden, ihr Fach ist die Makromolekulare Chemie und ihre Gastgeberin in Deutschland die RWTH Aachen.

presse@avh.de

fürten zu ihrer Anerkennung als hervorragende Mathematikerin. Zunächst konnte sie ihr mathematisches Talent nicht in einer Berufstätigkeit verwirklichen; daher kehrte sie gemeinsam mit ihrem Mann nach St. Petersburg zurück, wo sie in der Frauenbewegung aktiv war, ein geselliges Leben führte und 1878 einer Tochter das Leben schenkte. 1884 erhielt sie dann eine Anstellung als Privatdozentin in Stockholm. Für ihre Arbeit „Über einen besonderen Fall des Problems der Rotation eines schweren Körpers um einen festen Punkt“ wurde ihr 1886 in Paris der Prix Bordin der Französischen Akademie der Wissenschaften zuerkannt und „wegen der außerordentlichen Leistung“ von 3000 auf 5000 Franc erhöht. Ihre weitere Forschung brachte ihr 1889 den Preis der Schwedischen Akademie der Wissenschaften ein, und noch im selben Jahr wurde sie Mitglied der St. Petersburger Akademie der Wissenschaften. Die Stockholmer Universität ernannte sie 1889 zur Professorin auf Lebenszeit.

Während der Zeit in Stockholm wurde sie Mitherausgeberin der Zeitschrift „Acta Mathematica“, sie knüpfte Kontakte zu Mathematikern in Paris und Berlin und organisierte internationale Konferenzen.

Daneben verfasste sie auch Arbeiten zur Physik und schilderte in literarischer Form ihre Kindheit und ihre Situation als Frau. Sie gilt als wichtigste Vorkämpferin der Frauenemanzipation in den Wissenschaften.

Mit nur 41 Jahren starb sie am 10.2.1891 an den Folgen einer Lungenentzündung.

SNM

www.physikerinnen.de/sofjalebensdaten.html
de.wikipedia.org/wiki/Sofia_Wassiljewna_Kowalewskaja
www.ub.uni-heidelberg.de/helios/fachinfo/www/math/kowalewsky.htm?print=yes

Sofja Wassiljewna Kovalevskaja – Hervorragende Mathematikerin

Die bibliothekarisch korrekte Namensform ist Sof'ja V. Kovalevskaja, aber auch andere Übersetzungen sind gebräuchlich, z. B. Sonja Kowalewski oder Sophie Kovalevskaja; ihre Dissertation wurde unter dem Namen Sophie von Kowalevsky eingetragen.

In Moskau am 15.1.1850 geboren, wurde sie schon als Kind von ihrem Onkel in die Mathematik eingeführt. Weitere Anregungen zur Beschäftigung mit der Mathematik erhielt sie durch die Wände ihres Kinderzimmers, die mit den lithographierten Nachschriften der Vorlesungen über Differential- und Integralrechnung des russischen Mathematikers Michail Ostrogradski tapeziert waren.

1869 reiste sie, inzwischen verheiratet, nach Heidelberg, um dort ein Studium der Mathematik und Naturwissenschaften zu beginnen. Als sie jedoch als Frau abgewiesen wurde, überredete sie die Universitätsverwaltung, ihr die Erlaubnis zur inoffiziellen Teilnahme an Vorlesungen zu

gewähren. Nach drei Semestern wechselte sie 1871 nach Berlin, um bei Karl Weierstraß ihr Studium fortzusetzen. Da sie sich trotz seiner Fürsprache nicht immatrikulieren durfte, unterrichtete er sie vier Jahre lang privat. Sie



<http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:Kovalevskaja.jpg>

promovierte 1874 an der Universität Göttingen mit „summa cum laude“. Ihre Arbeiten zur Theorie der partiellen Differentialgleichungen und zur Kreiseltheorie

Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand

Die weit verbreitete Vorstellung, dass ausschließlich die akademische Exzellenz im Wettbewerb um Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zähle, gehört in den Bereich der Mythenbildung. Es geht – vor allem für Frauen – im Arbeitsfeld Forschung und Lehre auch um frühzeitige Karriereplanung, Netzwerkbildung, zielorientiertes Coaching, Aneignung von sozialer Kompetenz, ein gutes Zeit- und Informationsmanagement und die sorgfältige Vorbereitung von entscheidenden Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Insbesondere deutsche Berufungsverfahren mit ihrem Kooperationsprinzip – die Professor/innen eines Fachbereichs suchen sich Bewerber/innen nach ihren Wünschen aus – sind aufgrund ihrer Intransparenz Gegenstand

kritischer Betrachtungen geworden. Vorerst sind sie aber das Nadelöhr, durch das alle Aspirant/innen auf eine Professur oft mehrfach hindurch müssen.

Im Programm „Anstoß zum Aufstieg“ wurden über 700 Wissenschaftlerinnen in Seminaren und Coachings professionell auf das Procedere vorbereitet. Die im vorliegenden Band dokumentierten Evaluationsergebnisse der Befragung der Teilnehmerinnen weisen die Sinnhaftigkeit der Zielsetzung und die Effizienz der Maßnahme für diese Gruppe eindeutig nach.

Es ist außerdem gelungen, dieses Berufungstraining aufgrund seines qualitätsüberprüften Konzepts als institutionelles Fortbildungsangebot zu verankern. Erfahrungen mit Karriere- und

Berufungstrainings für fachlich hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen von Expertinnen aus Deutschland, Österreich und den USA werden in diesem Band zusammenfassend vorgestellt.

Ergänzt wird der Band durch einen Beitrag, der die aktuelle Situation der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen analysiert, sowie mit einem umfassenden Literaturüberblick zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung.

Jutta Dalhoff (Hg.) (2006): Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand, Kleine, Bielefeld, 196 S. ISBN 3-89370-417-5. cews.Beiträge Nr. 4 der Reihe: Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, hg. von Brigitte Mühlbruch.

www.cews.org/cews/files/349/de/AzA-Inhalt.pdf ◆

Peer Mentoring in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Im Bereich der Wissenschaft hat sich das Peer-Mentoring bewährt, das auf der Selbstorganisation und gegenseitigen Unterstützung der möglichst statusgleichen Teilnehmerinnen einer Gruppe basiert; mit ihren eigenen Kompetenzen und individuellen Erfahrungen beraten die Wissenschaftlerinnen sich gegenseitig bei Planung und Entwicklung ihrer Karriere.

Weil eigenes Engagement, Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation gefordert werden, entspricht das Peer-Mentoring am ehesten den akademischen Verhaltensweisen und bietet sich besonders zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen an. Die sich entwickelnden Gruppenprozesse werden von allen Gruppenmitgliedern gesteuert; dabei sind Verlässlichkeit und Verbindlichkeit wichtige Kriterien. Wegen der

größeren Autonomie der Teilnehmerinnen können auf diesem Weg neue und offenere Strukturen in den Organisationen aufgebaut werden.

Für das Pilotprojekt „Peer Mentoring in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ein Rahmenprogramm konzipiert und dessen Durchführung begleitet. Vier Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus außerhochschulischen Forschungseinrichtungen hatten teilgenommen, um sich gegenseitig zu motivieren und zu unterstützen, Erfolgsstrategien zu formulieren, strategisch nützliche Kontakte aufzubauen und Erfahrungen über die Bedingungen der wissenschaftlichen Laufbahn sowie über Fachliches auszutauschen. Drei Gruppen befassten

sich vorrangig mit Karriereplanung und Vernetzung; die vierte Gruppe hat sich mit einem die Gruppenmitglieder verbindenden wissenschaftlichen Thema beschäftigt.

Im vorliegenden Band Nr. 8 der Reihe cews.publik sind die Erfahrungen mit diesem Förderinstrument aus der Sicht aller Beteiligten zusammengetragen worden.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Hg.), 2006: Peer Mentoring in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, cews.publik.no8

Die Broschüre kann kostenlos im CEWS angefordert werden: info@cews.org <http://www.cews.org/cews/files/351/de/cewspublik8.pdf>

Jutta Dalhoff
jutta.dalhoff@cews.org ◆



Gender in der Arche Noah

**Studierende als Expert/innen
für Bildungswerbung**

Eine Plattform
für interdisziplinäre
Zusammenarbeit
innerhalb der
Fachbereiche
Design, Informations-
und Elektrotechnik
der FH Dortmund

Themen:
Interdisziplinarität
Interkulturalität
Gender Mainstreaming

Akzeptanz bei jungen
Frauen finden

Stärkung der
Selbstlernfähigkeiten,
der Berufsbefähigung
und der
Persönlichkeitsbildung
der Studierenden

Lösungsansatz:
Ganzheitliche Lehre

Durchführung:
Reflektierte Teamarbeit

Erwartete Ergebnisse:
Integration von
Fach- und
Schlüsselkompetenzen

**Fachhochschule
Dortmund**
University of Applied Sciences

Frauen für technische Studiengänge gewinnen – das erfordert mindestens so viel Können wie die Quadratur des Kreises: An der Fachhochschule Dortmund entwickeln Studierende kreative Potentiale in einem innovativen Projekt (vgl. [ADA-Mentoring](#), 13. Ausgabe 2006, S. 20f.), das durch den Arbeitgeberverband Gesamtmetall gefördert wird.