



Netzwerk Frauenforschung NRW

THEMEN:

- **Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge**
- **Das Exzellenznetzwerk GARNET**
- **Interdisziplinäre und internationale Grenzüberschreitungen in der Wissenschaft - Das Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm**
- **Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen**
- **Promotion - und was danach?**
- **Does gender matter?**
Ein Vergleich männlicher und weiblicher Führungskräfte an Universitäten und im NPO-Sektor in Deutschland
- **Die Geschlechterdimension von "Social Software" am Beispiel von Weblogs**
- **Chancen und Grenzen der Telemedizin für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation**

Journal Netzwerk Frauenforschung NRW

Nr. 21

Impressum:

Koordinationsstelle
NETZWERK FRAUENFORSCHUNG NRW
Prof. Dr. Ruth Becker
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Dortmund
Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen
in der Raumplanung
44221 Dortmund
Tel: (0231) 755-5142
Fax: (0231) 755-2447
E-mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek

Dortmund, Dezember 2006

ISSN 1617-2493

Editorial

Netzwerk-News

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Rebecca Grotjahn 6

Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Kathy Davis 7

Kurznachrichten 8

Beiträge

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge 21

Antonia Graf: Das Exzellenznetzwerk GARNET 33

Liane Schüller: Interdisziplinäre und internationale Grenzüberschreitungen in der Wissenschaft - Das Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm 36

Lisa Mense, Anette Schönborn: Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen 41

Christina Möller: Promotion - und was danach? 45

Annette Zimmer/Holger Krimmer: Does gender matter? 49

Franka Hesse: Die Geschlechterdimension von "Social Software" am Beispiel von Weblogs 63

Iris Osterloh-Trittmann, Claudia Hornberg: Chancen und Grenzen der Telemedizin für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation 66

Tagungsberichte

Christine Borryss: Vielfalt in der Unternehmerschaft. Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich 79

Annette Vieth: Re-Visionen der Zukunft: Perspektiven der Geschlechterforschung 82

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Astrid Seltrecht rezensiert: Anne Schlüter (Hg.): "In der Zeit sein ..." Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung 86

Rita Stein-Redent rezensiert: Heike Solga: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering Qualifizierter aus soziologischer und ökonomischer Perspektive 87

Sara Siekmann rezensiert: Anne Schlüter (Hg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen - Erfahrungen - biographisches Lernen 88

Neuerscheinungen

Iris Hermann, Anne-Rose Meyer (Hg.): Schmerzdifferenzen. Physisches Leid und Gender in kultur- und literaturwissenschaftlicher Perspektive	90
Doris Lucke (Hg.): Jugend in Szenen. Lebenszeichen aus flüchtigen Welten	90
Corinna Herr, Monika Woitas (Hg.): Musik mit Methode. Neue kulturwissenschaftliche Perspektiven	91
Ute Gause: Kirchengeschichte und Genderforschung. Eine Einführung in protestantischer Perspektive	91
Isolde Karle: "Da ist nicht mehr Mann noch Frau ...", Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz	91
Uta Brandes/Michael Erlhoff: Non Intentional Design	91
Helma Lutz: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung	92
Ulrike Vogel (Hg.): Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung	
Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität	92

Liebe LeserInnen,

mit dem Journal 21 des Netzwerks Frauenforschung NRW möchten wir Sie in gewohnter Weise über die (Forschungs-)Aktivitäten des Netzwerks informieren, verbunden mit aktuellen Nachrichten und einem Anliegen, das unseres Erachtens für die weitere Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen erhebliche Bedeutung hat. Nachdem das von Bund und Land gemeinsam finanzierte HWP-Programm Ende 2006 ausläuft, hat die Landesregierung in ihrem Haushaltsentwurf für das Jahr 2007 den Titel "Frauenförderung" ganz gestrichen. Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung hat ebenso wie die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) hierzu eine Stellungnahme erarbeitet, die dem Finanzausschuss des Landtages im Rahmen einer Anhörung am 19.10.06 vorgelegt wurde. Diese Stellungnahmen drucken wir - zusammen mit einem Offenen Brief des Forschungsschwerpunktes "Dynamik der Geschlechterkonstellationen" zum selben Thema - in Auszügen ab (S.12-20). Alle Verfasserinnen der Stellungnahmen sind sich einig: Der Erhalt der Koordinationsstellen des Netzwerks und der LaKoF ist ebenso wie die weitere Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung als entscheidendes Profilelement innovativer Wissenschaftspolitik in NRW unverzichtbar. Hierzu benötigen wir die Unterstützung aus Politik, Ministerium und Wissenschaft - hierzu benötigen wir Ihre Unterstützung!

Wie wichtig die bisherige Forschungsförderung durch Bund und Land war, zeigen auch die Berichte in diesem Journal, denn ein Großteil der vorgestellten Projekte ist aus dem HWP-Programm finanziert worden so die Projekte zu Geschlechterdimensionen am Beispiel von Weblogs, zum Gender-Portal oder zur "Vielfalt in der Unternehmerschaft" und nicht zuletzt das Projekt der Koordinationsstelle zu "Gender-Aspekten bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge", das wir mit finanzieller Unterstützung des Innovationsministeriums durchführten und Ihnen in einer Kurzfassung vorstellen. Obwohl die Studie erst Ende September in gedruckter Form vorgelegt wurde, sind bereits Anfang Dezember alle Exemplare der Studie vergriffen, was bei einer Auflage von über 1000 Exemplaren verdeutlicht, wie nachgefragt und wichtig eine Handreichung zur geschlechtergerechten Einführung gestufter Studiengänge ist. Dank der Unterstützung aus dem Innovationsministerium konnten die Ergebnisse auch dem Akkreditierungsrat vorgestellt werden, der entscheidend mit darüber bestimmt, inwieweit das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit Eingang in den Akkreditierungsprozess findet. Deutlich wird an dieser Studie auch, dass die Forschungen des Netzwerks weit über Nordrhein-Westfalen hinaus Einfluss gewinnen.

Die nationalen und internationalen Vernetzungen des Netzwerks Frauenforschung NRW werden auch in Beiträgen von Antonia Graf über das "Exzellenznetzwerk GARNET", von Liane Schüller über das Maria Sibylla Merian Programm sowie bei der Vorstellung der Marie-Jahoda-Gastprofessorin Dr. Kathy Davis sichtbar. Intensiviert wurde die Vernetzung auch durch den Beitritt der Koordinationsstelle des Netzwerks zum neugegründeten Dachverband "Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum" sowie zur "European Platform of Women Scientists" (EPWS).

Der Beitrag von Christina Möller zeigt die nachhaltige Bedeutung des als Kooperationsprojekt des Netzwerks entwickelten und über sieben Jahre erfolgreich arbeitenden Graduiertenkollegs "Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel". Die AutorInnen Annette Zimmer und Holger Krimmer vergleichen in ihrer detaillierten aufschlussreichen Studie das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen an Hochschulen und im Nonprofit-Sektor und Iris Osterloh-Trittmann und Claudia Hornberg zeigen am Beispiel der Telemedizin in der kardiologischen Rehabilitation, dass "Frauenherzen anders schlagen" und im Krankheitsfalle eine spezifische Behandlung erfordern.

Herzlich begrüßen möchten wir als neue Netzwerkprofessorin Dr. Rebecca Grotjahn, die mit der Professur "Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung", nicht nur an den Hochschulen Paderborn/Detmold unterrichten und forschen wird, sondern auch zugleich die wissenschaftliche Leitung der "Internationalen Komponistinnen-Bibliothek" der Stadt Unna inne hat.

Zu guter Letzt stellen wir Ihnen Buchbesprechungen und Veröffentlichungen aus dem Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW vor.

Wir danken allen AutorInnen für das Gelingen der vorliegenden Ausgabe, wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und für den Jahreswechsel alles Gute!

Ihre

Ruth Becker und Beate Kortendiek

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Rebecca Grotjahn

Professorin für Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung - Musik von Frauen am Musikwissenschaftlichen Seminar der Universität Paderborn und der Hochschule für Musik Detmold

Dienstag, 11. April 2006, 11:13 Uhr. Das Telefon klingelt im ungünstigen Augenblick, denn gleich beginnt meine Lehrveranstaltung über "Clara Wieck, Robert Schumann und die Idee der romantischen Liebe". Draan ist die Rektoratssekretärin der Universität Paderborn: "Können Sie sofort herkommen? Der Rektor möchte Sie noch heute ernennen!" Kaum vier Stunden später bin ich Professorin für Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung - Musik von Frauen am Musikwissenschaftlichen Seminar Detmold/Paderborn - die Stelle, die ich seit der Ruferteilung im Herbst 2005 vertreten habe.

So rasch die letzte Etappe vor sich ging, so langwierig war der Weg zur Wiederbesetzung der Professur, die - als einzige Netzwerkprofessur für Musikwissenschaft - immerhin seit Mitte 2002 vakant war. Allerdings war dies für mich nicht unbedingt ein Nachteil, blieb mir so genug Zeit für meine Habilitation an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Studien zur Kulturgeschichte der Musik, 2004) und für die Symposien über die Komponistin Louise Farrenc, über "Stimme und Geschlechteridentität(en)" und zum Thema "Diva - Die Inszenierung der übermenschlichen Frau" die ich - jeweils gemeinsam mit KollegInnen - in den Jahren 2004 und 2005 leitete.

Schon während des Studiums an der Musikhochschule und der Universität Hannover (Lehramt Musik, Deutsch und Philosophie, anschließend Gesang, Musikwissenschaft und Musikpädagogik) gehörte die musikwissenschaftliche Frauen- bzw. Genderforschung zu meinen Interessenschwerpunkten, die freilich in der Lehre damals noch keine Rolle spielte. Gemeinsam mit einer Freundin veranstaltete ich daher Mitte der achtziger Jahre ein 'selbstverwaltetes' Seminar über Komponistinnen - von den Professoren der Hochschule mit einer Mischung von Befremden und Entsetzen beäugt, aber immerhin toleriert. Mittlerweile haben sich meine Forschungsinteressen



auf Themen aus dem Bereich Sänger(innen)- und Gesangsgeschichte sowie auf die musikalische Alltagsgeschichte insbesondere der ‚Höheren Tochter‘ zugespitzt. Außerdem habe ich Aufsätze zu Opern und Sinfonien, zur musikalischen Sozial- und Institutionengeschichte, zur Musik der NS-Zeit und zu historischer populärer Musik vorgelegt. Seit 2002 bin ich Sprecherin der Fachgruppe Frauen- und Genderstudien in der Gesellschaft für Musikforschung.

Stationen meiner beruflichen Laufbahn waren die Musikhochschulen Hannover, Essen, Düsseldorf und Köln sowie die Universität Oldenburg. Das Musikwissenschaftliche Seminar Detmold/Paderborn, zu dessen Geschäftsführender Leiterin ich kurz nach meiner Ernennung gewählt wurde, ist eine gemeinsame Einrichtung der Hochschule für Musik Detmold und der Universität Paderborn. Zu meiner Professur gehört die nebenamtliche Leitung der Internationalen Komponistinnen-Bibliothek der Stadt Unna, die nach der langen Vakanz zunächst erst einmal wieder aufgebaut werden muss, aber in Zukunft sicher nicht nur als Archiv mit Materialien zur Musik von Frauen, sondern auch als Ort für musikalische und wissenschaftliche Veranstaltungen nutzbar sein wird.

Information und Kontakt

Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
Geschäftsführende Leiterin
Musikwissenschaftliches
Seminar der
Universität Paderborn und der
Hochschule für Musik Detmold
Gartenstraße 20
32756 Detmold
Tel: (05231) 975-661
Fax: (05231) 975-668
grotjahn@mail.uni-
paderborn.de

Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Kathy Davis

Im Wintersemester 2006/2007 wird die Sozial- und Kulturwissenschaftlerin Prof. Dr. Kathy Davis die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum besetzen. Derzeit lehrt sie an der Universität Utrecht am Institut der Women's Studies in the Arts.

Kathy Davis forscht zu den Bereichen transnationale feministische Gesundheitspolitik, ebenso wie zu Körper und Geschlecht, sowie der sozialen Konstruktion von Körperbildern und Schönheit. Zu den Schwerpunkten ihrer Forschung gehören Themen wie Geschlecht und Macht in professioneller Pflege, sowie Körper und Geschlecht (so kosmetische Schönheitschirurgie) und die Körperkonzepte der Frauenbewegung.

Ihre wichtigsten Veröffentlichungen sind:

- Davis, Kathy: *Reshaping the Female Body: The Dilemma of Cosmetic Surgery*. New York, 1995.
- Davis, Kathy (ed.): *Embodied Practices. Feminist Perspectives on the Body*. London: Sage, 1997.
- Davis, Kathy: *My Body is my Art. Kosmetische Chirurgie als feministische Utopie?* In: Alheit, P. u.a.(Hg.): *Biographie und Leib*. Gießen: Psycho-sozial-Verlag, 1999, 247-263.
- Davis, Kathy: *Feminist Body/politics as World Traveller: Translating Our Bodies, Ourselves*, *European Journal of Women's Studies*, 9, 3, 2002, 223-247.
- Kathy Davis: *Dubious Equalities and Embodied Differences: Cultural Studies on Cosmetic Surgery*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2003.
- Kathy Davis (forthcoming): *The Making of Our Bodies, Ourselves: how feminist knowledge travels across borders*. Durham, NC: Duke University Press, 2007.

Kathy Davis wird ab Oktober 2006 an der Ruhr-Universität Bochum zu Gast sein und ein Seminar zum Thema "Feminist health politics in transnational perspective " unterrichten. Grundlage des



Seminars wird das aktuelle Buch von Kathy Davis "The Making of Our Bodies, Ourselves: how feminist knowledge travels across borders." sein. Das Seminar wird auf Englisch stattfinden und steht Interessierten aller Fachrichtungen offen.

Während ihres Aufenthaltes (Oktober bis Dezember 06) in Bochum kann sie auch Vorträge an anderen Instituten der Geschlechterforschung in NRW und Deutschland halten.

Mögliche Vortragsthemen sind:

- Feminism as Traveling Theory: The case of Our Bodies, Ourselves
- Thinking Across Borders: Transnational feminism and the debate about female genital surgery
- Revisiting Feminist Debates on Cosmetic Surgery: Some reflections on suffering, agency, and embodied difference

Bei Interesse bitten wir um baldige Anfragen an die Koordinationsstelle. Weitere aktuelle Informationen zur Gastprofessur finden Sie auf unserer Homepage: www.rub.de/jahoda sowie auf der Institutshomepage von Kathy Davis: <http://www.let.uu.nl/~Kathy.Davis/personal/>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Koordinationsstelle der Marie-Jahoda-Gastprofessur.

Information und Kontakt

Dipl. Soz.-Wiss. Nicole Bartocha
Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur (Vertretung)
Ruhr-Universität Bochum, GC 04/505
44780 Bochum
Tel: 0234-32 22267
nicole.bartocha@rub.de

Silke Bode, M.A.
Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur (Vertretung)
Ruhr-Universität Bochum, GC 04/501
44780 Bochum
Tel: 0234-32 22986
silke.bode@rub.de

Kurznachrichten

Gründung Dachverband der Frauen- und Geschlechterforschung

Wissenschaftlerinnen aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz gründeten im Juli 2006 in Frankfurt am Main einen Dachverband, die "Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum". Ziel dieses Zusammenschlusses ist es, Forschungszentren, Lehrprogramme und Koordinationsstellen im Bereich Frauen- und Geschlechterstudien enger zu vernetzen und ihre Interessen in der Öffentlichkeit zu vertreten. Zwischen den Jahrestagungen, die bereits seit 2003 regelmäßig stattfinden, nimmt diese Aufgabe ein Koordinatorinnengremium wahr, dem Vertreterinnen aller drei Länder angehören. Zu den ersten deutschen Koordinatorinnen der Konferenz wählte die Gründungsversammlung Prof. Dr. Heike Flessner (Universität Oldenburg) und Dr. Gabriele Jähnert (Humboldt Universität Berlin).

Die Gender Studies im deutschsprachigen Raum stehen vor der großen Herausforderung, trotz sehr begrenzter Mittel im Rahmen des Bologna-Prozesses Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung im Sinne des Gender Mainstreamings in die neuen BA- und MA-Curricula dauerhaft zu integrieren, sich an den Exzellenzinitiativen der Hochschulen zu beteiligen und auf diesem Wege international anschlussfähig zu werden. Die Voraussetzungen dafür sind jedoch äußerst schwierig. Viele der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien in der Bundesrepublik Deutschland blicken in eine ungewisse Zukunft. Das Fachprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", Teil des Hochschulwissenschaftsprogramms des Bundes, aus dem in der Vergangenheit zahlreiche Einrichtungen, Forschungsprojekte und Maßnahmen gefördert wurden, läuft Ende des Jahres aus. Damit sind interdisziplinäre Forschungszentren und wissenschaftliche Koordinationsstellen, die in der Vergangenheit unter oft schwierigen Bedingungen gezeigt haben, wie Innovationen im Wissenschaftsbetrieb und die Förderung von Chancengleichheit Hand in Hand gehen, in ihrem Weiterbestehen akut gefährdet.

In einer Resolution forderten die Wissenschaftlerinnen daher die Bundesregierung auf, ein Nachfolgeprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" aufzulegen. An die Länder und Hochschulen wird appelliert, die Weiterführung und den Ausbau interdisziplinärer Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung durch geeignete Maßnahmen, insbesondere ihre Verankerung in Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu sichern.

Die diesjährige Jahrestagung wurde ausgerichtet von der Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen (www.KonZen-Hessen.de).

Kontakt und Information

Dr. Karola Maltry
(Wissenschaftliche
Geschäftsführerin)

Zentrum für Gender Studies
und feministische
Zukunftsforschung
Karl-von-Frisch-Straße
35032 Marburg
Tel: 06421-2824823
Fax: 06421-2824841

NEWS: Network on Ethnicity and Women Scientists

Ein europäisches Projekt über die Stellung von Wissenschaftlerinnen aus ethnischen Minderheiten oder mit Migrationshintergrund

Die Bildung von Frauennetzwerken unter Wissenschaftlerinnen hat sich als wertvolles Instrument erwiesen, wenn es darum geht, Gleichheitsgrundsätze für Karrierechancen an Universitäten und Forschungsinstituten durchzusetzen. Deshalb erfährt eine solche Vernetzung auch von EU-Seite vielfältige Unterstützung.

Das Neuartige an dem Projekt "Network on Ethnicity and Women Scientists" (NEWS), das nun im 6. EU-Forschungs-Rahmenprogramm gefördert wird, besteht darin, dass es den Blickpunkt auf Frauen mit Migrationshintergrund, aus ethnischen Minderheiten oder aus Flüchtlingsgruppen richtet. Indem es sich mit einer Personengruppe beschäftigt, die es auf ihrem Berufsweg mit einer Doppelbelastung durch eine zweifache Minderheitensituation (als Frau im Wissenschaftsbetrieb und als "Fremde" in einer europäischen Mehrheitsgesellschaft) zu tun hat, hat es neben konkreten Verbesserungen für die Betroffenen auch zum Ziel, einen allgemeinen Beitrag zur Diskussion um die Verwirklichungen von Gleichheitsansprüchen zu liefern.

Das Projekt soll zunächst die derzeitige Situation von Wissenschaftlerinnen aus Flüchtlingsgruppen, ethnischen Minderheiten oder mit Migrationserfahrung/-hintergrund an Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen in der Europäischen Union untersuchen. Die Stellung dieser Frauen wird im Kontext nationaler und europäischer Gleichstellungs-Grundsätze betrachtet, und es wird Erfahrungsaustausch und Herausstellen beispielhafter Verfahrensweisen angestrebt. Den betroffenen Gruppen soll Sichtbarkeit

verliehen werden. Konkret sollen Wissenschaftlerinnen aus diesen Minderheitengruppen mobilisiert und zur europaweiten Vernetzung angeregt werden.

Acht Länder nehmen an dem Projekt teil: Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Portugal, die Niederlande, Großbritannien und - als Beispiel eines EU-Beitrittskandidaten - Bulgarien. Koordiniert wird das Projekt von Nouria Ouali von der Université Libre de Bruxelles.

Für Deutschland wird die Bestandsaufnahme der derzeitigen Situation von Dr. Parminder Bakshi-Hamm von der RWTH Aachen durchgeführt. Dazu gehört die Sammlung von statistischen Informationen über Wissenschaftlerinnen aus den angesprochenen Gruppen und eine Untersuchung der Position der Betroffenen in Bezug auf staatliche und institutionelle Anstrengungen im Bereich der Gleichstellung. Rechtliche Grundlagen und bestehende Verfahrensweisen für die Förderung gleicher Chancen sollen beleuchtet und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit analysiert werden. Daneben sind Fallstudien für die exemplarische Verdeutlichung der gegenwärtigen Lage geplant.

Außerdem soll für das Projekt eine Übersicht über bestehende nationale Netzwerke von Wissenschaftlerinnen erstellt werden, wobei die Beteiligung von Frauen mit Migrationserfahrung oder -hintergrund von Interesse ist. Schließlich sollen geeignete Mitglieder für das European Network on Ethnicity and Women Scientists gefunden werden.

Das Projekt läuft bis Oktober 2007. Wenn Sie selbst zu dem betroffenen Kreis gehören, Kontakte zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung oder -hintergrund herstellen können, mit anderen Informationen zu dem Thema beitragen möchten oder mehr über das Projekt erfahren wollen, dann wenden Sie sich bitte an Parminder Bakshi-Hamm per E-Mail pkhamm@as.rwth-aachen.de.

Kontakt und Information
Parminder Bakshi-Hamm
pkhamm@as.rwth-aachen.de

Das Netz der Netzwerke: European Platform of Women Scientists

An der Gründungsveranstaltung der European Platform of Women Scientists nahm Prof. Dr. Ruth Becker, als Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung NRW teil und verknüpfte damit das Netzwerk Frauenforschung mit weiteren Frauennetzwerken in Europa.

Warum müssen Frauen netzwerken? Das war nur eine der Fragen, die Vertreterinnen und Vertreter von mehr als 80 Wissenschaftlerinnen-Netzwerken aus 28 Ländern am 20. Oktober 2006 beim ersten Network Event der European Platform of Women Scientists, EPWS, in Brüssel diskutierten. In mehreren Workshops trafen sich die TeilnehmerInnen zum Erfahrungsaustausch und erörterten Themen wie die Gleichbehandlung und die Situation von Frauen in der Wissenschaft sowie die wissenschaftspolitische Debatte. Sie diskutierten Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen-Netzwerke, auf diese Debatten einzuwirken und entwickelten Strategien, um über die European Platform of Women Scientists den Wissenschaftlerinnen mehr Gehör zu verschaffen.

Die Notwendigkeit von Netzwerken für Wissenschaftlerinnen betonte EPWS-Präsidentin Adelheid Ehmke: "Obwohl Frauen schon immer in wissenschaftliche Forschung eingebunden sind, sind sie in Top-Positionen noch immer unterrepräsentiert. Wir haben heute Gelegenheit, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und zu klären, wie EPWS die Interessen von Wissenschaftlerinnen auf europäischer Ebene vertreten und so ihre Situation verbessern kann." Die große Bedeutung der Gleichbehandlung für eine erfolgreiche Forschung in Europa - auch im Hinblick auf den Wettbewerb mit dem Rest der Welt, unterstrich José Manuel Silva Rodriguez, Generaldirektor der Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission. Er hat hervorgehoben, dass Gender Mainstreaming auch im derzeit diskutierten 7. Forschungsrahmenprogramm eine wichtige Rolle spielen wird. Rodriguez sicherte der Plattform auch für die Zukunft seine persönliche Unterstützung zu.

Das 7. Forschungsrahmenprogramm war auch unter den Wissenschaftlerinnen ein wichtiges Thema. So hatte das Board of Administration am Vortag eine Erklärung verabschiedet, die auf Initiative eines Teilnehmers im Laufe des Nachmittags von der Mehrheit der Anwesenden unterzeichnet wurde. Darin unterstreichen die Verfasserinnen die Bedeutung von Gender Action Plans (GAPs) im Forschungsrahmenprogramm im Hinblick auf Chancengleichheit, die Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung und die Einbindung der Genderdimension in Forschungsfragen. Sie betonen, dass GAPs auch im 7. Forschungsrahmenprogramm eine wichtige Rolle spielen sollen, um damit die angestoßenen Entwicklungen auf nationaler Ebene weiter voran zu treiben. Die Erklärung ist in voller Länge einsehbar unter www.epws.org.

Einen großen Teil der Veranstaltung nahmen persönliche Gespräche, das Kennenlernen und der Erfahrungsaustausch zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein. Sie diskutierten Möglichkeiten künftiger Zusammenarbeit und tauschten Ideen sowie Erkenntnisse aus ihrer Arbeit in nationalen Netzwerken aus. Pat Morton vom UK Resource Center for Women in Science, Engineering & Technology ist

Kontakt und Information
 Dr. Marianne Schwarz da Silva
 Project Manager Networking
 EPWS-European Platform of
 Women Scientists
 Rue d'Arlon, 38
 B-1000 Brussels
 Tel: +32 2 234 37 50
 Fax: +32 2 234 37 59
 http://www.epws.org

begeistert: "Das EPWS Network Event hat mir Gelegenheit gegeben, Vertreterinnen anderer Netzwerke zu treffen und uns über unsere Arbeit auszutauschen. Ich werde viele nützliche Kontakte, Tipps und Anregungen mit nach Hause nehmen." Auch Isabel Beuter, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Informationszentrum Sozialwissenschaften in Bonn und EU-Koordinatorin am CEWS, ist überzeugt: "Es war ein erfolgreicher Tag für die European Platform of Women Scientists. Wir haben rund 80 europäische Netzwerke zusammengebracht, Wissen und Meinungen geteilt und die Agenda für die kommenden Monate gesetzt. Jetzt gilt es, diesen Schwung mitzunehmen und die Wünsche und Anregungen unserer künftigen Mitgliedsnetzwerke umzusetzen."

Die European Platform of Women Scientists wurde vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Abteilung des Informationszentrums Sozialwissenschaften (IZ) in Bonn, mit der Unterstützung eines internationalen Founding Boards aufgebaut und hat im Februar offiziell ihre Arbeit im Büro in Brüssel aufgenommen.

Marokkanische Familienrechtlerinnen besuchten das Netzwerk Frauenforschung

Am Donnerstag, den 29. Juni 2006 besuchten vier marokkanische Familienrechtlerinnen - Fattouma Koudama, Zhor el Horr, Malika Benradi, Gajmoula Bent Abbi auf Einladung der Konrad-Adenauer-Stiftung das Netzwerk Frauenforschung NRW. Mit dem Besucherprogramm sollte ein deutsch-marokkanischer Expertise- und Erfahrungsaustausch über Frauenpolitik und modernes Familienrecht gefördert werden. Die marokkanischen Teilnehmerinnen sind ausgewiesene Expertinnen für Familienrecht, die an den Phasen der Vorbereitung und Umsetzung von Reformvorhaben in Marokko direkt beteiligt waren. Von Seiten des Netzwerks Frauenforschung nahmen die Juristin Prof. Dr. Angelika Cottmann und Prof. Dr. Ruth Becker teil.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Ruth Becker
 ruth.becker@uni-dortmund.de

MediMent schließt erfolgreich die Pilotphase ab

Am 1. September 2006 endete der erste Durchlauf des Mentoring-Projektes für Wissenschaftlerinnen im Essener Klinikum. 14 Postdoktorandinnen wurden im Verlauf von 1 ½ Jahren auf ihren weiteren Schritten in die Hochschulkarriere von erfahrenen Mentorinnen beratend begleitet. Sie hatten Gelegenheit, informelles Wissen über Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb zu erfahren und ihre persönlichen Netzwerke auszubauen. Ein professionelles Seminarprogramm vermittelte fachübergreifende wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen und behandelte relevante Karrierethemen. Einige Mentees stehen nun kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation oder haben das Verfahren in dieser Zeit erfolgreich abgeschlossen, andere beendeten ihre Facharzt Ausbildung. Erfreulich sind neu entstehende wissenschaftliche Kooperationsbeziehungen innerhalb des jetzt gebildeten Netzes der beteiligten Mentorinnen und Mentees. Nach Ablauf der Pilotphase möchte die Universität Duisburg-Essen den Erfolg des Projekts fortsetzen und im Frühjahr 2007 mit einem zweiten Durchlauf starten.

Kontakt und Information
 Renate Petersen
 Universität Duisburg-Essen
 Campus Duisburg
 Zentrum für Hochschul- und
 Qualitätsentwicklung
 Geschäftsbereich Frauenförde-
 rung/Gender Mainstreaming
 Mentorinnennetzwerk Meduse
 Forsthausweg 2
 47057 Duisburg
 Raum LC 015A
 Tel.: 0203 / 379 1222

Herbstakademie für Promovierende an der Universität Duisburg-Essen stieß auf große Resonanz

An der Universität Duisburg-Essen fand vom 04.10. bis 06.10.2006 eine Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachbereiche statt. In Vorträgen, Workshops und Kompaktseminaren konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den vielfältigen Fragestellungen und Aspekten einer erfolgreichen Planung und Durchführung der Promotion befassen. Themen waren: arbeitsrechtliche Aspekte der wissenschaftlichen Karriere, interdisziplinäre Kommunikation, die Promotion als Projektmanager, wissenschaftliche Präsentation, Stimm- und Sprechtraining, Schreibprojekt Dissertation, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten u. v. m. Ein interdisziplinärer Marktplatz eröffnete die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung. Ergänzende und spezifische Fragestellungen wurden durch ein individuelles Beratungsangebot abgedeckt. Vorträge zum "Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft" (Prof. Dr. Anne Schlüter) und zu "Manieren und Verhaltensstandards in der Wissenschaft" (PD Dr. Milos Vec) umrahmten das Programm.

Die Herbstakademie stieß auf eine unerwartet hohe Resonanz, die den großen Bedarf solcher Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote belegt. 130 Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachbereiche der Universität Duisburg-Essen und umliegender Hochschulen haben teilgenommen. Ausgerichtet wurde die Herbstakademie vom Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender-Mainstreaming in Kooperation mit dem Bereich Hochschuldidaktik am Zentrum für Hochschulentwicklung der Universität DuE. Um insbesondere die Potenziale von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, werden aus Mitteln der Universität verschiedene Programme zur fachspezifischen Unterstützung des Promotionsprozesses von Frauen realisiert. Ergänzend bietet das ZfH eine fachübergreifende Qualifizierung für Promovierende und Betreuende an der Universität an.

Kontakt und Information
www.uni-due.de/promovieren-
mit-meduse

Gudrun Schäfer: Hochseilakt ohne Netz und doppelten Boden? Rechte und Pflichten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

An der Ruhr-Universität Bochum erhielten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (damals noch als "Vertrauensfrauen") den Lore-Agnes-Preis 2003 für ihre besonderen Verdienste um die Förderung von Frauen an der RUB.

Auf Initiative einiger dezentraler Gleichstellungsbeauftragter ist nun an der RUB ein Projekt initiiert worden, das neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten die Einarbeitung in ihr Amt erleichtern soll.

Durch Befragungen der bisherigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird der Weiterbildungsbedarf erhoben und ein entsprechendes Programm in enger Kooperation mit den an der Hochschule vorhandenen Einrichtungen konzipiert. Darüber hinaus wird ein Leitfaden zusammengestellt, in dem alle für die tägliche Arbeit wichtigen Informationen zusammengestellt sind.

Bislang operierten die Frauen an der Bochumer Universität, wie wohl auch an anderen Hochschulen, in einer rechtlichen Grauzone: Rechte und Pflichten der damaligen Vertrauensfrauen waren eher historisch "gewachsen" und basierten meist auf der unausgesprochenen Übereinkunft, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte entlastet werden müsse, die Fakultäten aber gleichwohl in allen Stadien der Berufungsverfahren Gleichstellungsaspekte adäquat zu berücksichtigen hätten.

In dem Gleichstellungsplan der Bochumer Universität vom 27.10.2005 wird der Status der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verankert; die Fakultäten werden zur Bereitstellung von Sachmitteln und einem Raum verpflichtet.

Erstmals wird nun im Entwurf des neuen Hochschulfreiheitsgesetzes auch auf Landesebene in der Hochschulpolitik die "Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche" erwähnt und ihr Status als stimmberechtigtes Mitglied des Fachbereichsrates und als beratendes Mitglied der Berufungskommissionen festgeschrieben.

Bisherige Ergebnisse der Befragungen von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wünschen sich unter anderem:

- Eine übersichtliche Zusammenstellung aller für ihre Arbeit relevanten Gesetzestexte (z. B. HRG und LGG) und Formalia für die Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Verbindliche Angaben für das Vorgehen bei Personalentscheidungen in der Fakultät, insbesondere bei der Vergabe von Drittmittelstellen
- Eine Richtlinie zum Vorgehen in Fällen sexueller Belästigung
- Genaue Informationen und einen regelmäßigen Austausch über die Fortschreibung von Gleichstellungsplänen (ggf. auch als Internetplattform)
- Handreichungen für Gender-Aspekte und Möglichkeiten des Gender Mainstreaming bei der Konzeption, Akkreditierung und Umsetzung der neuen gestuften Studiengänge
- Eine Supervision oder zumindest einen regelmäßigen Austausch über das Verhalten in Berufungsverfahren
- Eine Sammlung "kritischer Fälle" bzw. von Präzedenzfällen in Verfahren.

In Bezug auf die Weiterbildung rangiert der Wunsch nach Seminaren zur Rhetorik und zum sachorientierten Argumentieren ganz oben auf der Liste. Dabei soll nicht nur Theorie vermittelt werden, sondern es sollten vor allem auch typische Argumentationsmuster und Diskussionsverläufe simuliert werden. Weitere Angebote sollten sich auf Universitätsstrukturen und -finanzen beziehen, da genaue Sachkenntnisse in diesen Bereichen extrem wichtig sind. Des Weiteren wurden Fortbildungen in Sachen Öffentlichkeitsarbeit über unterschiedliche Medien und für verschiedene Zielgruppen als Thema genannt.

Kontakt und Information
 Masha Gerding,
 Gleichstellungsbeauftragte der
 RUB
 Ruhr-Universität Bochum
 Gleichstellungsbüro
 44780 Bochum
 Masha.Gerding@rub.de
 Tel: 0234/ 32-27837
 Fax: 0234/ 32-14354

Dr. Gudrun Schäfer,
 Projektmitarbeiterin
 TransResearch
 Auf dem Aspei 36
 44801 Bochum
 schaefer@transresearch.de
 Tel: 0234 70 90 744
 Fax: 0234 70 90 757

Last but not least zogen etliche Befragte das Fazit, dass ihnen die bisherige Arbeit extrem nützliche Einblicke in viele Hochschulbereiche eröffnet hat, die sie ohne dieses Amt niemals gewonnen hätten. Die auf diesem Wege erlangten Fähigkeiten und Kenntnisse in den zahlreichen oben genannten Bereichen sollen an der Ruhr-Universität in Zukunft den betreffenden Frauen auch von offizieller Seite bescheinigt werden. Bleibt zu wünschen, dass damit das gleichstellungspolitische Engagement dann auch Vorteile für den weiteren Berufsweg mit sich bringen wird und neue Perspektiven eröffnen kann. Politikerinnen, Gleichstellungsbeauftragte oder Wissenschaftlerinnen, die ebenfalls an dem Thema arbeiten, können gerne Kontakt zu den Autorinnen aufnehmen, um sich mit ihnen auszutauschen.

Stellungnahme der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW zum von der Landesregierung NRW vorgelegten Entwurf des Haushaltsgesetzes 2007 anlässlich der Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses am 19.10.2006 (Auszug)

Ausgangssituation:

Nordrhein-Westfalen liegt mit 13,2 % Frauenanteil bei den Professuren im Vergleich der Bundesländer nur im unteren Mittelfeld (9. Rang). Bezüglich der Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung dagegen nimmt NRW, nicht zuletzt dank des Netzwerks Frauenforschung nach unserer Einschätzung einen der vorderen Plätze ein, auch wenn sich dies nicht in gleicher Weise wie der Anteil der Frauen an den Professuren quantitativ belegen lässt. Es ist jedoch zu befürchten, dass das Land NRW in beiden Bereichen seine Position verschlechtern wird, wenn der Haushaltsentwurf der Landesregierung nicht an einigen Stellen deutlich nachgebessert wird.

1. Zur Streichung der Mittel in Kapitel 06100, Titelgruppe 62:

In der Titelgruppe 62 waren 2005 3,4 Millionen € für die Frauenförderung im Hochschulbereich veranschlagt. Mit diesem Ansatz blieb der Gesetzgeber bereits im Jahr 2006 um 0,4 Millionen € unter dem Ansatz von 2005. Für 2007 ist nun eine vollständige Streichung der Mittel vorgesehen. Die Begründung für die völlige Streichung der Frauenförderung über diese Titelgruppe - der Wegfall des HWP - vermag nicht zu überzeugen. Denn beim HWP handelte es sich bekanntlicher Weise um ein Bund-Länder-Programm, bei dem die Länder mindestens genauso viel Mittel einbringen mussten wie der Bund. Der Wegfall der Bundesmittel begründet deshalb allenfalls eine Reduzierung des Mittelansatzes um 50%, nicht aber die gänzliche Streichung aller in der Titelgruppe bisher veranschlagten Mittel. Dies ist umso bedauerlicher, als die Mittel der Titelgruppe 62 bisher sehr gezielt für die wichtigsten Ziele der Frauenförderung im Hochschulbereich eingesetzt wurden, nämlich

- a) für die Steigerung der Zahl der berufungsfähigen Frauen durch das Lise-Meitner-Stipendien-Programm, das Maria-Sibylla-Merian Postdoc Programm (insbesondere in Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Medizin) und das Lehrbeauftragten-Programm
- b) für die Effektivierung der Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durch die Unterstützung des Koordinationsbüros der LaKof (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen Hochschulen); die Finanzierung von Mentoring-Programmen und von Zuschüssen zur Entwicklung von Instrumenten und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Naturwissenschaften
- c) zur Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen durch die Unterstützung der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung sowie durch die Förderung von Forschungs- und Kooperationsprojekten der Frauen- und Geschlechterforschung in unterschiedlichen Disziplinen (siehe Anlage).

Die Einstellung des Lise Meitner Programms ist bereits vor längerer Zeit beschlossen worden, obwohl das Programm alles in allem positiv evaluiert wurde. Ob die Habilitation tatsächlich ihre Bedeutung verlieren und ob es gelingen wird, den Frauenanteil bei den Professuren über das Institut der Junior-Professur zu erhöhen, lässt sich derzeit noch nicht abschließend beurteilen - große Skepsis ist angebracht. Ein den Zielen des Lise-Meitner-Programms verpflichtetes Programm zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur wäre angesichts des immer noch erschreckend geringen Frauenanteils bei den Professuren weiterhin nötig.

Ebenso nötig ist jedoch auch die weitere Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durch eine angemessene Ausstattung der Koordinationsstelle der LaKof sowie

durch die Fortführung der bisher HWP-geförderten Projekte einiger Gleichstellungsbüros, insbesondere der Mentoring-Programme.

Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch darüber hinaus ohne Beispiel - vor allem dank der Vernetzung seiner Mitglieder, die zum einen die inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit stärkt und zum andern dazu beiträgt, die wissenschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung über die fachlichen Grenzen der Disziplinen hinaus bekannt zu machen. Das allerdings geschieht nicht von selbst, sondern erfordert eine kontinuierliche Vernetzungsarbeit, die von der Koordinationsstelle geleistet wird.

Zur Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung beigetragen haben darüber hinaus die Mittel der TG 62, die zur Förderung von Forschungsprojekten, darunter auch eine Reihe von Kooperationsprojekten, verwendet wurden. Der ersatzlose Wegfall dieser Förderung wird die Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere in den Disziplinen entscheidend zurück werfen, schwächen, in denen sie bisher nur wenig etabliert ist. Denn im Rahmen der tradierten Forschungsförderungsprogramme wie der DFG oder der VW-Stiftung wird die Frauen- und Geschlechterforschung, wie der vor kurzem ausgeschiedene Präsident der DFG in seiner Abschiedsrede betonte, noch viel zu wenig gefördert - vermutlich ein Resultat des dort üblichen Peer-Review-Verfahrens, das neuen, den Gutachtenden nicht vertrauten Ansätzen wenig Chancen lässt. Es scheint uns eine vordringliche Aufgabe eines Innovationsministeriums, innovativen Ansätzen wie der Frauen- und Geschlechterforschung die benötigte finanzielle Unterstützung angedeihen zu lassen. Die völlige Streichung der Mittel der Titelgruppe 62 ist hier kontraproduktiv.

2. Frauenförderung in Kapitel 06100, Titelgruppe 64: völlig unzulänglich

Im Gegensatz zur Titelgruppe 62 wurden bei der Titelgruppe 64 ("Ausgaben für Forschung und Lehre, Internationales und Transfer") für das Jahr 2007 keine Kürzungen vorgenommen, obwohl auch hier Bundesmittel aus dem HWP (in Höhe von 9 Mio. €!) weggefallen sind. Das Land soll sich also hier nach dem Willen der Landesregierung deutlich mehr engagieren als bisher. Außerdem sieht der Entwurf vor, dass mindestens 2% der Mittel der Titelgruppe (also 0,6 Mio.) "zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulen und zur Förderung von Existenzgründungen" verwandt werden sollen. Dieser Ansatz ist absolut unzureichend und stellt keine Kompensation für den Wegfall der Mittel aus Titelgruppe 64 dar. Werden die Mittel paritätisch auf die beiden Ziele aufgeteilt, bleiben gerade mal 300 000 € zur Steigerung des Frauenanteils an fast 50 Hochschulen des Landes NRW! Auf diese Weise wird es kaum gelingen, das Ranking des Landes bezüglich der Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem zu verbessern. Dies ist nicht nur ein gleichstellungspolitisches Problem, vielmehr beschränkt der Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft auf Grund der "Situiertheit jedes Wissens" das Erkenntnispektrum der vermännlichten Wissenschaftsdisziplinen. Die Stärkung der Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft ist also auch aus wissenschaftspolitischen Gründen geboten.

3. Keine Frauenförderung in Kapitel 06100, Titelgruppe 65!

Gegenüber männlichen "Spitzenforschern" erweist sich die Landesregierung dagegen wesentlich großzügiger, soll deren Rückkehr doch mit 1,2 Mio. €, also dem Vierfachen des für die Steigerung des Frauenanteils an Hochschulen vorgesehenen Betrags gefördert werden. Frauen scheinen nach den Vorstellungen der Landesregierung nicht zu denjenigen gehören, die ins Land zurückgeholt werden sollen, sonst wäre wohl kaum nur von Forschern und nicht auch von Forscherinnen die Rede.

4. Frauenförderung in Kapitel 06101, Titelgruppe 81:

Während die Mittel der Titelgruppe 62 (des Kapitels 06100) um 3,4 Mio. gesenkt wurden, sind die "Zuschüsse an die Hochschulen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften" gegenüber 2006 um 3,3 Mio. € gestiegen. Bei sehr optimistischer Sichtweise könnte diese Steigerung als Kompensat für die Streichung der Mittel der Titelgruppe 62 gesehen werden, denn die Mittel der TG 81 "können" auch für "Erfolge in der Gleichstellung" eingesetzt werden, wobei auf die TG 62 des Kapitels 06100 verwiesen wird. Es ist jedoch mehr als ein Schönheitsfehler, dass hier eine reine Kannbestimmung besteht und die Höhe der hierfür einzusetzenden Mittel nicht beziffert ist. Das stellt keine Kompensation für den Wegfall der Mittel von Titelgruppe 62 dar.

Fazit / Empfehlungen:

1. Die Frauenförderung an den Hochschulen sowie die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung braucht eine sichere Verankerung im Landeshaushalt. Eine solche ist nach der Streichung der TG 62 des Kapitels 06100 nicht mehr gegeben, dies könnte entweder durch Einstellung entsprechender in TG 62 oder aber durch verbindliche Festlegungen in TG 64 geschehen.

2. Notwendig ist insbesondere
 - a. die Fortführung der Unterstützung der Koordinationsstellen der LaKof und des Netzwerks Frauenforschung NRW
 - b. Weiterführung und der Ausbau von Projekten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Mentoring-Programme), die bisher aus dem HWP gefördert wurden
 - a. die Weiterführung der bisher ebenfalls aus dem HWP geförderten Kooperationsprojekte des Netzwerks Frauenforschung, z. B. die Marie-Jahoda-Gastprofessur und das Maria-Sybilla-Merian Post-Doc Programm des Essener Kollegs für Geschlechterforschung
 - b. die Fortführung der Förderung von Forschungsprojekten der Frauen- und Geschlechterforschung durch ein landeseigenes Programm
3. Sinnvoll und im Sinne der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren geboten ist darüber hinaus die verbindliche Festlegung von Quoten für die Förderung von Wissenschaftlerinnen bei den Titelgruppen 64, 65 und 81, wobei diese Quoten deutlich über dem jetzigen Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem liegen müssen, damit sie ihre fördernde Wirkung entfalten können. Aus diesen Gründen sollte die Quote bei mindestens 30 % - 35 % liegen.

Dortmund, 10.10.2006 gez. Prof'in Dr. Ruth Becker, Dr. Beate Kortendiek

Mit Mitteln des HWP "Fachprogramm Chancengleichheit" in 2006 geförderte Projekte und Maßnahmen (Anlage zur Stellungnahme)

Institutionen	Projekte und Maßnahme
Maßnahmen des MIWFT	Lise-Meitner-Stipendienprogramm
	Lehrbeauftragtenprogramm
Geförderte Projekte an Hochschulen	
Deutsche Sporthochschule	Sportlich aktives Alter(n) - eine Frage des Geschlechts?
Fachhochschule Bielefeld	Etablierung von Unternehmenspatenschaften für Studentinnen technischer Studiengänge in das Regelangebot der Hochschule
Fachhochschule Dortmund	Verbesserung des Übergangs Studium - Beruf für weibliche Studierende und Absolventinnen
Fachhochschule Düsseldorf	doing beyond gender
Fachhochschule Gelsenkirchen	Vielfalt in der Unternehmerschaft: Facetten des Unternehmerinnenbildes in Deutschland (mit Universität Dortmund)
Fachhochschule Köln	Koordinierungsstelle Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten
Fachhochschule Lippe Höxter	Genderscapes
Fachhochschule Rhein-Sieg	Girl's Day
Kunstakademie Münster	Geschlechtsspezifische Charakteristika des Kunstbetriebs anhand des Mediums Ausstellung
Robert-Schumann-Hochschule	Gender Mainstreaming und Sponsoring an Musikhochschulen in NRW
Universität Aachen	Modulares Mentoring-Programm (Aachen-Bonn-Köln)
Universität Bielefeld	steP ForWard - Personalentwicklung für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft OWL
Universität Bielefeld	Berufsfindung im Prozess: Wie tragfähig ist die Studien- und Berufswahl? Eine Längsschnittstudie über biographische Verläufe und Orientierungsprozesse von jungen Frauen und Männern nach dem Abitur
Universität Bielefeld	Gesellschaftliche Leitbilder und soziale Verantwortung von Männern und Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft

Universität Bielefeld	Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen
Universität Bochum	Mentoring-Programm für Promovendinnen zur Unterstützung der Karriere im Hochschulverbund Bochum - Dortmund - Duisburg-Essen
Universität Bochum	Gender Blogging
Universität Bochum	Anstoß zur Promotion
Universität Bochum	Darstellung des Inneren in der modernen Kunst
Universität Bonn	Modulares Mentoring-Programm (Aachen-Bonn-Köln)
Universität Bonn	Entwicklung von Instrumenten und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Fächern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Universität Dortmund	Vielfalt in der Unternehmerschaft: Facetten des Unternehmerinnenbildes in Deutschland (mit Fachhochschule Gelsenkirchen)
Universität Dortmund	Mentoring-Programm für Promovendinnen zur Unterstützung der Karriere im Hochschulverbund Bochum - Dortmund - Duisburg-Essen
Universität Dortmund	DOing2gether
Universität Dortmund	Über die Zahlen hinaus. Fach- und Lehrkultur als Resistenzfaktor und Studienvariable für das Studienverhalten junger Frauen
Universität Dortmund	Integration von Gender-Aspekten in die Akkreditierungsverfahren für neue/umgestellte Studiengänge
Universität Dortmund	Koordinierungsstelle Netzwerk Frauenforschung
Universität Dortmund	Geschlechterverhältnisse in (akademischen) pädagogischen Berufen und universitären Ausbildungsgängen
Universität Duisburg-Essen	Maria-Sibylla-Merian-Postdoc-Programm
Universität Duisburg-Essen	Mentoring-Programm für Promovendinnen zur Unterstützung der Karriere im Hochschulverbund Bochum - Dortmund - Duisburg-Essen
Universität Duisburg-Essen	Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
Universität Duisburg-Essen	Hämodynamische und neurohumorale Wirkungen exogener Nitrate bei Patienten mit koronarer Herzerkrankung - genderdifferente Analyse
Universität Duisburg-Essen	Verbesserung d. Lebensqualität und des psychischen Befindens nach koronarer Bypass-Operation: Wirksamkeit eines Stressreduktionsprogramms u. Einfluss des Geschlechts - eine randomisiert-kontrollierte Studie (LIFE-COR Study)
Universität Duisburg-Essen	Geschlecht und die deutsche Wissensbasierte Wirtschaft
Universität Düsseldorf	Wahrnehmung und Versorgung von Gewaltopfern im Gesundheitswesen - eine geschlechterdifferenzierte Untersuchung
Universität Düsseldorf	Law and Language
Universität Düsseldorf	Qualifizierungsmaßnahmen
Universität Düsseldorf	Nation-Kultur-Gender: Konstruktionen der Mütterlichkeit im japanischen, deutschen und italienischen Nationenbildungsprozess zwischen 1860 u. 1945
Universität Düsseldorf	Analyse geschlechtsspezifischer Einflüsse der Arbeitssituation auf die Lebensqualität von Patienten mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen (rheumatoide Arthritis, SLE) - internetbasierte Erhebung -



Interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt
Dynamik der Geschlechterkonstellationen
der Universität Dortmund
44221 Dortmund

Auszug aus einem offenen Brief des Interdisziplinären Forschungsschwerpunkts "Dynamik der Geschlechterkonstellationen" der Universität Dortmund an

den Minister für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Herrn Prof. Dr. Andreas Pinkwart, den Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration, Herrn Armin Laschet und den Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Herrn Karl-Josef Laumann

Kontraproduktive Wissenschaftsförderung und Demontage erfolgreicher Frauenförderungsinitiativen

Der Interdisziplinäre Forschungsschwerpunkt "Dynamik der Geschlechterkonstellationen" der Universität Dortmund wendet sich an die zuständigen Ministerien des Landes NRW mit einer offenen Stellungnahme zu den gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Landesregierung.

Die Landesregierung, so ist der Pressemitteilung vom 23.06.2006 zu entnehmen, setzt neue Akzente in der Frauenförderung und will gleiche Chancen für Frauen im Beruf fördern.

In der Pressemitteilung der Landesregierung "Zukunftspakt sichert NRW-Hochschulen finanzielle Planungssicherheit bis 2010" vom 18.08.2006 heißt es: "Bei der Bildung wird nicht gespart. Das haben wir versprochen, und das halten wir".

Dennoch hat Prof. Dr. Pinkwart nach Auslaufen des Bund-Länder finanzierten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms die Forschungsprojektförderung zur Frauen- und Geschlechterforschung für 2007 eingestellt und das zuständige Ressort mit einer globalen Haushaltskürzung versehen.

Dies ist aus wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Sicht aus mehreren Gründen unverantwortlich.

Nachwuchsförderung

Bisher wurden über die Projektförderung des Wissenschaftsministeriums NRW, vor allem über das Bund-Länder finanzierte HWP-Programm (z. B. Lise Meitner-Programm NRW, Dorothea Erxleben Programm in Niedersachsen) zahlreiche junge Wissenschaftlerinnen für die Forschung qualifiziert und in die Wissenschaft eingeführt.

In NRW sind in den letzten Jahren viele erfolgreiche Maßnahmen initiiert worden, um im Exzellenzwettbewerb mehr Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen zu gewinnen. Um im Exzellenzwettbewerb mehr Frauen auf Professuren berufen zu können, bedarf es zudem einer breiten Nachwuchsförderung. Dies ist in NRW in den letzten Jahren in vorzeigbarer Weise geschehen und hat auch Erfolge gezeitigt.

Wir wissen allerdings auch aufgrund einer Auswertung der Daten für den akademischen Mittelbau aller Universitäten des Landes, dass die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf für Frauen, aber, wie sich gerade zeigte, auch für Männer ganz besonders schwierig ist. Hier ist eine nachhaltige Unterstützung ganz und gar geboten (s. Bericht in: Die Zeit v. 06.04.06: Dr. Habil. Kinderlos (Martin Spiewak).

Das Land hat in der TG 64 "Forschung, Lehre, Internationales und Transfer" die vorherige Finanzierung durch den Bund ersetzt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum dies nicht auch in der Titelgruppe 62 - Frauenförderung geschehen ist.

Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass das Land trotz der Föderalismusreform eine Initiative ergreifen sollte, den Bund zur Mitfinanzierung in die Pflicht zu nehmen und neue Modalitäten der Ko-Finanzierung auszuhandeln.

Gender Mainstreaming

Die Landesregierung sagt, der Ansatz des Gender Mainstreaming sei ein Grundsatz der gesamten Regierung und würde in allen Ressorts umgesetzt. Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Herr Laumann, will die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen fördern.

Dennoch werden Stellen für die Frauenhäuser gekürzt und die 46 Regionalstellen „Frau und Beruf“, wichtige Vernetzungsstellen für das gesamte Land, aufgelöst. Ebenfalls aufgelöst wurde die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauengesundheit, wodurch eine bis dahin sehr erfolgreiche Vernetzung aller gesundheitlichen Institutionen und Angebote für Frauen im Land NRW verspielt wird.

Dies ist unverantwortlich im Sinne der Regierungserklärung und widerspricht dem Grundsatz des Gender Mainstreaming. Eine spezielle Frauenförderung ist mit diesem Grundsatz sowohl vereinbar als auch gebo-

ten, wenn es sich um Bereiche handelt, in denen die Ungleichheit von Frauen und Männern besonders gravierend ist, wie z. B. im Wissenschaftsbereich.

Im Übrigen unterstützen wir die Stellungnahme der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Landesklinika des Landes NRW vom 10.10.06.

Wir erwarten daher auch von dieser Landesregierung, dass sie der noch bestehenden Ungleichheit der Geschlechter entgegenwirkt, und in Ihrem eigenen Interesse die Potenziale von Frauen (und Männern) in allen Bereichen fördert, nicht zuletzt in der Forschung und beim wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen in NRW.

Wir fordern die Landesregierung auf, darauf hinzuwirken, den Bund nicht aus seiner Verantwortung der Mitfinanzierung zu entlassen und als Land die Initiative zu ergreifen und eigene neue Programme der Nachwuchsförderung aufzulegen.

Dortmund, den 9.11.2006

gez. Prof'in. Dr. Ruth Becker, Fak. Raumplanung, Prof. Dr. Alexa Franke, FK Rehabilitationswissenschaften.
Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Hochschuldidaktisches Zentrum

LaKoF Landeskonzferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen
und Universitätsklinika des Landes NRW

Auszug aus der Stellungnahme der LaKof NRW bei der Anhörung zum Gesetzentwurf zum Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze und zur Bereinigung des Haushaltsrechts (Haushaltsbegleitgesetz 2007)

1. Bilanz zu den Förderprogrammen HSP und HWP

Ziele des HSP III (1996 bis 2000) waren

- die Verbesserung der Strukturen der Hochschulen
- die Weiterentwicklung der Fachhochschulen
- die Verstärkung der europäischen und internationalen Zusammenarbeit
- die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- die Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) bilanzierte die Leistungen des HSP III und beriet vor Beendigung des auslaufenden HSP III darüber, in welchem Umfang die gemeinsamen wissenschafts- und hochschulpolitischen Ziele des Bundes und der Länder weitere gemeinsame Sonderprogramme erforderlich machen.

Ergebnis:

Anfang 2001 startete das Programm zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, HWP, für eine Laufzeit von zweimal drei Jahren bis 2006.

Ziele des HWP wurden definiert durch sechs Fachprogramme zur Förderung

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

In Ergänzung zum Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit streben Bund und Länder eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 % an. Durch diese Forderung lag der Anteil der personenbezogenen Förderung der anderen Fachprogramme doppelt so hoch wie im HSP III. Nach Ablauf des HWP Ende 2006 stellt sich nun die Frage, wie die geförderten gleichstellungspoliti-

schen Maßnahmen in NRW gewirkt und welche Instrumente sich bewährt haben. Will die Landesregierung den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen an Hochschulen erheblich steigern, müssen eingeleitete best-practice- Maßnahmen hierzu fortgeführt werden.

Damit sichergestellt wird, dass der Rückzug des Bundes ab 2007 nicht zu einem Rückschritt in der Frauenförderung führt und existierende erfolgreiche Programme gekürzt werden oder entfallen, weist die LaKof NRW auf die Dringlichkeit der Weiterführung der zentralen Steuerungselemente im Rahmen der Chancengleichheit hin. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass vor Abbruch der in der Vergangenheit von Land und Bund geförderten Maßnahmen eine Evaluation derselben zur Sicherstellung des Fortschrittes nachhaltiger und erfolgsorientierter Gleichstellungspolitik unumgänglich ist. Die LaKof NRW bittet hier um Nachbesserung und Weiterführung ausgewiesener best-practice-Modelle.

2. Best-practice-Beispiele in NRW

Koordinierung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulen in der LaKof NRW

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika, LaKof NRW, ist ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten aus NRW, die hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich gleichstellungsrelevanter Hochschulpolitik wahrnimmt, die Interessen von Frauen vertritt und den Prozess des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe an Hochschulen fördert. Die Koordinierungsstelle der LaKof NRW ist ein zentrales Steuerungselement dieser Tätigkeiten. Ziel ist die Vernetzung von Austausch, Kooperation und politischem Wirken der Gleichstellungsbeauftragten sowie der gezielten Eingabe von Genderexpertise in das politische Geschehen des Landes. Mit Hilfe der Koordinierungsstelle sind konkrete Aktivitäten möglich (hier 2006):

- hochschulpolitische Meinungsbildung aller Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten im Land NRW u.a. durch eine informative LaKof-homepage
- Entwicklung von kooperativen Gleichstellungsmaßnahmen über Hochschulgrenzen hinaus
- Kooperation mit politischen MandatsträgerInnen und wissenschaftlichen Institutionen
- frauen- und geschlechterpolitische Netzwerkbildung (FrauenratNW, Frauengipfel NRW, Netzwerk Frauenforschung NRW etc.)
- landespolitische Stellungnahmen im Rahmen des Neustrukturierungsprozesses der Hochschullandschaft NRW (HFGG, HFG, Landeshaushalt)
- Konzeptionelle Unterstützung zur Eingabe der Genderexpertise der Hochschulen bei der Neuverfassung von Zielvereinbarungen, HFG, Studiengebühren, etc.
- Mitwirken im Rahmen der Föderalismusdiskussion auf Bundesebene zur Vernetzung
- der Landesgleichstellungsbeauftragten durch Kooperation mit der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, BuKoF

Die LaKof NRW ist mit 13 Fachhochschulen, 14 Universitäten und 5 Universitätsklinika die größte der bundesweit 16 Landeskonferenzen. Die Aufgabe der Koordinierungsstelle der LaKof NRW als zentrales Steuerungsinstrument würde das politische Wirken, welches sich durch einen hohen Grad an Produktivität, Qualität und Innovation ausgezeichnet hat, auf Landes- wie auf Bundesebene zerschlagen. Die LaKof NRW fordert daher zwingend Mittel zur Unterstützung der Koordinierung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulen in der LaKof mit jährlich 30.000 Euro weiterhin bereit zu stellen .

Koordinierungsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW

Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Zusammenschluss von derzeit 160 Wissenschaftlerinnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung. (...) Die Koordinierungsstelle Netzwerk Frauenforschung koordiniert sämtliche Aktivitäten der Frauenforschungsprofessuren in NRW und hat das Ziel, den interdisziplinären Austausch der Frauenforscherinnen sowie die Verankerung der Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft durch die Förderung der Vernetzung der Frauenforschungsprofessuren in NRW zu unterstützen. (...)

3. Änderungsvorschläge zum Haushalt 2007

Kapitel 06100, Titelgruppe 62: Frauenförderung

Sachstand:

1. Im Haushaltsjahr 2006 enthielt die TG 62, Frauenförderung, ein Gesamtvolumen von 3.388.300 Mio.
2. Im Haushaltsjahr 2007 entfällt die TG 62 (...) mit der Begründung "Mit dem Auslauf des Bundespro-

gramms "Hochschul- und Wissenschaftsprogramm - HWP" zum 31.12.2006 wurde die Frauenförderung aus dieser Titelgruppe beendet."

Stellungnahme / Änderungsvorschlag :

1. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich kommt gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes NRW eine besondere Bedeutung zu. Im bundesweiten Vergleich steht NRW bei dieser zentralen Aufgabe - der Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses - nur auf Platz 9. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS, November 2005, liegt NRW in der Gesamtbewertung der Länder im unteren Mittelfeld. Die Hochschulen in NRW erfüllen somit die politischen Zielvorgaben zur Gleichstellung nicht ausreichend. Mit der Föderalismusreform zieht sich der Bund zum Ende des Jahres 2006 aus diesem Bereich zurück, und Gleichstellungspolitik sowie Frauenförderung liegen ausschließlich in der Hand des Landes.

Diese Rahmenbedingungen berücksichtigend fordert die LaKof NRW die Landesregierung auf, dafür Sorge zu tragen, dass das Land die entfallenden Bundesmittel ab 2007 angemessen kompensiert und ausreichend Mittel zur Verfügung stellt, um Frauenförderung signifikant voranzubringen. Die durch den Innovationsfond angesetzten Mittel zur Frauenförderung beinhalten in derzeitiger Form einen Rückschritt (siehe unten)

(...).

3. Im Haushaltsplan 2007 sind die Mittel des Jahres 2006 für die Koordinierungsstelle der LaKof und des Netzwerkes Frauenforschung nicht dargestellt. Dies entspricht nicht der üblichen Lesart des Haushaltes und könnte somit zu einer Fehleinschätzung zum Mittelbedarf in 2007 führen. Die LaKof NRW bittet darum, die Erläuterung zum Kapitel 62 gemäß der üblichen Darstellungsweise auszuweisen. Die Koordinierungsstellen sind als zentrale Steuerungselemente anzusehen.

Kapitel 06100, Titelgruppe 64: Forschung, Lehre, Internationales und Transfer

Sachstand:

Im Haushaltsjahr 2006 enthielt die TG 64, Forschung, Lehre, Internationales und Transfer ein Gesamtvolumen von 27.743.600 Mio. Davon beinhalten 9 Mio. HWP Bundesmittel. Im Haushaltsjahr 2007 enthält die TG 64, Forschung, Lehre, Internationales und Transfer wiederum ein Gesamtvolumen von 27.743.600 Mio. Anzumerken ist hierbei, dass die 9 Mio. der HWP Mittel nicht abgezogen wurden. In den Erläuterungen zu TG 64 steht: "Von den veranschlagten Mitteln werden mindestens 600.000 Euro zur Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Hochschulen und zur Förderung von Existenzgründerinnen verwendet."

Stellungnahme / Änderungsvorschlag:

Die im Haushaltsjahr 2007 in TG 64 veranschlagten Mittel in Höhe von mindestens 600.000 Euro zur Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Hochschulen und zur Förderung von Existenzgründungen sind ein deutlicher Rückschritt im Vergleich zu den verausgabten 9 Mio. des Vorjahres. Die LaKof NRW fordert zur tatsächlichen Sicherstellung der Steigerung des Frauenanteils an Hochschulen die Bereitstellung von Mitteln zur Fortführung von bestpractice Maßnahmen des auslaufenden HWP-Programms in TG 64 festzuschreiben. In TG 64 ist explizit festzulegen, dass die zentralen Steuerungselemente im Rahmen der Chancengleichheit - so die Koordinierungsstelle der LaKof mit 30.000 Euro und das Netzwerk Frauenforschung mit 76.000 Euro - aus TG 64 zu finanzieren sind, um die erzielten Erfolge der geschilderten best-practice- Beispiele kontinuierlich weiterzuführen und einem Abbruch dieser positiven Tendenz entgegen zu wirken.

Die LaKof NRW fragt nach, in welcher Form die zwei Verwendungsbestimmungen: "Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Hochschulen" und "Förderung von Existenzgründerinnen" exakt festgeschrieben werden - zu je 50 % oder ist Existenzgründung als eine der Maßnahmen zu verstehen?

Kapitel 06100, Titelgruppe 65: Ausgaben für das Rückkehrprogramm für junge Spitzenwissenschaftler

Sachstand:

Mit den Mitteln dieser Titelgruppe soll, gemäß der Erläuterungen zu TG 65, die Rückkehr von exzellenten Wissenschaftlern aus dem Ausland nach NRW und die Arbeitsgruppen junger Spitzenforscher gezielt gefördert werden.

Stellungnahme / Änderungsvorschlag:

Sprachlich ist hiermit die Förderung der Rückkehr von exzellenten Wissenschaftlerinnen ausgeschlossen, ebenso wird die Förderung von jungen Spitzenforscherinnen sowie die Rückkehr aus einer Elternzeit nicht einbezogen. Die LaKof NRW fordert hier dringend eine Nachbesserung.

Kapitel 06101, Titelgruppe 81: Zuschüsse an die Hochschulen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen insbesondere zur Ausstattung von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Professuren (Innovationsfond)

Sachstand:

"Die Mittel dieser Titelgruppe dienen neben der Ausstattung von Professuren im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen auch der Finanzierung innovativer Projekte und Maßnahmen in allen Fachbereichen insbesondere im Bereich Lehre und bei der Einrichtung neuer Studiengänge. Erfolge in der Gleichstellung können aus den Mittel dieser Titelgruppe finanziert werden. (...) Demnach ist Sachstand, dass sich lediglich Erfolge in der Gleichstellung, die im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen insbesondere zur Ausstattung von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Professuren stehen aus dieser TG finanziert werden können.

Stellungnahme / Änderungsvorschlag:

Proklamiertes Ziel der Landesregierung ist es, "den weiblichen Nachwuchs in Wissenschaft und Forschung gezielt zu fördern", und den derzeitigen Anteil der Professorinnen mit 13,5 Prozent - derzeit im Ländervergleich auf Platz 9 - deutlich und gezielt anzuheben, da "der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen an Hochschulen noch erheblich gesteigert werden müsse." Die dafür angesetzten Mittel aus TG 81 in Höhe von 15 % (5 Mio.) sind nicht ausreichend um dieses Ziel zu erreichen. Verglichen mit den Mitteln zur Frauenförderung aus der TG 62 des Vorjahres (knapp 6,7 Mio.) werden hier sogar insgesamt weniger Mittel eingestellt. Um den steten Anstieg des Anteils von Professorinnen zu gewährleisten und einem Rückschritt entgegen zu wirken, sind mindestens 30% aus der TG 81 zur Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zwingend und nicht als Option festzuschreiben. Die LaKof NRW begrüßt ausdrücklich den eingeschlagenen Weg der Schaffung von Anreizsystemen zur Steigerung des Anteils von Professorinnen in NRW, wenn die finanzielle Ausstattung der Anreizsysteme den Stand der Förderung aus 2006 nicht unterläuft. Ein zukünftiger Rückfall des Anteils von Professorinnen in NRW im Landesvergleich ist bei Einbehaltung des angesetzten Mitteleinsatzes in Höhe von 15% aus TG 81 zu prognostizieren. Wenn nur 15% der Mittel aus dem Innovationsfond für Berufungs- und Bleibeverhandlungen von Professorinnen jedoch 85% für die Berufungs- und Bleibeverhandlungen von Professoren verwendet werden sollen, dann entspricht dieses Modell eher einer "Männerförderung" in den Professuren. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass durch den derzeit von der Landesregierung geplanten Wegfall des Parameters Gleichstellung im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe dem Innovationsfond eine größere Bedeutung zukommt, Erfolge in der Gleichstellung mit abdecken zu müssen. Die LaKof NRW mahnt in diesem Zusammenhang an, dass die Herausnahme des Parameters Gleichstellung aus der leistungsorientierten Mittelvergabe nicht gesetzeskonform mit dem LGG § 5 ist: "Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinischen Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen."

Mit freundlichen Grüßen

Marlies Diepelt, Gabriele Drechsel, Gabriele Kirschbaum, Dr. Ute Zimmermann

Netzwerk-Tagung zu "Gesundheit und Geschlecht"

Am 2. Februar 2007 veranstaltet das Netzwerk Frauenforschung NRW an der Universität Dortmund eine Tagung auf der die gesundheitswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung im Mittelpunkt stehen wird. Dabei geht es um geschlechtsspezifische Forschungen und Analysen zu Belastungen und Verarbeitung von Krisen, Traumata und Gewalt, zu Infantizid, zu Umweltbelastungen und Ernährung.

Unter anderem werden folgende Mitglieder des Netzwerks Frauenforschung referieren: Prof. Dr. Sabine Scheffler (Sozialpsychologie Frauenforschung, FH Köln), Prof. Dr. Anke Rohde (Professur "Gynäkologische Psychosomatik"), Prof. Dr. Claudia Hornberg (Professur "Biologische und ökologische Grundlagen der Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte", Bielefeld), Dipl. Soz. Wiss. Lisa Mense (Duisburg/Essen) und PD Dr. Hildegard Graß (Institut für Rechtsmedizin, Düsseldorf).

Die Tagung findet von 10 bis 16 Uhr im Campus-Treff der Universität Dortmund statt. Das genaue Programm entnehmen Sie bitte der Homepage: www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer

Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge¹

1. Der Bologna-Prozess - eine geschlechter- und wissenschaftspolitische Herausforderung

Der Bologna-Prozess, d. h. die Internationalisierung der Hochschulsysteme und die Umwandlung nationaler Hochschulsysteme in einen einheitlichen Hochschulraum Europa mit dem zentralen Element der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor-/Master-Abschlüsse stellt (auch) für die Gleichstellungspolitik eine besondere Herausforderung dar. Erfahrungsgemäß sind Zeiten des Umbruchs immer auch Zeiten, in denen bisher Vernachlässigtes, Ignoriertes ins Spiel gebracht und neue Ideen zum Zuge kommen können, andererseits kann jedoch bei radikalen Umbrüchen auch mühsam Erreichtes verloren gehen. Konkret geht es zum Beispiel um die Frage, ob die Einführung gestufter Studienabschlüsse dazu führt, dass sich die von Stufe zu Stufe akademischer Qualifikation sinkende Beteiligung von Frauen "nach vorne" verlagert und der tendenzielle Ausschluss von Frauen nicht erst bei der Promotion, sondern bereits beim Übergang vom Bachelor- zum Masterabschluss vollzieht und Frauen überdurchschnittlich häufig auf den (im Vergleich zu den bisherigen Abschlüssen geringerwertigen) Bachelor-Abschlüssen verharren: Träte dies ein, würde mühsam Erreichtes, nämlich die (geringfügige) Annäherung der Beteiligung der Geschlechter an den höheren Stufen akademischer Qualifikation und Beschäftigung durch die Umstellung zu Nichte gemacht. Es geht aber auch um die Frage, inwieweit es gelingt, mit der Umstellung der Studiengänge die akademische Lehre inhaltlich zu reformieren und zu verbessern. Dies setzt zwingend die bessere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung als einer zentralen Innovation wissenschaftlicher Methode und Erkenntnis in der akademischen Lehre und Forschung voraus. Es scheint inzwischen auch in einigen zentralen Institutionen der Forschungsförderung erkannt worden zu sein, dass Deutschland bei der Integration von Geschlechteraspekten in Wissenschaft und Forschung im internationalen Vergleich noch einen erheblichen Nachholbedarf hat. Inwieweit es jedoch gelingt, dieses geschlechter- und wissenschaftspolitische Defizit im Rahmen der Umstellung der Studiengänge zu beheben, ist angesichts

der Tatsache, dass es sich bei der Studienplanung um ein mit Macht, Prestige und nicht zuletzt Ressourcen verbundenes, hart umkämpftes Feld handelt, bisher noch weitgehend offen. Aus diesen Gründen ist eine geschlechterpolitische Begleitung und Steuerung des Bologna-Prozesses von essentieller Bedeutung für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems.

Das haben offenbar auch die Europäischen BildungsministerInnen erkannt, formulierten sie doch in ihrem "Berliner Kommuniqué" aus dem Jahr 2003, dass *"die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, (...) mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden"* muss. Dabei gehe es *"um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene."*

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW hat diese Absichtserklärung der Europäischen BildungsministerInnen zum Anlass genommen, um - gefördert durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie - zu untersuchen, inwieweit die Forderung nach Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit, d. h. nach einer geschlechtergerechten Ausgestaltung des Bologna-Prozesses in die Praxis der Umstellung der Studiengänge an den Hochschulen in Deutschland Eingang gefunden hat. Ziel der Studie war es jedoch auch, Kriterien eines geschlechtergerechten Studiengangs zu entwickeln und darüber hinaus für das in der Bundesrepublik Deutschland studierbare Fächerspektrum die möglichen Inhalte aufzuzeigen, die aus der Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung in die jeweiligen Studiengänge integriert werden sollten. Darüber hinaus sollten die Strategien aufgezeigt werden, die an bundesdeutschen Hochschulen bisher entwickelt wurden, um die Integration von Gender-Aspekten bei der Entwicklung gestufter Studiengänge zu sichern.

2. Stellenwert von Gleichstellungsaspekten im Prozess der Akkreditierung

Deutschland geht bei der Einführung gestufter Studiengänge einen besonderen Weg der Quali-

¹ Kurzfassung der Studie: Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund (ISBN 3-936199-06-X)

tätssicherung der Studienangebote. Kern dieser Qualitätssicherung ist ein Akkreditierungsverfahren, bei dem unabhängige, von einem Akkreditierungsrat autorisierte Akkreditierungsagenturen die neuen Studiengänge vor ihrer Einführung zertifizieren und nach Ablauf von fünf Jahren in einem Reakkreditierungsverfahren überprüfen.

Die Verantwortung für die Funktionsfähigkeit des dezentral organisierten Akkreditierungssystems liegt bei der "Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen", die im Frühjahr 2005 aus dem 1999 von der Kultusministerkonferenz der Länder gegründeten Akkreditierungsrat hervorgegangen ist². Für eine erste Einschätzung des Stellenwerts von Geschlechteraspekten und der Bedeutung der Strategie des Gender Mainstreaming lohnt ein Blick auf die Zusammensetzung dieser obersten Gremien des Akkreditierungsprozesses. Es eröffnet sich ein Bild, das in kaum zu überbietender Deutlichkeit die abnehmenden Frauenanteile auf den höheren Ebenen der Wissenschaftslandschaft spiegelt: Der Vorstand ist mit drei Männern besetzt, im Akkreditierungsrat sitzen 15 Männer und zwei Frauen, davon ist eine die Vertreterin der Studierenden. Eine Genderexpertin als gleichstellungspolitische Vertreterin fehlt bisher. Auch im Stiftungsrat dominieren die Männer (im Verhältnis 9 zu 2). In der Geschäftsstelle dominieren zwar die Frauen - aber nur zahlenmäßig. Denn geleitet wird die Geschäftsstelle von einem Mann, die zahlenmäßige Überlegenheit der Frauen resultiert aus der Besetzung des Sekretariats mit einer Frau. Auf der Leitungsebene des Akkreditierungsprozesses ist das europaweit gültige Prinzip des Gender Mainsstreamings, das ja auch auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen (Entscheidungs-)Ebenen zum Ziel hat, also noch nicht etabliert.

Zusammensetzung der Leitungsebene des Akkreditierungssystems

	FRAUEN	MÄNNER
VORSTAND	0	3
GESCHÄFTSSTELLE	3	2
AKKREDITIERUNGSRAT	2	15
STIFTUNGSRAT	2	9

Ganz ähnlich sieht es auch in den Akkreditierungsagenturen aus: In den Geschäftsstellen arbeiten überwiegend Frauen, die Kommissionen

bestehen ganz überwiegend aus Männern. In den Hochschulen sind - nach Einschätzung der von uns befragten VertreterInnen der Agenturen³, an der Entwicklung der Studiengänge und den Akkreditierungsverfahren Frauen etwa zu 20% beteiligt. Allerdings hat unsere Befragung von Wissenschaftlerinnen aus der Frauen- und Geschlechterforschung⁴ ergeben, dass Frauen eher "Hintergrundarbeit" leisten und damit sicherlich an wichtigen inhaltlichen Weichenstellungen beteiligt sind, jedoch nicht in Erscheinung treten, sobald die offizielle, repräsentativere und vor allem stärker institutionalisierte Ebene erreicht wird.

Ein etwas optimistischeres Bild vermittelt unsere Befragung der Gleichstellungsbeauftragten⁵ an den Hochschulen, denn 37 % dieser Befragtengruppe waren in unterschiedlicher Weise an Akkreditierungsverfahren beteiligt, allerdings nicht immer in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. Wenn Frauen direkt in Akkreditierungsprozesse der Hochschulen eingebunden sind, dann sind sie es nach Aussagen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten v. a. im Rahmen ihrer Funktionen als Professorin, Lehrende, Dekanin, Leiterin einer Arbeitsgruppe, jedoch nicht als Fachfrau für Gender-Aspekte. Aus diesem Grund ist die bloße Erhöhung des Frauenanteils bei den Verfahren, so die Einschätzung vieler Gleichstellungsbeauftragten, nicht notwendigerweise eine Garantie für die Beachtung von Gender-Aspekten.

Die geringe Beteiligung von Frauen am Prozess der Akkreditierung - und zwar sowohl auf Seiten der Akkreditierungsinstitutionen als auch der Hochschulen - ist für sich genommen noch kein ausreichendes Indiz für einen geringen Stellenwert von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung und Akkreditierung gestufter Studiengänge. Kennzeichen von Gender Mainstreaming ist es ja gerade, dass die Integration von Gleichstellungszielen in die jeweiligen Prozesse von allen Beteiligten, insbesondere aber von den

Leitungspersonen - **unabhängig vom Geschlecht** - berücksichtigt wird.

Einen ersten Schritt hierzu hat der Akkreditierungsrat zwei Jahre nach der Selbstverpflichtung der Europäischen BildungsministerInnen im Dezember 2005 getan, indem er den Agenturen aufgab, "die Umsetzung des Konzepts der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang" zu überprüfen (Akkreditierungsrat 2005).

Der zweite Schritt folgte zwei Monate später im Februar 2006 mit einer Erklärung, in der der Rat ausdrücklich die Forderungen zur geschlechterge-

2 Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat mit Mitgliedern aus Politik und Wissenschaft sowie der Akkreditierungsrat, dem VertreterInnen aus Politik, Wissenschaft und Berufspraxis sowie Studierende und zwei internationale VertreterInnen angehören.

3 Es wurden leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen von fünf der sechs Akkreditierungsagenturen sowie dem Leiter der Geschäftsstelle des Akkreditierungsrates geführt.

4 In die email-Befragung einbezogen wurden 120 Professorinnen, die an Hochschulen in Deutschland mit einem Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten sowie weitere 100 Wissenschaftlerinnen aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW. Geantwortet haben 23 Professorinnen und 16 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

5 Ebenfalls mit email wurden alle im Verteiler der Bundes-Frauenbeauftragtenkonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) erfassten Gleichstellungsbeauftragten. Die Rücklaufquote betrug 26% (bezogen auf die einbezogenen 298 bundesdeutschen Hochschulen).

rechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren und des Akkreditierungssystems unterstützt. Neben der Einführung von Geschlechtergerechtigkeit als Prüfkriterium betont der Beschluss die Notwendigkeit, in allen Instanzen und Institutionen des Akkreditierungssystems in Deutschland Gender Mainstreaming zu praktizieren. Dies habe auch das Bemühen um eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen des Akkreditierungssystems zur Folge.

Beides könnte hoffnungsvoll stimmen, hätte der Rat nicht in der Neufassung der den Agenturen an die Hand gegebenen Kriterien im Juni 2006 die Berücksichtigung des Gender-Aspektes wieder vergessen - oder bewusst gestrichen? Die Gründe hierfür sind uns nicht bekannt, Fakt ist jedoch, dass das oben zitierte Kriterium in der Neufassung fehlt.

Für die Akkreditierungsverfahren an den Hochschulen allerdings ändert sich dadurch nicht allzu viel. Denn auch die Vorgaben vom Dezember 2005 hatten einen entscheidenden Schönheitsfehler: "Die Agentur überprüft das Konzept der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit." Doch was tut die Agentur, wenn die Hochschule kein solches Konzept vorlegt? Gar nichts, lässt sich lapidar und eindeutig aus den Antworten der von uns befragten VertreterInnen der Agenturen schließen. Erst wenn die Hochschulen Gleichstellungsaspekte in ihre Kriterien einbeziehen, "würde es für uns in dem Verfahren eine Rolle spielen", so ein Vertreter einer Agentur. Denn nach ihrem Selbstverständnis bieten die Agenturen einen "Blick von außen auf ein Qualitätssicherungssystem, für das die Hochschule jeweils selbst Verantwortung trägt".

Der Schlüssel zur Integration von Gender-Aspekten in die neuen Studiengänge liegt also bei den Hochschulen sowie beim Akkreditierungsrat, der - in Umsetzung des Beschlusses der europäischen BildungsministerInnen - den Agenturen klarere Kriterien vorgeben sollte, die die Agenturen verpflichten, Konzepte zur Sicherstellung der Geschlechtergerechtigkeit der Studiengänge als notwendige Bestandteile der Akkreditierungsunterlagen einzufordern.

3. Mehr oder weniger Gender? Stellenwert der Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula gestufter Studiengänge

Die Neuordnung der Studiengänge eröffnet einerseits Chancen, bisher vernachlässigte Inhalte in die Studiengänge zu integrieren und so der Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnis Rechnung zu tragen, andererseits birgt insbesondere die Verkürzung der Studiengänge im Bachelorbereich

sowie die stärkere Spezialisierung im Masterbereich die Gefahr in sich, dass mit dem Argument der notwendigen "Konzentration auf die Kerninhalte" bereits erreichte Standards bezüglich der Integration von Theorien, Methoden und Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung wieder verloren gehen. Unsere Befragung ergab hier kein einheitliches Bild, vielmehr wurden uns die folgenden drei Möglichkeiten in etwa gleich häufig genannt:

- Die Umstrukturierung der Studiengänge ermöglichte erstmalig eine offizielle Verankerung von Geschlechterforschungsinhalten in die Curricula bzw. die Einrichtung von spezifischen "Gender Studies"-Studiengängen.
- Gender Studies wurden als "nicht zum engeren Kanon gehörend" aufgrund der sehr straffen Studienorganisation im Zuge der Umstrukturierung "ausgemustert".
- Die Einführung gestufter Studiengänge hat an der Verankerung der Geschlechterforschung nichts geändert, was in den allermeisten Fällen bedeutet, dass weder vor noch nach der Einführung gestufter Studiengänge Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung verankert waren⁶.

Das Ergebnis zeigt: Die Einführung gestufter Studiengänge kann zur Integration von Gender-Aspekten in die Curricula führen. Dass dies gelingt, dazu bedarf es jedoch engagierter Personen und unterstützender Rahmenbedingungen (siehe Punkt 6). Ohne solche Bedingungen besteht die Gefahr, dass bei der Einführung gestufter Studiengänge bereits erreichte Standards bezüglich der Integration wieder verloren gehen.

4. Kriterien eines geschlechtergerechten Studiengangs

Es ist in unseren Befragungen deutlich geworden, dass außerhalb des Kreises der Gleichstellungsbeauftragten und Geschlechterforscherinnen nur sehr vage Vorstellungen darüber bestehen, was der von den Europäischen BildungsministerInnen geforderte Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Kontext der Entwicklung von Studiengängen bedeutet. Darum haben wir in unsere Studie aus den Befragungen, der Analyse der Maßnahmen der Hochschulen, vor allem aber aus der Auswertung der umfangreichen Literatur geschlechterbezogener Hochschulforschung eine Übersicht über die Kriterien eines "geschlechtergerechten" Studiengangs entwickelt.

Auch wenn im Einzelnen unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen mögen, was ein "geschlechtergerechtes" Studienangebot auszeichnet, bzw. welche Faktoren bei Organisation und Gestaltung von Lehre und Studium unter Gleich-

⁶ Dabei ist zu beachten, dass sich dieses Ergebnis vornehmlich auf die Befragung der Frauen- und GeschlechterforscherInnen und der Gleichstellungsbeauftragten bezieht und damit überwiegend nur solche Studiengänge einbezogen sind, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung auf der Ebene der WissenschaftlerInnen vertreten ist. Über alle Studiengänge hinweg überwiegen mit Sicherheit die Studiengänge, in denen weder vor noch nach der Umstellung die Frauen- und Geschlechterforschung integriert ist.

stellungsgesichtspunkten berücksichtigt werden müssen, so dürften doch die folgenden Aspekte kaum umstritten sein:

Ein geschlechtergerecht organisierter und gestalteter Studiengang ist für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich und minimiert soziale Selektivität. Er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Studierenden sowie spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender. Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogramme werden auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender ausgerichtet. Weibliche und männliche Studierende werden gleichermaßen zu einem erfolgreichen Abschluss geführt und gleichzeitig werden egalitäre Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für männliche und weibliche Studierende gesichert. Ein geschlechtergerechtes Studium bezieht Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in die Studienplanung mit ein und fördert gleichermaßen den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Darüber hinaus integriert er die Theorien, Methoden und Erkenntnisse der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula.

Dies erfordert Maßnahmen in allen Phasen des Studiums - von der Studienwahl, dem Studienbeginn, der Methodik und Didaktik des Studiums, dem Studienabschluss bis hin zum Übergang in den Beruf, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Zugang zum Studium

Der Zugang zum Studium und die Studienfachwahl sind in der Bundesrepublik Deutschland sowohl sozial hoch selektiv als auch geschlechtlich hoch segregiert. Besonders gravierend ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieur- und von Männern in den Erziehungswissenschaften. Zu den Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung von Studiengängen für das unterrepräsentierte Geschlecht sind insbesondere drei Problembereiche zu beachten: Erstens die Gewinnung von StudieninteressentInnen des unterrepräsentierten Geschlechts (z. B. durch zielgruppenspezifische Informationsangebote und durch eine Geschlechterstereotypen vermeidende Darstellung des Studiengangs und der Institutionen), zweitens die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Zulassungsverfahren (zum Beispiel durch die Berücksichtigung außerhochschulischer Leistungen und Erfahrungen) und drittens die Vermeidung ausgrenzender Wirkungen von Studiengebühren. Die bisher vorliegenden Erfahrungen lassen befürchten, dass Studiengebühren Studentinnen auf

Grund geringerer materieller Ressourcen härter treffen als Studenten.

Studierbarkeit, Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbstätigkeit

In den BA-Studiengängen werden häufig unangemessen hohe Ansprüche an die Studierenden gestellt, so dass viele Studiengänge de facto so wohl kaum zu studieren sein werden. Beispielsweise wird häufig versucht, die Inhalte eines acht- bis neun-semesterigen ingenieurwissenschaftlichen Diplomstudiengangs in ein (sechssemesteriges) BA-Konzept zu pressen. Dringend erforderlich sind Workloadstudien, deren Ergebnisse geschlechtsdifferenziert ausgewertet werden müssten, um den möglicherweise differenten Lebens- und Studienbedingungen der Studentinnen und Studenten Rechnung zu tragen. Die überzogenen Ansprüche haben nach Auffassung von ExpertInnen zum einen die Folge, dass jegliche "Freiheit der Wissenschaft" und jegliches "selbstbestimmte Lernen" verloren gehen. Zum anderen führe eine sehr hohe Arbeitsbelastung dazu, dass Verpflichtungen außerhalb des Studiums, wie etwa die Betreuung von Kindern oder anderen betreuungsbedürftigen Personen, erschwert werde. Der Hinweis eines Vertreters einer Akkreditierungsagentur, dass Frauen durch die Stufung der Studiengänge die Möglichkeit haben, nach dem BA-Abschluss eine Familienphase einzulegen, kann kaum als Vorteil gewertet werden, da dies Frauen tendenziell auf einer niedrigeren Qualifikationsstufe verweist und so den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft und aus den Leitungspositionen der Gesellschaft zu verstärken und mühsam erreichte Standards wieder zu verschlechtern droht.

Diesen tradierten Vorstellungen steht ein Konzept gegenüber, das flexible Betreuungsangebote auch für kleine Kinder in Hochschulnähe und zu Zeiten fordert, in denen Vorträge und Veranstaltungen stattfinden, das auch männliche Studierende stärker anspricht und für Eltern Sonderregelungen bezüglich Studiendauer und Prüfungsordnungen vorsieht. Auch für Fragen der Prüfungsleistungen gibt es bereits Ansätze. So sehen einige Prüfungsordnungen bei Elternschaft u. U. verlängerte Fristen für die Wiederholung von Prüfungen vor.

Sicherung des Studienerfolgs durch Hochschuldidaktik, Betreuung, Beratung und Mentoring

Die hochschuldidaktische Frauen- und Geschlechterforschung hat - vor allem bezogen auf Studiengänge mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil - eine Vielzahl hochschuldidaktischer Konzepte entwickelt, die dem Genderbias in den di-

daktischen Konzepten geschlechtssegregierter Studiengänge entgegen wirken sollen, aber auch für andere Studiengänge Relevanz haben. Ausgangspunkt ist die Wahrnehmung der Lernenden als Individuen mit unterschiedlichen Interessen, (Vor-)Erfahrungen, Lebenssituationen, Lernstrategien, Stärken und Schwächen: Eine geschlechtergerechte Lehre berücksichtigt diese Unterschiede sowohl bezüglich des Inhalts als auch der Methoden und Didaktik. Sehr gute Erfahrungen sind hierbei auch mit monogeschlechtlichen Angeboten gemacht worden.

Die Betreuung und Beratung von Studierenden wird, soll das mit der Einführung gestufter Studiengänge (mit-)verfolgte Ziel einer Verkürzung der Studiendauer erreicht werden, in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Betreuung ist die intensive Weiterbildung aller daran Beteiligten. Das gilt sowohl für die mit der Studienberatung betrauten Personen auf Universitäts- und Fachbereichs-/Fakultäts- bzw. Studiengangsebene, als auch für alle an der Betreuung von Studierenden beteiligten Lehrenden. Wichtig für die Studienberatung ist darüber hinaus die Etablierung und geschlechtsdifferenzierende Auswertung eines aussagekräftigen Evaluierungs- und Monitoring-Systems zur Beobachtung und Analyse des Studienerfolgs und der Abbruchquoten männlicher und weiblicher Studierender einschließlich eines formalisierten Feed-Back-Systems sowie die geschlechtsdifferenzierende Analyse der für den jeweiligen Studiengang relevanten Arbeitsmärkte, um männliche und weibliche Studierende gezielt über ihre Chancen in unterschiedlichen Bereichen der jeweiligen Profession aufklären zu können.

Mentoring ist an vielen Hochschulen zu einer der wichtigsten Maßnahmen zur Nachwuchsförderung - auch und gerade von Frauen - geworden. Mentoring ist schon immer einer der wichtigsten Faktoren des beruflichen Erfolgs gewesen, allerdings auf informeller Ebene, die "Außenseitern" (Frauen, Angehörigen unterer sozialer Schichten, MigrantInnen) weitgehend verschlossen blieb. Durch ein speziell auf Frauen (oder allgemein auf das unterrepräsentierte Geschlecht) ausgerichtetes Mentoring-Programm kann versucht werden, diesen Nachteil auszugleichen. Eine wichtige Funktion kommt dabei auch der Mentorin als Vorbild zu, weshalb monogeschlechtliche Teams von Vorteil sein können.

Berufsbefähigung, Sicherung der Chancen am Arbeitsmarkt

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind in Zusammenhang mit der Frage der Berufsbefähigung und der Chancen von AbsolventInnen am Arbeits-

markt insbesondere drei Problemkreise von Interesse:

- die Frage, zu welchen Tätigkeiten die BA-Abschlüsse befähigen bzw. für welche Tätigkeiten die Abschlüsse am Arbeitsmarkt anerkannt werden
- die Frage, inwieweit der Arbeitsmarkt des betreffenden Berufs horizontal und/oder vertikal geschlechtlich segregiert ist und wie dies in der Studienberatung und in der Ausgestaltung der Curricula berücksichtigt werden kann
- die Frage, inwieweit interdisziplinäre Studienabschlüsse am Arbeitsmarkt honoriert werden.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist deshalb eine systematische, geschlechtsdifferenzierende Beobachtung des Arbeitsmarkts und eine Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse sowohl bei der Studienberatung als auch bei der Ausgestaltung der Curricula notwendig. Das Thema scheint bisher - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht im Bewusstsein der am Entwicklungs- und Akkreditierungsprozess Beteiligten verankert zu sein. Hier ist im Interesse der Chancengleichheit von Absolventinnen und Absolventen am Arbeitsmarkt dringend Abhilfe zu schaffen. Die Berufsbefähigung kann angesichts segregierter Arbeitsmärkte nicht geschlechtsneutral definiert werden, sondern muss die Segregationsmechanismen in der Berufspraxis mit einbeziehen. Das gilt in besonderem Maße für traditionell männlich konnotierte Studiengänge.

Übergang vom Bachelor zum Master

Nach Auffassung von ExpertInnen der Agenturen ist der Übergang vom BA zum MA eine ganz wichtige Zäsur, um Entscheidungen zur Fächerwahl und ggf. auch einen Studienortwechsel zu planen. Dies werde von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt. Die Chance des neuen Systems sei es, eine sehr viel genauere und differenziertere Orientierung der Studierenden zu ermöglichen. Für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ist allerdings vor allem die Übergangsquote zu den höheren Abschlüssen, also den Masterabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen von Bedeutung. Wird die Stufung der Studiengänge dazu führen, dass die kontinuierliche Abnahme der Frauenquote, die wir bisher auf dem Weg vom Diplom über Promotion und Habilitation zur Professur in allen Studienfächern registrieren müssen, sich nun bereits beim Übergang zum Masterabschluss einstellt? Das vorliegende Datenmaterial lässt hier noch keine gesicherten Schlüsse zu. Laut Hochschulrektorenkonferenz waren im Wintersemester 2005/2006 knapp 203 000 Studierende in Bachelor-Studiengängen eingeschrieben, davon knapp 109 000 Frauen. Damit lag der Frauenanteil im Bachelor-Bereich mit 46,4 % nur um 2

Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen unter allen Studierenden (48,1 %) (HRK 2006:19). Unter den gut 46 000 Studierenden der Masterstudiengänge waren dagegen nur 18 500 Studentinnen, das entspricht einem Anteil von nur 40 % (ebenda), ein zumindest alarmierendes Ergebnis.

Die Frage, warum mehr Männer als Frauen in die MA-Phase wechseln, dürfte einer der wichtigsten Prüfsteine für Geschlechtergerechtigkeit in den gestuften Studiengängen und für die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft werden, da der Zugang zu einer Hochschulkarriere zukünftig über einen Masterabschluss erfolgen wird. Notwendig ist hier neben einer zeitnahen Erfassung und Auswertung geschlechtsdifferenzierender Daten die Implementation von Maßnahmen in den Bachelor-Studiengängen die geeignet sind, Studentinnen für die Fortsetzung ihres Studiums in einem Masterstudium zu gewinnen. Neben den bereits zitierten Mentoring-Programmen sollte hier über gezielte Förderprogramme, ähnlich der Promotions- und Habilitationsförderung, sowie über spezifische Beratungsangebote nachgedacht werden. In vielen Fächern wäre vermutlich auch eine Quotierung studentischer Hilfskraftstellen, die nicht selten am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn stehen, hilfreich. Da der Zugang zu einer Hochschulkarriere zukünftig über einen Masterabschluss erfolgen wird, verlagert sich der Zeitpunkt einer ersten Hürde auf dem Weg in eine Hochschulkarriere auf einen noch früheren Zeitpunkt, und es stellt sich die Frage, ob die Einführung gestufter Studiengänge nicht die "Qualifikations-Schere" zwischen männlichen und weiblichen Absolventen größer werden lässt.

5. Integration der Frauen- und Geschlechterforschung

Je nach Fachdisziplin unterscheidet sich die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium nach Inhalt, Intensität und Reichweite. Während Geschlechterfragen innerhalb der Gesellschafts- und Kulturwissenschaften zum Kanon gehören (sollten), da die Kategorie Geschlecht unabdingbar zur Analyse sozial- und kulturwissenschaftlicher Verhältnisse benötigt wird, stellen sich insbesondere innerhalb der Ingenieur- und Naturwissenschaften die Geschlechterfragen anders, da sie sich nicht so offensichtlich aus dem Wissenschaftsinhalt herleiten lassen. Gleichwohl hat die Frauen- und Geschlechterforschung gezeigt, dass auch in diesen Fächern die Beachtung von Geschlechteraspekten unabdingbar zur Weiterentwicklung der Disziplinen notwendig ist.

5.1 Fachübergreifende Fragestellungen

Eine Auswertung der fachspezifischen Inhalte, Methoden und Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in unterschiedlichen Disziplinen⁷ zeigt, dass - neben spezifischen Fragestellungen - in allen Fächern drei zentrale Frage- bzw. Problemstellungen der Geschlechterforschung benannt werden können, die als integrale Bestandteile eines Curriculums in jedem Fach zu einem geschlechtergerechten Studium und einer geschlechtersensiblen Berufsqualifizierung beitragen können. Es geht dabei 1 um Professionsaspekte der Fachdisziplin, 2 um Wissenschaftskritik der Fachdisziplin und 3 um Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin. Diese im Folgenden erläuterten Geschlechterforschungsaspekte, so die dringende Handlungsempfehlung, sollten im Rahmen der Akkreditierung gestufter Studiengänge als "Mindeststandards" für Gender-Aspekte in den Curricula angesehen werden.

Professionsaspekte der Fachdisziplin (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt)

Die Erarbeitung und Analyse der Geschichte des angestrebten Berufes, d. h. die Nachzeichnung zentraler Entwicklungslinien und Fachtraditionen unter Geschlechtergesichtspunkten beinhaltet historische Fragen, wie die nach der Zulassung von Frauen zu bestimmten Berufsfeldern und dem "Frauenstudium", ebenso wie Prozesse der Akademisierung von Berufen, die zuvor als "Frauenberufe" galten⁸ sowie der "Geschlechterbias" der Berufe und seine Entwicklung⁹.

Dabei gilt es, die Profession auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene zu analysieren, um die Vergeschlechtlichung von Arbeit und geschlechterdifferenzierte Zuschreibungen deutlich zu machen. Eine Sensibilisierung der Studierenden bezüglich der eigenen Geschlechterrolle sowie vorhandener Geschlechterstereotypen soll die Selbstreflexion gegenüber der eigenen späteren beruflichen Tätigkeit stärken und damit auch die Bedeutung des Geschlechts für die Berufspraxis sichtbar machen. Insbesondere sind professionsbezogene Kommunikations- und Interaktionsprozesse sowie geschlechterbezogene Wahrnehmungen zu thematisieren und berufsfeldbezogen zu begleiten. Hierbei gilt es, berufliche Handlungen und Haltungen geschlechter- und kulturkritisch zu reflektieren.

Durch die Thematisierung von Professionsgeschichte und -entwicklung und die Analyse berufsfeldbezogener Geschlechterverhältnisse können sowohl in stark horizontal segregierten Studiengängen, wie den Erziehungswissenschaften oder den Ingenieurwissenschaften, aber auch in verti-

7 Hierbei haben wir auf die 47 fachspezifischen Curricula-Vorschläge zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Studieninhalte zurückgegriffen, die wir im Rahmen der Studie eingeworben haben (siehe extra Kasten).

8 Eine solche Entwicklung ist derzeit beispielsweise bei den Gesundheitsfachberufen zu erkennen.

9 Verwiesen sei hier auf den sinkenden Männeranteil in den Rehabilitationswissenschaften und die Dominanz von Männern in den Studiengängen und Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften.

kal segregierten Fächern Geschlechteraspekte innerhalb der Fachkultur aufgegriffen und problematisiert werden.

Wissenschaftskritik der Fachdisziplin (Genderbias, Biografik, Sprache)

Zum zweiten geht es um das Sichtbarmachen von Geschlecht und um Frauen und Männer in der Wissenschaft. Die Studierenden sollen befähigt werden, die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für Wissenschaft, Forschung und Praxis ihrer Fachdisziplin zu erfassen und die Geschlechterverhältnisse des jeweiligen Faches zu reflektieren.

Aus einer wissenschaftskritischen Haltung heraus sollen Studierende angeregt werden, mögliche Genderbias in der eigenen Fachdisziplin aufzuspüren, indem sie lernen, geschlechtersensibel danach zu fragen, "wer was wann warum und wie" erforscht und veröffentlicht hat. Hier stehen Androzentrismus, Geschlechterdichotomie oder Geschlechtersensibilität der Wissenschaft unter dem Gesichtspunkt der Wissensproduktion im Mittelpunkt. Es gilt Studierende zu befähigen, Forschungsprozesse und -projekte geschlechtersensibel und kritisch zu hinterfragen. Von zentraler Bedeutung ist dabei, Werk und Biografie von Wissenschaftlerinnen des jeweiligen Faches zu berücksichtigen, und insbesondere, Wissenschaftspionierinnen aufzuspüren sowie die Biografien und Werke von Wissenschaftlerinnen aufzugreifen. Die Einbindung biografischer Dimensionen und Reflexionen in Lehre und Studium ermöglicht zudem eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Weg als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die geschlechtergerechte Sprache, durch die Sprachsensibilität und Sprachreflexion in Lehre und Studium gefördert werden. Auch bei der Verwendung von Praxisbeispielen im Rahmen der Lehre ist darauf zu achten, dass Beispiele nicht zur Aufrechterhaltung von Geschlechterstereotypen beitragen, sondern modernisierte und widerständige, ungewohnte Geschlechterbilder aufgegriffen werden. Dieser Ansatz zur Integration geschlechtergerechter Sprache und Bilder sollte sich auch in den Lehr- und Unterrichtsmaterialien wiederfinden.

Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin

Der dritte zentrale fachunabhängige Geschlechterforschungsansatz bezieht sich auf die geschlechtersensible Sicht, auf die Prozesse der Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen und -produkten. Hier sind die Wissensproduktion und die Auswirkungen auf die Nutzung sowie geschlechtsdifferente Aneignungsprozesse zu thematisieren. Diese Thematisierung solcher Frage-

stellung kann insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, in denen vielfach die Vorstellung vorherrscht, die "Konstruktion einer Maschine hat doch nichts mit dem Geschlecht zu tun", dazu beitragen, die alle gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Bereiche durchdringende Bedeutung der Kategorie Geschlecht zu verdeutlichen.

Wird in Wissenschaft, Forschung und Praxis etwas hergestellt - im Maschinenbau ein Auto konstruiert, in der Pharmazie ein Medikament entwickelt, in der Architektur ein Haus entworfen - sind sowohl bei der Konstruktion als auch bei der Nutzung Geschlechter-Aspekte zu beachten. Medikamente sollten auf ihre unterschiedliche physiologische Wirkung für Frauen und Männer getestet sein, das Haus eine Küche enthalten, deren Größe es zulässt, gemeinschaftlich die Hausarbeit zu erledigen und das Auto so konstruiert sein, dass es vielfältigen Ansprüchen gerecht wird¹⁰.

Durch die Analyse der Transformation von Ergebnissen aus Wissenschaft und Forschung ist es möglich, NutzerInnenschnittstellen unter Geschlechter-Aspekten auszuwerten und zu gestalten. Dabei gilt es auch, geschlechterbezogene Konnotationen in der Gestaltung von Produkten kritisch zu hinterfragen und Geschlechterstereotypierungen zu durchbrechen.

5.2 Formen der Integration der Geschlechterforschung in das Studienangebot: Explizit, integrativ oder fachübergreifend?

Im Zuge der Neuorganisation gestufter Studiengänge im Rahmen von Akkreditierungsverfahren stellt sich die Frage nach dem systematischen Ort der Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium. Hier lassen sich vier Ansätze skizzieren:

1. Fachübergreifender Ansatz: Übergreifendes Gender-Modul für mehrere Studiengänge
2. Integrativer Ansatz: Theorien, Methoden, Erkenntnisse der Geschlechterforschung als Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil von Lehre und Forschung
3. Partikular-expliziter Ansatz: Gender-Fachmodule, Gender-Modulbestandteile
4. Expliziter Ansatz: Gender-Studiengang, Aufbau-studiengänge, BA/MA Gender-Studiengänge, Promotionsstudiengang, Frauenstudiengänge, Frauenhochschulen, Virtuelle Gender-Studies

In unseren Befragungen und in den Curricula-Vorschlägen werden alle vier Ansätze vertreten, auch gibt es an den Hochschulen in Deutschland Beispiele für alle vier Ansätze. Fachübergreifende Ansätze sind vor allem an den Hochschulen bzw. in den Fächern sinnvoll, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung bisher nicht oder gering vertreten ist. Ein transdisziplinäres und hochschulweites Gender-Modul kann z. B. auf den drei

¹⁰ So wäre es bspw. im Studiengang "Druck- und Medientechnik" möglich, im Modul zum Druckvertragsrecht die Möglichkeiten und Grenzen der Vertragsnichterfüllung wegen des zu druckenden Inhalts (sexistisch, rassistische u. a. Inhalte) zu thematisieren, wie dies als Anregung von der TFH Berlin vorgeschlagen wurde.

oben dargestellten Fragestellungen aufbauen, ergänzt durch transdisziplinäre Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung. Ein integrativer Ansatz, in dem Gender-Aspekte als Querschnittsthema in bestehende Studienfächer aufgenommen werden, wird zwar von der Mehrzahl der befragten Wissenschaftlerinnen und der an der Entwicklung der genderbezogenen Curricula beteiligten Expertinnen bevorzugt, doch scheidet dies in den allermeisten Fächern bisher an der mangelnden Kompetenz und Bereitschaft der nicht mit der Frauen- und Geschlechterforschung im jeweiligen Fach vertrauten Lehrenden. Deshalb wird in den Curricula überwiegend ein partikulär-expliziter Ansatz mit Gender-Modulen oder -elementen empfohlen. Allerdings würde es zu kurz greifen, die Einrichtung eigenständiger Gender-Module ausschließlich als temporäre Lösung zu werten. Innerhalb vieler Studiengänge kann einem expliziten Gender-Modul eine berufsqualifizierende Funktion zukommen¹¹. Ein expliziter Ansatz wird insbesondere für die Sozial- und Kulturwissenschaften befürwortet, wo nicht selten MA-Studiengänge auf eine gleichstellungsorientierte Berufspraxis vorbereiten oder eine vertiefende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frauen- und Geschlechterforschung stattfindet. An einigen Hochschulen werden in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern spezielle monoedukative Studiengänge ausschließlich für weibliche Studierende angeboten¹².

6. Die Integration von Gender-Aspekten ist kein Selbstläufer - notwendig sind zentrale Vorgaben und ein verbindliches Konzept der Hochschulen

Gleichstellungsbeauftragte und Geschlechterforscherinnen bezweifeln in großer Zahl die Fähigkeit der Fachbereiche, im Sinne des Gender Mainstreaming (selbst-)steuernd zu handeln. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten sind externe Vorgaben sehr hilfreich - sowohl von der Politik an die Hochschulen als auch von den Hochschulleitungen an die Fakultäten und Fachbereiche. Von den Gleichstellungsbeauftragten, die gleichstellungsorientierte Maßnahmen bei der Einführung gestufter Studiengänge an ihrer Hochschule nannten, bejahten 58 % die Frage, ob es sich bei den an ihrer Hochschule ergriffenen Maßnahmen um sog. "Top down", also von der Hochschulleitung ausgehende Maßnahmen handelt. Zwar sind diese Maßnahmen in der überwiegenden Zahl der Fälle von den Gleichstellungsbeauftragten und/oder engagierten Wissenschaftlerinnen konzipiert und angestoßen worden, doch entfalten sie offenbar erst dann Wirkung, wenn sie von den Hochschulleitungen verbindlich gemacht

werden, wobei die Verbindlichkeit, so einige Befragte, durch eine Kombination von "Anreizen und Sanktionen", z. B. durch die Integration von Gleichstellungsindikatoren in die leistungsbezogene Mittelvergabe, unterstützt werden sollte.

Gefordert sind vor allem die Hochschulleitungen

Die Hoffnungen der befragten Wissenschaftlerinnen richten sich auch bzw. vor allem auf die Akkreditierungsagenturen und -kommissionen, von denen erwartet wird, dass sie von sich aus Gleichstellungsaspekte in ihre Prüfungen einbeziehen. Dies widerspricht, wie bereits dargestellt, jedoch dem Selbstverständnis der Agenturen und auch des Akkreditierungsrats. Sollte es bei dieser Position bleiben, kommt den Hochschulleitungen die zentrale Schlüsselstellung bei der Sicherstellung der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit und der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die neuen Studiengänge zu.

Die Politik sollte unterstützend wirken

Das wirft die Frage auf, wie die Hochschulen dazu angeregt bzw. verpflichtet werden können, diese Aufgabe zu übernehmen. Ein geeignetes Instrument scheinen uns hier die Zielvereinbarungen zwischen den Wissenschaftsministerien und den Hochschulen zu sein, die zunehmend abgeschlossen werden, um politischen Zielen im Kontext der Hochschulautonomie Geltung zu verschaffen. In diesen Zielvereinbarungen sollte festgeschrieben werden, dass die Hochschulen Konzepte zur Ausgestaltung gestufter Studiengänge nach den Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit entwickeln und bei der Entwicklung und Durchführung gestufter Studiengänge verbindlich anwenden. Damit hätten die Akkreditierungsagenturen brauchbare Grundlagen für die Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit der zu akkreditierenden Studiengänge.

Notwendige Elemente eines "Konzepts zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in gestuften Studiengängen"

Wie ein solches Konzept aussehen soll, was es enthalten, wie es strukturiert und mit welchen Ressourcen es verbunden sein soll, dazu gibt es bisher keinerlei Regeln oder Vorgaben, nur Forderungen und Vorschläge von Seiten gleichstellungsorientierter Institutionen sowie in der Geschlechterforschung und/oder der Gleichstellungspolitik engagierter Wissenschaftlerinnen. Trotz der großen Bandbreite der Ansätze lassen sich folgende zentrale Elemente eines solchen Konzepts herauskristallisieren:

1 Eine Beschreibung der Kriterien, an denen nach dem Verständnis der Hochschule "Geschlechter-

11 Beispielhaft verwiesen sei hier auf den Bachelor-Studiengang "Soziale Arbeit" an der Fachhochschule Köln, in dem ein Wahlmodul von 12 SWS mit dem Titel "Gender in Beratung, Bildung und Organisation" angeboten wird, das alternativ zu einem Modul Interkulturalität gewählt werden kann.

12 Beispielhaft sei hier auf den Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen oder den Studiengang "International Water- and Ressourcemanagement" an der Universität Lüneburg verwiesen.

gerechtigkeit" zu messen ist.

2 Ein Organisationskonzept, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sichergestellt wird.

3 Ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen auf Hochschuleseite Beteiligten (Vermittlung von Gender-Kompetenz)

4 Ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies)

5 Ein Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)

6 Aussagen über die temporär und dauerhaft hierfür bereitgestellten Ressourcen

Organisationskonzept zur Berücksichtigung der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit:

Vorgaben, Beratung, Anreize und Sanktionen

Den nach unserem Eindruck weitestgehenden Ansatz eines Organisationskonzepts zur Berücksichtigung der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit und der Integration von Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung hat die Universität Dortmund entwickelt. In Dortmund sind die Fakultäten und Fachbereiche verpflichtet, ihre Akkreditierungsanträge einer zentralen "Gender Studies AG" vorzulegen und von dieser eine Stellungnahme einzuholen, die den zuständigen Gremien (Senatskommission, Rektorat) zusammen mit den Akkreditierungsunterlagen als Entscheidungsgrundlage dient. Andere Hochschulen setzen vor allem auf die Etablierung einer zentralen Beratungsinstanz. Hier ist insbesondere die TU München zu nennen, die ein Fachgebiet "Gender Studies in Ingenieurwissenschaften" mit einer (befristeten) Professur und einer wiss. Mitarbeiterin eingerichtet hat. Die Professur soll Vorschläge zur Erhöhung der Studentinnenanteile in Ingenieurwissenschaften erarbeiten, Maßnahmen für erfolgreiche Karriereverläufe von Ingenieurinnen weiterentwickeln und die Fachbereiche in diesen Fragen beraten. Außerdem sollen geeignete Steuerungsinstrumente zur Integration von Gender-Aspekten entwickelt werden. An anderen Hochschulen nehmen bestehende Zentren der Geschlechterforschung teilweise solche Beratungsfunktionen wahr.

Vermittlung von Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz bezeichnet nach dem Gender-Kompetenzzentrum der Humboldt-Universität zu Berlin "die Fähigkeit von Personen, in ihren Aufgaben und Handlungsbereichen Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten". Dazu gehört das "Wollen",

das "Wissen" und das "Können" (Gender-Kompetenzzentrum Berlin 2006). Im Kontext von Lehre und Studium bedeutet Gender-Kompetenz vor allem

- die Kenntnis der Auswirkungen gesellschaftlicher Ungleichheiten der Geschlechter auf Lehre und Studium z. B. hinsichtlich Interessen, Lernstrategien, Kommunikations- und Interaktionsstrukturen, Lebenssituation usw.
- die Kenntnis der für das jeweilige Fach einschlägigen Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung
- die Bereitschaft zur Berücksichtigung dieser Wissensbestände und zur Integration in das eigene Handeln (Vermeidung von Diskriminierungen jeglicher Art, aktiver Einsatz für Gleichstellung, Anwendung der Prinzipien des Gender Mainstreaming)

Sicherstellung und Ausbau der Kompetenzen in der Frauen- und Geschlechterforschung

Für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in das Studienangebot erforderlichen Kompetenzen wurden inzwischen unterschiedliche Organisationsmodelle entwickelt. Zentrale Elemente sind Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung, die teilweise in Instituten, Koordinationsstellen, Kompetenzzentren, Projektverbänden zusammengeschlossen sind und/oder über Koordinationsstellen koordiniert werden.

Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)

"Papier ist geduldig" - dies gilt leider auch, wie wir aus Erfahrung wissen, für viele Pläne, Stellungnahmen und Verlautbarungen der Hochschulen. Wohl auf Grund solcher Erfahrungen betrachten es die befragten Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragten als zentrale Schwachstelle der bisherigen Akkreditierungsverfahren, dass die Angaben der Fachbereiche und die Auflagen der Agenturen zunächst nicht weiter überprüft werden, sondern erst bei der Reakkreditierung nach durchschnittlich fünf Jahren. Auch die ExpertInnen aus den Akkreditierungsagenturen sehen das Problem, dass erst bei der Reakkreditierung von ihnen geprüft werden kann, inwieweit die in den Plänen formulierten Absichten umgesetzt wurden.

Aus diesem Grund kommt einem hochschulinternen Qualitätssicherungssystem, das die Zielerreichung zeitnah und laufend prüft (und gegebenenfalls steuernd eingreift) eine ganz zentrale Bedeutung zu. Ein solches System sollte zumindest folgende Elemente enthalten:

Handlungsempfehlungen

Für eine erfolgreiche Integration von Gender-Aspekten bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge sind auf allen Stufen des Prozesses eine Vielzahl konkreter Schritte aller an dem Prozess Beteiligten notwendig.

1 Empfehlungen an die Hochschulen

Notwendig ist seitens der Hochschulen:

- eine Entscheidung der Hochschulleitung, ihre Studiengänge geschlechtergerecht ausgestalten zu wollen
- die Kommunikation dieser Zielsetzung innerhalb der Hochschule
- die Entwicklung konkreter Vorgaben für die Fachbereiche und Fakultäten
- die Festlegung konkreter Regelungen/Vereinbarungen mit den Fakultäten/Fachbereichen
- die Etablierung eines Beratungs-/Unterstützungs- und Evaluierungssystems zur Beratung der Fachbereiche und Fakultäten
- die Auswahl einer Akkreditierungsagentur mit Gender-Kompetenz
- Einbeziehung von Gender-ExpertInnen bei den VertreterInnen der Hochschule und den GutachterInnen im Akkreditierungsverfahren.
- ein dauerhaft etabliertes und evaluiertes Weiterbildungsprogramm
- die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung
- die Etablierung eines Evaluierungs-, Monitoring- und Controllingsystems
- die dauerhafte Sicherstellung der notwendigen Ressourcen

2 Empfehlungen an die Politik auf Bundes- und Landesebene

Notwendig ist seitens der Bundes- und Landespolitik:

- das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auf allen ministeriellen Ebenen als zentrales Anliegen zu kommunizieren
 - die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Einführung gestufter Studiengänge zu kommunizieren
 - bei der Vergabe von Expertisen die Beachtung von Gender-Aspekten einzufordern
 - die Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung für die Weiterentwicklung der Disziplinen zu betonen und mit den jeweiligen Fachgesellschaften zu kommunizieren
 - im Akkreditierungsrat Einfluss in Richtung einer verstärkten Beachtung von Gender-Aspekten zu nehmen
 - den Vorschlag zur Aufnahme einer Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (aus der Bukof) zu unterstützen
 - mit den Hochschulen Zielvereinbarungen über die Integration von Gender-Aspekten in die Entwicklung und Akkreditierung gestufter Studiengänge einschließlich der Festlegung von Standards der Integration treffen
 - diese Vereinbarungen mit der leistungsbezogenen Mittelvergabe bzw. anderen Anreizen (z. B. für die Schaffung von Geschlechterforschungsprofessuren) und Sanktionen zu verbinden
-

- Eine geschlechtsdifferenzierende Erhebung und Auswertung aller für die Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit eines Studiengangs relevanten quantitativen Daten
- Ein geschlechtsdifferenzierendes Studienevaluationsystem
- Ein Monitoring- und Controllingsystem, das die erhobenen Daten und Informationen überwacht und bewertet
- Ein Feed-Back System mit Anreizen und Sanktionen, um Fehlentwicklungen entgegenzusteuern.

Temporär und dauerhaft bereitgestellte Ressourcen

Befragt nach ihren Erfahrungen, nach Widerständen und Erfolgsrezepten, berichten die befragten Wissenschaftlerinnen relativ einhellig von der

Notwendigkeit, mit "Beharrlichkeit, Zähigkeit und Professionalität" die Gender-Thematik einzubringen - ein mühsames, aber oft doch auch erfolgreiches Unterfangen. Der Erfolg scheint jedoch vor allem dort einzutreten, wo Hochschulleitungen die Bestrebungen aktiv unterstützen und die Bedeutung der Integration von Gender-Aspekten immer wieder herausstellen. Unabdingbar ist jedoch auch ein materielles Engagement in Form der Bereitstellung adäquater Ressourcen. Die Überprüfung der Bereitstellung ausreichender Ressourcen ist eine der wichtigsten Aufgaben der Akkreditierungsagenturen, um sicherzustellen, dass die in den Studienplänen und Akkreditierungsunterlagen dargestellten Absichten auch erfüllt werden können.

- die Hochschulen bei der Sicherstellung der für den Prozess notwendigen Ressourcen (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Kompetenz-Trainings, angemessene Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und der Beratungsinstitutionen) zu unterstützen
- die Hochschulen mit Informationsmaterial zu unterstützen. (Die hier vorgelegten "Handreichungen" könnten dazu den Hochschulen/Hochschulleitungen zugänglich gemacht werden).

3 Empfehlungen an den Akkreditierungsrat

Notwendig ist seitens des Akkreditierungsrats

- die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit von Studiengängen in allen Stellungnahmen zu kommunizieren
- bezüglich der Gremienzusammensetzung Prinzipien des Gender Mainstreaming anzuwenden
- die Hinweise an die Agenturen zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten zu präzisieren und einen Mindeststandard für Geschlechtergerechtigkeit der Studiengänge vorzugeben
- bei der Reakkreditierung von Agenturen zu überprüfen, inwieweit von der Agentur die Integration von Gender-Aspekten beachtet wurde

4 Empfehlungen an die Akkreditierungsagenturen

Notwendig ist seitens der Agenturen

- bei der Zusammensetzung der Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Gremien zu achten
- die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit von Studiengängen in allen Stellungnahmen und insbesondere mit der Berufspraxis und den Fachverbänden zu kommunizieren
- bei der Gewinnung von GutachterInnen grundsätzlich eine Gender-ExpertIn hinzuzuziehen
- Konzepte der Hochschulen zur Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge einzufordern
- Gender-Aspekte in die Leitfragen an die Hochschulen zu integrieren/geschlechtsdifferenzierte Daten einzufordern
- die Curricula daraufhin zu überprüfen, ob sie hinsichtlich der Frauen- und Geschlechterforschung dem Stand der Wissenschaften entsprechen und gegebenenfalls die Integration dieser Aspekte einzufordern
- bei Prozessakkreditierungen Gender-Mainstreaming-Konzepte in dem von der Hochschule vorgelegten Konzept besonders zu überprüfen und zu bewerten
- die Maßnahmen der Hochschulen zur Sicherstellung ausreichender Gender-Kompetenz bei allen am Studiengang Beteiligten zu überprüfen
- das Konzept der Hochschulen zur Qualitätssicherung (Datenerhebung, Evaluation-, Monitoring und Controlling) unter Gender-Aspekten zu prüfen
- bei der Reakkreditierung auf der Basis geschlechtsdifferenzierter Daten die Geschlechtergerechtigkeit des Studiengangs ex post zu überprüfen und hinsichtlich Gleichstellungsaspekten zu bewerten
- durch eigene (qualitative) Erhebungen bei den Studierenden die Arbeitsbelastungen, die Aspekte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Möglichkeiten eines Teilzeitstudiums sowie die hochschuldidaktischen Ansätze zu überprüfen und unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu bewerten

7. Handlungsempfehlungen und Handreichungen

Die Studie enthält in ihrem zweiten Teil

- Handlungsempfehlungen an die Hochschulleitungen, die Politik auf Bundes- und Landesebene sowie die Akkreditierungsinstitutionen (siehe Kasten 1 - oben)
- Vorschläge für fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung für 47 der von der BLK unterschiedenen 80 Studienfächer (Gender-Curricula, siehe Kasten 2 - S. 32)
- Eine Liste von mehr als 200 Gender-ExpertInnen, die an den Begutachtungsverfahren für diese Studienfächer hinsichtlich der Geschlechterforschungsinhalte mitwirken können
- Eine Übersicht über Strategien zur Integration von Gender-Aspekten an Hochschulen.

Literatur

- Akkreditierungsrat (2005): website: www.akkreditierungsrat.de (Zugriffe am 9.1.06 und am 22.5. 06)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), Bundesagentur für Arbeit (Hg.) 2005: Studien- & Berufswahl 2005/2006. Nürnberg
- Gender-Kompetenzzentrum (2006): website <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/> (Zugriff 04.06.2006)
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hg.) 2006: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2008/2007, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2006, Bonn, http://www.hrk.de/de/download/dateien/StatistikBAMAHRKWiSe2006_07.pdf(Zugriff 27.11.2006)

Kontakt und Information

Koordinationsstelle Netzwerk
Frauenforschung NRW
c/o Universität Dortmund

Prof'in Dr. Ruth Becker
(0231) 755 5430
ruth.becker@uni-dortmund.de

Dr. Beate Kortendiek
(0231) 755 5142
kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung - Vorschläge für 47 Studienfächer

In der Studie werden Vorschläge für die Integration von fachspezifischen Lehrinhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung für 47 Studienfächer vorgestellt. Diese sollen Hinweise auf die Möglichkeiten der Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula liefern und aufzeigen, dass inzwischen in (beinahe) allen Disziplinen Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt worden sind, die in die Curricula zu integrieren zur Qualitätssicherung der Lehre - gerade auch unter dem Aspekt der internationalen Konkurrenzfähigkeit - notwendig ist. Wir sind uns darüber im Klaren, dass eine Integration dieser Inhalte letztlich nur vor Ort durch- und umgesetzt werden kann. Die Vorschläge können jedoch insbesondere den Fakultäten und Fachbereichen, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung bisher nicht oder nur wenig verankert ist, Anregungen für die Entwicklung dieses Bereiches z. B. durch die Vergabe entsprechender Lehraufträge bzw. die Einrichtung von Gastprofessuren geben. Darüber hinaus sollen die Vorschläge auch dem Austausch zwischen den Lehrenden in unterschiedlichen Hochschulen dienen. Die Curricula wurden durch ExpertInnen der jeweiligen Fachdisziplinen erstellt.

Die Studie enthält Gender-Curricula für folgende Studienfächer (nach der Klassifikation der Bund-Länder-Kommission (BLK 2005):

- 1 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften: Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Informationstechnik, Raumplanung (Stadtplanung), Umweltwissenschaften, Nautik
- 2 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften: Mathematik, Physik, Informatik, Biologie, Chemie, Geographie, Geowissenschaften (Geologie, Paläontologie, Meteorologie, Geochemie, Geophysik), Haushaltswissenschaften/Oecotrophologie
- 3 Fächergruppe Agrar- und Forstwissenschaften: Forstwissenschaften, Landwirtschaft/Agrarwissenschaften, Gartenbauwissenschaften
- 4 Fächergruppe Medizin, Gesundheitswesen: Medizin, Public Health, Pflegewissenschaft, Therapien (Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie), Pharmazie
- 5 Fächergruppe Rechts- und Wirtschaftswissenschaften: Rechtswissenschaften, Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre
- 6 Fächergruppe Gesellschafts- und Sozialwissenschaften: Soziologie, Erziehungswissenschaft/Pädagogik, Politikwissenschaft/Politologie, Soziale Arbeit (Sozialpädagogik, Sozialarbeit), Sportwissenschaft, Theologie (katholisch), Theologie (evangelisch), Religionspädagogik
- 7 Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Gestaltung: Geschichtswissenschaften, Ethnologie, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik/Literaturwissenschaft, Philosophie, Religionswissenschaft, Kommunikationswissenschaft/ Publizistik/ Journalistik, Sprach- und Sprechwissenschaften (einschließlich Phonetik, Linguistik, Rhetorik), Musikwissenschaft, Theaterwissenschaft, Medien (Film- und Fernsehwissenschaft), Übersetzen und Dolmetschen, Design, Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft, Kunst

Weitere Curricula sollen folgen. Dazu ist eine Fortschreibung der Curricula über eine Internetdatenbank vorgesehen, die voraussichtlich im Frühjahr 2007 ins Netz gestellt werden wird. (www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de).

Das Exzellenznetzwerk GARNET

Mit dem Fokus auf die Analysekatgorie Geschlecht in der Politischen Ökonomie und dem Aufbau des "Virtuellen Netzwerks" erfüllt die Westfälische Wilhelms-Universität Münster zentrale Anforderungen der EU für die Teilnahme an vernetzter Forschung rund um das Projekt "GARNET - Global Governance, Regionalisation and Regulation: The Role of the EU".

Struktur von GARNET

Die Struktur von GARNET erlaubt es, disziplinenübergreifend Experten und Expertinnen zusammenzubringen. So trifft Forschung zu Migration auf Ökonomik, und Juristinnen treffen auf VertreterInnen von NGOs. Für die 43 GARNET-Universitäten wird auf diese Weise ein hohes Maß an Ideenaustausch gewährleistet.

Vorgesehen ist die Partizipation aller GARNET-Universitäten an folgenden Aktivitäten:

- Mobility - Zwei Mal im Jahr gibt es die Möglichkeit für PhD KandidatInnen, Junior Scientists und Senior Scientists an einer der 43 Mitgliedsuniversitäten, zu einem der im Netzwerk angebotenen 18 "Jointly Executed Research Projects" (JERPs) zu forschen. Für junge Wissenschaftler ist zudem ein Aufenthalt in einem Europäischen Land von drei bzw. sechs Monaten bis zu einem Jahr möglich.
- PhD Schools - Ebenfalls zwei Mal im Jahr werden für bis zu 25 Promovierende Seminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten veranstaltet. Etwa die Hälfte der PhD Schools findet in Brüssel statt.
- Gemeinsame Experten- und Expertinnendatenbank - Um Informationswege zu optimieren und Know How unkompliziert abrufen zu können, sind die GARNET-Universitäten dazu angehalten, die Entstehung der ExpertInnendatenbank voranzutreiben.

Aktivitäten zur Förderung der Exzellenz beinhalten:

- Dissemination of Excellence and Policy Community Interaction - Hierunter fällt eine Publikationsreihe mit Routledge. Darüber hinaus besteht im Besonderen für NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit zum Publizieren in Reviewed Journals und in Reviewed Internet Journals auf der GARNET-Website.
- Capacity Building in Professional Training on Issues of Global Governance and Regulation - Es

bietet WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, sich mit Mitgliedern von Internationalen Organisationen (WTO, UN, IMF, World Bank), nationalen und regionalen Einrichtungen, Mitgliedern der Wirtschaft und NGOs in dreitägigen Workshops intensiv formell und informell auszutauschen. Auch hier bilden NachwuchswissenschaftlerInnen die Zielgruppe. PhD-KandidatInnen und junge WissenschaftlerInnen können auf diese Weise mit Experten und Expertinnen aus der Praxis in Verbindung treten.

- Die jährliche Konferenz des GARNET-Netzwerkes findet stets zu unterschiedlichen Themen statt. Natürlich können auch Nichtmitglieder von GARNET auf den "Call for Papers" reagieren. Vor kurzem (27.-30. September 2006) fand die erste Tagung an der Universität Amsterdam unter der Leitung von Prof. Geoffrey Underhill zum Thema "Global Financial and Monetary Governance, the EU, and Market Economies" statt.

Organisation von GARNET

Kernbestandteile von GARNET bilden insgesamt 18 Forschungsprojekte (JERPs). Diese sind in drei Themenblöcken organisiert:

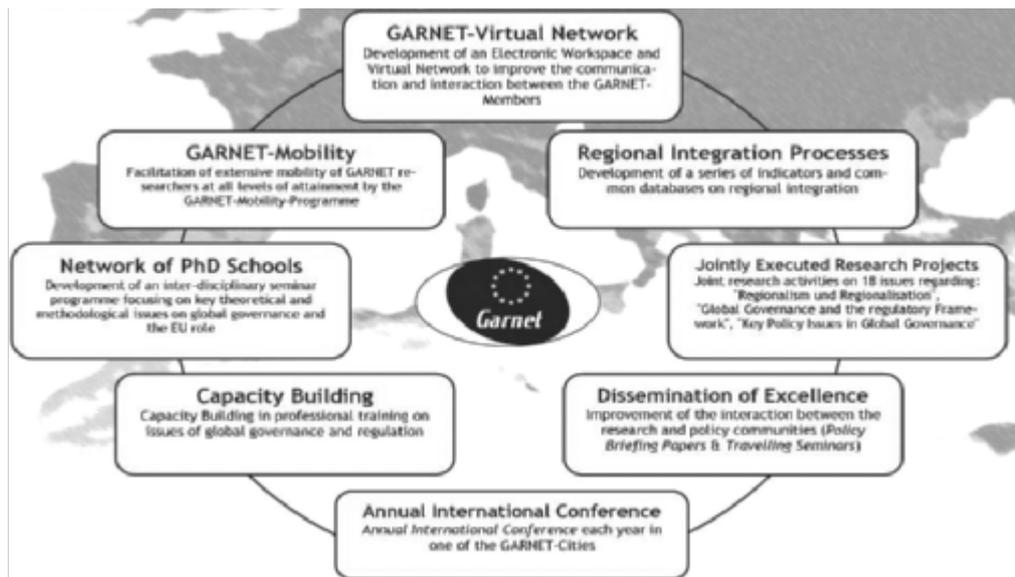
- 1) "Regionalism and Regionalisation",
- 2) "The Regulatory Frameworks of Global Governance" und
- 3) "Key Policy Issues in Global Governance".

In diesen Blöcken wird zu speziellen Fragestellungen in Kooperation mit WissenschaftlerInnen aus den 43 Partneruniversitäten geforscht. Auch die Projekte "GIPE" und "Gender, Space and Global Governance" (s. im Folgenden) gehören zu diesen "Jointly Executed Research Projekts" (JERPs).

Beginn des EU-Projektes

Seit Juni 2005 arbeiten 43 Europäische Universitäten als Netzwerk zu den Herausforderungen, mit denen sich die Europäische Union vor dem Hintergrund der Globalisierung konfrontiert sieht. Mit insgesamt 5,4 Millionen Euro aus dem 6. EU Rahmenprogramm wird das Projekt gefördert.

Die University of Warwick übernimmt mit Richard Higgott die Leitung und Koordination der 43 Universitäten. Die Übernahme zentraler Projektbausteine von GARNET lässt die Westfälische Wilhelms-Universität Münster unter den beteiligten



Das Virtuelle Netzwerk (www.garnet-eu.org) und die Arbeit des Managements haben eine Regenschirm-Funktion für die acht Bausteine des GARNET-Netzwerks.

Forschungseinrichtungen eine Schlüsselfunktion einnehmen. Bereits hier beginnt der Netzwerk-Prozess, den Prof'in Dr. Brigitte Young ins Leben gerufen hat: die Beteiligten des Instituts für Politikwissenschaft arbeiten eng mit den WissenschaftlerInnen des ERCIS zusammen. ERCIS steht für European Research Center for Information Systems und ist am Institut für Wirtschaftsinformatik der Universität Münster angesiedelt.

Das Virtuelle Netzwerk

Ziel der umfassenden Koordinierung ist es, die Fragmentierung einzelner Wissenschaftsdiskurse auszuhebeln und eine Europäische Forschungsperspektive zu konstituieren. Unter der Leitung von Prof'in Dr. Brigitte Young (Politikwissenschaft) und Prof. Dr. Heinz Lothar Grob (ERCIS, Institut für Wirtschaftsinformatik) arbeitet ein Expertenteam um Dr. Jan vom Brocke an einer Adaption des ERCIS-Produkts HERBIE für GARNET. HERBIE ist eine webbasierte Wissensplattform mit den zentralen Funktionen Dokumentenaustausch, Kommunikation und Expertendatenbank. Dieses Virtuelle Netzwerk für GARNET gewährleistet, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Ländergrenzen hinweg zusammenarbeiten können und das Hindernis der räumlichen Trennung überbrückt wird.

Die Kategorie Geschlecht in der Politischen Ökonomie

Zudem leitet Prof'in Dr. Brigitte Young ein Forschungsprojekt mit dem Titel "Gender in International Political Economy" (GIPE), das am 7. und 8.

Juli dieses Jahres mit einer Brainstorming Session seine Arbeit aufnahm. Neben dem Virtuellen Netzwerk ist GIPE ein weiterer Bestandteil des Europäischen Exzellenznetzwerkes GARNET und ist als Teil der "Jointly Executed Research Projekts" (JERPS) einzuordnen.

Seit den 1990er Jahren steigt das Interesse feministischer Forschung an makroökonomischen Aspekten der Weltwirtschaft. Ausgangspunkt ist das Spannungsverhältnis zwischen neoliberalen makroökonomischen Paradigmen auf der einen Seite und Menschenrechten im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit auf der anderen Seite. Die Forderung nach weltweiter Durchsetzung der Effizienzlogik und die Kampagnen für mehr Demokratie gehören zu zwei parallel existierenden globalen Diskursen, deren immanente Logiken sich offensichtlich komplementär gegenüber stehen. Die feministischen Makroökonominnen Brigitte Young, Diane Elson und Isabella Bakker bereiten derzeit ein Manuskript zum Thema "The Rules of Macroeconomics and Gender" vor.

Zentral für die Artikulation geschlechtersensibler Kritik ist die Blindheit der so genannten Mainstream Macroeconomics: sowohl im Hinblick auf den Stellenwert reproduktiver Tätigkeiten, im Besonderen der unbezahlten Hausarbeit, als auch im Hinblick auf die Variablen innerhalb der ökonomischen Paradigmen, die Geschlechterungleichheit hervorbringen. Für die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht in der Politischen Ökonomie spielen demnach folgende Ebenen eine herausragende Rolle: scheinbar geschlechterneutrale theoretische Modelle müssen auf ihre Implikationen für Geschlechterdiskriminierung nicht nur untersucht werden, vielmehr sollen Asymme-

trien in den Wissensvorräten, die geschlechterblinde Politik hervorbringen, sichtbar gemacht werden. Hieraus folgt die Notwendigkeit zur Entwicklung von Alternativen, die eine geschlechterneutrale Politik möglich machen, ohne auf geschlechtsspezifisch bereits arrangierte Sedimente von Wissenssystemen zu rekurrieren. Letztlich bildet die Analyse der Wirkungszusammenhänge zwischen Staat, Markt und Geschlechterfrage den übergeordneten Rahmen. Die zusammenfassende Frage lautet: Wie kann Makroökonomie "gegenvert" werden?

Erfolgreicher Projektaufakt in Münster

Welche Rolle spielt die Analysekatgorie Geschlecht in der Politischen Ökonomie? Dieser Frage stellten sich am 7. und 8. Juli 2006 rund 30 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus 11 Nationen in Münster. Prof'in Dr. Brigitte Young vom Institut für Politikwissenschaft der WWU und Prof. Dr. Christoph Scherrer von der Universität Kassel waren die Gastgeber der Auftaktveranstaltung zu "Gender in International Political Economy" (GIPE).

Ziel des Arbeitstreffens war es, die Themen Welthandel, Finanzmärkte, Privatisierung und globale Governance-Strukturen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive zu betrachten. So stand dann auch die Frage "Wie ist die Analysekatgorie Geschlecht in die politische Ökonomie einzubringen?" im Mittelpunkt des durch Inputreferate geprägten ersten Tages. Durch jeweils zwei Kommentare pro Input aus einer schwerpunktmäßig anderen Disziplin gelang es, das Diskussionspotenzial entsprechend herauszustellen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen brachten sich besonders hinsichtlich Gender Mainstreaming, Vor- und Nachteile unterschiedlicher Gender-Ansätze, dem Grundsatz der Effizienz, der Bedeutung internationalen Rechts, Migration sowie Menschenrechte ein. Die Ergebnisse der lebhaften Diskussion wurden am folgenden Tag in einzelnen Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten vertieft. Inhaltlich standen dabei geschlechtsspezifisch strukturiertes Wissen, makroökonomische Governance-Strukturen der EU und der WTO sowie die Geschlechterperspektive auf diese im Wandel begriffenen Prozesse im Vordergrund.

Vertiefung in Arbeitsgruppen

Theorien sind beides, Erzeuger und Produkte geschlechtsspezifisch strukturierter Hierarchien, so die Hypothese der ersten Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Scherrer (Kassel). Die Beziehungen zwischen Wissen, Kommodifikation und Theorie, bezogen auf Topoi, wie weltweite Ar-

beitsprozesse oder Migration, sind geeignet geschlechtsspezifisch durchwirkte Annahmen in Theorien aufzudecken, und so die Entwicklung von Alternativen zu ermöglichen.

Dass bei der Betrachtung globaler Governance-Strukturen notwendigerweise Makro-, Meso- und Mikroebene zu unterscheiden sind, war erkenntnisleitender Konsens der zweiten Arbeitsgruppe, die von Dr. Frank Altemöller und Professorin Young geleitet wurde. Die Akteure der drei grundlegenden Ebenen nehmen im unterschiedlichen Ausmaß Einfluss auf normative Werte auf der einen und die Funktionsweise des Marktes auf der anderen Seite und konstituieren so Anforderungen an ein konzeptionelles Rahmenwerk, das den Verlinkungen zwischen Gender und Handel Rechnung trägt.

Professorin Claudia von Braunmühl (Berlin) und Professorin Alison Woodward (Brüssel) leiteten die dritte Arbeitsgruppe. Ihr Fokus lag zunächst auf globalen Normativitätspraktiken, in die Gleichstellungsdiskurse verwoben sind und in die auch die Diskussion um Gender Mainstreaming eingebettet ist. Die EU-Erweiterung und Gender-Programme hinsichtlich des politischen Outputs stellten einen weiteren Punkt der Gruppe dar, die ausdrücklich betonte, dass die einzelnen Aspekte lediglich Schwerpunkte innerhalb eines zusammengehörenden Diskurses seien.

Prof'in Dr. Young ist mit dem Ergebnis des Arbeitstreffens überaus zufrieden: "Diese Tagung zeigt, dass Genderthemen in ökonomischen und politischen Prozessen nicht mehr marginal als ein Additiv in der Forschung gedacht werden, sondern dass Gender ein integraler Aspekt in der Erforschung der globalen Transformation von Governance-Strukturen ist. Dies wurde von den beteiligten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf der Tagung immer wieder auf innovative Weise bestätigt."

Einen weiteren Schwerpunkt der Forschungen am Standort Münster übernimmt die Politische Geographie am Institut für Geographie. Prof. Dr. Paul Reuber und Dr. Günter Wolkersdorfer koordinieren das hochschulübergreifende Forschungsprojekt zu "Gender, Space and Global Governance".



Prof'in Dr. Brigitte Young begrüßt die TeilnehmerInnen der GIPE Auftaktveranstaltung in Münster, 7./8. Juli 2006

Kontakt und Information

www.gamet-eu.org
 Prof. Dr. Young
 Sandra Bense
 sandra.bense@uni-muenster.de
 Tel: 0251/83 - 25328

Ausblick

Die Zusammenführung der einzelnen Ergebnisse aus den thematischen Arbeitsgruppen ist für den Herbst dieses Jahres geplant. Die Interdisziplinarität der gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse sichert die Vielfalt der bestehenden Perspektiven

und bildet die Basis für die nächste Konferenz. Noch in diesem Jahr wird ein "Call for Papers" zu Gender in der Politischen Ökonomie ausgerufen werden. Voraussichtlich im Februar 2007 kann dann mit ersten Forschungsergebnissen die nächste Runde eingeläutet werden - diesmal in einem Europäischen Nachbarland.

Liane Schüller

Interdisziplinäre und internationale Grenzüberschreitungen in der Wissenschaft - Das Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm

Nach wie vor streben viele Frauen eine Karriere in der Wissenschaft an - dennoch ist bekanntlich noch immer ein eklatanter Mangel an weiblichen Führungskräften (gerade auch im Wissenschaftsbereich) zu verzeichnen. Besonders frappant ist dabei der Knick, den die wissenschaftliche Karriere nach der Promotion erfährt. Bei Promotionen insgesamt immerhin noch bei einem Drittel, liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen derzeit bei unter einem Fünftel¹. Bislang existieren zwar bundesweit mehrere Modelle zur Förderung von PromovendInnen. Eine spezielle Unterstützung für PostdoktorandInnen muss jedoch noch immer als fundamentales Desiderat in der Hochschullandschaft bezeichnet werden.

Das seit dem Frühjahr 2006 laufende *Maria Sibylla-Merian-Postdoc-Programm* des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG), das an der Universität Duisburg-Essen angesiedelt ist, hat es sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, NachwuchswissenschaftlerInnen gezielt zu fördern, um sie für die Anforderungen in Wissenschaft und Forschung erfolgreich zu qualifizieren. Insbesondere Frauen aus den Natur-, Technik-, Ingenieur- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin stehen im Fokus des Programms, dessen Namensgeberin Maria Sibylla Merian, die bereits im 17. Jahrhundert als Künstlerin und Naturwissenschaftlerin agierte, als Vorreiterin interdisziplinären Forschens gelten kann². Im Folgenden soll erläutert werden, in welcher Form und mit welcher Zielsetzung sich das bislang erfolgreich angelaufene Programm in Zukunft weiterentwickeln soll. Die Besonderheit des *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programms* liegt darin, dass die TeilnehmerInnen durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen auf heterogene Karrierewege vorbereitet werden

- in der Hochschule, der Industrieforschung, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im strategischen Wissenschaftsmanagement. Außerdem zielt es auf den interdisziplinären wissenschaftlichen Diskurs zwischen verschiedenen Forschungsdisziplinen mit dem Ziel der Ausbildung einer transdisziplinären Persönlichkeit³, die in der Lage ist, interdisziplinäre Projekte zu initiieren und durchzuführen.

Zentrale Elemente des Programms sind die Förderung der internationalen Vernetzung und Kooperation sowie die Vermittlung des grundlegenden Wissens darüber, wie auf unterschiedlichen Ebenen Gender-Kompetenz im Forschungsprozess produktiv wird. Zugleich soll durch die wissenschaftliche Forschung, die das Programm begleitet, der so genannten "leaky pipeline"⁴, dem Versickern hoch qualifizierter Frauen im Karriereverlauf und dem damit verbundenen Verlust wichtiger Humanressourcen und innovativem Know-how nachgespürt werden.

Das *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* fußt auf drei miteinander verwobenen Bausteinen:

1. einem bedarfsgerechten Qualifizierungsprogramm mit hochwertigen Workshops und Seminaren
2. einem International Science Center (ISC)
3. der Einladung ausländischer Postdocs an die Universität Duisburg-Essen.

Bislang konnten die Teilnehmerinnen verschiedene Angebote des Qualifizierungsprogramms nutzen, etwa zu den Themen "Führungskompetenzen", "Wissenschaftsmanagement" sowie "Bewerbungen in der Wissenschaft/Berufungstraining". Die weiteren Bausteine sollen in den kommenden Jahren peu à peu aufgebaut werden, um

1 Ein ähnlicher Befund zeigt sich im wissenschaftlichen Berufssystem: Besetzen Frauen noch fast jede dritte Position im wissenschaftlichen Mittelbau, so ist es jede zehnte Position bei C2- und C3-Professuren und etwas mehr als jede zwanzigste Position bei C4-Professuren. Vgl. Allmendinger, Jutta u.a. (o.J.): Frauen in der Wissenschaft. Gutachten für die Enquete-Kommission "Globalisierung der Weltwirtschaft" des Deutschen Bundestages. München, S.4.

2 Maria Sibylla Merian (1647-1717) war Begründerin der Insektenforschung und Kupferstecherin.

3 Vgl. Jürgen Mittelstraß, der betont, dass Interdisziplinarität "fachliche und disziplinäre Engführungen, wo diese der Problemwicklung und einem entsprechenden Forschungshandeln im Weg stehen" aufbrechen und "in Wahrheit Transdisziplinarität" genannt werden muss. Mittelstraß, Jürgen (2005): Methodische Transdisziplinarität, in: Technikfolgenabschätzung-Theorie und Praxis 2, 14. Jg., S. 19.

4 Vgl. hierzu: Europäische Kommission (Hg.) (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender Leistungen durch Gender Mainstreaming; Bericht der ETAN-Expertinnengruppe "Frauen und Wissenschaft", Brüssel.

sie langfristig in das Gesamtprogramm zu integrieren.

Das Angebot des Qualifizierungsprogramms (1) umfasst folgende Aspekte:

- International ausgerichtete Forschungsprofile
- Interdisziplinäre Forschung (kognitiv und sozial)
- Optimierung des wissenschaftlichen Profils
- Führungskompetenzen für den Wissenschaftsbetrieb
- Einblick in die europäische und internationale Wissenschaftsgeschichte
- Erfahrung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Gender-Kompetenz in Wissenschaft und Hochschule (kognitiv und sozial)
- Work-Life-Balance und Double Career Couples
- Networking-Kompetenz über Fachgrenzen und nationale Grenzen hinaus
- Erwerb von Skills im Wissenschaftsmanagement
- Interkulturelle Kompetenz und Diversity Management Knowledge.

Durch das International Science Center (2) soll die Begegnung internationaler Wissenschaftskulturen ermöglicht werden, indem voraussichtlich zweimal jährlich für einen Zeitraum von ca. vier Wochen Guest Fellows an das Essener Kolleg eingeladen werden, um als "MentorInnen auf Zeit" in den jeweiligen Fachbereichen mit den Postdocs zusammen zu arbeiten.

Mittelfristig ist zudem intendiert, ausländischen Postdocs (3) einen Aufenthalt von mindestens einem Jahr an der Universität Duisburg-Essen zu ermöglichen, um - ergänzend zum ISC - internationalen Austausch und Verständigung auch auf der Peer-Ebene herzustellen.

Das *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* hat vier Module zur Qualifizierung und zum Erwerb von Kompetenzen für die Teilnehmenden entwickelt: 1. Interdisziplinarität, 2. Internationalität, 3. Gender und 4. Heterogene Karriereoptionen.

1. Interdisziplinarität

Die nachhaltige Entwicklung von interdisziplinären Kompetenzen ist primäres Ziel des *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programms*. Interdisziplinäre Kommunikation und grenzüberschreitende Forschungsfragen sind in der heutigen Wissenschaftslandschaft mehr denn je gefordert. Wie der DFG-Präsident Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker zu Recht eingeräumt hat, ist eine Verbindung zwischen disziplinärer Vielfalt und "der gebotenen Transdisziplinarität der Forschung"⁵ weder leicht, noch schnell zu organisieren. Gleichwohl ist wissenschaftliche Interdisziplinarität eine unabdingbare Forderung an deutsche Universitäten, nicht

nur, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, sondern auch, um internationale Synergieeffekte in der Forschung zu initiieren.

Der Anspruch auf Interdisziplinarität ist jedoch bislang nach wie vor kaum mit wissenschaftlichem Leben gefüllt, da die Universitäten selten den strukturellen Rahmen für ein interdisziplinäres Arbeiten eröffnen. Johan Heilbron spricht sogar von einem "Regime der Disziplinen" und der an Hochschulen vorherrschenden Tendenz, bestehende Teilungen und Unterteilungen zur Norm zu erheben⁶.

Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung hat seit seinem Bestehen unterschiedliche Disziplinen und akademische Milieus zusammengebracht und eine entsprechende intellektuelle Offenheit auch bei Kooperationspartnern hergestellt, interdisziplinär zu kommunizieren. Insofern blickt das EKfG auf langjährige Erfahrung im interdisziplinären Arbeiten zurück, die durch das *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* weitergegeben wird. Überhaupt belegt das Beispiel der Geschlechterforschung, dass Erkenntnis und Innovation auf diesem Gebiet ohne Interdisziplinarität nicht entstanden wären⁷. Ein disziplinenübergreifender Brückenschlag hat sich in der Geschlechterforschung als unverzichtbar für zukunftsweisende Forschung und Wissensakkumulation erwiesen. Andere gesellschaftspolitische Themen wie Gesundheit oder Klimaentwicklung werden ja ebenfalls zunehmend interdisziplinär angegangen. Meist ist dabei die Zusammenarbeit aber auf eine Handvoll Fächer begrenzt. Fakultative, "spontane" Zusammenschlüsse von interdisziplinärer Forschung gestalten sich nach wie vor schwierig.

Im *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* werden verschiedene Ebenen, sich interdisziplinär zu realisieren, vermittelt:

a. soziale Vernetzung: Das "Dolmetschen" zwischen den akademischen Milieus steht dabei im Vordergrund. Es gilt, die verschiedenen sozialen Verhaltensrituale und Codes der einzelnen Disziplinen zu lernen und zu akzeptieren. Damit werden Vorurteile und Barrieren abgebaut, welche die kognitive interdisziplinäre Vernetzung behindern

b. kognitive Vernetzung: Das gemeinsame Forschungsinteresse verschiedener Fächer führt zu einer interdisziplinären Abstimmung von Fragestellungen und Lösungsansätzen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse verbleiben meistens additiv. Die disziplinäre Ordnung bleibt unterteilt und die beteiligten WissenschaftlerInnen produzieren einen spezifischen Wissenskorpus über einen bestimmten Teil der disziplinären Forschungsfrage. Anschließend werden die Ergebnisse additiv zusammengefügt⁸

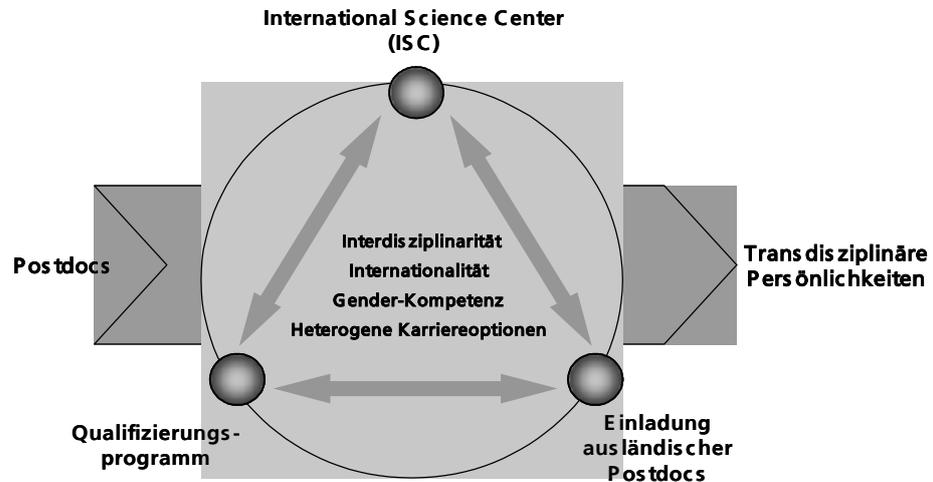
5 In Bonn gehaltene Ansprache von DFG-Präsident Winnacker anlässlich der DFG-Jahresversammlung am 7. Juli 2004 in Bonn.

6 Heilbron, Johan (2005): Das Regime der Disziplinen. Zu einer historischen Soziologie disziplinärer Wissenschaft, in: Joas, Hans/Kippenberg, Hans G. (Hg.): Interdisziplinarität als Lernprozess. Erfahrungen mit einem handlungstheoretischen Forschungsprogramm. Göttingen, S. 23f.

7 Vgl. Kahlert, Heike (2005): Wissenschaftsentwicklung durch Inter- und Transdisziplinarität: Positionen der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Kahlert, Heike/Thiessen, Barbara/Weller, Ines (Hg.): Quer denken - Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen. Wiesbaden, S. 23.

8 Vgl. Heilbron, Johan (2005): S. 24.

Optimierung der Voraussetzungen einer erfolgreichen und zeitgemäßen Wissenschaftskarriere



c. integrative Vernetzung: Fragestellungen und Lösungen werden gemeinsam über die Disziplinen hinweg erarbeitet und realisiert. Diese Grenzüberschreitung baut auf die Kompetenzen von a. und b. auf. Diese Form der interdisziplinären Zusammenarbeit kann im Ergebnis auch für die Entstehung neuer Disziplinen verantwortlich sein, als Beispiele solcher Entwicklungen seien hier die Biochemie, die medizinische Physik sowie die Sozialpsychologie genannt⁹. Die methodische Umsetzung ist in der Regel disziplinär, die Erkenntnisse werden jedoch integriert.

Alle drei Ebenen der Interdisziplinarität sind von zentraler Bedeutung. Um in interdisziplinären Forschungssettings arbeiten zu können, sollten die Teilnehmenden damit vertraut sein. Gemeinsames Ziel für alle TeilnehmerInnen des Programms ist die "Erarbeitung einer interdisziplinären Kompetenz"¹⁰ durch die produktive Auseinandersetzung mit anderen disziplinären Ansätzen. Forschungsfragen müssen neu gestellt werden - darauf verweist Susanne Baer und bezeichnet interdisziplinäre/transdisziplinäre Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Wissensgesellschaften. Diese Schlüsselqualifikation gilt es, den heutigen Postdocs zu vermitteln.

Der Erfahrungsaustausch, den die Postdocs des MSM-Programms mit WissenschaftlerInnen erleben, die sich in ähnlicher Situation befinden, ist von hohem Wert für die Entwicklung einer transdisziplinären Persönlichkeit. Die Erfahrung lehrt, dass ein in dieser Berufsphase angelegtes Netzwerk interdisziplinärer Kooperationen in der eigenen Peer-Group von lebenslanger Bedeutung sein kann. Inzwischen ist auch erwiesen, dass heterogene Teams durch besondere Produktivität und ihr großes Innovationspotential überzeugen.

Für die Erprobung disziplinärer Grenzüberschreitungen auch außerhalb der Universität bieten sich Forschungspraktika in der Industrieforschung und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit interdisziplinärer Ausrichtung an.

2. Internationalität:

Ohne intensive Zusammenarbeit mit WissenschaftlerInnen und Forschungseinrichtungen im Ausland ist Spitzenforschung heute undenkbar. Bekanntlich gewinnt die internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Forschung im Zuge fortschreitender Globalisierung zunehmend an Bedeutung. Staaten wie die USA haben seit vielen Jahren bewiesen, in welchem hohem Maße die interkulturelle Zusammenarbeit zu einem größeren wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Während die angelsächsischen Länder in dieser Hinsicht einen Vorsprung ausbauen konnten, steht es nun für deutsche Hochschulen an, den Anschluss an diese Entwicklung nicht zu verpassen und eine internationale Vernetzung mit fremden Wissenskulturen dauerhaft und produktiv herzustellen. Das *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* beabsichtigt deshalb, den internationalen Austausch zwischen den Teilnehmenden durch ein International Science Center (ISC) zu realisieren, an das renommierte WissenschaftlerInnen an die Universität Duisburg-Essen eingeladen werden. In einem kleineren Rahmen wurde das International Science Center schon zweimal (2002 und 2003) mit großem Erfolg durchgeführt und soll aus diesem Grund ausgeweitet werden, um zusätzliche Synergieeffekte zu erzeugen. Im ISC findet ein transnationaler, fächerübergreifender Austausch statt, der zu einem besseren Ver-

⁹ Vgl. ebda: S. 23.

¹⁰ Vgl. Mittelstraß (2005): S. 22.

ständnis zwischen den einzelnen Kulturen und Regionen beiträgt und das Wissen über unterschiedliche Wissenschaftskulturen und interkulturelle Kompetenzen herstellt.

Das International Science Center (ISC) wird bis zu zweimal jährlich für einen Monat renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Ländern (Guest Fellows) an das EKfG einladen. Diese werden an den Fachbereichen forschen und als "MentorInnen auf Zeit" für die Postdocs aktiv sein. Sie geben den NachwuchswissenschaftlerInnen Unterstützung für ihre Forschung und informieren über die Fach- und Wissenschaftskulturen in ihrem jeweiligen Land. In einer universitätsweiten Vortragsreihe stellen die Guest Fellows ihre Forschungsergebnisse vor. Es werden ForscherInnen aus unterschiedlichen Disziplinen eingeladen. Bei der Auswahl wird großer Wert auf die Berücksichtigung entsprechender Vorschläge der Postdocs gelegt.

Mittelfristig ist intendiert, das MSM-Postdoc-Programm um ausländische Postdocs zu erweitern. Diese sollen sich für die Dauer von mindestens einem Jahr an der Universität Duisburg-Essen qualifizieren und gleichzeitig auf der Peer-Ebene einen internationalen Austausch und kulturelle Verständigung herstellen.

3. Gender

Eine Steigerung der Gender-Kompetenz ist ein wesentliches Ziel des Postdoc-Programms, denn zum einen strukturieren Geschlechterkontrakte alle sozialen Kontakte und unterliegen einem ständigen Wandel. Zum anderen ist die Kategorie Geschlecht omnipräsent und hat einen - häufig nicht wahrgenommenen - Einfluss auf den Habitus der Wissenschaftlerin und des Wissenschaftlers sowie auf die Entwicklung einer Forschungsfrage und der Ergebnisinterpretation.

Während das frühere Maria Sibylla Merian-Programm für zukünftige Hochschullehrerinnen aus eklatantem Mangel an weiblichen Führungskräften - gerade auch in der Wissenschaft - nur für Frauen konzipiert wurde, geht das Postdoc-Programm ab 2007 in seinen Anstrengungen zu einer Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit einen Schritt weiter. Zwar ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft unverändert, neue Konzepte in der Gleichstellungspolitik verweisen aber darauf, dass Geschlechtergerechtigkeit nur sichergestellt werden kann, wenn beide Geschlechter aktiv daran beteiligt sind. Dieses Instrument der Geschlechterpolitik - als Gender Mainstreaming bezeichnet - ist als Gemeinschaftsaufgabe konzipiert, an der Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt sind.

Zwei Perspektiven führen zu dieser Einsicht:

1. Der Innovationsbedarf in der Wissenschaft und Forschung verlangt die Nutzung und Förderung aller Potentiale. Geschlechtsbedingte Ausschlüsse kann sich die Gesellschaft nicht mehr leisten, ohne mit hohen Verlusten an Humanressourcen - und somit einem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit - rechnen zu müssen. Wissenschaftliche Befunde belegen darüber hinaus, dass gemischtgeschlechtliche Arbeitsgruppen in der Regel erfolgreicher arbeiten.

2. Die Schaffung von Gendersensibilität verhindert "Geschlechtsblindheit", die dazu führen kann, dass Kooperationen nicht funktionieren oder gar nicht erst zustande kommen. Die Ignoranz gegenüber der Wirkung und Bedeutung von Geschlecht kann sogar dazu führen, dass scheinbar geschlechtsneutrale wissenschaftliche Erkenntnisse Wirklichkeiten nur partikular richtig wiedergeben. Ein Beispiel aus der Medizin sei hier angeführt: Frauen wurden über viele Jahre systematisch von kardiologischen Studien ausgeschlossen. Dadurch wurde aber nicht erkannt, dass ein Herzinfarkt bei Frauen einen völlig anderen Krankheitsverlauf - bezogen auf Diagnostik, Prognose und medikamentöse Behandlung - aufweist. Dieses Beispiel verdeutlicht, wie elementar die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven in Forschung und Wissenschaft ist. Aus diesem Grunde ist es dem *Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm* ein besonderes Anliegen, in Zukunft weibliche und männliche TeilnehmerInnen gemeinsam zu fördern und in Bezug auf Gender-Kompetenz - aufbauend auf dem Gender Mainstreaming Ansatz - für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Karriere zu sensibilisieren und zu schulen.

Das Wissen um Gender Mainstreaming und der Erwerb von Gender-Kompetenz vollziehen sich in einem dreischrittigen Verfahren:

1. Selbstreflexivität markiert den Ausgangspunkt. Das eigene, vergeschlechtlichte Handeln innerhalb der Gruppe der Postdocs und der eigenen Forschungsgruppe muss bewusst werden. Ähnlich wie bei den Anforderungen der Interdisziplinarität wird zunächst die soziale Komponente gestärkt.

2. Die kognitive Gendersensibilität baut darauf auf. Die eigenen Erfahrungen und Forschungsfragen werden mit wissenschaftlichen Erkenntnissen der Genderforschung verknüpft.

3. Verknüpfungswissen bildet die oberste Stufe. Die Postdocs können die für ihre eigene Forschung wichtigen Ergebnisse der Genderforschung auch interdisziplinär anwenden.

Die internationale Ausrichtung des Programms soll darüber hinaus die Auseinandersetzung mit oftmals grundlegend anderen akademischen Mi-

lieus gewährleisten, denen kulturspezifische Geschlechterkontrakte zugrunde liegen.

4. Heterogene Karriereoptionen:

Während der Förderphase des Postdoc-Programms ist davon auszugehen, dass einige der Postdocs weiterhin wissenschaftsnah, aber nicht in der Wissenschaft selbst arbeiten wollen. Ebenfalls kann es auch sein, dass sie Wissenschaft außerhalb der Hochschule betreiben wollen. Demnach ist die einseitige Fokussierung auf die Karriere einer Hochschullehrerin bzw. eines Hochschullehrers - nicht zuletzt in Anbetracht mangelnder zu besetzender Positionen - nicht unbedingt realistisch. Insofern besteht das Ziel des Curriculums für "Heterogene Karriereoptionen" darin, den NachwuchswissenschaftlerInnen auch jenseits einer wissenschaftlichen Karriere über die Professur weitere Karriereoptionen zu eröffnen. Dazu gehören neben der Hochschule außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die Industrieforschung sowie Positionen im Wissenschaftsmanagement.

Dabei sind folgende Schritte grundlegend:

- a) Erleichterung des Zugangs zu unterschiedlichen Forschungseinrichtungen: Schaffung von Kontakten zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z. B. Forschungsaufenthalte, Praktika) als grundlegende Basis für langfristige (Forschungs-)Kooperation und Vernetzung; Ziel: fruchtbare Zusammenarbeit und gegenseitiger Austausch von Wissen: 1. Transfer von universitärem Wissen in die Wirtschaft; 2. praxisbezogenes Wissen für die Universität.
- b) Vorbereitung auf Tätigkeitsfelder außerhalb der Hochschule: Horizonterweiterung in Hinblick auf andere Optionen wissenschaftlicher Karrieren lokal, national und international durch Einblicke in unterschiedliche Institute und entsprechende Qualifizierungsangebote.
- c) Qualifizierung im Bereich Wissenschaftsmanagement: Professionalisierung im Umgang mit dem nötigen Instrumentarium im Wissenschaftsbereich (strategisches Marketing und seine operativen Instrumente, z. B.: Drittmittel, Public-Private-Partnership-Maßnahmen, Sponsoring etc.) ist die Grundlage für erfolgreiches Arbeiten im zukünftigen Wissenschaftsbetrieb.
- d) Schaffung von Crossover-Kompetenzen: Intellektuelle und berufliche Flexibilität als Voraussetzung, sich in einer dem Wandel unterliegenden Wissenschaftslandschaft vielfältig ("multioptional") einfügen zu können.

Die Neustrukturierung der Wissenschaft zeigt sich in vielen Bereichen: Die einzelnen Wissenschafts-

einrichtungen gewinnen größere Spielräume, strategische Optionen für ihre Positionierung in der Forschungslandschaft zu treffen. Neue Managementinstrumente müssen implementiert werden. Der Wandel der Universitäten zu autonomen, wissenschaftlich und wirtschaftlich handelnden Forschungseinrichtungen, die sich im nationalen und internationalen Wettbewerb profilieren müssen, stellt eine veränderte Situation dar, mit der sich die neue Generation von WissenschaftlerInnen unweigerlich auseinandersetzen muss. Aus diesem Grund ist der Erwerb eines fundierten Instrumentariums für eine Gruppe, die in Zukunft verantwortungsvolle Aufgaben in verschiedensten Bereichen von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft übernehmen soll, unumgänglich. Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind ja mittlerweile zur Selbstlegitimation gezwungen: "Damit werden sie zur permanenten Grenzüberschreitung, zu einem "Cross-over" ursprünglicher [...] Gründungsformate genötigt". Insofern ist ein frühzeitiger Austausch mit unterschiedlichen Forschungsinstituten ein wichtiger Infrastrukturaufbau sowie ein für beide Seiten fruchtbarer Wissenstransfer. Über die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Industrie gelangt schließlich neues Wissen in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Praxis.

Literatur

- Allmendinger, Jutta u. a. (o. J.): Frauen in der Wissenschaft. Gutachten für die Enquete-Kommission "Globalisierung der Weltwirtschaft" des Deutschen Bundestages. München
- Baer, Susanne (2005): Geschlechterstudien/Gender Studies: Transdisziplinäre Kompetenz als Schlüsselqualifikation in Wissensgesellschaften, in: Kahlert, Heike/Thiessen, Barbara/Weller, Ines (Hg.): Quer denken - Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen. Wiesbaden, S. 143-162
- Bullinger, Hans-Jörg (2002): Die Zukunft der Arbeit - die Arbeit der Zukunft, in: Fraunhofer Magazin 2.2002, S. 28-30
- Cordes, Mechthild (2004): Gleichstellungspolitik: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden. S. 712-719
- Engler, Steffani (2004): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 222-233
- Europäische Kommission (Hg.) (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der

- ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe "Frauen und Wissenschaft". Brüssel
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität zu Berlin: Definition Gender-Kompetenz. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz>
- Glötz, Peter (2004): Bildungspolitik in der Wissensgesellschaft: Steigen wir ab, weil wir unser Bildungssystem vernachlässigen? Vortrag am 5. AEC IndustrieForum am 21. Oktober 2004 in Petersberg
- Heilbron, Johan (2005): Das Regime der Disziplinen. Zu einer historischen Soziologie disziplinärer Wissenschaft, in: Joas, Hans/Kippenberg, Hans G. (Hg.): Interdisziplinarität als Lernprozess. Erfahrungen mit einem handlungstheoretischen Forschungsprogramm. Göttingen, S. 23-46
- Kahlert, Heike (2005): Wissenschaftsentwicklung durch Inter- und Transdisziplinarität: Positionen der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Kahlert, Heike/Thiessen, Barbara/Weller, Ines (Hg.): Quer denken - Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen. Wiesbaden, S. 23-60
- Knie, Andreas u. a. (2002): Wissenschaft als Cross-over-Projekt: Die Wandlung der Forschungseinrichtungen von Teillieferanten zu Komplettanbietern. Eine Sondierungsstudie auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Berlin
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2, Bielefeld
- Mittelstraß, Jürgen (2005): Methodische Transdisziplinarität, in: Technikfolgenabschätzung - Theorie und Praxis 2, 14. Jg.
- Rieder, Anita/Lohff, Brigitte (Hg.) (2004): Gender Medizin. Geschlechtsspezifische Aspekte für die klinische Praxis. Wien/New York
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von ‚Gender Mainstreaming‘, in: Forum Wissenschaft 2, S. 20-25
- Stiegler, Barbara (2004): Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen, hg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Störmer, Horst (2004): "Wettbewerb und Internationalität stärken die Universitäten", gehalten auf dem Innovationskongress "Deutschland. Das von morgen" des Bildungsministeriums in Berlin am 26.1.2004. <http://www.deutschland.dasvonmorgen.de>
- Universität Duisburg-Essen: Gleichstellung, Kapitel 5 Gleichstellung, o. O., o. J.
- Winnacker, Ludwig (2004): Rede anlässlich der DFG-Jahresversammlung am 7. Juli 2004 in Bonn
20. Berliner Hochschuldebatte über das Thema "Lebensrisiko Habilitation? Was wird aus unseren Höchstqualifizierten?", 6.2.2006, Galerie der Heinrich-Böll-Stiftung. <http://www.tuberlin.de/fb1/AGiW/Cricetus/SOzuC3/Archiv2/KurzBerD.htm>

Kontakt und Information:

Prof. Dr. Doris Janshen
 Direktorin des Essener Kollegs
 für Geschlechterforschung
 (EKfG)
 Universität Duisburg-Essen
 Universitätsstr. 12
 45117 Essen
 Tel: 0201/183-3521
 doris.janshen@uni-due.de

Dr. Liane Schüller
 Projektkoordination des Maria
 Sibylla Merian-Postdoc-
 Programms am EkfG
 Universität Duisburg-Essen
 45117 Essen
 Tel: 0201/183-4459
 liane.schueller@uni-due.de

Randi Wallmichrath
 Projektkoordination des Maria
 Sibylla Merian-Postdoc-
 Programms am EkfG
 Universität Duisburg-Essen
 45117 Essen
 Tel: 0201/183-2897
 randi.wallmichrath@uni-
 due.de

Lisa Mense, Anette Schönborn

Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen

Abstract: Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen (UDE) stellt Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und damit vielfältiges Genderwissen bereit. Die Entwicklung, Erschließung und Nutzung von Genderwissen als Bestandteil von Genderkompetenz ist nicht nur als Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Hochschulmanagement notwendig, sondern dient auch als Schlüssel für Fortschritte in der Frauenförderung und Gleichstellung.

Das Gender-Portal als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissenmanagements

Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule, wie sie die Universität Duisburg-Essen in ihrer Strukturentwicklungsplanung anstrebt, ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität von zentraler Bedeutung. Die nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming erfordert jedoch, dass sowohl auf Ebene des Hochschulmanagements als auch auf Ebene der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen umfangreiches Genderwissen vorhanden ist. Genderwissen, gespeist aus den Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung sowie aus den Erfahrungen der Praxis der

The screenshot shows the 'GENDER-PORTAL' of the University of Duisburg-Essen. The header includes the university logo and the title 'ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG GENDER-PORTAL'. A navigation menu on the left lists various topics. The main content area has a 'Startseite' section with a welcome message and an 'Anmeldung' section with login fields for 'Benutzername' and 'Passwort'.

Gleichstellungsarbeit in verschiedensten Bereichen, ist inzwischen so umfangreich und komplex geworden, dass gute Strategien des Zugangs zu relevantem Wissen erforderlich sind. Die Entwicklung eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements, das Genderwissen für die Prozesse und Maßnahmen der Hochschulentwicklung aufbereitet, stellt hierfür einen erfolgversprechenden Weg dar. Ein erster Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement ist die Internetplattform *Gender-Portal* der Universität Duisburg-Essen, die in Kooperation des Gleichstellungsbüros und dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung/Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming gestartet werden konnte und weiter entwickelt wird.¹

Angesichts der Fülle der aus unterschiedlichsten Quellen (Frauen- und Geschlechterforschung, Projekte, ExpertInnen, Gremien, Verbände) stammenden Wissensbestände will und kann das Gender-Portal diese nicht in ihrer gesamten Breite erfassen, sondern bezieht sich auf Themenschwerpunkte, die im Rahmen der Hochschulentwicklung der Universität Duisburg-Essen relevant sind:

- Gender in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Geschlechtergerechte akademische Personalentwicklung
- Genderaspekte von Studiengangsentwicklung und -bewertung

Entlang dieser Schwerpunktsetzung wurden die Internetseiten des Gender-Portals aufgebaut.

Das Gender-Portal - ein Überblick

Die Startseite des Gender-Portals gibt einen Überblick über die Inhalte und erläutert knapp die einzelnen Menüpunkte des Portals.

Die Seite Aktuelles enthält insbesondere Veranstaltungsankündigungen von Vorträgen und

Workshops mit Genderbezug an der Universität Duisburg-Essen. Darüber hinaus gibt es einen Veranstaltungskalender, der Tagungen und Konferenzen im deutschsprachigen Raum aber auch Vorträge und Workshops in der Region ankündigt.

Service- und Beratungsangebote rund um das Thema Gender und Chancengleichheit sind unter dem Menüpunkt Service & Beratung im Gender-Portal zu finden. Im Vordergrund stehen hier die Angebote der Universität Duisburg-Essen. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Elternservice der UDE werden ebenso vorgestellt wie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros sowie die Angebote des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Hier befindet sich auch die Suchfunktion Publikationssuche. Mit ihrer Hilfe kann mittels eines Stichwortes nach Literatur gesucht werden, die im Gender-Portal vorgestellt wird.

Unter Daten & Fakten finden sich Angaben zu den an der Universität Duisburg-Essen gegebenen quantitativen Geschlechterverhältnissen im Studium, bei der wissenschaftlichen Qualifizierung und bei den Beschäftigten. Darüber hinaus verweisen kommentierte Links zu weiterem Datenmaterial und Linksammlungen im Bereich Wissenschaft & Hochschule.

Die Bereiche Gender & Lehre, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender in der Hochschulentwicklung sowie Naturwissenschaft & Technik beinhalten die Wissensbestände, die im Kontext der Hochschulentwicklung von zentraler Bedeutung sind. Neben Texten, Arbeitshilfen und Beispielprojekten stellen die Seiten jeweils kommentierte Publikationen und annotierte weiterführende Links zur Verfügung. Inhaltliche Überschneidungen bei der Zuordnung der Materialien und Ressourcen zu den Menüpunkten lassen sich nicht

¹ Der Start des Gender-Portals wurde mit einer Anschubfinanzierung aus dem HWP ermöglicht. Die technische Umsetzung und mediendidaktische Beratung erfolgte durch den Geschäftsbereich E-Learning (Prof. Dr. Michael Kerres) im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der UDE. Dipl. Päd. Maria Kuhl, Dipl. Soz.-Wiss. Lisa Mense und Dipl. Soz.-Wiss. Anette Schönborn entwickelten als "Content-Managerinnen" das inhaltliche Konzept. Projektleitung: Dr. Renate Kless-Möller, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung/Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming, UDE.

immer vermeiden. So wird beispielweise das Thema Gender & Lehre oftmals im Kontext technischer Studiengänge untersucht, und könnte so auch dem Bereich Naturwissenschaft & Technik zugeordnet werden. Wir haben uns in diesem Fall für Doppelungen entschieden.

Gender & Lehre

Dass Hochschulen keine geschlechtsneutralen Orte sind, spiegelt sich auch in der Lehre wider. Zwar beziehen sich empirische Untersuchungen zu Lehr/Lernarrangements vorrangig auf die Schule und nicht auf die universitäre Lehre, ihre Ergebnisse lassen sich jedoch übertragen. Deutlich wird, dass Geschlecht sowohl in der Form der Vermittlung als auch in den Inhalten präsent ist, daher sollten Genderaspekte bei dem didaktischen Vorgehen und der inhaltlichen Gestaltung berücksichtigt werden.

Die Inhalte zum Themenfeld Gender & Lehre werden im Zusammenhang mit E-Learning sowie in Bezug auf die Präsenzlehre an der Hochschule erörtert. In der wissenschaftlichen Diskussion wird hinsichtlich der Präsenzlehre vor allem die Koedukationsdebatte thematisiert. Das Gender-Portal listet thematisch abgestimmt allgemeine Informationen, Handlungsanweisungen und/oder Projekte auf.

Die didaktische Gestaltung von Lehre beginnt bei der Entwicklung und wird bis zur Evaluation gedacht. Die Evaluation von Veranstaltungen sollte daher auch unter Gendergesichtspunkten durchgeführt werden. Hierbei ist bereits ein gendersensibles Vorgehen bei der Erstellung der Evaluationsbögen von großer Bedeutung.

Lehrveranstaltungen an der UDE, die Gender thematisieren, werden unter dem Punkt Studienangebote veröffentlicht. Mit Hilfe des Gender-Vorlesungsverzeichnisses sollen zum einen konkrete Beispiele für die Integration von Gender in die Lehre vorgestellt werden, aber auch interessierten Studierenden der Zugang zu Lehrveranstaltungen im Themenfeld Gender erleichtert werden.

Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung haben inzwischen eine außerordentliche Bandbreite und fachliche Tiefe in vielen Disziplinen erreicht. Ihre umfangreichen Forschungsergebnisse und Erkenntnisse können im Rahmen des Gender-Portals nicht umfassend erfasst und abgebildet werden - dieser Anspruch wäre auch vermessen, es wird auf die entsprechenden Einrichtungen, Zeitschriften und Publikationen der Frauen- und Geschlechterforschung v. a. im deutschsprachigen Raum verwiesen. Eine kommentierte Linksammlung bietet

ebenfalls weiterführende Informationen zur Frauen- und Geschlechterforschung.

An der Universität Duisburg-Essen ist die Frauen- und Geschlechterforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW verankert. Weitere Professuren an der UDE, die Geschlechterforschung thematisieren, werden ebenfalls im Gender-Portal aufgeführt.

Gender in der Hochschulentwicklung

Die Integration von Genderaspekten und Gleichstellung in die Hochschulentwicklung erfordert umfassende Kenntnisse der Strategie des Gender Mainstreamings. Der Bereich Gender & Hochschulentwicklung bildet aus diesem Grund einen zentralen Schwerpunkt des Gender-Portals. Auf seinen Seiten finden sich Informationen und Materialien zur Entstehung, Bedeutung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den für die Hochschule zentralen Handlungsfeldern: Personal- und Organisationsentwicklung, Studium und Lehre, Forschung sowie institutionalisierte Gleichstellungspolitik. Arbeitshilfen, Leitfäden und Checklisten sowie kommentierte weiterführende Links bündeln die Wissensbestände und unterstützen bei der konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming ersetzt konkrete Frauenförderpolitik nicht, sondern erweitert diese. So ist z. B. die Erstellung von Frauenförderplänen ein nach wie vor wichtiges Instrument auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter dem Menüeintrag Frauenförderpläne werden neben dem zentralen Frauenförderplan der UDE und den bereits verabschiedeten Frauenförderplänen der Fachbereiche Arbeitshilfen zur Erstellung von Frauenförderplänen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW zur Verfügung gestellt.

Ein weiteres Handlungsfeld in der Hochschulentwicklung ist die Studienreform im Rahmen des Bologna-Prozesses. Gleichstellungsaspekte der Bologna-Reform betreffen insbesondere die Entwicklung, Akkreditierung und Umsetzung gestufter Studiengänge. Eine geschlechtergerechte Umstellung bestehender Studiengänge auf die Bachelor- und Master-Struktur vollzieht sich auf zwei Ebenen:

1. der inhaltlichen Konzeption von neuen Studiengängen, d. h. die Integration von Gender als Teil der Fachinhalte oder auch als fächerübergreifende Thematik,
2. der strukturellen Ebene wie Studienstrukturen und Didaktik.

Auch hier bietet das Gender-Portal kommentierte und ausgewählte Informationen zum Themenfeld Gender im Bologna-Prozess.

Naturwissenschaften und Technik

Einen weiteren Schwerpunkt stellt das Thema Naturwissenschaften und Technik dar, da die "klassischen" natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufe noch immer als eine Männerdomäne angesehen werden können, auch wenn die Zahl der Studentinnen und Absolventinnen in den letzten 30 Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Auf den Seiten des Gender-Portals werden neben allgemeinen Daten und Fakten zur Studien- und Erwerbssituation von Frauen auch Statistiken für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen zur Verfügung gestellt, insbesondere aber kommentierte Links zu einschlägigen Internetseiten wie z. B. dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI). Auf dessen Seiten sind zahlreiche Daten zum Studium/Studienverlauf, zum Berufsübergang und zur Erwerbssituation in den Ingenieurwissenschaften in Abhängigkeit vom Geschlecht zu finden.

Da der Frauenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen in Deutschland nach wie vor sehr gering ausfällt, gibt es zahlreiche Aktivitäten um das Interesse für diesen zukunftsträchtigen Bereich nachhaltig zu erhöhen. So engagieren sich zum einen Berufsverbände und Arbeitsgruppen, aber auch Einrichtungen wie z. B. Universitäten und das Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e. V. mit speziellen Angeboten. Auf den Seiten des Gender-Portals finden sich neben den Kontaktdaten einschlägiger Einrichtungen auch Projekte wie der Girls' Day, Roberta usw. die sich bereits an Schülerinnen wenden, als auch regelmäßig stattfindende Ver-

anstaltungen für Studentinnen und/oder bereits erwerbstätige Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen. Hierzu zählen u. a. die Sommeruniversitäten.

Des Weiteren gibt es eine Zusammenstellung von Berufsverbänden und Arbeitsgruppen für Ingenieurwissenschaftlerinnen oder Naturwissenschaftlerinnen, die sich ausschließlich an Frauen dieser Disziplinen wenden und/oder sich speziell mit dem Thema "Chancengleichheit" befassen.

Ausblick

Die Startphase des Gender-Portals ist mit dem Einstellen der ersten Inhalte nun abgeschlossen. Doch um seinem Zweck als Instrument eines gleichstellungsorientierten und nachhaltigen Wissensmanagements für die Hochschule gerecht zu werden, bedarf es der regelmäßigen Pflege und Weiterentwicklung sowohl auf Ebene der Inhalte als auch auf Ebene der technischen Gestaltung. Neben der Ausdifferenzierung der vorgestellten Themenfelder wird z. B. für die Zukunft der Ausbau des Portals auch als "Publikationsplattform", auf der z. B. Abschlussarbeiten aus dem Bereich der Geschlechterforschung an der UDE veröffentlicht werden, geplant. Auch die Nutzung des Gender-Portals als interaktive Plattform steht noch am Beginn. Für eine qualitätsvolle und nachhaltige Implementierung der Internetplattform Gender-Portal müssen ausreichende Ressourcen, insbesondere personeller Art zur Verfügung stehen, denn die kontinuierliche Auswahl und Aufbereitung von Wissensbeständen in Bereichen des Gender Mainstreaming und der Frauen- und Geschlechterforschung für das Gender-Portal erfordern ein hohes Maß an Genderwissen und -kompetenz.

Kontakt und Information

<http://genderportal.uni-due.de>

Lisa Mense, Dipl. Soz.-Wiss.
Universität Duisburg-Essen
Gleichstellungsbüro
45117 Essen
Tel: 0201 -183-4261
elisabeth.mense@uni-due.de

Anette Schönborn, Dipl. Soz.-Wiss.
Universität Duisburg-Essen
ZfH/GB Frauenförderung/
Gender Mainstreaming
LC 123
47057 Duisburg
Tel: 0203 - 379 1432
anette.schoenborn@uni-due.de

Christina Möller

Promotion - und was danach?

Ergebnisse einer Verbleibsstudie zu den Kollegiatinnen des DFG-Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel - Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen‘

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird als Kern der Initiativen für Spitzenforschung in Deutschland aufgefasst (Hochschulrektorenkonferenz 2004) und Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) spielen dabei eine bedeutende Rolle. In ihnen erhalten ausgewählte Promovierende eine finanzielle Förderung und können in einem systematisch angelegten Forschungs- und Studienprogramm ihre Dissertation vorbereiten und ausführen. Über die Qualität und Effektivität dieser Kollegs liegen bisher "noch keine grundlegenden Analysen" vor (Enders/Kottmann 2005).

Gleichzeitig gibt es umfassende Bestrebungen und Maßnahmen, um der noch immer starken Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und vor allem in hohen verantwortlichen Positionen entgegenzuwirken.

In diesem Zusammenhang wurde während der Zeit vom 1.1.1993 bis zum 31.12.1999 an der Universität Dortmund das erste Graduiertenkolleg der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert, das ausschließlich dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gewidmet war¹. Gleichzeitig war das Kolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel - Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen das einzige sozialwissenschaftliche Graduiertenkolleg, das sich mit den Veränderungen im Geschlechterverhältnis befasste.

Insgesamt wurden über die siebenjährige Laufzeit des Kollegs 56 Frauen gefördert, von denen 46 an einer Promotion und zehn an einer Habilitation arbeiteten. Sie erhielten durch die Aufnahme in das Kolleg neben einer finanziellen Unterstützung die Möglichkeit, an einem interdisziplinären Forschungszusammenhang teilzuhaben. Zum Lehr- und Lernprogramm zählten vor allem regelmäßige Forschungskolloquien, Theorie- und Methodenseminare sowie Workshops zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für die wissenschaftliche Laufbahn.

Im Rahmen meiner Diplomarbeit, die vom Netzwerk Frauenforschung finanziell unterstützt wur-

de, habe ich im Zeitraum zwischen Herbst 2005 und Frühjahr 2006 eine Verbleibsstudie durchgeführt und bin dabei folgender Fragestellung nachgegangen:

Welche Bedeutung hat das Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel aus Sicht der Absolventinnen für ihren wissenschaftlichen Werdegang?

Mit einer standardisierten Fragebogenerhebung² wurden die Abschlussquoten der Promotionen und Habilitationen erhoben, der berufliche Verbleib der damaligen Kollegiatinnen fünf Jahre nach Beendigung des Kollegs ermittelt und die Bewertung und Bedeutung des Kollegs abgefragt. Von den insgesamt 56 am Kolleg beteiligten Frauen konnten 52 postalisch bzw. per Email erreicht und zur Teilnahme an der Studie gebeten werden. Die Rücklaufquote war mit 90,4 %, d. h. 47 der 52 angeschriebenen Kollegiatinnen, sehr hoch.

Im Folgenden werden einige wichtige Ergebnisse dieser Studie vorgestellt.

Erfolgreiche Karrierenbilanz und intergenerationaler Bildungsaufstieg der Töchter

Das Graduiertenkolleg *Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel* weist eine sehr hohe Abschlussrate an Promotionen auf. Bis auf drei waren insgesamt alle befragten Kollegiatinnen zum Zeitpunkt der Befragung promoviert, sechs hatten ihre Habilitation abgeschlossen und neun bereits eine Professur erhalten.

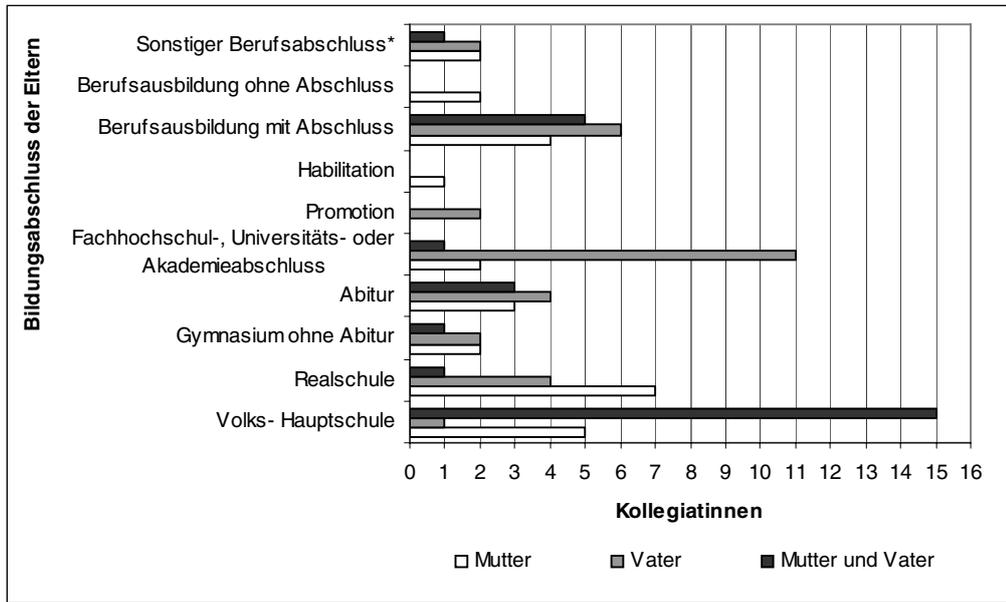
Bei der Auswahl der Kollegiatinnen haben die Hochschullehrerinnen die Altersbegrenzungen missachtet. Besonders auffällig ist, dass ein Drittel der Kollegiatinnen aus einem Elternhaus stammt, in dem beide Elternteile einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss hatten. Insgesamt waren lediglich zwei Väter promoviert und eine Mutter habilitiert, einen Hochschulabschluss hatten elf Väter und eine Mutter. (Abb. 1)

Die Bildung der Eltern, damit verbunden die ökonomischen Ressourcen und das soziale Kapital, hat nach wie vor Einfluss auf den Bildungszugang und den schulischen und beruflichen Erfolg der Kinder (Hartmann 2002). Die meisten der untersuchten Kollegiatinnen hatten bereits mit der Hochschulreife, dem absolvierten Studium und der Erreichung des Dokortitels den Bildungsgrad ihrer Eltern weit überholt. Der erfolgreiche inter-

1 Auch gab es ausschließlich weibliche Hochschullehrer. Die Sprecherinnen des Kollegs waren Sigrid Metz-Göckel und Ursula Müller. Zu den weiteren Hochschullehrerinnen gehörten Ruth Becker, Ursula Beer, Ursula Schumm-Garling, Renate Schulz-Zander, Elke Nyssen, Mechthild Oechsle, Ilse Lenz, Doris Janshen und Barbara Mettler- v. Meibom. Viele der damaligen Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen sind Netzwerkprofessorinnen bzw. Wissenschaftlerinnen im Netzwerk Frauenforschung NRW.

2 Zum einen war der Fragebogen als Online-Fragebogen konzipiert und im Internet für die Kollegiatinnen zur Verfügung gestellt, zum zweiten konnte der Fragebogen ebenso als Papierausdruck ausgefüllt und zurückgesandt werden.

Abbildung 1: Soziale Herkunft: Höchster (Berufs-) Bildungsabschluss der Eltern (N=47, in absoluten Zahlen)



* unter Sonstiger Berufsabschluss wurden "Betriebseigene Fachschule (vergleichbar mit FH)", "Fachschule", "keinen Abschluss", "spanische Grundschule" und "Handelsschule" genannt

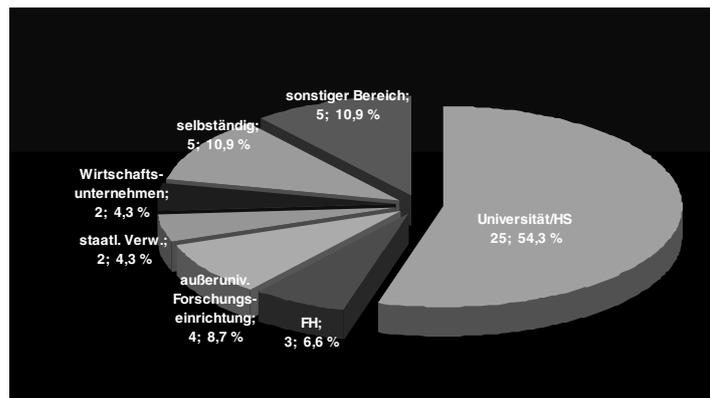
generationelle Bildungsaufstieg der Töchter zeigt sich jedoch besonders bei den heutigen Professorinnen: Bei einer Professorin verfügen beide Elternteile über einen Hochschulabschluss, der Vater einer weiteren Professorin hatte ein Fachhochschulstudium absolviert; alle weiteren Eltern verfügten über keinen Hochschulabschluss und mehr als ein Drittel der Professorinnen entstammt einer Familie, in der beide Eltern die Haupt- bzw. Volksschule besucht hatten.

Inken Lind wies in einer Zusammenfassung der Forschungsergebnisse über Wissenschaftlerinnen darauf hin, dass "ein gesicherter Zusammenhang zwischen einem hohen formalen Bildungsstand in der Herkunftsfamilie und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereentwicklung sowie dem Status als Professorin besteht" (2004: 67). Bei den geförderten Frauen des untersuchten Graduiertenkollegs wurde dieser Zusammenhang durchbrochen, er kehrte sich eher um: Gerade die Kollegiatinnen, die aus einer nichtakademischen Herkunftsfamilie stammten, gingen als die am höchsten Qualifizierten hervor. Es liegt nahe, dieses Ergebnis auf die Rekrutierungspraxis des Graduiertenkollegs zurückzuführen, die vielen Frauen aus bildungsfernen Schichten eine Aufstiegs-

möglichkeit geboten hat. Gleichzeitig ist es ein Hinweis auf die hohe Motivation dieser Professorinnen, eine hochrangige berufliche Position zu erlangen.

Die aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Kollegiatinnen unterstreicht die Erfolgsbilanz der abgeschlossenen Qualifikationen und zeigt ihre heutige Wissenschaftsnähe: Bis auf eine Kollegiatin, die sich zum Befragungszeitraum auf Beschäftigungssuche befand, hatten alle eine berufliche Tätigkeit, die meisten (67 %) in Vollzeit. Über die Hälfte sind an der Universität verblieben. Insgesamt gingen mindestens 70 % einer wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsnahen Tätigkeit³ nach. Zu den weiteren beruflichen Einsatzbereichen der Kollegiatinnen außerhalb von Universität, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zählten staatliche und fö-

Abbildung 2: Beschäftigungsbereich zum Befragungszeitpunkt (N=46, in absoluten Zahlen und Prozent)



3 (z. B. Lehre an einer Fachhochschule)

derale Verwaltungen, Wirtschaftsunternehmen, politische Vereine, Schulen und die Selbständigkeit. (Abb. 2)

Ein weiteres Ergebnis betrifft die aktuelle berufliche Position der ehemaligen Kollegiatinnen: Über die Hälfte der Befragten (fast 60 %) nimmt heute eine Leitungsposition ein⁴.

Das Kolleg: Ein professioneller Raum für "inneres und äußeres Wachstum"

Die retrospektive Bewertung des Kollegs Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel zeigt eine hohe Zufriedenheit der Kollegiatinnen. Der Ertrag ihrer Teilhabe an diesem Förderinstrument zeigt sich vor allem in den Einschätzungen derjenigen Kollegiatinnen, die zum Befragungszeitpunkt eine leitende berufliche Tätigkeit ausübten: 71 % der Kollegiatinnen mit Leitungsfunktion bewerteten das Kolleg für ihre aktuelle leitende Position als hilfreich bzw. besonders hilfreich. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sie innerhalb des Kollegs Kompetenzen erlangt haben, die ihnen bei ihrer aktuellen verantwortungsvollen Tätigkeit förderlich waren.

Herausragend positiv beurteilt wurden vor allem soziale Aspekte wie die kommunikative und wissenschaftliche Unterstützung, die sie im Kolleg erfahren. (Abb. 3)

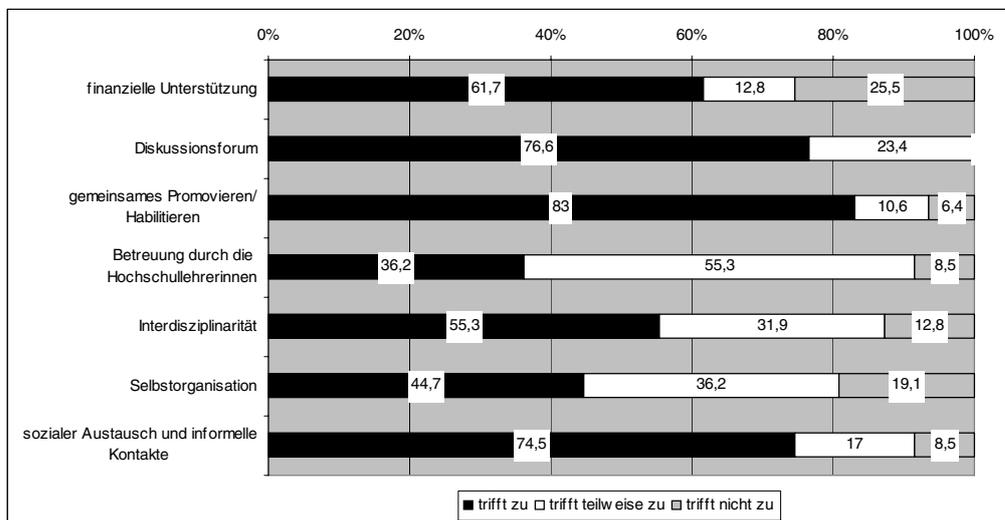
In der Dokumentation des Graduiertenkollegs hob die Kollegiatin Sabine Brendel in ihrem Resümee ‚Was war für mich wichtig?‘ die Komponenten des Kollegs hervor, die maßgeblich zur Selbstverwertung als Wissenschaftlerin beitrugen: "Das ‚Ernstgenommen-Werden‘, der Austausch über Gedanken, Probleme, aber auch der Ängste, auf

dem Weg zur Wissenschaftlerin zu sein und sich als solche zu ‚outen‘, die gegenseitige Anerkennung und Bestärkung durch Kollegiatinnen und Professorinnen führte - nicht ohne Arbeit, Leistungsdruck und Übung, Übung, Übung - zu diesem inneren Wachstum. Dieses innere Wachstum war für mich parallel und zugleich notwendig mit dem äußeren Wachstum meiner Arbeit verbunden: Das Anwachsen der vollgeschriebenen Blätter und die zunehmende Sicherheit als wissenschaftlich tätige Frau wurde zu einer runden Sache. Das war mühsam und erforderte einen stetigen Kampf gegen innere und äußere Feinde/innen" (Metz-Göckel/Kalbitz 2001: 31). Auch in den Vorworten zu ihren individuellen Veröffentlichungen beziehen sich viele Kollegiatinnen auf ihre Zeit im Kolleg und charakterisieren das Kolleg bspw. als "wertvollen Diskussionszusammenhang" (Ellen Kuhlmann 1999) oder als "institutionelle und menschliche Heimat während der Promotion" (Paula-Irene Villa 2001) und danken für "intellektuelle Anregungen und kollegiale Unterstützung" (Ulrike Hänsch 2003).

Das gemeinsame Promovieren und Habilitieren und der soziale und wissenschaftliche Kontext erweisen sich demnach als sehr bedeutend für eine erfolgreiche Promotion bzw. Habilitation. Als Gegenentwurf eines ‚einsamen Promovierens‘ erwies sich das Kolleg als Community, in der das Promovieren und Habilitieren erleichtert wurden. Es bot darüber hinaus auch einen Kontext für die persönliche Reifung zur Wissenschaftlerin.

Eine finanzielle Absicherung während einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase erhöht die Konzentration auf die Forschungsarbeit. Die DFG-Stipendien trugen hierzu bei. Die Hälfte der Kollegiatinnen gab das DFG-Stipendium als hauptsächliche Finanzierungsquelle während der For-

Abbildung 3: Was hat Ihnen am Graduiertenkolleg gut gefallen? (N=47, in Prozent)



4 Eine leitende Position wurde hier durch folgende Faktoren definiert: durch Weisungsbefugnis und MitarbeiterInnen, so dass im Fragebogen explizit gefragt wurde: "Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit eine leitende Position, d. h. sind Sie weisungsbefugt und haben Sie MitarbeiterInnen?"

schungsarbeit an, d. h. dass sie in der Phase der Qualifizierung finanziell entlastet wurden. Kritikpunkte zum Kolleg gab es demgegenüber nur wenig und mit geringer Übereinstimmung zwischen den Kollegiatinnen, z. B. die nicht ausreichend empfundenen Räumlichkeiten des Kollegs. Bei der Frage nach den Kritikpunkten wurde von einzelnen Kollegiatinnen auch das zwischenmenschliche Verhalten unter den Kollegiatinnen bemängelt. Dieses klingt widersprüchlich, weil das Soziale und Gemeinschaftliche bei den positiven Bewertungen als sehr angenehm bewertet wurde. Diese Gleichzeitigkeit von positiven und negativen Wahrnehmungen zeigt aber die Komplexität und Konflikthaftigkeit einer wissenschaftlichen Community, in der sich unterschiedliche Personen auf sozialer und wissenschaftlicher Ebene auseinandersetzen und auch konkurrieren müssen. Sabine Brendel bezieht sich in diesem Zusammenhang auf das Phänomen der Konkurrenz, die sich ihrer Wahrnehmung nach folgendermaßen äußerte: "Wer ist die Klügste? Wer kennt am besten die theoretischen Schriften? Wer kann sich am besten präsentieren? Dass deshalb manche in ihren Redebeiträgen sehr präsent und langanhaltend waren, fand ich in manchen Sitzungen nervend" (Metz-Göckel/Kalbitz 2001: 31). Trotz der höchst unterschiedlichen Beteiligungsdauer am Kolleg hatten die Kollegiatinnen auch fünfzehn Jahre nach Beendigung einen regen privaten Austausch untereinander. Insgesamt gaben 87 % der Kollegiatinnen an, noch Kontakt zu anderen Mitkollegiatinnen und Hochschullehrerinnen zu haben. Neben einem privaten Kontakt tauschten sie sich hierbei auch beruflich-wissenschaftlich aus. Dies zeigt, dass sich zwischen Absolventinnen und Hochschullehrerinnen des Kollegs soziale und wissenschaftliche Zusammenhänge entwickelt hatten, die einen beruflichen Austausch, Kooperationen und gemeinsame Projekte und Veröffentlichungen möglich machen.

Nachhaltigkeit für die Frauen- und Geschlechterforschung

Das sozialwissenschaftliche Graduiertenkolleg hatte sich thematisch mit dem Geschlechterverhältnis und seinen Veränderungsprozessen im sozialen Wandel beschäftigt und unterstützte damit den noch relativ jungen Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen, dass die ehemaligen Kollegiatinnen diesem Lehr- und Forschungsbereich überwiegend treu geblieben sind und durch ihre wissenschaftliche Arbeit und berufliche Ausrichtung weiterhin zum Erkenntnisgewinn dieses Forschungsbereiches beitragen. Nur ein Fünftel beschäftigt sich in ihrer jetzigen Tätig-

keit nur sehr gering oder gar nicht mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung, vier Fünftel dagegen in sehr großem bis mittlerem Umfang.

Auch der nachhaltige Kontakt und Austausch zwischen den Kollegiatinnen scheint Ausdruck dafür zu sein, dass das wissenschaftliche Interesse an der Frauen- und Geschlechterforschung für die ehemaligen Kollegiatinnen von Bedeutung ist und sie verbindet. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass diejenigen Kollegiatinnen, die außerhalb von Universität, Fachhochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in anderen Arbeitsfeldern tätig geworden sind, ihr Wissen über die Geschlechterverhältnisse in diese außerhochschulischen Institutionen transferieren.

Resümee: Die sehr hohen Abschlusszahlen an Promotionen und Habilitationen und der Befund, dass neun Kollegiatinnen zum Befragungszeitpunkt bereits Professorinnen waren, weist auf die hohe Effektivität des Graduiertenkollegs *Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel* als Förderinstitution des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hin. Dabei ist der hohe Anteil an Frauen aus einem bildungsfernen Familienhintergrund beachtlich, was darauf schließen lässt, dass die Rekrutierungspraxis des Kollegs, durch die die Initiatorinnen versuchten, Unterschiede durch die unterschiedliche soziale Herkunft zu überwinden, erfolgreich war.

Der Nutzen und die Bedeutung des Kollegs für die Teilnehmerinnen werden vor allem durch die höchst positive Bewertung der verschiedenen Elemente des Kollegs deutlich, die in hoher Übereinstimmung erfolgte. Ein weiteres Indiz für die Wirksamkeit des Kollegs zeigt sich bei den Kollegiatinnen in beruflicher Leitungsfunktion, die dem Kolleg eine hohe Bedeutung für ihre persönliche wissenschaftliche Laufbahn zuschrieben.

Das Kolleg erweist sich ebenso als Bereicherung für die Geschlechterforschung, denn die in ihr ausgebildeten Doktorinnen und Professorinnen können zurecht als wissenschaftliche Expertinnen auf diesem Gebiet bezeichnet werden, deren Produktivität bereits eindrucksvoll durch Dissertationen-, Habilitationsschriften und weitere Veröffentlichungen bewiesen ist.

Es wäre wünschenswert, wenn trotz des zunehmenden Ökonomisierungsdrucks und der allgemeinen Orientierung an wirtschaftlichem Erfolg versprechenden technischen Wissenschaften bei der Vergabe von Fördergeldern auch die Dringlichkeit von sozialwissenschaftlichen Erkenntnisprozessen erkannt wird und Graduiertenkollegs, wie das von mir untersuchte, nicht die Ausnahme bleiben.

Literatur:

- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft 2002: Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung - Erste Ergebnisse, Bonn
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus-Verlag GmbH Frankfurt/Main
- Hänsch, Ulrike 2003: Individuelle Freiheiten - heterosexuelle Normen in Lebensgeschichten von Frauen. Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Opladen
- Hartmann, Michael 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Campus-Verlag Frankfurt/Main
- Hochschulrektorenkonferenz 2004: Zur aktuellen hochschulpolitischen Situation, Bonn (www.hochschulrektorenkonferenz.de)
- Kuhlmann, Ellen 1999: Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Opladen
- Lind, Inken 2004: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.2, Kleine Verlag Bielefeld
- Metz-Göckel, Sigrid/Kalbitz, Angelika 2001: Dokumentation Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume & Definitionsmacht von Frauen
- Villa, Paula-Irene 2001: Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Opladen

Kontakt und Information

Christina Möller
 Projekt "Junge Elternschaft
 und Wissenschaftskarriere"
 Hochschuldidaktisches Zentrum
 Universität Dortmund
 Vogelpothsweg 78
 44221 Dortmund
 Tel: 0231/755-5521
christina.moeller@uni-dortmund.de

Annette Zimmer/Holger Krimmer

Does gender matter?

Ein Vergleich männlicher und weiblicher Führungskräfte an Universitäten und im NPO-Sektor in Deutschland

1. Einleitung

Deutschland ist ein konservatives Land. Nach der Zeit des II Weltkriegs und des Nationalsozialismus gewannen traditionelle Werte, wie Sicherheit, Recht und Ordnung, materieller Wohlstand und nicht zuletzt die Familie einen besonderen Stellenwert. Gestützt wurde diese traditionelle gesellschaftliche Grundstimmung bis in die späten 1960er Jahre durch konservative Parteien an der Regierung sowie durch den beachtlichen Einfluss der beiden großen Kirchen und insbesondere der katholischen auf die Sozial- und Familienpolitik des Landes (vgl. Schmidt 2005; Willems 2001). Insofern ist es nicht verwunderlich, dass "Geschlechtergerechtigkeit" lange Zeit kein Thema der gesellschaftspolitischen Debatte in Deutschland war. Vielmehr wurde der bundesdeutsche Wohlfahrtsstaat ganz am Vorbild des "Bread-Winner-Model" ausgestaltet (Daly 2000; Ostrom 1994), wobei dem Mann die öffentliche Sphäre des Berufs sowie des gesellschaftlich-politischen Leben reserviert wird, während die gesellschaftli-

che Rolle der Frau ausschließlich als "Hausfrau und Mutter" am heimischen Herd konzipiert ist (Giddens 1997: 237ff). Für Mädchen war daher der Besuch weiterführender Schulen (Gymnasien) bis weit in die 1970er Jahre hinein unüblich. Im Besonderen traf dies für die mehrheitlich katholisch geprägten Regionen, Saarland und Bayern, zu (Fuchs/Reuter 2000; Thränhardt 1990). Entsprechendes galt für die Universitäten. Die deutschen Sozialsysteme, von der Rente bis hin zur Gesundheit, sind auf diese gegenderten Rollenmodelle zugeschnitten. Entsprechendes gilt für das Steuersystem, das Ehepaare gegenüber Alleinstehenden (Singles) deutlich begünstigt. Abhängig vom Votum des Mannes und Ehepartners war bis in die 1970er Jahre schließlich auch die Berufstätigkeit der Frau. Gemäß der sog. Hausfrauenehe hatte der Ehemann das gesetzlich verbriefte Recht, seiner Frau Berufstätigkeit zu gestatten oder zu verbieten (Fischer/Freise 2001: 221).

Vor diesem Hintergrund wird es verständlich, dass Angebot und Ausgestaltung sozialer Dienstleistungseinrichtungen, von der Kinderkrippe über

den Kindergarten bis hin zu Alteneinrichtungen im internationalen Vergleich in Deutschland eher bescheiden ausfallen (KMK 2005; Alber 1995). Betreuung von Kindern und Senioren wird zu Teilen immer noch als klassische Aufgabe der Frau und Hausfrau verstanden. Bis in die jüngste Vergangenheit war daher Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland ein umstrittenes Thema. Vor allem Vollzeitbeschäftigung war und ist für Frauen mit Kindern schwierig zu verwirklichen, da sowohl Kindergärten wie auch Schulen auf Vormittagsbetrieb angelegt sind und nur wenige Ganztagskindergärten und -schulen zur Verfügung stehen (OECD 2004). Abgesehen von der praktischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht bei vielen Frauen in Deutschland jedoch auch eine emotionale Barriere gegenüber Erwerbstätigkeit und Karriereorientierung. Ohne Zweifel ist dies in engem Bezug zur konservativen Tradition des Landes zu sehen. Danach gehört es sich nicht, bzw. ist gesellschaftlich nicht akzeptabel, neben Kindern und Familie "einen eigenen Weg zu gehen" und sich in beruflicher Hinsicht ehrgeizige Ziele zu setzen (Vinken 2001).

So ist zu erklären, dass, obgleich Deutschland in gesellschaftspolitischer Hinsicht inzwischen in der Moderne angekommen ist, nach wie vor in diesem Land vergleichsweise wenige Frauen Führungspositionen innehaben (IAB 2006; Bischoff 1999). De facto wird das Potential gut ausgebildeter weiblicher Fachkräfte und Professionals in Deutschland nur sub-optimal genutzt. Denn inzwischen besuchen mehr weibliche als männliche Jugendliche erfolgreich weiterführende Schulen (Gymnasien). Und auch an Deutschlands Universitäten studieren heute Frauen in beachtlichem Ausmaß. Auch liegt die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland im internationalen Vergleich inzwischen bei gut 40 % (Notz 2004: 423). Allerdings sind deutlich mehr Frauen halbtagsbeschäftigt als Männer. Und insgesamt gehen Frauen in Deutschland eher einer Halbtags- als einer Vollzeitbeschäftigung nach (Notz 2004: 424). Insofern ist es noch ein weiter Weg bis zur Erreichung einer "Geschlechtergerechtigkeit" in dem Sinn, dass Frauen und Männer mit gleicher Ausbildung auch tatsächlich vergleichbare Positionen im Berufsalltag einnehmen.

Wir waren daran interessiert, herauszufinden, welche Frauen es heute in Deutschland schaffen, Leitungspositionen einzunehmen und Führungsverantwortung zu übernehmen. Denn gerade dies entspricht nicht dem klassischen Rollenbild der "helfenden und dienenden Frau", die, wie der Volksmund sagt, "immer den untersten Weg geht". Der folgende Beitrag basiert auf den Ergebnissen zweier empirischer Studien, die in sehr unterschiedlichen Tätigkeits- und Arbeitsfeldern

die Wege von Frauen und Männern in eine Leitungsposition untersucht haben. Ferner wurde im Kontext der Untersuchungen erhoben, wie Männer und Frauen mit der verantwortungsvollen Aufgabe zurecht kommen, und inwiefern, beurteilt jeweils nach dem subjektiven Empfinden, ein Verzicht geleistet werden musste, um dorthin zu kommen, wo Mann oder Frau heute sind. Ziel des folgenden Beitrags ist es, Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede hinsichtlich des Wegs in den Beruf aber auch im beruflichen Alltag von Männern und Frauen in Führungspositionen herauszuarbeiten. Bei den beiden Bereichen handelt es sich zum einen um die Hochschullehrtätigkeit und somit um das Tätigkeitsfeld Universität sowie zum anderen um den Nonprofit-Sektor und damit um eine berufliche Tätigkeit in einer gemeinnützigen Organisation. Diese beiden Arbeitsbereiche wurden für den Vergleich aufgrund ihrer Gegensätzlichkeit ganz bewusst gewählt. Bei Universitäten handelt es sich nach wie vor um "elitäre Institutionen", von deren Besuch Frauen weltweit zunächst gänzlich ausgeschlossen waren (Lind 2004; Majcher/Zimmer 2004). Demgegenüber eröffneten vor allem die im sozialen Bereich tätigen Nonprofit-Organisationen Frauen sehr früh Perspektiven der beruflichen Tätigkeit (Sachße 2003). Im Folgenden werden die beiden Arbeitsbereiche "Universität" und "Nonprofit-Sektor" in Deutschland knapp skizziert. Daran anschließend wird auf die Methodik und zentrale Ergebnisse der empirischen Forschungsprojekte "Wissenschaftskarriere & Gender" sowie "Bürgerschaftliches Engagement und Management" eingegangen. Abgerundet wird der Beitrag mit einem Vergleich der Führungskräfte in beiden Bereichen, wobei der Frage nachgegangen wird: Does gender matter? Inwiefern lassen sich Unterschiede wie Gemeinsamkeiten zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Karriereweges in den beiden Bereichen feststellen.

2. "Universität" und "Nonprofit-Sektor" als Arbeitsplatz

2.1 Der Nonprofit-Sektor in Deutschland

Gemäß einer international anerkannten Definition zählen zum Nonprofit-Sektor solche Organisationen, die sich durch eine Reihe spezifischer Kriterien auszeichnen (Zimmer/Priller 2004: 32).

Danach arbeiten Nonprofit-Organisationen im Dienst des Allgemeinwohls und öffentlichen Interesses. Insofern unterliegen sie dem non-distribution-constraint. Dies bedeutet, dass erwirtschaftete Gewinne der NPO und ihren Zielen zugute

kommen und nicht an Mitglieder oder Anteilseigner verteilt werden dürfen. Ein weiteres wichtiges Kriterium besteht darin, dass diese Organisationen zumindest zum Teil von freiwilligen Leistungen getragen werden. Hierzu sind die freiwillige unentgeltliche Mitarbeit (Volunteering) ebenso zu rechnen wie Spenden- und Sponsoringleistungen.

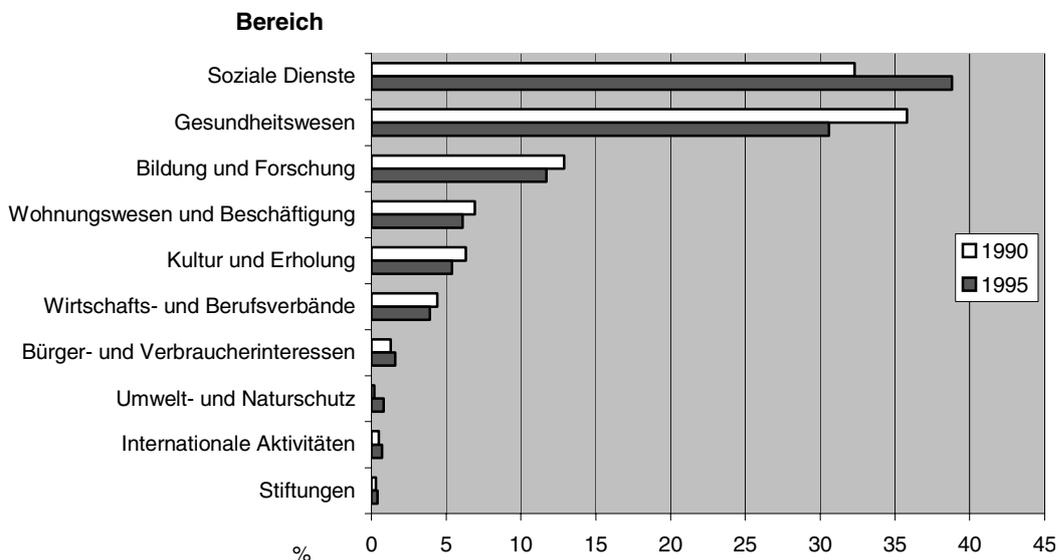
NPOs decken in Deutschland ein breites Spektrum von Arbeitsbereichen ab, das von den sozialen Diensten und dem Gesundheitswesen, über internationale Entwicklungsarbeit bis hin zum Sport oder Hobbybereich reicht. Aufgrund des Rückzuges des Staates aus vielen Bereichen der wohlfahrtsstaatlichen Leistungserstellung sowie infolge gewachsener Bedarfe an personenbezogenen sozialen Leistungen befindet sich dieser Sektor in Deutschland wie weltweit auf Wachstumskurs. Da Nonprofit-Organisationen zunehmend Aufgaben übernehmen, die zuvor von öffentlichen/staatlichen Stellen angeboten wurden, lässt sich ein deutlicher Professionalisierungstrend feststellen. Dies gilt insbesondere für Kernbereiche der wohlfahrtsstaatlichen Leistungserstellung, wie etwa Gesundheit oder Soziale Dienste. (Abb.1)

Gemäß den Ergebnissen der Deutschlandstudie des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (Zimmer/Priller 2004) haben Nonprofit-Organisationen in Deutschland einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von knapp 5 %. Mit 1,4 Millionen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) sind in Deutschland in etwa so viele Personen bei Nonprofit-Organisationen beschäftigt wie in der Transportindustrie oder im Kommunikationssektor. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt im deutschen Nonprofit-Sektor in den Bereichen Gesundheitswesen und soziale Dienste und damit

bei wohlfahrtsstaatlichen Bereichen (z. B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen). Insgesamt 70 % der Beschäftigten sowie 62 % der Gesamtausgaben des Sektors entfallen in Deutschland auf diese beiden Bereiche (Zimmer/Priller 2004). In den vergangenen Jahren hat sich das Beschäftigungswachstum in diesen beiden Bereichen im Vergleich zu eher neueren Arbeitsfeldern von NPOs, wie etwa Ökologie oder Internationales, verlangsamt. Gleichwohl sind die genannten Arbeitsfelder nach wie vor die Kernbereiche der NPO-Beschäftigung in Deutschland.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind sowohl das Gesundheitswesen als auch der Bereich Soziale Dienste Frauendomänen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass der Nonprofit-Sektor einen deutlich höheren Frauenanteil an der Beschäftigung ausweist als die Gesamtwirtschaft (69 % gegenüber 41 % in der Gesamtwirtschaft) (Lange 2005: 98). Der hohe Frauenanteil an der Nonprofit-Beschäftigung ist historisch zu erklären: Personenbezogene soziale Dienste und Leistungen sind traditionell klassische Frauentätigkeiten, die im Zuge des Ausbaus der Wohlfahrtsstaatlichkeit professionalisiert wurden. Mit anderen Worten: Die sog. Liebestätigkeit (Giddens 1997: 239) wurde im wohlfahrtsstaatlichen Kontext zum Beruf (Sachße 2003). Ein ganz anderes Bild vermittelt dagegen das Berufsfeld Universität und insbesondere der Hochschullehrerberuf (Majcher/Zimmer 2004). Allerdings liegen zum Berufsfeld Universität inzwischen zahlreiche Arbeiten und empirische Studien zum Thema "Frauen in Führungsposition und Leitungstätigkeit" vor (Überblicke bei Lind 2004; Majcher/Zimmer 2004), während diese Thematik für den Nonprofit-Sektor sowohl in Deutschland als auch weltweit bisher eher weniger untersucht worden ist. Doch zeigen Studien zu

Abb. 1: Interne Strukturierung des Nonprofit-Sektors in Deutschland



Quelle: Johns Hopkins Project

einzelnen Arbeitsbereichen von Nonprofit-Organisationen, so z. B. zum Sozialbereich (Lange 2005), wie auch Untersuchungen zu vorrangig lokal tätigen NPOs deutlich (Zimmer/Priller 2004: 87f), dass Frauen in Leitungspositionen auch hier deutlich unterrepräsentiert sind (Stecker 2004), obgleich die Gesamtbeschäftigung des Sektors eher weiblich geprägt ist.

2.2 Die Universität als Arbeitsplatz: Hochschul-lehrer in Deutschland

Deutschland verfügt über ein komplexes System der tertiären Bildung, das sich aus Universitäten, Fachhochschulen sowie Pädagogischen und anderen fachspezifischen Hochschulen zusammensetzt (KMK 2005); Huisman 2003). Ohne auf Details einzugehen, ist festzuhalten, dass die Mehrheit der Einrichtungen sich in öffentlicher Trägerschaft befindet (public institutions). Die genannten Hochschultypen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des Praxisbezugs ihrer Ausbildungsangebote (programs). Danach bilden Fachhochschulen stärker praxisbezogen aus, während an Universitäten dem Humboldtschen Ansatz der Einheit von Forschung und Lehre eine größere Bedeutung zukommt. Auch sind Universitäten der dominante Ausbildungstyp des deutschen tertiären Ausbildungssystems. (Abb. 2)

Die Lehrenden aller Hochschultypen tragen die Berufsbezeichnung Professor bzw. Professorin. Allerdings unterscheiden sich die Zugangsvoraussetzungen zur Profession des Hochschullehrers nach dem Typ der Institution. So wird an Fachhochschulen großer Wert auf die Praxiserfahrung der Lehrenden gelegt, während an Universitäten die Leistungen in der Forschung - insbesondere Publikationen - bei der Ernennung zur Professur den Ausschlag geben. Infolge der stärkeren Wis-

senschaftsorientierung der Universitäten verfügen diese vor allem in den Fachkreisen der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen im Vergleich zu den Fachhochschulen über größeres Prestige. Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellung von Universitäten und Fachhochschulen haben Lehrende an Universitäten eine stundenmäßig geringere Lehrverpflichtung als ihre Kollegen und Kolleginnen an Fachhochschulen.

Fachhochschulen wurden in Deutschland erst vor wenigen Jahrzehnten im Zuge der Bildungsexpansion eingeführt (Katzenstein 1987: 306). Die klassische Institution der tertiären Bildung in Deutschland ist daher nach wie vor die Universität. Seit ihren frühen Anfängen im Gefolge der Humboldtschen Bildungsreform zu Beginn des 19. Jahrhunderts (Ellwein 1992) gilt die Universität als Elite-Einrichtung und die Ausübung des Hochschullehrerberufs als eine prestigeträchtige Profession. Deutschland gehört zu denjenigen Ländern in Europa, die Frauen vom Universitätsstudium zunächst gänzlich ausschlossen. Erst in der Weimarer Republik, d.h. in den 1920er Jahren des letzten Jahrhunderts, wurden Frauen als Studierende aller Fächer an Universitäten in Deutschland zugelassen. In dieser Zeit entfielen auch die gesetzlichen Verbote hinsichtlich der Berufstätigkeit von Frauen an Universitäten, so dass die Wahl einer Karriere als Hochschullehrerin grundsätzlich möglich war. Dennoch bildeten Professorinnen an deutschen Universitäten bis in die jüngste Zeit eine sehr kleine Minderheit (Übersicht bei Vogel/Hinz 2004: 12ff). Die Gründe, warum weibliche Wissenschaftlerinnen in Deutschland einen schweren Stand hatten und noch haben, und es ihnen nur in begrenztem Ausmaß gelingt, eine Leitungs- und Führungstätigkeit an einer Universität einzunehmen - d. h. eine Professur zu erhalten - sind vielfältig. (Abb. 3)

Abb. 2: Strukturierung des deutschen Systems der tertiären Bildung nach Hochschultyp

Hochschularten	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Universitäten	99	100	102
Pädagogische Hochschulen	6	6	6
Theologische Hochschulen	17	16	15
Kunsthochschulen	50	52	52
Fachhochschulen	158	162	167
Verwaltungsfachhochschulen	29	29	30
Hochschulen insgesamt	359	365	372

Quelle: Statistisches Bundesamt, URL: <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab1.php>

Abb. 3: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn, 1980 - 2004 (in %)

Jahr	Studienanfänger	Studierende	Absolventen	Promotionen	Professoren	C-4/Top Positionen
Prozent						
1980	40,2	36,7	34,1	19,6	5,3	2,5
1985	39,8	37,8	36,8	24,1	5,1	2,3
1990	39,4	38,3	36,5	27,8	5,5	2,6
1995	47,8	41,7	40,7	31,5	8,2	4,8
2000	49,2	46,1	44,8	34,3	10,5	7,1
2001	49,4	46,7	46,0	35,3	11,2	7,7
2002	50,6	47,4	46,9	36,4	11,9	8,0
2003	48,2	47,4	48,4	37,9	12,8	8,6
2004	48,8	47,7	49,2	39,0	13,6	9,2

Quelle: Statistisches Bundesamt

Empirische Studien kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass der Anteil weiblicher Wissenschaftler an den Professuren in Deutschland zwar zugenommen hat, die Unterrepräsentanz aber nach wie vor ausgeprägt ist. Inzwischen liegt umfangreiche Literatur zu diesem Thema vor (Lind 2004). Danach werden jeweils sehr unterschiedliche Faktoren für die Unterrepräsentanz von weiblichen WissenschaftlerInnen an deutschen Universitäten verantwortlich gemacht. Das Spektrum reicht von der unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen bis hin zur geringen Akzeptanz der weiblichen WissenschaftlerInnen durch die männlich geprägte Organisationskultur der Universität (Lind 2004: 86ff). Auch der historischen Entwicklung des Systems der tertiären Bildung in Deutschland wird hierbei insofern eine wichtige Bedeutung zugewiesen, als dass während der Zeit des Nationalsozialismus Frauen generell von Führungs- und Leitungspositionen ausgeschlossen waren. Und in der konservativ geprägten deutschen Nachkriegszeit gehörte es sich für eine Frau nicht, beruflich tätig zu sein. So ist es nicht verwunderlich, dass Deutschland im Hinblick auf den Anteil weiblicher WissenschaftlerInnen an der Gesamtprofessorenenschaft im europäischen Vergleich nach wie vor einen der unteren Rangplätze einnimmt (ETAN 2000). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Was sind dies für Frauen, die es bis an die Spitze schaffen? Was zeichnet sie gegenüber ihren männlichen Kollegen aus? Und was unterscheidet sie von ihnen? Diesen Fragestellungen wird im Folgenden unter Rekurs auf die Er-

gebnisse von zwei Befragungen zu Berufseinstieg und Karrierewegen an Universitäten und im Non-profit-Sektor in Deutschland nachgegangen.

3. Die Befragungen "Wissenschaftskarriere" sowie "Bürgerschaftliches Engagement und Management"

3.1 Wissenschaftskarriere

Im Zentrum des Projektes stand die Fragestellung, ob und inwiefern sich zwischen männlichen und weiblichen Professoren Unterschiede hinsichtlich der Motivation und Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere sowie des beruflichen Werdegangs, des Arbeitsalltags und der Berufszufriedenheit feststellen lassen. Die Studie wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und im Herbst 2002/Frühjahr 2003 durchgeführt (ausführlicher zur Methodik, vgl. Krimmer/Zimmer 2003: 19f). Eingesetzt wurde ein umfangreicher Fragebogen, der im Kontext des EU-geförderten Research and Training Networks entwickelt worden war (Vgl.: <http://csn.uni-muenster.de/women-eu>). Fachhochschulen waren nicht in die Befragung eingeschlossen. Vielmehr wurde die Untersuchung als Vollerhebung weiblicher Professoren und einer zahlenmäßig entsprechenden Vergleichsgruppe von männlichen Professoren in sechs Fächergruppen an deutschen Universitäten durchgeführt¹.

¹ Eingeschlossen in die Untersuchung waren: Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Physik/Astronomie, Mathematik), Rechtswissenschaft, Geisteswissenschaften (Geschichte, Germanistik), Wirtschaftswissenschaften (Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre), Sozialwissenschaften (Soziologie, Psychologie, Politikwissenschaft), Ingenieurwissenschaften, einschließlich Wirtschaftsingenieure, aber ohne Architekturwissenschaft.

Die Stichprobe der weiblichen Professoren umfaßte 980, die der männlichen 1030 Fälle. An der Befragung teilgenommen haben 619 weibliche und 537 männliche Professoren, so dass eine Ausschöpfungsquote von 66 % erreicht wurde².

3.2 Bürgerschaftliches Engagement und Management (Civic Engagement and Management)

Auch im Zentrum dieser Befragung stand die Fragestellung nach dem Werdegang, dem Arbeitsalltag, der Motivation und der Arbeitszufriedenheit für eine Leitungstätigkeit, und zwar in diesem Fall in Nonprofit-Organisationen. Die Studie war ebenfalls quantitativ angelegt und wurde, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend, im Herbst 2004 - Frühjahr 2005 durchgeführt. Befragt wurden weibliche und männliche Führungskräfte von Nonprofit-Organisationen ausgewählter Arbeitsbereiche³.

Zum Einsatz kam ein umfangreicher Fragebogen, der in enger Kooperation mit den an der Befragung beteiligten Organisationen entwickelt worden und der bei einzelnen Fragenkomplexen eng an den Fragebogen des Projektes "Wissenschaftskarriere & Gender" (WiKa) angelehnt war. Wie im Kontext der Studie WiKa wurden auch hier die Daten mittels Telefoninterviews erhoben.

Insofern bestehen hinsichtlich Anlage und Durchführung der beiden Studien durchaus Gemeinsamkeiten. Allerdings sind auch Unterschiede festzuhalten, die vorrangig auf Besonderheiten des Untersuchungsfeldes der Studie "Bürgerschaftliches Engagement und Management" zurückzuführen sind. In Deutschland ist die Anzahl der insgesamt in Nonprofit-Organisationen Beschäftigten nicht bekannt, insofern sind die Ergebnisse der Studie repräsentativ für die an der Befragung beteiligten Bereiche der Nonprofit-Aktivität, aber nicht für den gesamten Nonprofit-Sektor. Arbeit im Nonprofit-Sektor zeichnet sich durch ein Neben- und Miteinander von hauptamtlicher beruflicher Beschäftigung und ehrenamtlichem Engagement aus (Priller/Zimmer 2006), so dass sich die Untersuchung sowohl an haupt- wie ehrenamtliche Führungskräfte richtete. Ferner wurde die Befragung nur an Hauptamtliche bzw. Professionals adressiert, die nicht im operativen Bereich von NPOs Führungsaufgaben übernehmen und z. B. ein Krankenhaus oder ein Altenheim leiten. Vielmehr sind nur solche Hauptamtlichen befragt worden, die Managementaufgaben im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Organisation und ihre politischen Aktivitäten als Interessenvertretung sowie Verband innehaben.

Im Unterschied zur Studie "Wissenschaftskarriere & Gender" handelt es sich bei der Untersuchung

"Bürgerschaftliches Engagement und Management" um ein Pilotprojekt. Während zahlreiche Studien zum Berufseinstieg und -verlauf von Professoren in Deutschland vorliegen, ist das Leitungspersonal von Nonprofit-Organisationen bisher nicht systematisch erforscht worden. Quantitative Studien lagen für Deutschland bisher nicht vor (qualitativ Frantz 2005; Krüger 2005). Ziel der Untersuchung war es daher, einen ersten Eindruck zu gewinnen von den Motiven der Haupt- und Ehrenamtlichen, bei einer Nonprofit-Organisation tätig zu werden, nähere Informationen zu erhalten über Rekrutierungswege im Nonprofit-Bereich sowie Angaben zur Zufriedenheit im Beruf oder im ehrenamtlichen Engagement (bei der freiwilligen Tätigkeit als Vorstandsmitglieder) der in diesem Sektor Tätigen zu ermitteln.

An der Befragung "Bürgerschaftliches Engagement und Management" haben insgesamt mehr als 2000 Personen teilgenommen. Erfolgreich durchgeführt wurden Interviews mit 544 hauptamtlichen Führungskräften (Professionals) und 1496 ehrenamtlichen (unentgeltlich tätige Vorstandsmitglieder). Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden in der folgenden Betrachtung nur die Angaben der Professionals berücksichtigt. Hier von waren 173 weibliche und 371 männliche Führungskräfte. Die befragten Führungskräfte hatten ein breites Spektrum von Leitungsaufgaben und -funktionen inne, das von der Geschäftsführung über die Leitung einzelner Abteilungen bis hin zu verantwortlichen Positionen in Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing reichte. Analog zur Studie "Wissenschaftskarriere & Gender" liegt der Fokus der Betrachtung auf dem Vergleich der Motivation zum Berufseinstieg, der Rekrutierungswege und der Arbeitszufriedenheit männlicher und weiblicher Führungskräfte von Nonprofit-Organisationen.

4. Von Professoren und NPO-Managern

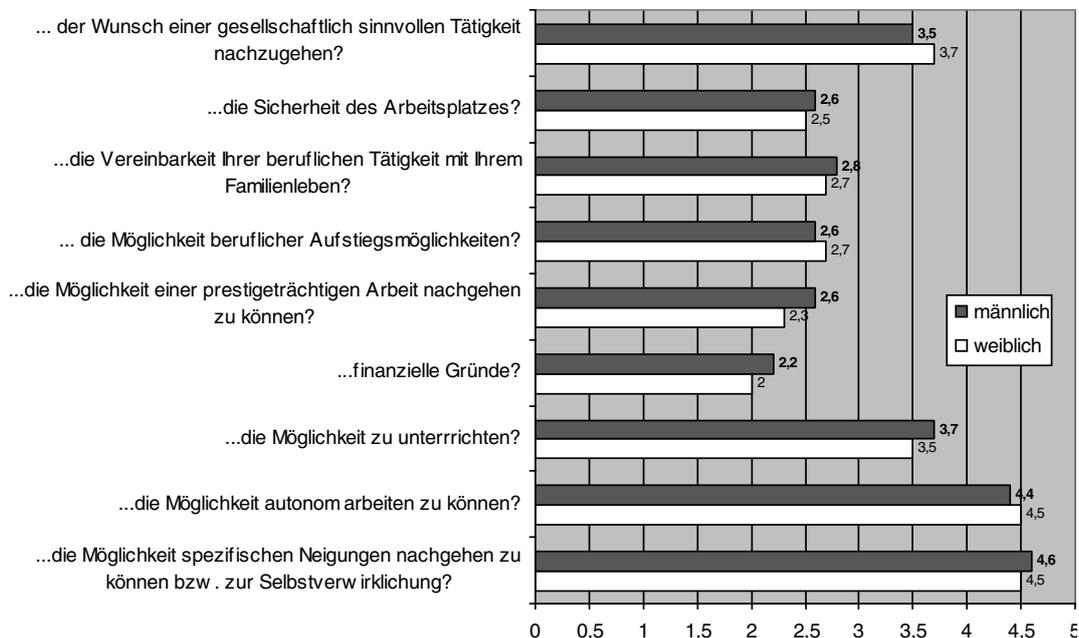
Um das Hauptergebnis des Vergleichs gleich vorwegzunehmen: Bei den männlichen und weiblichen Führungskräften an deutschen Universitäten wie in Nonprofit-Organisationen handelt es sich jeweils um einen recht homogenen Personenkreis. Sowohl im Hinblick auf die Einstiegsmotivation und die Entscheidung, in der Wissenschaft oder im Nonprofit-Sektor tätig zu werden, als auch hinsichtlich der Rekrutierungswege in die Leitungsposition bei einer NPO oder an der Universität wie auch hinsichtlich der Zufriedenheit in der derzeitigen Position lassen sich kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen.

Dennoch bleibt festzuhalten: Gender does make a difference! Es sind gleichzeitig entscheidende Un-

² Die Differenzierung zwischen InhaberInnen von C3 und C4 Professuren kann im Folgenden nicht weiter berücksichtigt werden, da die Auskunftsbereitschaft der Interviewees zu dieser Frage gering war. Somit liegt für eine solche Differenzierung keine ausreichend valide Datengrundlage vor.

³ Im Einzelnen waren dies: Soziale und gesundheitsbezogene Dienste, Sport, Kultur, Feuerwehr, Ökologie & Naturschutz, Menschenrechte & Internationales, Frauenorganisationen.

Abb. 4: Motivation für die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (Wika)

terschiede vor allem hinsichtlich der Lebens- und Familiensituation sowie der individuellen Perception des beruflichen Umfelds und der Belastung am Arbeitsplatz zu identifizieren. Werfen wir zunächst einen Blick auf die Gemeinsamkeiten.

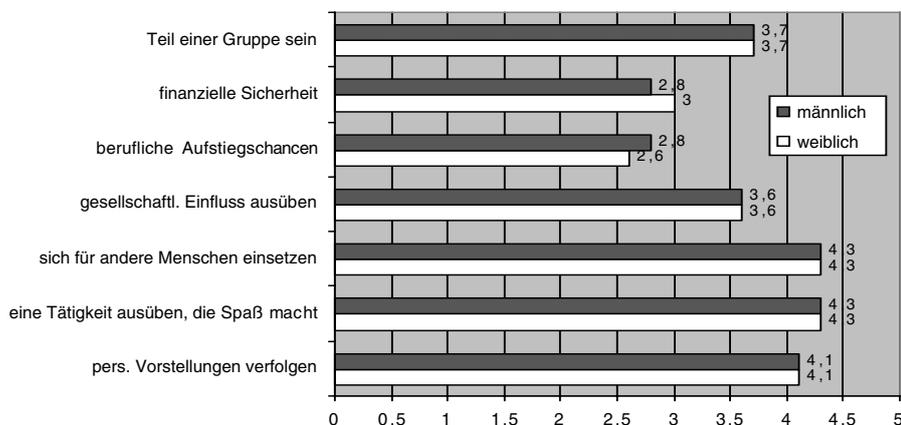
4.1 Homogene Eliten

Zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen lassen sich im Hinblick auf die Motivation, eine berufliche Tätigkeit im betreffenden Bereich - Wissenschaft oder Nonprofit-Sektor - aufzunehmen, keine markanten Unterschiede feststellen. Während weibliche und männliche Professoren gleichermaßen aufgrund der Chance, autonom arbeiten und spezifischen Neigungen nachgehen zu können, motiviert wurden, eine Universitätskarriere anzustreben, waren es bei den Führungskräften in Nonprofit-Organisationen jeweils die Incentives, sich für Andere und gesellschaftlich wichtige Anliegen einzusetzen sowie auch eine Tätigkeit auszuüben, die Spaß macht. Es ist zum einen die Chance, selbständig zu arbeiten und eigenen Interessen und Neigungen nachgehen zu können - also das post-materialistische Motiv der Selbstverwirklichung - das zum Einstieg in eine berufliche Laufbahn mit Leitungsverantwortung motiviert. Zum anderen sind es jeweils bereicherspezifische Incentives, denen bei der Berufswahl eine beachtliche Bedeutung zukommt. Insofern stand bei Männern und Frauen zu Beginn ihrer universitären Laufbahn die Begeisterung für die Wissenschaft, während Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen von Anfang an gesell-

schaftspolitisch motiviert sind und mittels einer beruflichen Tätigkeit in der betreffenden Organisation eine Chance sehen, sich für Dritte und für gesellschaftlich wichtige Anliegen einzusetzen. (Abb. 4, 5)

Weibliche und männliche Führungskräfte sind jedoch nicht nur hinsichtlich ihrer Motivstruktur bei der Berufswahl, die sich als Mix aus individualistischen und bereichs- bzw. berufsfeldspezifischen Motiven charakterisieren lässt, als vergleichsweise homogene Gruppe einzuschätzen. Entsprechendes gilt auch für ihren sozialen Background. Sowohl die männlichen und weiblichen Professoren wie auch die männlichen und weiblichen Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen sind hinsichtlich ihrer Herkunft und damit Sozialisation und Familie fest im Mittelstand verankert. Sowohl bei den an der Befragung beteiligten Universitätsprofessoren als auch bei den Führungskräften des Nonprofit-Sektors lag das Bildungsniveau der Eltern deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Über 40 % der Väter der befragten weiblichen und 38 % der befragten männlichen Professoren verfügten über einen Hochschulabschluss. Bei den Nonprofit-Führungskräften verfügten immerhin 31 % der Väter der befragten Frauen und 32 % der Väter der befragten Männer über die allgemeine oder die Fachhochschulreife. Gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes hat derzeit 20 % der deutschen Bevölkerung einen Hochschulabschluss (Datenreport 2004: 89). Wenn man berücksichtigt, dass in Deutschland Universitäten und Fachhochschulen erst etwa seit

Abb. 5: Motivation für eine Berufstätigkeit in einer NPO
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management (BEM)

den 1970er von breiten Bevölkerungsschichten besucht werden, wird das überdurchschnittliche Bildungsniveau der Eltern der befragten weiblichen und männlichen Wissenschaftler wie der befragten Führungskräfte von Nonprofit-Organisationen noch deutlicher.

Eine starke intrinsische Motivation gepaart mit Durchhaltevermögen und Entschlusskraft sind gemäß den Ergebnissen der vorliegenden Studien wichtige Faktoren für beruflichen Erfolg. Dies trifft für Männer wie für Frauen zu. Die erfolgreichen weiblichen wie männlichen Professoren in Deutschland haben die verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Karriereleiter zügig

absolviert. Zwischen Männern und Frauen lassen sich zwar leichte Unterschiede hinsichtlich der Ernennung zum Professor feststellen, wobei weibliche WissenschaftlerInnen etwas später den Einstieg in die Professur schaffen. Insgesamt betrachtet sind die Karrierewege jedoch vergleichsweise homogen. Weibliche wie männliche Wissenschaftler sind in Deutschland zwischen 37 und 43 Jahre alt, wenn sie zum Universitätsprofessor ernannt werden. Ebenfalls lassen sich keine größeren Unterschiede hinsichtlich des Wegs zur ersten Professur ausmachen. Die Zeitspanne zwischen der letzten formalen Qualifikationsstufe, die zur Ausübung einer Professorentätigkeit befugt, und

Abb. 6: Alter bei formalen Qualifikationsabschlüssen in Jahren nach Quartilen (in %)

		1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil	4. Quartil
		≤ 24 J.	= 25 J.	= 26 J.	≥ 27 J.
Alter Studienabschluss	M	27,1%	28,8%	18,8%	25,2%
	W	45,9%	23,7%	15,7%	14,7%
		≤ 27 J.	= 28-29 J.	= 30-31 J.	≥ 32 J.
Alter Promotion	M	17,6%	26,0%	30,5%	25,9%
	W	21,8%	26,9%	24,7%	26,7%
		≤ 34 J.	= 35-36 J.	= 37-39 J.	≥ 40 J.
Alter Habilitation	M	27,5%	19,7%	32,9%	19,9%
	W	16,2%	18,1%	27,3%	38,5%
		≤ 36 J.	= 37-39 J.	= 40-43 J.	≥ 44 J.
Alter erste Professur	M	27,0%	26,4%	24,1%	22,4%
	W	18,9%	21,1%	29,2%	30,7%

Quelle: Krimmer/Zimmer 2003: 21

Abb. 7: Kontinuität des Engagements

Lebensphasen	Alter der Befragten in Gruppen					
	≤ 30 Jahre		31-50 Jahre		≥ 51 Jahre	
	HA	EA	HA	EA	HA	EA
Unter 18 Jahre	38 %	34 %	38 %	24 %	38 %	20 %
18-30 Jahre	38 %	100 %	53 %	44 %	57 %	43 %
31-50 Jahre	-	-	54 %	100 %	67 %	63 %
51 Jahre und älter	-	-	-	-	59 %	100 %

Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management

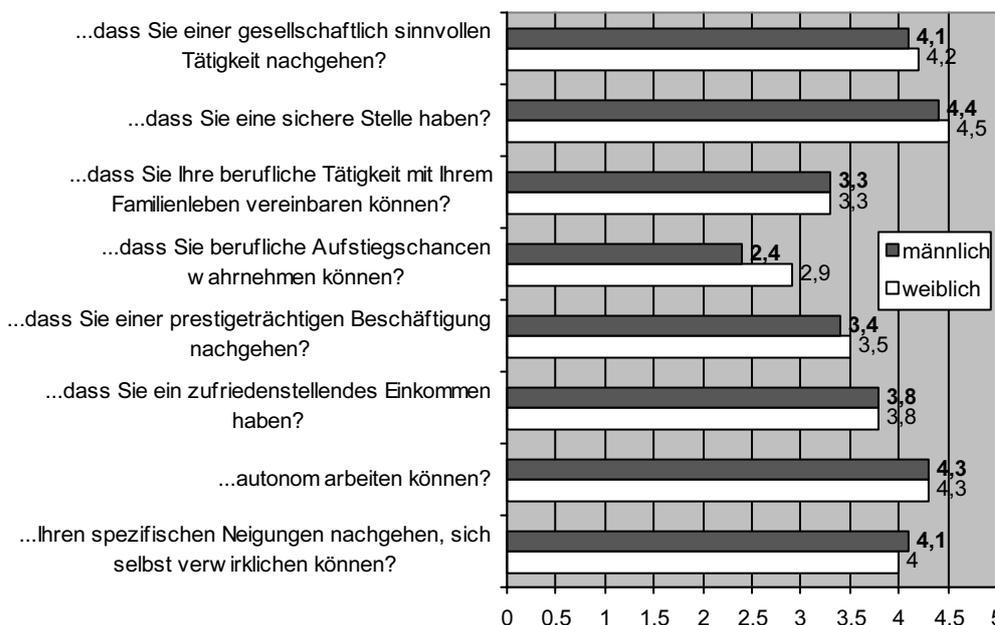
der Ernennung auf die Professur beträgt im Durchschnitt zwei bis drei Jahre. (Abb. 6)

Eine vergleichbare Stringenz des Karriereweges findet sich auch bei den Führungskräften von Nonprofit-Organisationen. Das Eintrittsbillet als Führungskraft in diesem Bereich sind keine formalen Qualifikationen, sondern ein im Lebensalter sehr frühes Engagement in einer verantwortlichen ehrenamtlichen Tätigkeit bei einer Nonprofit-Organisation. Nahezu alle an der Befragung teilgenommenen NPO-Führungskräfte - Männer wie Frauen - verfügten über lange und kontinuierliche Ehrenamtsbiographien. In der Regel hatten die befragten männlichen und weiblichen Führungskräfte eine ehrenamtliche Leitungsaufgabe im NPO-Bereich schon im Alter von 18 Jahren inne. Hinzu kommt selbstverständlich ein hohes Bildungsniveau. Von den befragten NPO-Führungs-

kräften hatte 51,4 % der Frauen und 47,4 % der Männer einen Universitätsabschluss. Weitere 13,1 % der weiblichen und 19,0 % der befragten männlichen NPO-Führungskräfte hatte einen Fachhochschulabschluss. (Abb.7)

Gemäß den Ergebnissen der vorliegenden Befragungen zeichnen sich Führungskräfte ferner durch eine hohe Berufszufriedenheit aus. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, und zwar sowohl für den Arbeitsplatz Universität als auch für den Nonprofit-Sektor. So antwortete die überwiegende Mehrheit der befragten Professoren, nämlich 81 %, (der Anteil der Nennungen war bei weiblichen und männlichen Professoren identisch) dass sie, wenn sie heute vor der Berufswahl stehen würden, sich wieder für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden würden. Insgesamt 72,6 % der befragten Führungskräfte in Nonpro-

Abb.8: Einschätzung der aktuellen Situation Professoren
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (Wika)

fit-Organisationen (davon 76,9 % Frauen und 70,6 % Männer) strebten derzeit keinen Wechsel in eine andere Position an. In beiden Befragungen wurde auch erhoben, ob und inwiefern sich die Erwartungen und Wünsche, die man am Anfang der Karriere mit der Berufswahl verbunden hatte, sich in gewisser Weise realisiert haben bzw. heute noch zutreffen. Die Ergebnisse zeigen für beide Befragengruppen eine beachtliche Stabilität der Motivation und damit ein hohes Maß von Berufszufriedenheit. Den weiblichen und männlichen Professoren ist es in ihrem heutigen Berufsalltag in beachtlichem Umfang möglich, ihren spezifischen Neigungen nachzugehen und sich selbst zu verwirklichen (vgl. Abb. 8). Hier zeigen sich kaum Unterschiede bei Frauen und Männern.

Entsprechendes gilt für die Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen. Sie wurden gefragt, ob und inwiefern die Gründe, die für ihre einstige Entscheidung, in der Nonprofit-Organisation beruflich tätig zu werden, auch heute noch zutreffen. Es zeigte sich ein hoher Grad der Übereinstimmung zwischen der Einschätzung der aktuellen Situation und der Einstiegsmotivation. Diese Motivationsstabilität trifft nach den Ergebnissen der Befragung für weibliche wie männliche Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen zu (Abb. 9).

Neben beruflichen Aufstiegschancen erhielten hier - sowohl von den weiblichen wie den männlichen Führungskräften - die Items "berufliche Aufstiegschancen", "gesellschaftlichen Einfluss auszuüben" sowie "persönliche Vorstellungen zu verfolgen" die meisten Nennungen.

Auf der Basis dieser Befunde erscheint die Diskussion über die Probleme von Frauen, Führungspositionen zu erreichen und sich in der Position wohl zu fühlen, in einem fragwürdigen Licht. Auf den ersten Blick lassen sich kaum Unterschiede zwi-

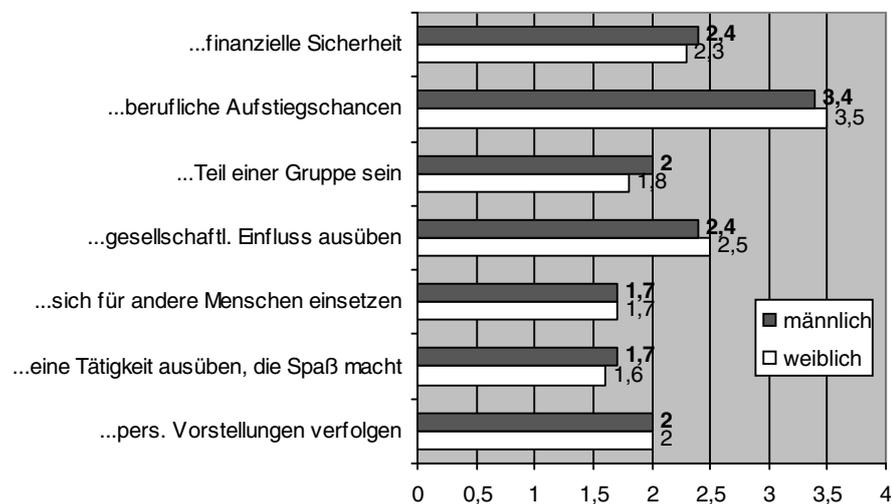
schen weiblichen und männlichen Führungskräften in deutschen Universitäten oder Nonprofit-Organisationen feststellen. Berücksichtigt man jedoch die Kontextbedingungen und insbesondere die individuelle Lebens- und familiäre Situation der weiblichen und männlichen Führungskräfte, so ändert sich das Bild beachtlich.

4.2 Work-Life Balance

Vor allem hinsichtlich der jeweils individuellen Lebensumstände und insbesondere der Familiensituation sind deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften festzustellen. Die Ergebnisse der Studie "Wissenschaftskarriere & Gender" bestätigen die Befunde älterer Untersuchungen zum Familienstand von Wissenschaftlern in Deutschland (vgl. Majcher/Zimmer 2004). Nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie sind männliche Professoren fast durchweg (zu 90 %) verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft, während dies nur bei gut der Hälfte der befragten weiblichen Professorinnen (64 %) der Fall ist. (Abb. 10, 11)

Zu einem vergleichbaren Ergebnis kommt die Befragung der weiblichen und männlichen Führungskräfte in NPOs. Während rund 80 % der befragten Männer verheiratet sind oder in fester Partnerschaft leben, trifft dies nur für rund 60 % der befragten weiblichen Führungskräfte von NPOs zu. Beachtenswert und so nicht erwartet ist der hohe Anteil lediger und nie verheiratet gewesener Frauen unter den Führungskräften der Nonprofit-Organisationen. Dies trifft in diesem Bereich für fast jede Dritte der Befragten weiblichen Führungskräfte zu. Allerdings sind prozentual betrachtet auch deutlich mehr männliche Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen ledig und nie

Abb. 9: Einschätzung der aktuellen Situation NPO-Führungskräfte
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



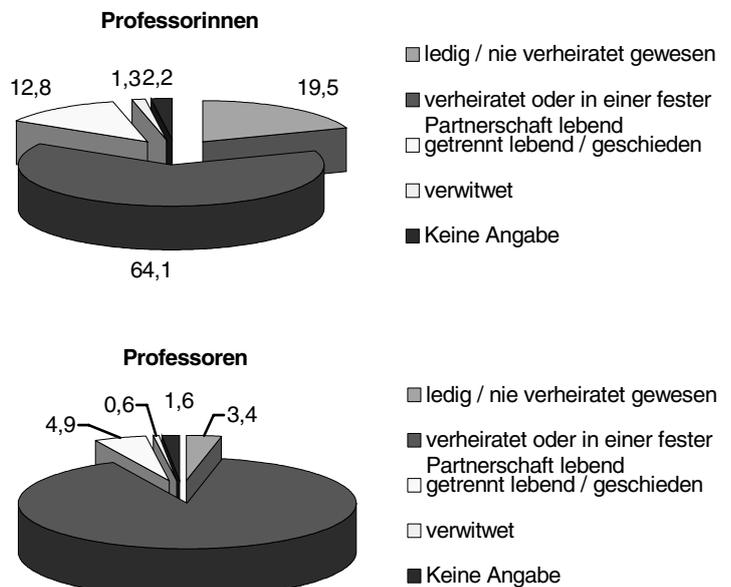
Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management

verheiratet gewesen als die Vergleichsgruppe der männlichen Professoren. Während an der Universität der verheiratete männliche Professor die Norm zu sein scheint, lässt sich bei den männlichen Führungskräften von Nonprofit-Organisationen eine größere Varianz hinsichtlich des Familienstands feststellen. So war nicht ganz jeder Fünfte der befragten männlichen Führungskräfte von NPOs ledig oder nie verheiratet gewesen, während dies bei den männlichen Professoren nur für sehr wenige zutraf (4 %).

Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften bestehen auch im Hinblick auf die familiäre Situation. Die überwiegende Mehrheit (82 %) der befragten männlichen Professoren hat eigene Kinder. Demgegenüber war jede zweite der befragten weiblichen Professoren kinderlos. Das traditionelle Rollenbild der verheirateten männlichen Führungskraft ist an deutschen Universitäten daher noch stark präsent. Demgegenüber sind im Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung weibliche Professorinnen in der Regel nicht verheiratet waren, so lässt sich in Bezug auf diese Gruppe eher eine positive Entwicklung hinsichtlich der Work-Life Balance ausmachen. Für die weiblichen Führungskräfte in NPOs scheint dies nur eingeschränkt zuzutreffen. (Abb. 12, 13)

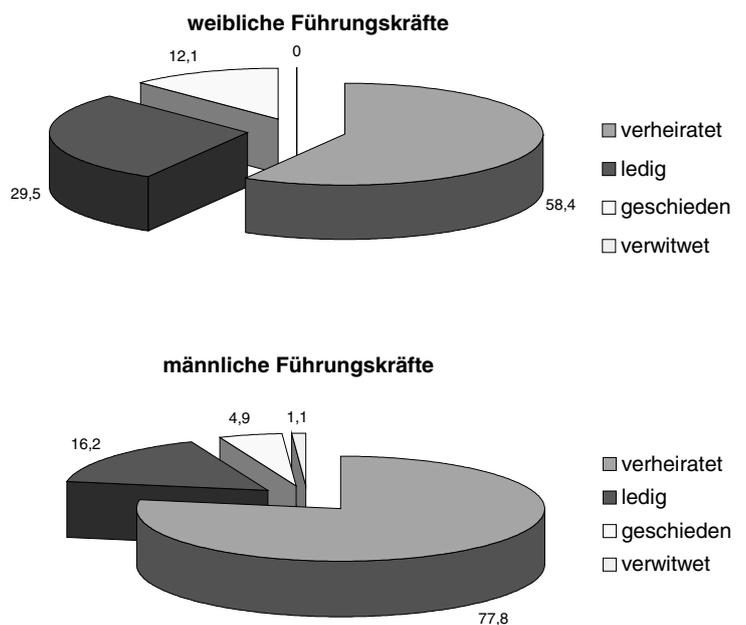
Auch die männlichen Führungskräfte von NPOs haben in der Regel eigene Kinder. Allerdings ist Kinderlosigkeit unter den befragten NPO-Führungskräften stärker ausgeprägt als unter Professoren. So hatte mehr als jede zweite der befragten weiblichen NPO-Leitungskräfte keine Kinder, und insgesamt 40 % der befragten männlichen NPO-Führungskräfte waren ebenfalls kinderlos. Der Grund für den hohen Anteil der kinderlosen weiblichen NPO-Führungskräfte könnte darin liegen, dass für die Kinderbetreuung im Vorschulalter kaum öffentliche oder private Einrichtungen von den Frauen genutzt werden. Während mehr als 40 % der Professorinnen angeben, hiervon Gebrauch zu machen, traf dies nur für 18 % der befragten weiblichen Führungskräfte von NPOs mit Kindern zu. Gefragt, wer die Kinder im Vorschulalter hauptsächlich betreut hat, wurde von männlichen Professoren wie von den männlichen Führungskräften von NPOs jeweils mit überwiegender Mehrheit angegeben, dass die Betreuungsarbeiten von der Mutter übernommen worden seien. Allerdings ist die Delegation der Zuständigkeit für die Kinderbetreuung an die Frau bei den männlichen Führungskräften von NPOs noch deutlicher ausgeprägt als bei den männlichen Professoren. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass nach den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchungen

Abb. 10: Familienstand der Professoren (in %)



Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (Wika)

Abb. 11: Familienstand der NPO-Führungskräfte (in %)



Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management (BEM)

Abb. 12: Familiäre Situation der Professoren: Haben Sie Kinder?
Angaben in %, Spaltenprozente, gewichtete Stichprobe

Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (WiKa)

Haben Sie Kinder?	Geschlecht der Befragungsperson	
	Weiblich	Männlich
Ja	49,7	82,1
Nein	50,3	17,9
Gesamt	100,0	100,0

Abb. 13: Familiäre Situation der NPO-Führungskräfte: Haben Sie Kinder? (in %)

Haben Sie Kinder?	Geschlecht der Befragungsperson	
	Weiblich	Männlich
Ja	62,4	78,1
Nein	37,6	21,9
Gesamt	100,0	100,0

Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management (BEM)

weibliche Führungskräfte - in der Universität wie im NPO-Bereich - eher unverheiratet, getrennt lebend und kinderlos sind als ihre männlichen Kollegen. Dies trifft sogar in ausgeprägterem Maße für die weiblichen Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen als in Universitäten zu. Insofern ist die Work-Life Balance bei männlichen Führungskräften vermutlich eher ausgeglichen als bei weiblichen. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass weibliche Führungskräfte mit ihrer derzeitigen Lebenssituation eher unzufrieden sind sowie auch rückblickend auf ihren Berufsweg eher das Gefühl haben müssen, etwas verpasst bzw. auf die angenehmen Dinge des Lebens verzichtet zu haben.

In der Tat wird retrospektiv der Berufsweg von den Führungskräften als eine nicht einfache Zeit empfunden. Gefragt, inwiefern man auf Freunde und soziale Kontakte verzichten musste, um eine Führungsposition zu erreichen, wurde von den Befragten durchgängig angegeben, dass man Einschränkungen hinnehmen musste. Während weibliche Professoren in einem stärkeren Umfang als ihre männlichen Kollegen angeben, auf soziale Kontakte und Freunde verzichtet zu haben, zeigt sich bei den Führungskräften im NPO-Bereich eine leicht umgekehrte Tendenz. Hier sind eher die männlichen Führungskräfte im Rückblick der

Meinung, auf Freunde und soziale Kontakte zu Gunsten des Berufs verzichtet zu haben. (Abb. 14, 15)

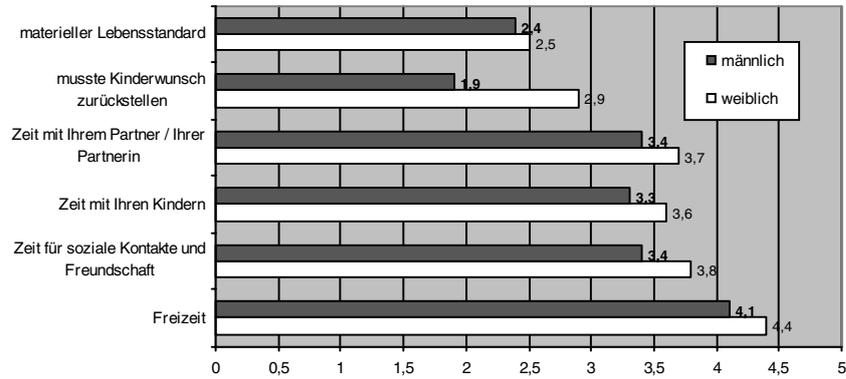
Im Vergleich der beiden Führungsgruppen - Professoren und NPO-Leitungskräfte - wird der Weg in die Leitungsposition von den weiblichen Professoren eher als schwierig und reich an Entbehrungen empfunden, während dies für die männlichen Professoren weniger zutrifft. Im Nonprofit-Bereich ist es tendenziell eher umgekehrt. Die weiblichen Leitungskräfte empfinden den Weg in die Führungsposition im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eher weniger schwierig und verlustreich. Dieser Trend setzt sich auch hinsichtlich der Einschätzung der direkten Belastung am Arbeitsplatz fort. So zeigen die Ergebnisse der Befragung "Wissenschaftskarriere & Gender", dass die weiblichen Professoren in einem deutlich stärkeren Maße als ihre männlichen Kollegen unter Symptomen von Stress und Überarbeitung leiden. (Abb. 17)

Von den befragten NPO-Leitungskräften fühlte sich jeder Dritte bei der Tätigkeit sehr angespannt und unter hohem Zeitdruck. Allerdings sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der empfundenen Belastungen deutlich weniger bei NPO-Führungskräften ausgeprägt als bei der Vergleichsgruppe der Professoren. Frauen in NPO-Führungsposition geben häufiger als ihre männlichen Kollegen an, während des Berufsalltags angespannt zu sein und somit unter Stress zu stehen. Bei allen anderen von uns abgefragten Items wurde von Männern und Frauen die Situation am Arbeitsplatz gleich empfunden.

5. Zusammenfassung

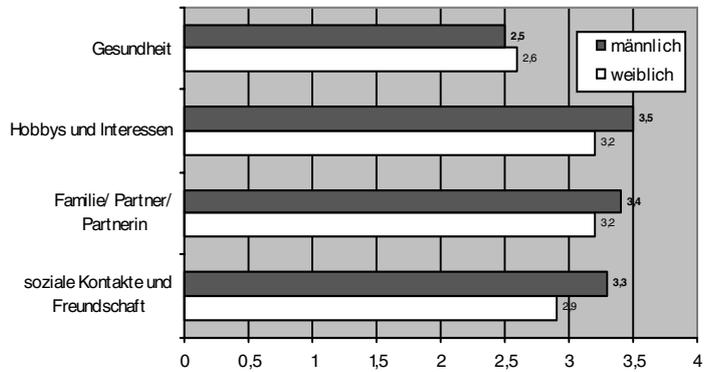
Die Ergebnisse der beiden Umfragen "Wissenschaftskarriere & Gender" sowie "Bürgerschaftliches Engagement und Management" vermitteln ein interessantes und in einzelnen Aspekten so nicht erwartetes Bild von Berufsmotiven, dem beruflichen Alltag sowie den Verzichterlebnissen von Männern und Frauen in Führungspositionen in zwei sehr unterschiedlichen Bereichen. Festzuhalten ist zunächst, dass diejenigen Männer und Frauen, die Führungspositionen erreichen, sich in Herkunft, Ausbildung sowie Durchsetzungsvermögen ziemlich ähnlich sind. Insofern spielt Gender auf den ersten Blick keine Rolle. Ein solides in der Mittelschicht verankertes Elternhaus mit überdurchschnittlichem Bildungsniveau, eine hochwertige berufliche Ausbildung sowie ein möglichst stringenter Karriereweg sind Faktoren, die den Weg in eine Führungstätigkeit erleichtern und als Grundvoraussetzungen anzusehen sind. Auch hinsichtlich der Motivation, eine Führungsposition in der Universität oder im Nonprofit-Bereich anzu-

Abb. 14: Verzicht für die wissenschaftliche Karriere
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



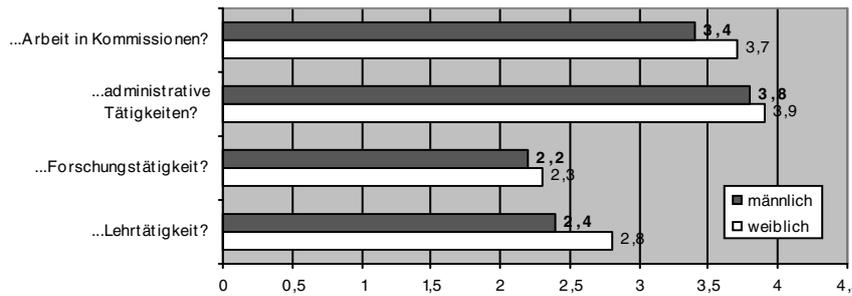
Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (Wika)

Abb. 15: Verzicht für die NPO-Karriere
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



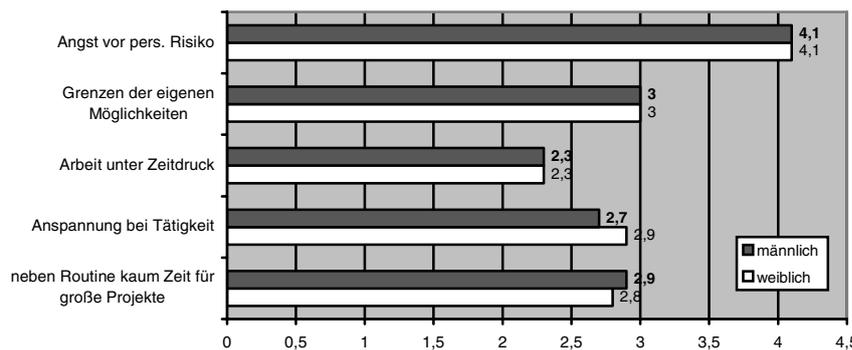
Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management

Abb. 16: Stress am Arbeitsplatz Professoren
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



Quelle: Wissenschaftskarriere & Gender (Wika)

Abb. 17: Stress am Arbeitsplatz NPO-Führungskräfte
Mittelwert auf einer Skala von 1 ("war mir unwichtig") bis 5 ("war mir sehr wichtig")



Quelle: Bürgerschaftliches Engagement und Management (BEM)

streben, unterscheiden sich Männer und Frauen nicht wesentlich. Bereichsspezifisch jeweils unterschiedlich gefärbt, ist es stets das Spezifische des Arbeitsbereichs, das zur Berufstätigkeit gerade in der Universität oder aber im Nonprofit-Sektor motiviert.

In beachtlichem Maße unterschiedlich sind jedoch die Kontextbedingungen und insbesondere die familiäre Situation von männlichen und weiblichen Führungskräften. Frauen in Führungspositionen in der Universität wie im Nonprofit-Sektor sind eher kinderlos als ihre männlichen Kollegen. Sie sind auch häufiger unverheiratet und alleinstehend als ihre männlichen Kollegen.

Aber auch die beiden Bereiche sind unterschiedlich. Vor allem lassen sich klare Unterschiede zwischen Professoren und männlichen Führungskräften im Nonprofit-Sektor hinsichtlich ihrer Position zu Familie und Kindern festhalten. Während der männliche Professor eher dem klassischen Familienbild nahezustehen scheint, nehmen männliche Führungskräfte im Nonprofit-Sektor eine eher zurückhaltende Position gegenüber Ehe, Familie und somit auch Kindern ein. Insofern scheint es in Deutschland für Frauen in Führungspositionen im Nonprofit-Sektor noch schwieriger zu sein, eine anspruchsvolle berufliche Tätigkeit mit Ehe und Familie zu vereinbaren. Dies ist insofern ein interessantes Ergebnis, als der Nonprofit-Bereich in einen weitaus größeren Umfang als die Universität von Frauenerwerbstätigkeit geprägt wird. De facto waren es hier die Frauen, die - vor allem in den Bereichen Soziale Dienste und Gesundheitswesen - die Professionalisierung vorgebracht haben. Gleichzeitig finden sich in Führungspositionen im Nonprofit-Sektor nicht selten Männer, die einem eher post-materialistischen bzw. sog. liberalen Lebensstil zugeneigt sind. Gerade diese Männer lehnen jedoch ein Mehr an Verantwortung infolge von Familiengründung und Kindern zunehmend ab. Insofern haben es Frauen mit Kindern oder Kinderwunsch im Nonprofit-Sektor eher noch schwerer eine Führungsposition einzunehmen als in der Universität. Im Ergebnis ist somit festzuhalten: Vom Ziel der "Geschlechtergerechtigkeit" sind wir im universitären wie im Nonprofit-Bereich in Deutschland noch weit entfernt.

Literatur:

- Alber, Jens 1995: Soziale Dienstleistung. Die vernachlässigte Dimension vergleichender Wohlfahrtsstaatsforschung, in: Bentele, Karlheinz/Reissert, Berndt/Schettkat, Ronald (Hrsg.): Die Reformfähigkeit von Wohlfahrtsstaaten, Frankfurt: Campus: 277-293
- Bischoff, Sonja 1999: Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland, Köln: Wirtschaftsverlag Bachem
- Daly, Mary 2000: *The Gender Division of Welfare*, Cambridge: Cambridge Univ. Press
- Ellwein, Thomas 1992: *Die deutsche Universität. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart*, Frankfurt: Hain
- ETAN (European Commission, Working Group on Women and Science) 2000: *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Luxemburg: European Commission Publications
- Fischer, Cornelia/Freise, Matthias, 2001: Der Deutsche Juristinnenbund - Geschichte, Struktur und rechtspolitische Arbeitsschwerpunkte, in: Zimmer, Annette / Weßels, Bernhard (Hrsg.): *Verbände und Demokratie in Deutschland*, Opladen: Leske+Budrich: 209-233
- Frantz, Christiane 2005: *Karriere in NGOs. Politik als Beruf jenseits der Parteien*, Wiesbaden: VS
- Fuchs, Hans-Werner/Reuter, Lutz R. 2000: *Bildungspolitik in Deutschland*, Opladen: Leske+Budrich
- Giddens, Anthony, 1997: *Jenseits von Rechts und Links*, Frankfurt: Suhrkamp Verlag
- Huisman, Jeroen 2003: *Higher education in Germany. CHEPS - higher education monitor. Country Report*, Enschede: CHEPS
- IAB 2006: *Kurzbericht: Frauen in Führungspositionen*, Ausgabe Nr. 2
- Katzenstein, Peter 1997: *Policy and Politics in West Germany*, Philadelphia: Temple Univ. Press (darin: Kapitel 7: University Reform: 296-348)
- KMK (Kultursministerkonferenz) 2000: *The Education System in the Federal Republic of Germany*, Bonn: KMK
- Krimmer, Holger/Zimmer, Annette 2004: *Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland*, in: *Zeitschrift für Frauen und Geschlechterforschung: Themenschwerpunkt: Simply the Best - Frauen in der Wissenschaft*, 21. Jg. Heft 4, S. 18-33
- Krüger, Petra 2005: *Geschlechter(un)ordnungen im ehrenamtlichen Engagement?* In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 22 Jg., Heft 2/3: 147-159
- Lange Chris 2005: *Frauen als Beschäftigte in den Wohlfahrtsverbänden*, in: *Kontlenga, Sandra et al (Hrsg.): Arbeiten im Dritten Sektor*, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag: 98-115
- Lind, Inken 2004: *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*, Bielefeld: Kleine Verlag
- Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette 2004: *Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen*, in: *Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Wiesbaden: VS 590-596
- Notz, Gisela 2004: *Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit*, in: *Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Wiesbaden: VS: 420-428
- OECD 2004: *Die Politik der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland*, verfügbar unter: www.bmsfsj.de

Ostner, Ilona, 1993: Slow motion: Women, work and the family in Germany, in: Lewis, Jane (Hrsg.): Women and Social Policies in Europe, Edgar Elgar: 92-115

Priller, Eckhard/Zimmer, Annette 2006: Dritter Sektor: Arbeit als Engagement, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 12: 17-24

Sachße, Christoph 2003: Mütterlichkeit als Beruf, Münster: Votum Verlag

Schmidt, Manfred G. 2005: Sozialpolitik in Deutschland, Wiesbaden: VS-Verlag

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.), 2005: Bericht über die allgemein bildenden Schulen in Ganztagsform in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland - 2002 und 2003, Bonn

Statistisches Bundesamt 2004: Datenreport 2004, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung

Statistisches Bundesamt 2001: Hochschulstandort Deutschland 2001, Anhang Tabelle 14.1, Hochschulstandort Deutschland 2003: 35, beide Publikationen erhältlich unter www.destatis.de, aktuellste Zahlen erhältlich unter: www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab8.php

Stecker, Christina 2004: State, Economy and Nonprofits: Does the Third Sector Change Gender Structures?, in: Zimmer, Annette/Stecker, Christina (Hrsg.): Strategy Mix for Nonprofit Organisations, New York: Kluwer: 247-284

Thränhardt, Dietrich, 1990: Bildungspolitik, in: Beyme, Klaus von/Schmidt, Manfred G. (Hrsg.): Politik in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag: 177-202

Vinken, Barbara 2001: Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos, München: Piper Verlag

Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana 2004: Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur, Bielefeld: Kleine Verlag

Willems, Ulrich 2001: Bedingungen, Elemente und Effekte des politischen Handelns der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Zimmer, Annette / Weßels, Bernhard (Hrsg.): Verbände und Demokratie in Deutschland, Opladen: Leske+Budrich: 77-105

Zimmer, Annette/Priller, Eckhard 2004: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel, Wiesbaden: VS-Verlag

Kontakt und Information

Prof. Dr. Annette Zimmer
Schlossplatz 7
48149 Münster
Tel: (0251) 8325325
Fax: (0251) 8329356
zimmean@uni-muenster.de

Franka Hesse

Die Geschlechterdimension von "Social Software" am Beispiel von Weblogs

Weblogs - Neue Gestaltungsmöglichkeiten im Internet

Unter der Bezeichnung "Social Software" rücken zunehmend Programme in den Fokus der Forschung, die den Nutzer/-innen die aktive Gestaltung des Internet ermöglichen. Entsprechende Anwendungen (z. B. Usenet) und ihre Nutzung gibt es schon seit den Anfangsjahren des Netzes und sie haben stets Hoffnungen auf verbesserte Beteiligungschancen befördert (vgl. Rheingold 1994; Möller 2004). Schien sich das World Wide Web mit der Diffusion des Netzes jedoch zu einem reinen Abrufmedium zu entwickeln, so trägt nun die Entstehung neuer Angebote wie Wikis¹ und plattformgestützter Web-communities² dazu bei, dass es zunehmend als "Plattform, auf der sich die Nutzer aktiv selbst einbringen können" genutzt wird (Fisch/ Gscheidle 2006, 435). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang auch die zumeist auch als Internettagebücher bezeichneten Weblogs³. Weblogs oder Blogs sind häufig aktualisierte Webseiten mit individuellen Einträgen, deren be-

sonderes Merkmal die Reihenfolge der Beiträge ist: Aktuelle Einträge stehen an oberster Stelle, ältere folgen in umgekehrt chronologischer Reihenfolge. Weblogs können von Einzelpersonen und Gruppen geführt werden. Es handelt sich dabei nicht nur um eine einfache Möglichkeit, im Netz zu publizieren: Features wie RSS-Feed⁴, Trackbacks⁵ und Blogrolls⁶ fördern die Vernetzung von Weblogs. Zudem besteht für Leser/-innen häufig die Möglichkeit, Beiträge in einem Weblog direkt zu kommentieren.

Als neue Kommunikationsform im World Wide Web sind Weblogs seit Ende der 90er Jahre zu beobachten und haben, befördert durch die Angebote von Weblog-Portalen, eine rasante Ausbreitung erfahren. Technorati⁷ gab am 22.9.2006 die Zahl der indexierten Blogs mit 54,7 Millionen an. Nach Umfragen des Pew Internet & American Life Project (2004) bloggen in den USA bereits acht Millionen Menschen, 32 Millionen lesen regelmäßig Blogs.

1 Webseiten-Sammlungen, die von den Benutzer/-innen nicht nur gelesen, sondern auch geändert werden können.

2 Beispielsweise MySpace, YouTube (Video) oder De.li.cio.us (Bookmarks).

3 Der Ausdruck "Weblog" ist ein Kunstwort aus "Web" und "Logbuch".

4 RSS ist ein universelles Format zum Austausch von Dateien. Von vielen Blogs können so genannte "RSS-Feeds" bestellt werden: Wird der Inhalt erneuert, wird er direkt im RSS-Format empfangen.

5 Eine Funktion, mit der Weblogs Informationen durch einen automatischen Benachrichtigungsdienst untereinander austauschen können.

6 Eine Liste der von der/dem Autor/-in gern gelesenen Blogs.

Neue Beteiligungschancen für Frauen

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist besonders der hohe Frauenanteil unter den Weblog-Autor/-innen von Interesse. So bloggen in den USA mehr Frauen als Männer, allerdings sind sie unter den Autor/-innen der häufig besuchten und gut verlinkten Blogs nicht entsprechend ihres Anteils vertreten (Perseus 2003, 2005). Innerhalb der Blogosphäre verteilen sich die Aufmerksamkeiten sehr ungleich: Eine relativ kleine Anzahl von Weblogs vereint eine große Zahl eingehender Links auf sich, während die überwiegende Mehrheit wenig verlinkt ist und zumeist nur von Freund/-innen oder Bekannten der Autor/-innen gelesen wird (Shirky 2003). Auch unterliegt die Wahrnehmung der Blogosphäre sowohl in den Massenmedien als auch der Forschung Aufmerksamkeitsökonomien, die hinsichtlich der soziodemographischen Struktur einen Gender-Gap zeigen. Frauen scheinen an der Produktion und Gestaltung dieser neuen Öffentlichkeiten im Internet nicht beteiligt zu sein (vgl. Herring u.a. 2004a, Mortensen 2004). Androzentrische Selbstverstärkungseffekte bei der Verlinkung der viel besuchten Blogs führen zu einer Marginalisierung der Textproduktion von Frauen (vgl. Ratliff 2004). Auch werden die Ausdrucksformen einer bestimmten Gruppe, gebildeter weißer Männer, favorisiert: Obwohl die Inhalte von Weblogs an der Grenze zwischen privaten und öffentlichen Äußerungen angesiedelt sind, hat sich in der Forschung bereits die Unterteilung in private Blogs, so genannte Online-Tagebücher, und Blogs mit öffentlichen Themen, Filter- und Knowledge-Blogs, etabliert (vgl. Herring u.a. 2004a, 2004b). Während die meisten Blogs dem Typ des Online-Tagebuchs zuzuordnen sind, sind die häufig besuchten und gut verlinkten Blogs (A-Blogs) im Allgemeinen Filter-Blogs; Autor/-innen von Filter-Blogs sind zumeist männlichen Geschlechts (ebd.).

Die demographische Struktur der bundesdeutschen Blogosphäre

In einem Projekt⁸ an der Ruhr-Universität Bochum unter der Leitung von JProf. Dr. Cilja Harders werden Inhalte von Weblogs hinsichtlich ihrer Implikationen für die Schaffung neuer Öffentlichkeiten im Internet und die politische Beteiligung von Frauen untersucht. Zugleich leistet das Projekt einen Beitrag zu einer Bestandsaufnahme der Struktur der bundesdeutschen Blogosphäre. Schätzungen gehen mittlerweile von ca. 400.000-500.000 deutschsprachigen Weblogs aus (Schmidt 2006). Gaben in 2005 noch 1,2 % der Internet-Nutzer/-innen an, ein Weblog zu führen (BBDO 2005), so liegt ihr Anteil derzeit schon bei 2,45 %

(Fisch/ Gscheidle 2006). Insgesamt ist die Datenlage jedoch aufgrund der dynamischen Entwicklung der Blogosphäre unsicher. Die deutschsprachige Blogosphäre scheint im Vergleich zu den USA und anderen europäischen Ländern von eher geringer Größenordnung zu sein.

Inhaltsanalytisch wurde im Bochumer Projekt eine Zufallsauswahl von Weblogs (n=464) hinsichtlich ihres Bezugs zu tagesaktuellen und allgemeinen politischen Themen untersucht.

Die Stichprobe wurde auf der Grundlage eines Datensatzes des Weblog-Verzeichnisses Blogstats, der uns von der Firma Blogg.de zur Verfügung gestellt wurde, gezogen. Blogstats erfasst sämtliche deutschsprachigen Weblogs, die entweder die Server weblogs.com, blo.gs oder blogg.de an "pingen". Als Untersuchungszeitraum wurden die Monate August und September 2005 ausgewählt, in denen mit der Bundestagswahl ein politisches Ereignis als Bezugspunkt im Inland bestand. Die Inhaltsanalyse gab Aufschluss über den Anteil weiblicher Autor/-innen und die Unterschiede zwischen den von Männern und Frauen verfassten Weblogs bezüglich der Häufigkeit inhaltlicher Bezüge zu politischen Themen.

Für die deutsche Blogosphäre ist ein hoher Frauenanteil (weiblich 66,1 %, männlich 33,9 %), zu konstatieren, der auf die große Zahl bloggender Teenager zurückzuführen ist, während bei den erwachsenen Autor/-innen das Geschlechterverhältnis annähernd paritätisch ist (vgl. Hesse/Harders 2006)⁹. Eine stetig zunehmende Anzahl von Mädchen und jungen Frauen nutzt das Internet um eigene Inhalte der Öffentlichkeit zugänglich zu machen¹⁰.

In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse mit Geschlecht und Alter der Autor/-innen der Weblogs der Top-100 Liste des Blog-Verzeichnisses Blogstats, also den am häufigsten verlinkten deutschsprachigen Blogs (A-Blogs) an einem Tag in dem betrachteten Zeitraum verglichen¹¹.

Es zeigten sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der soziodemographischen Struktur: Während 66,1 % der Weblog-Autor/-innen der Stichprobe weiblichen Geschlechts sind, liegt der Frauen-Anteil bei den von Einzelpersonen geführten A-Blogs im selben Zeitraum bei nur 29,8 %. Auch hinsichtlich der Altersstruktur zeigen sich deutliche Unterschiede: Während Teenager 46,1 % des Samples ausmachen, sind es bei den von Einzelpersonen geführten Weblogs der Top 100 nur 1,8 %.

Diese Ergebnisse bestätigen Einschätzungen der Medien bezüglich des "Grundrauschens": Es ist von weiblichen Teenagern geprägt, die immerhin 39 % des Bochumer Samples ausmachen, während sich unter den gut verlinkten Blogs der Top 100 zum gewählten Zeitpunkt gerade ein Blog eines weiblichen Teenagers findet.

Inhaltliche Unterschiede hinsichtlich der Bezüge

7 Eine Internet-Suchmaschine speziell für Weblogs mit Sitz in San Francisco, USA

8 Das Projekt wird im Rahmen des HWP-Fachprogrammes "Chancengleichheit" vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

9 Insgesamt konnten für 78 % des Samples (362 Autor/-innen) sowohl Altersgruppe als auch Geschlecht bestimmt werden.

10 Studien zur deutschsprachigen Blogosphäre, deren Samples auf Selbstrekrutierung der Befragten beruhten, zeigen einen deutlich geringeren Frauenanteil (vgl. Schmidt/Wilbers 2006; Abold 2005). Auch in der ARD/ZDF-Online-Studie gaben mehr männliche als weibliche Befragte an, Weblogs zu nutzen. (Fisch/Gscheidle 2006, 436)

11 Einen besonderen Dank an Jan Schmidt (Bamberg), der uns eine Liste der Blogstats Top 100 vom 17.8.2005 zur Verfügung gestellt hat.

Literatur

- BBDO Germany GmbH (2005): Corporate Blogging. Online: http://www.bbdo.de/de/home/presse/aktuell/20050/12_05_2005_-_aktuelle.html (8.9.2005)
- Fisch; Martin; Gscheidle, Christoph (2006): Onliner 2006: Zwischen Breitband und Web 2.0- Ausstattung und Nutzungsinnovation. Ergebnisse der ARD/ZDF-Online- Studien 1997 bis 2006. In: Media Perspektiven 8/2006, S. 431-440.
- Harders, Cilja; Hesse, Franka (2006): Partizipation und Geschlecht in der deutschen Blogosphäre". In: femina-politica 2/2006 "Geschlecht in der politischen Kommunikation" (im Erscheinen)
- Harders, Cilja (2004): Das Netz als Medium der Politik: Virtuelle Geschlechterverhältnisse zwischen neuen Öffentlichkeiten und alten Spaltungen, in: Kahlert, Heike; Kajatin, Claudia (Hg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern. Frankfurt, New York, S. 215-238
- Herring, Susan C.; Kouper, Inna; Scheidt, Lois Ann; Wright, Elija L. (2004a): Women and children last: The discursive construction of weblogs. In: Gurak, Laura u.a. (Hg.): Into the blogosphere: Rhetoric, community, and culture of weblogs. Online: http://blog.lib.umn.edu/blogosphere/women_and_children.html (15.6.2005)
- Herring, Susan C.; Inna, Scheidt, Lois Ann; Wright, Elija L. (2004b): Bridging the gap: A genre analysis of weblogs. Proceedings of the Thirty-seventh Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS-37). Los Alamitos: IEEE Press. Online: <http://www.blogninja.com/DDGDD04.doc> (15.6.2005)
- Hurrelmann, Klaus, Linssen, Ruth; Albert, Matthias; Quellenburg, Holger (2002): Eine Generation von Egotaktikern? Ergebnisse der bisherigen Jugendforschung. Deutsche Shell (Hg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt a. M., S. 3-52
- Lang, Sabine (2004) Politik-Öffentlichkeit-Privatheit. In: Rosenberger, Siglinde K.; Sauer, Birgit (Hg.): Politikwissenschaft und Geschlecht. Wien, S. 65-81
- Möller, Erik (2004): Die heimliche Medienrevolution - Wie Weblogs, Wikis und freie Software die Welt verändern. <http://medienrevolution.dpunkt.de/files/Medienrevolution-1.pdf> (1.5.2006)
- Mortensen, Torill (2004): Personal Publication and Public Attention,. In: Gurak, Laura u.a. (Hg.): Into the blogosphere: Rhetoric, community, and culture of weblogs. Online: <http://blog.lib.umn.edu/blogosphere/> (1.5.2006)
- Perseus Development Company (2003): The Blogging Iceberg. <http://www.perseus.com/blogsurvey/iceberg.html> (12.6.2005)
- Perseus Development Company (2005): The Blogging Geyser. Online: <http://www.perseus.com/blogsurvey/geyser.html> (16.6.2005)
- Pew Internet and Life Project (2005): The State of Blogging. Online: http://www.pewinternet.org/pdfs/PIP_blogging_data.pdf (15.7.2005)
- Proximity Germany GmbH (2005): Corporate Blogging - Chancen für den Dialog. Hamburg. Online: <http://www.bbdo.de/de/home/studien.download.Par.0035.Link1Download.File1Title.pdf>
- Ratliff, Clancy (2004): Whose Voices Get Heard? Gender Politics in the Blogosphere. Online: <http://culturecat.net/node/303> (16.6.2005)
- Reichmayr, Ingrid (2005): Weblogs von Jugendlichen als Bühnen des Identitätsmanagements. Eine qualitative Untersuchung. In: Schmidt, Jan; Schönberger, Klaus; Stegbauer, Christian (Hg.): Erkundungen des Bloggens. Sozialwissenschaftliche Ansätze und Perspektiven der Weblogforschung. Sonderausgabe von kommunikation@gesellschaft, Jg. 6. Online-Publikation: http://www.soz.unifrankfurt.de/K.G/B8_2005_Reichmayr.pdf
- Howard Rheingold (1994): Virtuelle Gemeinschaften: Soziale Beziehungen im Zeitalter des Computers., Bonn/Paris.
- Schmidt, Jan (2006): "Doch eine Million deutsche Blogs?" <http://www.bamberg-gewinnt.de/wordpress/archives/548>
- Schmidt, Jan; Wilbers, Martin (2006): Wie ich blogge?! Erste Ergebnisse der Weblogbefragung 2005. Berichte der Forschungsstelle "Neue Kommunikationsmedien", Nr. 06-01. Bamberg. Online: <http://www.fonk-bamberg.de/pdf/fonkbericht0601.pdf>. (11.5.2006)
- Schmidt, Jan (2005): Praktiken des Bloggens: Strukturierungsprinzipien der Online-Kommunikation am Beispiel von Weblogs. In: Berichte der Forschungsstelle "Neue Kommunikationsmedien", Nr. 05-01. Bamberg. <http://www.bamberg-gewinnt.de/wordpress/wp-content/pdf/PraktikenDesBloggens.pdf> (20.7.2004)
- Schneekloth, Ulrich (2002): Demokratie, ja - Politik, nein? Einstellungen Jugendlicher zur Politik. In: Deutsche Shell (Hg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt a.M., S. 9-138
- Shirky, Clay (2003): Power laws, weblogs, and inequality. http://www.shirky.com/writings/powerlaw_weblog.html (14.6.2005)
- Siedschlag, Alexander (2003): Politologische Annäherungen an die digitale Demokratie - Ein Kommentar zum Forschungsstand. In: Rogg, Arne (Hg.): Wie das Internet die Politik verändert. Einsatzmöglichkeiten und Auswirkungen. Opladen (11.5.2006)
- Sifry, David (2006): State of the Blogosphere, August 2006. <http://www.sifry.com/alerts/archives/000436.html> (22.09.2006)
- Unger, Frank (2005): Die Blogosphäre - Inhaltliche Strukturen deutschsprachiger Weblogs. Eine Analyse von publizistischen Potenzialen und thematischen Schwerpunkten. Unveröff. Magisterarbeit. <http://neuronal.twoday.net/files/magisterarbeit> (1.9.2005)
- Winker, Gabriele; Drüeke, Ricarda; Sude, Kerstin (2004): Neue Öffentlichkeiten durch frauenpolitische Netze im Internet? In: Kahlert, Heike; Kajatin, Claudia (Hg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt, New York, S. 239-257

Kontakt und Information

Gender Blogging,
Projektleitung: Dr. Cilja Harders
Juniorprofessur für
Geschlechterforschung mit
dem Schwerpunkt
Politikwissenschaft,
Ruhr-Universität Bochum
Projektdurchführung: Dipl.
Soz.-wiss. Franka Hesse

Information:
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/ggp/genderblogging.htm>
Franka.Hesse@rub.de

Iris Osterloh-Trittmann, Claudia Hornberg

Chancen und Grenzen der Telemedizin für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation

Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen im deutschen Gesundheitssystem ist eine Verknüpfung zwischen den frauenspezifischen Besonderheiten bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen (H-K-E) und telemedizinischen Versorgungsangeboten in der kardiologischen Rehabilitation notwendig.

Zu diskutieren ist, ob auf diesem Wege den Erkenntnissen der aktuellen Frauengesundheitsforschung zu H-K-E entsprochen werden kann. Frauenspezifische Besonderheiten bei H-K-E sind für den gesamten Krankheits- und Versorgungsverlauf ein relevantes Kriterium (Kuhlmann & Kolip 2005). Internationale Studien belegen, dass "die Akutsymptomatik des Herzinfarktes neben dem akut einsetzenden Brustschmerz durch Geschlechtsunterschiede in der Begleitsymptomatik charakterisiert ist" (Löwel et al. 2002, S. 34). Frauen klagen häufig über Übelkeit und Erbrechen sowie ausstrahlende Schmerzen in den Rücken oder Kieferschmerzen. Sie sind bisher allerdings unzureichend über ihr spezifisches Beschwerdebild informiert, so dass eine verzögerte Arztkonsultation sowie Fehleinschätzungen der MedizinerInnen zu einer höheren Prähospitalsterblichkeit von Frauen führt (Löwel et al. 2002). Außerdem werden Frauen seltener invasiv diagnostiziert und die nicht-invasive Diagnostik hat aus vielfältigen Gründen eine teilweise geringere Aussagekraft als bei Männern (Tillmann et al. 2002, Abrogast & Sechtem 2002). Ob dies mit dem höheren Alter der Frauen zum Erkrankungszeitpunkt, ihrem komplexen Beschwerdebild und Risikoprofil oder ihren vielfältigen Komorbiditäten zusammenhängt, wird konträr diskutiert. Der Krankheitsverlauf älterer Frauen ist neben den bio-medizinischen Besonderheiten auch durch ihre spezifische Lebenssituation mitbestimmt, da ältere Frauen häufig alleine leben und im Notfall keine Hilfe im häuslichen Umfeld aquirieren können (Moebus 2003). Es erkranken jedoch auch immer mehr junge Frauen an H-K-E und auch deren Sterblichkeit ist wesentlich höher als bei jungen Männern. Die aufgeführten Unterschiede im Krankheitsverlauf von Frauen setzen sich in unterschiedlichen Rehabilitationsverläufen fort.

Die kardiologische Rehabilitation stellt als lebenslang begleitendes Versorgungskonzept ein zentrales Handlungsfeld für telematisch unter-

stützte Versorgungsangebote dar. Unter dem Blickwinkel der Versorgung wird dieser Aspekt innerhalb des Gesundheitssystems derzeit nicht hinreichend beachtet.

Unter besonderer Berücksichtigung der sozialen Rolle von Frauen stellt sich die zentrale Frage, ob telematisch unterstützte Angebote dazu beitragen können, eine strukturelle Verbesserung der Versorgung für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation zu erreichen, um eine Inanspruchnahme und kontinuierliche Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen zu optimieren.

Ausgangslage

Die aktuelle Lage im deutschen Gesundheitswesen ist durch Kostendruck aufgrund mangelnder Einnahmen sowie steigenden Wettbewerbs und zunehmende Spezialisierungs- und Zentralisierungstendenzen gekennzeichnet, die eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Versorgung fördern, aber auch gefährden können (Rosenbrock & Gerlinger 2004). Zudem verursachen Informationsverluste zwischen den Versorgungsebenen nicht selten Über-, Unter- und Fehlversorgungen, die durch transparentere Kommunikationsstrukturen verbessert werden könnten. Eine weitere Herausforderung ist, dass die Prävalenz chronischer Krankheitsverläufe, die wesentlich durch die demografische Entwicklung mit bedingt ist, kontinuierlich zunimmt. Indem der Gesetzgeber integrierte telematisch unterstützte und vernetzte Versorgungsmodelle, die einen kontinuierlichen Behandlungsprozess unterstützen, einführt, will er diesen Defiziten entgegenwirken (Ramming 2004).

Die in der geschlechtsspezifischen Forschung ermittelten Geschlechterdifferenzen können sowohl ein Maßstab für Qualität, als auch für Effektivität in der Versorgung sein (Kuhlmann & Kolip 2005). Damit Frauen und Männer bedarfsgerecht versorgt werden können, "ist eine gendersensible Analyse der Gesundheitsversorgung zwingend notwendig" (a.a.O., S. 143, vgl. auch Hurrelmann & Kolip 2002, Jahn 2002).

Internationale wissenschaftliche Studien zu H-K-E belegen, dass es in allen Stadien der Erkrankung geschlechtsspezifische Unterschiede gibt (Vaccarino et al. 1999, 2005, Dehler & Bisig 2002). Sie

werden bislang in Deutschland nicht systematisch in der Versorgung berücksichtigt. Mögliche Ursachen hierfür sind, dass frauenspezifische Besonderheiten in der Pathogenese von H-K-E, psychosozialen Faktoren von Frauen zum Erkrankungszeitpunkt sowie ihre spezifische Form der Symptomwahrnehmung bisher nicht geschlechtsspezifisch für die Gesundheitsberichterstattung erhoben und ausgewertet werden. Demzufolge liegen für die Behandlung von Frauen mit HKE keine evidenzbasierten frauenspezifischen Behandlungsleitlinien vor. Dies gilt auch für die kardiologische Rehabilitation, die erst seit wenigen Jahren unter dem Blickwinkel geschlechtsspezifischer Fragestellungen erforscht wird (Worringen & Zwingmann 2001).

Aus gesundheitswissenschaftlicher Perspektive ist eine Erweiterung der Sichtweise um die Genderfrage unmittelbar mit einer interdisziplinären und komplexen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit verbunden. Besonders die Frauengesundheitsforschung setzt ein dynamisches Verständnis von Gesundheit und Krankheit voraus, welches eng an die Lebensbedingungen und -phasen von Frauen gekoppelt ist: Sowohl medizinische als auch soziale, psychologische, ökonomische und politische Faktoren werden mit der gesundheitlichen Situation von Frauen in Zusammenhang gestellt (Kuhlmann & Kolip 2005). Dabei wird die Genderforschung von dem Grundgedanken dominiert, "dass die Geschlechterrollen von Männern und Frauen soziale Kategorien sind" (Bargfrede et al. 2004, S. 519). Besonders fokussiert wird die soziale Rolle von Frauen und Männern in den Zielsetzungen der Rehabilitation, bei denen die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit im Vordergrund steht (Worringen & Zwingmann 2001a). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die spezifische Lebenslage von Frauen neben der Erwerbsarbeit sehr stark durch die Ausübung der Haus- und Familienarbeit geprägt ist. Diese wird in der Rehabilitationsforschung aber bisher nur unzureichend berücksichtigt (Grande et al. 2002b, Maschewsky-Schneider et al. 2003, Worringen et al. 2001b).

Für die Gesundheitswissenschaften sind H-K-E für das Versorgungssystem bedeutsam, da:

- sie an der Spitze der Morbiditäts- und Mortalitätsstatistiken stehen, was gleichzeitig ihre gesundheitsökonomische Bedeutung erklärt.
- sie in allen Phasen des Krankheitsverlaufs erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen, die eine Anpassung der Versorgungsstrukturen erforderlich machen.

Für die Gesundheitswissenschaften ist ein weiterer relevanter Aspekt der Genderforschung, dass im Sinne der Salutogenese (Antonovsky 1997) durch einen geschlechtersensiblen Blickwinkel

gezielter erforscht werden kann, was Frauen und Männer gesund hält. Da Frauen und Männer sich jeweils anders gesund oder krank fühlen, könnte eine salutogenetische Sichtweise mit geschlechtsspezifischer Differenzierung wesentlich zu einer Verbesserung der Versorgungsangebote für Frauen mit HKE beitragen (Maschewsky-Schneider 1997).

Im Kontext von H-K-E lässt sich ein impliziter Androzentrismus nachweisen, der nicht der speziellen Lebenssituation von Frauen mit diesem Krankheitsbild entspricht. Diese Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres biologischen Geschlechts wird unter dem Begriff "Yentl-Syndrom" diskutiert (Kolip & Hurrelmann 2002). Es muss eine originäre Aufgabe der Gesundheitswissenschaften sein, einen interdisziplinären, gendersensiblen und gesundheitsfördernden Zugang zur Versorgung von Frauen mit H-K-E zu eröffnen und Forschungserkenntnisse in die Praxis einzuführen.

Neben der gesundheitswissenschaftlichen Relevanz der Thematik sind auch gesundheitskommunikative Aspekte hierzu von entscheidender Bedeutung: Die Entwicklung unserer Gesellschaft hin zur Informations- und Kommunikationsgesellschaft ist mit dem Begriff 'Wissensgesellschaft' eng verbunden. Innerhalb des Gesundheitssystems haben sich in diesem Kontext die Begriffe "Telematik" und "Telemedizin" etabliert.

Telematik impliziert die grundlegenden Bereiche der modernen Wissensgesellschaft (wie Information, Kommunikation und Technologie) und verbindet diese miteinander. Unter Telemedizin versteht man das Einbringen medizinischer Leistungen mit Hilfe der Gesundheitstelematik und charakterisiert damit eine Medizin ohne physischen Kontakt zwischen Arzt und Patient (Grätzel von Grätz 2004b). Eine vernetzte Kommunikationsstruktur in der Telemedizin führt zur Transparenz der Behandlungsschritte und ermöglicht somit einen kontinuierlichen, sektorenübergreifenden und interdisziplinären Versorgungsprozess.

Die Rolle der Gesundheitskommunikation wird in diesem Beitrag primär unter dem Aspekt der Anwendung interaktiver Medien im Kontext telematisch unterstützter integrierter Versorgungsangebote betrachtet. In diesem Zusammenhang überwinden moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) Schnittstellen und Informationsbarrieren. Sie können dazu beitragen, die Kommunikation vielversprechend zu verbessern und zu mehr Effizienz und Qualität in der Versorgung beitragen. Werden patientenorientierte Telematikanwendungen gezielt eingesetzt, bietet sich die Chance, PatientInnen aktiv in den Versorgungsprozess einzubinden (Forum Info 2000) und ein vom BMGS definiertes vorrangiges Gesundheitsziel: "Gesundheitliche Kompetenz erhöhen,

Patientensouveränität stärken" zu unterstützen (BMGS 2003).

Die telemedizinischen Versorgungsangebote für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation zielen darauf, durch interaktive Medien Defizite in der Nachsorge zu verbessern. Durch ihren Einsatz werden räumliche Distanzen überwunden. Patientinnen, Leistungsanbieter und Kostenträger können über Telefon und Internet miteinander kommunizieren und agieren (Eysenbach 2001). Durch die technischen Möglichkeiten in der mobilen Datenübertragung werden Zugangsbarrieren zu Versorgungsangeboten und Versorgungsbrüche abgebaut.

Da die Prävalenz alter Frauen mit chronischen H-K-E aufgrund der demografischen Entwicklung kontinuierlich zunimmt (Härtel 2002a), sind telemedizinische Dienstleistungen neben der ökonomischen und medizinischen auch unter dem Blickwinkel ihrer sozialen Relevanz für Frauen zu sehen. Sie können und müssen in vielfältiger Hinsicht den Bedürfnissen und Lebenslagen von Frauen angepasst werden. So z. B. ermöglichen moderne Technologien, dass Menschen mit eingeschränkter Mobilität im häuslichen Umfeld betreut werden. Medial gesteuerte Kommunikationswege im Gesundheitssystem tragen somit dazu bei, die Lebensqualität der PatientInnen zu optimieren: Sie können zielgruppenspezifisch und Ressourcen schonend auf den steigenden Versorgungsbedarf chronisch kranker Menschen ausgerichtet werden.

Außerdem bieten moderne IuK allen Beteiligten im Gesundheitswesen vielfältige Möglichkeiten, sich gezielt zu informieren. Trotz defizitärer Qualitätsstandard internetbasierter Gesundheitsinformationen (Schmidt-Kaehler 2004) zeigt sich aber, dass bessere Informationsmöglichkeiten zu einem größeren Wissen über Gesundheit und Krankheit in der Bevölkerung führen und somit Chancen für eine verbesserte Arzt-Patienten-Kommunikation bieten (Tautz 2002). Inwieweit der Bedarf an frauenspezifischen Gesundheitsinformationen zu H-K-E im Rahmen der kardiologischen Rehabilitation von Bedeutung ist, wird im Laufe der Ausführungen noch diskutiert.

Stand der Wissenschaft

Frauenspezifische Besonderheiten bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Dass Frauenherzen anders schlagen als Männerherzen, ist keine neue Erkenntnis (Regitz-Zagrosek 2004). Dennoch wird dieses Wissen - wie eingangs erwähnt - bisher weder in der deutschen Versorgungsforschung standardisiert berücksichtigt und somit wissenschaftlich und klinisch erfasst, noch in die Versorgungspraxis umgesetzt.

Die Bedeutung von H-K-E wurde bei Frauen lange Zeit unterschätzt, obwohl sie eines der wesentlichen Gesundheitsprobleme darstellen. Sie sind bei Frauen (53 %) stärker an der Gesamtsterblichkeit als bei Männern (43 %) beteiligt (BMFSFJ 2002, S.113). Obwohl H-K-E ein vorrangiges Problem älterer Frauen sind, zeigt sich bei jüngeren Frauen eine signifikante Zunahme der Erkrankungsrate, sodass die Thematik auch innerhalb der Gruppe der Frauen altersabhängig differenziert betrachtet werden muss. Außerdem äußern sich H-K-E in verschiedenartigen Krankheitsmanifestationen. Deshalb konzentriert sich die vorliegende Arbeit auf die zwei häufigsten Erscheinungsformen: die koronare Herzkrankheit (KHK) und die chronische Herzinsuffizienz.

Epidemiologische Studien belegen, dass in Deutschland sowie in den meisten Industrieländern H-K-E die häufigsten Todesursachen ausmachen. Insgesamt sterben "in Deutschland jährlich 240.000 Frauen ... an Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems" (Landtag Nordrhein-Westfalen 2005, S. 185). Sie bilden in den hohen Altersgruppen bei Frauen die Haupttodesursache (BMFSFJ 2002). Epidemiologisch interessant ist, dass trotz des allgemeinen leichten Rückgangs der Herzinfarktsterblichkeits- und -erkrankungsrate in der Bevölkerung, bei jungen Frauen eine signifikante Zunahme der Herzinfarktsterblichkeit zu verzeichnen ist. Diese Inzidenzzunahme betrifft hauptsächlich Frauen im Alter zwischen 35 und 54 Jahren, die rauchen und stark übergewichtig sind (Löwel et al. 2002, Kuhlmann & Kolip 2005).

Bei genauerer Betrachtung der Herzinfarktsterblichkeit von Frauen fällt auf, dass ihre Mortalitätsrate gegenüber Männern in der Prähospitalphase (40,1 %) besonders hoch ist, gefolgt von der Sterblichkeit am ersten Tag nach einem Herzinfarkt (39,2 %) und einer deutlich geringeren 28-Tage-Überlebensrate (12,0 %) (Härtel 2002b). Begründet wird dies damit, dass ältere Frauen häufiger allein leben und niemand erste Hilfe leistet bzw. anfordern kann (Moebus 2003). Vielfach zeigen Frauen ein als "atypisch" bewertetes Beschwerdebild, welches zu einer Fehlversorgung führen kann (Kuhlmann & Kolip 2005). Als weitere Ursache für die höhere Sterblichkeitsrate bei Frauen sind häufigere altersbedingte Komorbiditäten (wie Diabetes mellitus Typ 2, Fettstoffwechselstörungen) zu nennen, die die Überlebenschancen nach einem Herzinfarkt deutlich reduzieren (Härtel 2002a, Löwel et al. 2002, Kuhlmann & Kolip 2005).

Die Frauen selbst sind nur unzureichend über "ihr" Beschwerdebild bei ischämischen Herzerkrankungen informiert und aufgeklärt (Kuhlmann & Kolip 2005). Demzufolge setzt die diagnostische Handlungskette und Therapie häufig verzögert

ein. Da Frauen ein komplexeres Risikoprofil für ischämische Herzerkrankungen aufweisen, sollte ein Ziel der krankheitsspezifischen Frauengesundheitsforschung auf dem Gebiet der H-K-E darin gesehen werden, neben den biomedizinischen Daten auch die psychosozialen Faktoren derart zu erfassen, dass eine Evaluation der Ergebnisse zu konkreten frauenspezifischen Versorgungsansätzen führt. Dies ist speziell für die kardiologische Rehabilitation von hoher ökonomischer Bedeutung, da sie als lebensbegleitender Prozess über alle Versorgungsebenen zu verstehen ist.

Frauen in der kardiologischen Rehabilitation

Die aktuelle Studienlage zur Situation von Frauen in der kardiologischen Rehabilitation veranschaulicht, dass in Deutschland das standardisierte Rehabilitationsprogramm für die Lebenslage vieler Frauen zu starr ist (Grande et al. 2002a, Mittag & Horres-Sieben 2001). Bisher scheint eine Benachteiligung von Frauen in strukturierten Rehabilitationsmaßnahmen nachgewiesen zu sein, da es nur vereinzelt Ansätze für frauenspezifische Rehabilitationsprogramme gibt (Mittag et al. 2000). Obwohl die kardiologische Rehabilitation auf einem ganzheitlichen Ansatz beruht, ist die Praxis primär medizinisch-somatisch ausgerichtet (Grande et al. 2002a). In der kardiologischen Akutphase der Rehabilitation ist dieses Vorgehen ohne Zweifel als positiv zu bewerten, da es hier vorrangig um eine Stabilisierung der vitalen Herzfunktionen geht. Jedoch "ist ohne konsequente Fortführung der dort begonnenen Maßnahmen im Rahmen einer ambulanten Behandlung mit einem dauerhaften Erfolg nicht zu rechnen, und die dadurch verursachten Kosten wären nicht zu rechtfertigen" (Schuler & Hambrecht 1998, S. 1237). Im weiteren Rehabilitationsprozess und insbesondere in der lebenslangen kardiologischen Nachsorge spielen sowohl für jüngere als auch für ältere Frauen psychosoziale Faktoren für die aktive Teilnahme an Rehabilitationsangeboten eine wesentliche Rolle. Frauen wünschen sich mehr psychische und soziale Unterstützung, und "scheinen ... mehr Erwartungen im Bereich Erholung und Entlastung zu haben" (Grande et al. 200a, S. 54). Angesichts ihrer Vielfachbelastungen ziehen Frauen eine stationäre Rehabilitation der ambulanten oder teilstationären Form vor (Mittag & Horres-Sieben 2001). Auf der psychischen Ebene steht bei den Frauen der Wunsch nach Hilfe zum Abbau von Ängsten und der Steigerung des Selbstwertgefühls sowie der Wunsch nach emotionaler Unterstützung durch MitpatientInnen und TherapeutInnen im Vordergrund. Frauen scheinen eher eine emotionsbezogene und gesprächsorientierte Form der Krankheitsbewältigung zu bevorzugen, um ihr seelisches Gleichgewicht wiederzufinden (Grande

et al. 2002a). Die rehabilitative Versorgung berücksichtigt die Bedürfnisse von Frauen und "die nicht delegationsfähige Mehrfachrolle der Frau" (Mittag et al. 2000, S. 68) bisher nicht. So nehmen Frauen Rehabilitationsmaßnahmen weniger in Anspruch und brechen diese häufiger ab, weil sie sich allein für die Familie und den Haushalt verantwortlich fühlen (Bürger 2001).

Neben sozialen Faktoren beeinflusst auch der Gesundheitszustand rehabilitationsbedürftiger Frauen deren Inanspruchnahmeverhalten. Ihre Entscheidung gegen eine Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen wird durch das höhere Lebensalter einschließlich einer komplexeren Komorbidität und demzufolge einer geringeren Belastungsfähigkeit beeinflusst (Bürger 2001).

Hauptgründe sind Angst vor körperlicher Überbeanspruchung und Erschöpfungszuständen sowie vor Schmerzen (Mittag et al. 2000). Im kardiologischen Nachsorgeverhalten zeigt sich dies in einer geringeren Teilnahmequote von Frauen in ambulanten Herzsportgruppen, die "durch die Bewegungstherapie dominiert wird" (Keck & Budde 1998, S. 398).

Die Datenlage signalisiert die geringe Eignung bestehender Rahmenbedingungen und Strukturen der kardiologischen Rehabilitation für frauenspezifische Bedürfnisse und Lebenslagen, so dass Frauen aufgrund ihrer psychosozialen Belastungen langfristig kaum von den Rehabilitationsmaßnahmen profitieren können. Bisher "fehlen in Deutschland zuverlässige Daten über den Rehabilitationserfolg bei Frauen" (MFJFG 2000, S. 191). So sind eindeutige Schlussfolgerungen nicht möglich.

Die kardiologische Rehabilitation sollte jedoch flexibler auf die psychosozialen Bedürfnisse von Frauen eingehen, damit Frauen die gleichen Chancen auf eine kontinuierliche und erfolgreiche Rehabilitation haben wie Männer (Mittag & Horres-Sieben 2001, Karof & Röseler 1997).

Telemedizinische Anwendungen in der kardiologischen Rehabilitation von Frauen

Die Anwendungen der Telemedizin bieten ein innovatives Feld, um zunehmendem Kostendruck im Gesundheitswesen zu begegnen und die steigende Zahl chronisch kranker Menschen in einer alternden Gesellschaft optimaler und effektiver zu versorgen. Da "zwischen 20 und 40 % der Leistungen im Gesundheitswesen auf Datenerfassung und Kommunikation entfallen" (Paland & Riepe 2005, S. 623), ist eine Verbesserung dieses Leistungsspektrums aus Gründen der Qualitätsverbesserung, der Kostensenkung und der Optimierung der Schnittstellenproblematik als oberstes Ziel für eine patientenorientierte Versorgung zu sehen. Eine Unterstützung der Kommunikation

durch neue IuK bringt für alle Beteiligten im Gesundheitswesen Vorteile, wenn sie zweckmäßig eingesetzt wird (Berger & Partner 1997). Lauterbach und Lindlar (1999) bezeichnen die Telemedizin als "Enabling Technology" und bringen damit zum Ausdruck, dass erst durch die Möglichkeiten der Telemedizin bereits vorhandene Potentiale in der Gesundheitsversorgung umgesetzt werden können. Somit stellt sich die Frage nach deren Bedeutung für die PatientInnen. Neben der erwarteten Qualitätsverbesserung, Effizienzsteigerung und Kostenreduktion soll die Telemedizin auch zu einer stärker patientenorientierten Versorgung beitragen (ZTG 2001). Patientenzentrierte Versorgungsangebote basieren auf integrierten Versorgungskonzepten, die eine kontinuierliche und Sektoren übergreifende Betreuung anstreben. Dies ist nur möglich, wenn die dafür erforderlichen Daten systemweit, jedoch zweckgebunden und patientenbestimmt, verfügbar gemacht werden können (Kramme 2003). Zudem muss sich die Relevanz telemedizinischer Anwendungen neben medizinischen und ökonomischen Anforderungen auch an sozialen Zielen messen lassen. "Ihre erfolgreiche Nutzung hängt davon ab, inwieweit die Anwendungen bedarfsgerecht entwickelt werden, also Versorgungsprozesse gleichermaßen für Anbieter, Beschäftigte und Patienten vereinfachen" (Fretschmer & Hartmann 2002, S. 114).

In der kardiologischen Rehabilitation sollen telemedizinische Anwendungen Zugangsbarrieren abbauen, eine bessere Koordination der Versorgung ermöglichen, das Krankheitsselfmanagement der PatientInnen fördern und eine stärkere Fokussierung der Sekundär- und Tertiärprävention unterstützen. So sollen die Metaziele "Qualitätssteigerung" und "Kostenreduktion" im Gesundheitswesen forciert werden. Die technologischen Möglichkeiten der Telemedizin stellen sicher, dass Behandlungen und Beratungen in der kardiologischen Nachsorge im häuslichen Umfeld geleistet werden können. Somit können sowohl Frauen, die aufgrund ihres hohen Alters und ihres schlechten Gesundheitszustandes eine kardiologische Nachsorge nicht in Anspruch nehmen, als auch Frauen, die weniger mobil oder in die Haus- und Familienarbeit eingebunden sind, über telemedizinische Dienstleistungen versorgt werden. Telemedizinische Versorgungsangebote bieten somit eine Chance für eine gendergerechte Versorgung von Frauen in der kardiologischen Rehabilitation, da durch die Überwindung räumlicher und zeitlicher Distanzen bisherige Nachteile aufgrund des sozialen Geschlechts teilweise reduziert werden können.

Für die Frauen selbst eröffnet sich durch eine gesicherte telemedizinische Zuwendung eine Verbesserung ihrer Lebensqualität, da durch die engma-

schige Erfassung medizinischer und gesundheitsrelevanter Daten, die wesentlich komplexere kardiologische Beschwerdesymptomatik von Frauen spezifisch dargestellt wird und demzufolge eine zeitnahe Therapie ermöglicht.

Telemedizinische Dienstleistungen können die Teilnahme von Frauen an der kardiologischen Rehabilitation erleichtern, da sie flexibler auf ihre psycho-sozialen Belastungen reagieren können. Grundsätzlich führen telemedizinische Versorgungsangebote zu einer veränderten Arzt-Patienten-Beziehung und fordern sowohl von PatientInnen als auch von BehandlerInnen, sich neu mit den moralischen Prinzipien der Medizinethik auseinander zu setzen (vgl. Krohs 2004, Jörlemann 2000).

Chancen telemedizinischer Versorgungsangebote für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation

Mit der Zielsetzung einer Qualitätsverbesserung durch telemedizinische Angebote in integrierten Versorgungskonzepten ist die Frage verbunden, inwieweit sie die spezifischen Besonderheiten und Bedürfnisse von Frauen in der kardiologischen Rehabilitation berücksichtigen. Integrierte Versorgungskonzepte (wie Disease Management Programme (DMP)), bieten durch eine strukturierte, Sektoren übergreifende Versorgung, die sich an medizinischen Standards und evidenzbasierten Behandlungsleitlinien orientiert, die Chance, durch telemedizinische Anwendungen leicht zugängliche und partizipative Versorgungsangebote für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation zu etablieren.

Bisher zielen die integrierten Versorgungsangebote der gesetzlichen Krankenversicherungen auf unterschiedliche Gruppen chronisch Kranker, ohne die Genderfrage zu berücksichtigen (Kuhlmann & Kolip 2005). Die bisherigen Diagnose- und Behandlungsschritte sind auf Männer im mittleren Lebensalter ausgerichtet, sodass Frauen eine für ihre Bedürfnisse qualitativ schlechtere und weniger effiziente Versorgung erhalten. Für eine Verbesserung der kardiologischen Rehabilitation von Frauen ist es wünschenswert, dass Versorgungsangebote eingeführt werden, die sich zielgruppenspezifisch an den Erkenntnissen zu den frauenspezifischen Besonderheiten orientieren (Kuhlmann & Kolip 2005).

Deshalb sollen an dieser Stelle die Chancen und Grenzen telemedizinischer Versorgungsangebote im Hinblick auf eine frauengerechte kardiologische Rehabilitation diskutiert werden. Wie bereits erwähnt, will die Telemedizin hohe Qualitätsstandards erreichen. Daher muss sie Bestandteil der Diskussion über die Möglichkeiten einer frauengerechten Versorgung sein. In der Versor-

gungsforschung ist mittlerweile bekannt, dass Qualität und Effizienz unmittelbar mit der Geschlechterfrage verknüpft sind (Kuhlmann & Kolip 2005). Neue Instrumente in der Versorgung müssen sich deshalb an der Geschlechterfrage messen lassen, wenn sie zu einer evidenzbasierten Medizin beitragen wollen.

Telemedizinische Anwendungen in integrierten Versorgungskonzepten haben durch ihre vernetzten Kommunikationsstrukturen die Möglichkeit die Lebenssituationen von Frauen teilweise zu berücksichtigen. Sie ermöglichen eine Versorgung im häuslichen Umfeld (ZTG 2001). Dies entspricht noch nicht einer frauenspezifischen Versorgung auf evidenzbasiertem Niveau, kann aber durch eine geschlechterdifferenzierte Evaluation dazu beitragen, bio-medizinische und psycho-soziale Besonderheiten von Frauen zu erkennen. Auf dieser Basis können frauenspezifische Behandlungsleitlinien und Rehabilitationsangebote entwickelt werden. Um die aktuellen telemedizinischen Angebote dahingehend zu diskutieren, ob sie für Frauen in der kardiologischen Rehabilitation geschlechterangemessen sind, wird im folgenden Kapitel aufgrund der bisher gewonnenen Erkenntnisse in der Rehabilitationsforschung das Kriterium der "Bedarfsgerechtigkeit" definiert und für telemedizinische Komponenten in der kardiologischen Rehabilitation geprüft.

Bedarfsgerechtigkeit telemedizinischer Versorgungsangebote

Eine bedarfsgerechte Versorgung von Frauen ist primär anhand der Erwartungen, die sie selbst an die kardiologische Rehabilitation haben, zu definieren. Frauen wünschen sich, "Rehabilitationsziele gemeinsam zu formulieren, eine altersentsprechende und abwechslungsreichere Bewegungstherapie, eine Termingestaltung, die auf die Belange von (Haus-) Frauen Rücksicht nimmt, mehr Gesprächsangebote sowie soziale Unterstützung durch die Gruppe" (a.a.O., S. 83). Grande et al. (2002a) konnten in ihrer Rehabilitationsstudie feststellen, dass zwischen den Zielsetzungen der ÄrztInnen und PatientInnen häufig erhebliche Diskrepanzen liegen, die auf Kommunikationsdefizite zurückzuführen sind. Telemedizinische Versorgungsangebote, die auf vernetzten Kommunikationsstrukturen basieren, können zu einem verbesserten Informationsaustausch zwischen PatientInnen und ÄrztInnen führen (Ramming 2004). So können Zieldefinitionen und Angebote gemeinsam besprochen und individuell der jeweiligen Lebenssituation der Frau angepasst werden. Für den Rehabilitationserfolg ist es wichtig, dass die PatientInnen an einer für sie geeigneten Rehabilitationsmaßnahme teilnehmen, da erwartet wird, dass sie aktiv mitarbeiten (Altenhöner et al.

2003). "Eine geeignete Motivation zur Mitarbeit erscheint insbesondere dann gegeben, wenn hinsichtlich der Rehaziele zwischen Therapeuten und Patienten eine Erwartungskongruenz besteht" (Schott et al. 2002, S. 143).

Auf welche Weise die telefonische Disease Management Beratung und das kardiologische Telemonitoring Potentiale für eine bedarfsgerechte Versorgung für Frauen sind, wird im Nachfolgenden dargelegt.

Telefonische Disease Management Beratung

Eine bedarfsgerechte Rehabilitation für Frauen impliziert eine individuelle, personenspezifische Beratung, die flexibel gestaltet werden kann. Die telefonische Disease Management Beratung nimmt dieses Kriterium auf und unterstützt den Wunsch von Frauen nach gesprächsorientierten und flexiblen Rehabilitationsangeboten (Scharnhorst 2003).

Die Vorteile der individuellen telefonischen Beratung für Frauen sind größtenteils durch die Telekommunikation selbst bestimmt. Kommunikation über das Telefon ist sowohl im privaten, als auch im professionellen Kontext eine akzeptierte Form der zwischenmenschlichen Interaktion, die mittlerweile auch über Mobiltelefone überall und jederzeit von allen Bevölkerungsschichten praktiziert werden kann. Ein wesentlicher Vorteil der telefonbasierten Gesundheitsberatung ist somit ihre niedrige Zugangsschwelle, die zur Verminderung sozial bedingter Ungleichheiten von Gesundheitschancen beitragen kann (Bürger 2003). Frauen, die in Haus- und Familienarbeit eingebunden sind, aber auch ältere und/oder alleinstehende Frauen, können dieses Angebot problemlos zu Hause in Anspruch nehmen. Außerdem zeichnet sich die telefonische Beratung neben relativ geringen Kosten für Räumlichkeiten und Wege auch durch eine hohe Terminflexibilität und Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Patientinnen aus (Schwarz et al. 2001). Damit ist zusätzlich die Motivation zur Teilnahme an einem Beratungsangebot und die Steigerung der Patientencompliance positiv zu beeinflussen (Scharnhorst 2003).

Schwarz et al. (2001) fanden in einer Nutzerbefragung zum Informationsbedarf zu gesundheitlichen Fragen heraus, dass "vor allem die ständige und schnelle Erreichbarkeit sowie die persönliche Ansprache wichtig" (a.a.O., S. 112) sind. Dies entspricht dem Bedürfnis von Frauen nach emotionaler Unterstützung und dem Wunsch nach Hilfe zum Abbau von Ängsten und der Steigerung des Selbstwertgefühls (Mittag & Horres-Sieben 2001). Besonders positiv bewerteten die NutzerInnen längere Gespräche. Hier konnten sie ihre Patientenkompetenz erweitern, indem Unsicherheiten

reduziert wurden (a.a.O.). In einer Studie des Norddeutschen Verbundes Rehabilitationsforschung zur telefonischen Nachsorge in der kardiologischen Rehabilitation konnte gezeigt werden, dass Frauen die telefonische Disease Management Beratung als geeignete Hilfe empfunden haben, "ihre psychische Befindlichkeit zu stabilisieren" (China et al. 2004b, S. 112).

Dies zeigt, dass eine empathische Kommunikation ohne face-to-face Verständigung zwar verändert, aber durchaus möglich ist, wenn das Personal in Telekommunikation trainiert ist (Currell et al. 2000).

Kardiologisches Telemonitoring

Es spricht vieles dafür, dass Telemonitoring ein bedarfsgerechtes Versorgungsangebot für Frauen darstellt und dadurch deren Versorgungsqualität in der kardiologischen Rehabilitation erhöht. Neben den bereits genannten psycho-sozialen Entlastungen durch die telefonische Betreuung, profitieren Frauen aufgrund ihrer "atypischen Symptome" in besonderer Weise von der zeitnahen Erfassung wichtiger kardiologischer Vitalparameter durch das Telemonitoring (Korb 2005). Bio-medizinische Parameter (wie z. B. pathologische EKG Veränderungen, Abfall der Sauerstoffsättigung, hypertone Blutdruckspitzen) werden messgenau diagnostiziert und übermittelt, so dass nicht-messbare unspezifische Begleitsymptome (wie z. B. Übelkeit und Erbrechen), die frauentypisch sind, sich nicht hemmend auf die Auslösung der diagnostischen und therapeutischen Handlungskette auswirken. Durch die unmittelbare Anbindung an ein medizinisches Callcenter und deren Rückkopplungsmöglichkeiten mit den Patientinnen und weiteren medizinischen Einrichtungen, wird verhindert, dass die frauenspezifische Symptomatik unterschätzt wird. Da im Anschluss an ein Alarmsignal eine telefonische Kontaktaufnahme mit der Patientin zur Ursachenabklärung stattfindet, kann diese außerdem zur Information und Aufklärung der Frauen über das frauenspezifische Beschwerdebild beitragen und ihre Körperwahrnehmung bezüglich kardiologischer Symptome schärfen (a.a.O.).

Im Notfall kann durch eine Optimierung der Prähospitalphase die deutlich erhöhte Letalität von Frauen im Falle eines Herzinfarktes verkürzt werden (Löwel et al. 2002). Wie erwähnt, ist aufgrund der Studienlage zur Letalität von Frauen bei Herzinfarkt davon auszugehen, dass insbesondere ältere und/oder alleinstehende Frauen von der Möglichkeit des kardiologischen Telemonitorings profitieren, da sie zum Erkrankungszeitpunkt keine rettende Hilfe durch Angehörige erfahren (Möbus 2003, Kuhlmann & Kolip 2005). Ebenso werden Frauen, die neben ihrer Herzerkrankung unter

einem Diabetes leiden einen positiven Nutzen aus der Fernüberwachung ziehen. Es ist bekannt, dass DiabetikerInnen aufgrund ihrer eingeschränkten Schmerzempfindungen durch Polyneuropathien (= Nervenschädigungen), Angina pectoris Beschwerden nur schwach oder gar nicht wahrnehmen. Die Folge ist ein so genannter stummer Herzinfarkt, der sowohl eine höhere Akut- als auch Langzeitsterblichkeit aufweist (Löwel et al. 2002). Da Frauen nach der Menopause häufiger einen Diabetes entwickeln (Boscheri & Strasser 2002), der das Herzinfarktrisiko signifikant erhöht, ist davon auszugehen, dass diese Risikopatientinnen ihre Prognose durch das Telemonitoring verbessern können.

Telemonitoring ermöglicht Frauen in der kardiologischen Rehabilitation die Chance auf eine Versorgung, die sowohl ihre medizinische Situation valide registriert und gegebenenfalls frühzeitige Interventionen ermöglicht als auch psycho-soziale Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt.

Es kann festgehalten werden, dass sowohl die telefonische Disease Management Beratung als auch das Telemonitoring wichtige Bestandteile für eine bedarfsgerechte Versorgung von Frauen in der kardiologischen Rehabilitation bilden. Telemedizinische Versorgungsangebote berücksichtigen wichtige Herausforderungen einer frauengerechten Rehabilitation, wie Flexibilität, Information und Beratung zu frauenspezifischen Besonderheiten bei H-K-E, Verbesserung der Diagnostik und Therapie sowie die Möglichkeit, ein Sicherheitsgefühl zu vermitteln. Sie bauen durch ihre ortsunabhängige Verfügbarkeit Zugangsbarrieren für Frauen ab, können jedoch aufgrund ihrer indirekten und distanzierten Form der Versorgung nicht dem Anspruch eines ganzheitlichen frauenspezifischen Rehabilitationsprogramms genügen. Deshalb werden im folgenden Abschnitt die Grenzen und Probleme telemedizinischer Versorgungsangebote diskutiert.

Grenzen und Probleme telemedizinischer Versorgungsangebote

Ein Nachteil telemedizinischer Versorgungsangebote ist, dass die visuelle und nonverbale Kommunikation, ein wesentlicher Bestandteil der verständigungsorientierten zwischenmenschlichen Kommunikation, wegfällt (Bürger 2003). Mögliche Diskrepanzen zwischen dem Inhalt, der Intention und dem Verstehen einer Aussage können in der telematisch gestützten Interaktion häufiger auftreten, da die Sinneswahrnehmungen eingeschränkt sind (Schmidt & Koch 2003). Durch den Wegfall der persönlichen und direkten Arzt-Patienten-Begegnung verändern sich damit auch psycho-soziale Gesprächsanteile. Es besteht unter anderem die Gefahr, dass Technik und messbare

medizinische Werte das medizinische Handeln dominieren und emotionsbezogene Erwartungen, die Frauen an die kardiologische Rehabilitation stellen, weniger beachtet werden (a.a.O.).

Frauen äußern den Wunsch, in Gruppen über ihre Erkrankung zu kommunizieren, um dort die notwendige emotionale Unterstützung zur Krankheitsbewältigung zu erhalten (Grande et al. 2002a, b). Telemedizinische Angebote stoßen hier an ihre Grenzen, da es bisher kein interaktives frauenspezifisches Forum gibt, welches gruppendynamische Effekte, wie soziale und emotionale Unterstützung, berücksichtigt und somit das "echte" Gruppenerlebnis ersetzen kann.

Gruppendynamische Prozesse sind ein wesentlicher Bestandteil der Herzsportgruppen. Bisher entspricht die Programmgestaltung nicht den spezifischen Bedürfnissen herzkranker Frauen (Keck & Budde 1998, Härtel et al. 2003, Kuhlmann & Kolip 2005). Der Wunsch nach einem altersentsprechenden, abwechslungsreicheren und ganzheitlich orientierten Bewegungsansatz erfordert, auf individuelle psychische Bedürfnisse und kardiale Belastungsgrenzen therapeutisch einzugehen. Dies können telemedizinische Angebote nicht leisten. Die technischen Möglichkeiten lassen aber vermuten, dass Bewegungsangebote, die auch auf individuelle Bedürfnisse eingehen können, zukünftig offeriert werden. Aufgrund des fehlenden Gruppeneffektes und der fehlenden face-to-face Kommunikation mit anderen betroffenen Frauen bleibt die Effektivität aufgrund der oben genannten Defizite fraglich.

Im Zusammenhang mit Telemonitoring wird die Befürchtung diskutiert, "dass ein Patient, dem vermittelt wird, dass er kontinuierlich überwacht werden muss, sich als besonders ‚risikobehaftet‘ wahrnehmen könnte" (Schmidt & Koch 2003, S. 109) und demzufolge eine gestörte Symptomwahrnehmung entwickelt. Durch die telefonische Kontaktaufnahme zur Ursachenabklärung soll dies verhindert werden. Telemedizinische Angebote können nur bedingt die Bedürfnisse von Frauen erfüllen, wenn sie nicht zielgruppenspezifisch auf diese zugeschnitten sind. Die bisherigen Ausführungen zeigen primär Vorteile für ältere Frauen in der kardiologischen Rehabilitation, während jüngere Frauen mit Herzerkrankungen in der kardiologischen Rehabilitation wenig Aufmerksamkeit finden (Mittag & Horres-Sieben 2001). Sie stellen jedoch für die Telemedizin eine vielversprechende Patientengruppe dar, um z. B. gezieltere Erkenntnisse über die frauenspezifische Pathophysiologie eines Herzinfarktes zu erhalten und eine geschlechterangemessene Diagnostik, Therapie und Beratung zu ermöglichen. Zur telefonischen Gesundheitsberatung fehlt in Deutschland ein anerkanntes Berufsbild und so-

mit sind auch keine klaren Qualifikationsanforderungen an die Professionalisierung der BeraterInnen festgeschrieben (vgl. Häussler et al. 2002). In der Disease Management Beratung ist zwar die fachliche Qualität durch die verpflichtende Orientierung an evidenzbasierten Erkenntnissen und Leitlinien vorgeschrieben, es fehlen jedoch gesetzliche Vorschriften zu den kommunikativen und psychologischen Beratungskompetenzen oder die Verpflichtung für eine abgeschlossene Berufsausbildung und Erfahrung im Gesundheitswesen. Da Patientenkompetenz aber nur gestärkt werden kann, wenn sich die Beratungskompetenzen an Qualitätskriterien messen lassen können, besteht hier noch dringender Handlungsbedarf (a.a.O.).

Ein wesentliches Defizit der bisherigen telemedizinischen Versorgungsangebote in integrierten Versorgungskonzepten der kardiologischen Rehabilitation ist die mangelnde Berücksichtigung "der Vielzahl von Gesundheitsberufen und ihrer Leistungen" (Kuhlmann & Kolip 2005, S. 181). Eine vernetzte Zusammenarbeit in der telemedizinischen Praxis findet in der Regel fast ausschließlich auf ärztlicher Ebene statt (a.a.O.). PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, PhysiotherapeutInnen, ÖkotrophologInnen oder Sozialversicherungsfachangestellte sind nicht in eine telematische Plattform eingebunden. Dies kann einer frauenspezifischen Versorgung in der kardiologischen Rehabilitation nicht gerecht werden, da nur eine fachübergreifende, multiprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit die bio-medizinischen und psycho-sozialen Besonderheiten von Frauen mit H-K-E berücksichtigen kann. Um auf die Lebenssituationen von Frauen flexibel reagieren zu können, brauchen telemedizinische Versorgungsangebote mehr interdisziplinäre Vernetzungen, um die Inhalte und Ziele der kardiologischen Rehabilitation umzusetzen.

Eine geschlechtsspezifische Auswertung zur Inanspruchnahme telefonischer Disease Management Beratung von 4036 BKK-Versicherten¹ kommt zu dem Ergebnis nahe, dass 18,5 % der akquirierten Frauen und 25,5 % der angeschriebenen Männer dieses Angebot in Anspruch nehmen. Obwohl dieses Ergebnis keine allgemeinen Rückschlüsse auf die Bedarfsgerechtigkeit telemedizinischer Versorgungsangebote für Frauen zulässt, deutet es doch darauf hin, dass Frauen zielgruppenspezifischer und ganzheitlicher angesprochen werden sollten, um ihr Inanspruchnahmeverhalten zu erhöhen.

Effektivität telemedizinischer Versorgungsangebote

Eine systematische Analyse der Wirksamkeit neuer diagnostischer, therapeutischer und rehabilita-

1 Die Autorin bezieht sich auf die Daten einer Akquiseaktion eines Dienstleistungsunternehmens des BKK Bundesverbandes im September 2005, die sie für eine geschlechtsspezifische Auswertung im Rahmen dieser Arbeit genutzt hat.

tiver Interventionsmethoden sowie der Strukturen und Prozesse der medizinischen Versorgung ist eine zwingend notwendige Voraussetzung, um eine wissenschaftlich begründete medizinische Versorgung sicher zu stellen. Um eine Effektivitätsanalyse durchzuführen, sind im Vorfeld der Analyse messbare Kriterien und Ziele festzulegen.

Die Wirksamkeitsanalysen telemedizinischer Anwendungen in der Kardiologie werden zurzeit nach ökonomischen Kriterien und Zielen und nach klinischen Variablen wie Mortalitätsrate und Lebensqualität durchgeführt (Korb & Zugck 2005). Da noch keine Effektivitätsanalysen telemedizinischer Angebote, die deren Wirksamkeit für Frauen bewerten, in der kardiologischen Rehabilitation vorliegen, können lediglich Vermutungen geäußert werden, die sich aus dem Bezug bisheriger Erkenntnisse über frauenspezifische Besonderheiten in der kardiologischen Rehabilitation zu den Möglichkeiten der Telemedizin ergeben.

Studien zur Effektivität des Telemonitorings bei Herzinsuffizienz aus England, USA, Australien und Schweden kommen zu folgendem Ergebnis: Telemonitoring führt nach Korb & Zugck (2005) zu einer signifikanten Abnahme

- der Hospitalisierungsrate (- 55,9 %),
- der Krankenhausverweildauer (- 68,6 %),
- der Häufigkeit kardialer Dekompensationen mit Intensivpflichtigkeit (- 69,7 %),
- der Krankenhauswiederaufnahmerate von Patienten, die mehr als drei Mal im Jahr in stationärer Behandlung waren (- 81 %),
- der Kosten für stationäre Klinikaufenthalte (- 66,1 %) und
- der Kosten für Aufenthalte auf der Intensivstation (- 50,6 %).

Das europaweite TEN-HMS (Trans-European Telecommunications Networks European Homecare-Management System) Projekt konnte durch die Anwendung von Tele-Homecare bei herzinsuffizienten PatientInnen eine Senkung der Mortalität um 40 % nachweisen. Zurückzuführen ist dies auf die erhöhte Behandlungsqualität, insbesondere die bessere Notfallversorgung ("Golden Hour") im Falle eines Herzinfarktes (a.a.O., Grätzel von Grätz 2004c). Die so genannte Wheight Monitoring in Heart Failure (WHARF) Studie, eine randomisiert kontrollierte Studie zur Überprüfung der Effektivität des täglichen Gewichtsmonitorings bei PatientInnen mit fortgeschrittener Herzinsuffizienz, bestätigt ebenfalls eine signifikante Senkung der Mortalitätsrate (Goldberg et al. 2003).

Eine kontrolliert prospektive Studie in Deutschland kommt zu ähnlichen Ergebnissen und belegt außerdem, dass durch die Kombination aus telemedizinischem Monitoring und einem regelmäßigen standardisierten Interview zur Therapie-

steuerung, das Krankheitsselbstmanagement der PatientInnen gesteigert werden konnte sowie eine leitliniengerechte medikamentöse Therapie verbessert wurde (Korb & Zugck 2005).

Frauen in der kardiologischen Rehabilitation profitieren vorrangig durch eine effektivere Notfallversorgung, die ohne zeitliche Verzögerung eingeleitet wird. Telemonitoring kann somit die Lebensqualität von Frauen verbessern, wenn eine Verkürzung der Prähospitalzeit und somit eine Senkung der Letalität erreicht werden kann.

Für die telefonische Disease Management Beratung von PatientInnen mit Koronarer Herzkrankheit (KHK) liegen noch keine Wirksamkeitsanalysen vor, die wissenschaftlichen Ansprüchen genügen (Morfeld & Wirtz 2006), da das DMP für PatientInnen mit KHK erst seit dem Jahr 2004 in die Regelversorgung integriert ist. Das Bundesversicherungsamt (BVA) plant derzeit eine externe Evaluation (Qualitätssicherung) der Wirksamkeit im Hinblick auf ökonomische und medizinische Kriterien sowie eine Auswertung hinsichtlich der Effekte auf die Lebensqualität der TeilnehmerInnen (a.a.O.). Die telefonischen Beratungsprogramme im Rahmen der DMPs werden lediglich auf der Ebene der Krankenkassenverbände überprüft. Hier können sowohl positive ökonomische Effekte als auch eine hohe Patientenzufriedenheit durch verbessertes Krankheitsselbstmanagement nachgewiesen werden. Neben einer statistisch signifikanten Verbesserung der medizinischen Parameter der betreuten PatientInnen, weisen die Programmteilnehmer deutlich seltener und kürzere Krankenhausaufenthalte auf als die Vergleichsgruppe. Dies führt zu spürbaren Einspareffekten bei den Leistungsausgaben. Die Mehrheit der betreuten PatientInnen gibt an, dass sie sich durch die telefonische Beratung kompetent und individuell betreut fühlt. Sie schätzen insbesondere, hier durch fachlich kompetentes Personal bei der Bewältigung individueller Krankheitsprobleme unterstützt zu werden. Persönliche Zuwendung und ungeteilte Aufmerksamkeit spielen eine wesentliche Rolle, um übermitteltes Wissen auch in Können zu transformieren und alltagsbezogen einzusetzen.

Es ist zu vermuten, dass die telefonische Disease Management Beratung bei Frauen eine Verbesserung der Lebensqualität bezogen auf psychosoziale Effekte der individuellen Beratung bewirkt (China et al. 2004b).

Chancen für die Gesundheitsversorgung von Frauen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen durch die Möglichkeiten der Telemedizin

Da eine primäre Aufgabe von Public Health Bemühungen darin besteht, die Primärprävention im Sinne einer gesundheitsfördernden Lebenswelt

und vorbeugender Information und Beratung zu forcieren, können die Möglichkeiten neuer IuK genutzt werden, Frauen systematisch über ihre spezifischen Besonderheiten bei H-K-E aufzuklären (Ose & Hurrelmann 2004).

"Der Frauenanteil unter den Internetnutzern steigt in der Bundesrepublik kontinuierlich" (a.a.O., S. 30) und zeigt die höchste Zuwachsrate bei den über 50-jährigen Männern und Frauen. Deshalb spielt dieses Medium eine zunehmend wichtige Rolle, um Frauen über die Entstehung, Symptomatik und Behandlung von H-K-E zu informieren. Darüber hinaus bietet es auch durch eine interaktive Gestaltung neue Möglichkeiten des interpersonalen Austauschs (z. B. Diskussionsforen, virtuelle Selbsthilfegruppen, Chats, Kontaktaufnahme zu Experten per E-Mail) (Schmidt-Kaehler 2004).

Damit Frauen auf qualitativ hohem Niveau über die Risiken von H-K-E, das frauenspezifische Beschwerdebild und ihre Möglichkeiten der positiven Einflussnahme auf die Erkrankungen informiert werden, sind hochwertige expertengesteuerte Kommunikations- und Informationsangebote eine wesentliche Voraussetzung (Hebenstreit & Güntert 2001). Ein positives Beispiel für die präventiven Möglichkeiten der Telemedizin ist die von KardiologInnen betreute internetbasierte Informationskampagne "Initiative Frauenherz" (www.frauenherz.info.de), die Frauen und ihre Angehörigen gezielt über frauenspezifischen Besonderheiten eines Herzinfarktes, Risiken, Symptome und die Präventionsmöglichkeiten aufklärt (Kuhlmann & Kolip 2005).

Die sich immer mehr etablierenden verhaltenspräventiven e-health-Angebote zur Ernährung, Bewegung, Adipositasprävention und Raucherentwöhnung berücksichtigen nur partiell frauenspezifische Besonderheiten (Kirchgeorg & Haffner 2004).

Die Telemedizin kann den gesamten Behandlungsprozess von der Prävention bis zur Rehabilitation umfassen und bietet Frauen die Möglichkeit, aktiv an einer strukturierten Gesundheitskommunikation über H-K-E teilzunehmen. Dies kann langfristig mit dazu beitragen, dass Verzerrungen in der Sichtweise auf H-K-E aufgelöst werden und Frauen eine geschlechterangemessene Gesundheitsversorgung erhalten.

Herausforderungen für die Zukunft

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die gesundheitspolitischen und gesundheitsökonomischen Ziele einer kosteneffizienteren und qualitativ besseren Versorgung an der Berücksichtigung der Geschlechterfrage nicht vorbei kommen (Kuhlmann & Kolip 2005). Damit frauenspezifische Besonderheiten zukünftig in der kar-

diologischen Regelversorgung berücksichtigt werden, ist zu fordern, dass

1. Geschlechterdifferenzen verpflichtend in Studien zur Gesundheitsforschung berücksichtigt werden,
2. Gesundheitsdaten für eine gendergerechte Gesundheitsberichterstattung geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewertet werden,
3. frauenspezifische Behandlungsleitlinien für H-K-E entwickelt und im Kontext einer evidenzbasierten Medizin angewendet werden,
4. spezifische Rehabilitationsprogramme für Frauen mit Herzerkrankungen eingeführt werden und
5. qualitativ hochwertige mediengestützte Informations- und Kommunikationsangebote sowie verhaltenspräventive Angebote für Frauen mit H-K-E weiter entwickelt und eingesetzt werden.

Fazit

Die Telemedizin bietet Frauen die Chance, ihre Besonderheiten zur Symptomatik, Diagnostik, Therapie und zu sozialen und psychologischen Unterstützungsmöglichkeiten aktiv zu kommunizieren. Zukünftig sollten die gewonnenen Erkenntnisse zu den frauenspezifischen Besonderheiten durch die Möglichkeiten einer vernetzten Kommunikation genutzt werden, um einzelne Bestandteile der kardiologischen Rehabilitation frauengerecht anzubieten oder komplette frauenspezifische Rehabilitationsprogramme zu entwickeln. Somit wird eine effizientere und qualitativ bessere Versorgung für Frauen möglich.

Langfristig können sich telemedizinische Versorgungsangebote in ganzheitlichen und interdisziplinär ausgerichteten Rehabilitationsangeboten für Frauen auch auf die Prävention von H-K-E auswirken. Dies wird der Fall sein, wenn die gewonnenen Erkenntnisse über frauenspezifische Besonderheiten sich nicht mehr alleine "'am schweigenden Geschlecht'" (Bruder-Bezzel 1999, S. 25) orientieren, sondern geschlechtsspezifisch kommuniziert werden. Telemedizinische Versorgungsangebote können die direkte Kommunikation zwischen PatientInnen und TherapeutInnen nicht ersetzen, aber die notwendige Kommunikation über frauenspezifische Besonderheiten fördern.

Grundsätzlich können telematisch unterstützte Versorgungsangebote in der kardiologischen Rehabilitation dazu dienen, Präferenzen und Differenzen im Kontext von H-K-E auch innerhalb der Gruppe der Frauen auf breiter Ebene bekannt zu machen. Insbesondere bei jungen Frauen mit H-K-E existieren noch viele offene Fragen, die durch eine interdisziplinäre und multiprofessionelle Gesundheitskommunikation besser geklärt werden könnten.

Denn "alles Wissen und alle Vermehrung unseres Wissens endet nicht mit einem Schlusspunkt, sondern mit einem Fragezeichen" (Hermann Hesse).

Literatur

- Abrogast, A., Sechtem, U. (2002): Geschlechtsunterschiede im Aussagewert der Diagnostik der KHK. In: Brachmann, J., Medau, H.J. (Hg.): Die koronare Herzkrankheit der Frau. Steinkopf Verlag, Darmstadt, S. 137-147
- Altenhöner, T., Leppin, A., Grande, G., Romppel, M. (2003): Zur Vorhersage der Patienteneinstellung in der kardiologischen Rehabilitation. Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 11(2), S. 49-56
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Deutsche erweiterte Herausgabe: A. Franke. dgvt-Verlag, Tübingen, 222 S
- Bargfrede, A., Pauli, A., Hornberg, C. (2004): Gesundheit: Zur gesundheitlichen Situation von Frauen. In: Becker, R., Kortendiek, B. (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. VS Verlag, Frankfurt, S. 519-528
- Berger, R. & Partner GmbH (1997): Telematik im Gesundheitswesen - Perspektiven der Telemedizin in Deutschland. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und des Bundesministeriums für Gesundheit. München, 162 S
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2002): Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland. Kohlhammer Verlag (2. Auflage), Stuttgart, S.109-122
- BMGS - Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hg.) (2003): gesundheitsziele.de - Forum zur Entwicklung und Umsetzung von Gesundheitszielen in Deutschland - Bericht. Berlin, S. 167-205
- Boscheri, A., Strasser, R.H. (2002): Aktueller Kenntnisstand der KHK bei Frauen: Defizite noch immer vorhanden? In: Brachmann, J., Medau, H.J. (Hg.): Die koronare Herzkrankheit der Frau. Steinkopf Verlag, Darmstadt, S. 37-46
- Bruder-Bezell, A. (1999): Gesellschaftliche Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit. In: Mauthe, J.-H. (Hg.): Krankheit und Geschlecht. Konzepte & Kontroversen. Verlag Wissenschaft & Praxis, Sternenfels, S. 23-37
- Bürger, W. (2001): Gibt es geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei der Inanspruchnahme von medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen? In: Worringer, U., Zwingmann, C. (Hg.): Rehabilitation weiblich - männlich. Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung. Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 55-69
- Bürger, C. (2003): Patientenorientierte Information und Kommunikation im Gesundheitswesen. Reihe: Gesundheits- und Qualitätsmanagement. Deutscher Universitäts-Verlag. Wiesbaden, 415 S
- China, M., Mittag, O., Hoberg, E., Jüres, E., Kolenda, K.-D., Richardt, G., Maurischat, C., Raspe, H. (2004b): Entwicklung und Evaluation eines telefonischen Nachsorgeprogramms in der kardiologischen Rehabilitation: Eine Studie zum Disease Management durch spezialisiertes Pflegepersonal. Abschlussbericht. Lübeck, Institut für Sozialmedizin am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Lübeck), 131 S
- Currell, R., Urquhart, C., Wainwright, P., Lawis, R. (2000): Telemedicine versus face to face patient care: effects on professional practice and health care outcomes. The Cochrane Database of Systematic Reviews, Issue 2. Art. No.: CD002098. DOI: 10.1002/14651858.CD002098
- Dehler, S., Bisig, B. (2002): Unterschiede in der Diagnostik und der Behandlung des Herzinfarktes zwischen Frauen und Männern. In: Bissig, B., Gutzweiler, F. (Hg.): Frau und Herz. Epidemiologie, Prävention und Behandlung der koronaren Herzkrankheit bei Frauen in der Schweiz. Verlag Hans Huber, Bern, S. 225-252
- Eisenbach, G. (2001): Neue Medien in Public Health, Prävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, K., Leppin, A. (Hg.): Moderne Gesundheitskommunikation. Vom Aufklärungsgespräch zur E-Health. Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S. 205-210
- Forum Info 2000 (Hg.) (1998): Telematik-Anwendungen im Gesundheitswesen. Nutzungsfelder, Verbesserungspotentiale und Handlungsempfehlungen. Schlussbericht der Arbeitsgruppe 7 (Gesundheit). Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 172 S
- Fretschmer, R., Hartmann, A. (2002): Der Gesundheitssektor: Stiefkind oder hidden champion der Dienstleistungsgesellschaft? In: Hartmann, A., Mathieu, H. (Hg.): Dienstleistungen in der Neuen Ökonomie. Struktur, Wachstum und Beschäftigung. Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin, S. 100-116
- Goldberg, L.R., Piette, J.D., Walsh, M.N., Frank, T.A., Jaski, B.E., Smith, A.L., Rodriguez, R., Mancini, D.M., Hopton, L.A., Orav, E.J., Loh, E. (2003): Randomized trial of a daily electronic home monitoring system in patients with advanced heart failure: The Weight Monitoring in Heart Failure (WHARF) trial. American Heart Journal, October 2003, S. 705-712
- Grande, G., Leppin, A., Mannebach, H., Romppel, M., Altenhöner, T. (2002a): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der kardiologischen Rehabilitation. Abschlussbericht. Bielefeld: Universität Bielefeld, 210 S
- Grande, G., Leppin, A., Romppel, M., Altenhöner, T., Mannebach, H. (2002b): Frauen und Männer nach Herzinfarkt: Gibt es in Deutschland geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme rehabilitativer Leistungen? Rehabilitation, 41, S. 320-328
- Grätzel von Grätz, P. (2004c): Mein Herz so digital. In: Grätzel von Grätz, P. (Hg.): Vernetzte Medizin. Patienten-Empowerment und Netzinfrastrukturen in der Medizin des 21. Jahrhunderts. Heise Zeitschriften Verlag GmbH & Co KG, Hannover, S. 95-104
- Härtel, U. (2002a): Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems bei Männern und Frauen. In: Hurrelmann, K., Kolip, P. (Hg.): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Verlag Hans Huber, Bern, S. 273-290

- Härtel, U. (2002b): Ist-Analyse Prävalenz der Herz-Kreislauf-erkrankungen bei Frauen in NRW. Gutachten im Auftrag der Enquete-Kommission "Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW". Düsseldorf. PDF zum download unter: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/GBI/I/EK/EKALT/13EK2/aktuelles.jsp>, eingesehen am 15.12.2005
- Härtel, U., Gehring, J., Klein, G. (2003): Untersuchung geschlechtsspezifischer, biomedizinischer und psychosozialer Einflüsse auf den langfristigen Erfolg von Reha-Maßnahmen bei Patienten mit koronarer Herzkrankheit. Schlussbericht Projekt A1 (Erste Förderphase). München: Ludwig-Maximilians-Universität München, 51 S
- Häussler, B., Gehrke, J., Nolting, H.-D. (2002): Der Call-Center-Agent in der Gesundheitsversorgung. *Public Health Forum* 10, 34, S. 25-26
- Hebenstreit, S., Güntert, B. (2001): Qualitätsaspekte der Online-Gesundheitskommunikation. In: Hurrelmann, K., Leppin, A. (Hg.): *Moderne Gesundheitskommunikation. Vom Aufklärungsgespräch zur E-Health*. Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S. 277-289
- Hurrelmann, K., Kolip, P. (2002): *Geschlecht - Gesundheit - Krankheit: Eine Einführung*. In: Hurrelmann, K., Kolip, P. (Hg.): *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit*. Verlag Hans Huber, Bern, S. 13-31
- Jahn, I. (2002): Methodische Probleme einer geschlechtergerechten Gesundheitsforschung. In: Hurrelmann, K., Kolip, P. (Hg.): *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit*. Verlag Hans Huber, Bern, S. 142-156
- Jörleemann, Chr. (2000): *Ethik und Telemedizin. Herausforderungen für die Arzt-Patient-Beziehung*. LIT Verlag, Münster, 152 S
- Karoff, M., Röseler, S. (1997): Flexibilisierung in der kardiologischen Rehabilitation am Beispiel des Königsfelder (Ennepeteler) Modells. *Versicherungsmedizin*, 49 (1), S. 14-19
- Keck, M., Budde, H.G. (1998): Nachsorgeverhalten und soziale Situation von Patientinnen nach stationärer kardiologischer Rehabilitation. *Herz/Kreislauf*, 30 (11), S. 394-399
- Kirchgeorg, M., Haffner, S. (2004): Communities and Monitoring-Werkzeuge. In: Jähn, K., Nagel, E. (Hg.): *e-Health*. Springer-Verlag, Berlin, S. 167-180
- Kolip, P., Hurrelmann, K. (2002): *Geschlecht - Gesundheit - Krankheit: Eine Einführung*. In: Hurrelmann, K., Kolip, P. (Hg.), *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich*. Verlag Hans Huber, Bern, S. 13-31
- Korb, H. (2005): Integrierte Versorgung bei chronischer Herzinsuffizienz: Optionen für die Gesundheitsversorgung von morgen durch die Möglichkeiten der Telemedizin. In: Jäckel, A. (Hg.): *Telemedizinführer Deutschland*. Minerva Verlag, Darmstadt, S. 134-138
- Korb, H., Zugck, C. (2005): Telemonitoring bei akuten und chronischen kardialen Erkrankungen: Effektivität unter klinischen und gesundheitsökonomischen Aspekten. In: Schultz, C., Gemünden, H., Salomo, S. (Hg.): *Akzeptanz der Telemedizin*. Minerva KG, Berlin, S. 61-83
- Kramme, R. (2003): Standortbestimmung Telemedizin. Organisatorische, technische und rechtliche Anforderungen an das Unternehmen Gesundheitswesen. *Krankenhaus Umschau* 1/2003, S. 12-15
- Krohs, U. (2004): *Angewandte Ethik e-Health*. In: Jähn, K., Nagel, E. (Hg.): *e-Health*. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg 2004, S. 331-336
- Kuhlmann, E., Kolip, P. (2005): *Gender und Public Health. Grundlegende Orientierung für Forschung, Praxis und Politik*. Juventa Verlag, Weinheim und München, 256 S.
- Landtag Nordrhein Westfalen (2005): *Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGDG)*. online unter: www.landtag.nrw.de, eingesehen am 15.12.2005.
- Lauterbach, K., Lindlar, M. (1999): *Informationstechnologien im Gesundheitswesen. Telemedizin in Deutschland*. Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, 71 S
- Löwel, H., Müller, J., Heier, M., Thorand, B., Meisinger, Chr., Hörmann, A. (2002): *Frauen und koronare Herzkrankheit: epidemiologische Besonderheiten im Vergleich zu Männern*. In: Brachmann, J., Medau, H.J. (Hg.): *Die koronare Herzkrankheit der Frau*. Steinkopf Verlag, Darmstadt, S. 19-36
- Maschewsky-Schneider, U. (1997): *Frauen sind anders krank. Zur gesundheitlichen Lage der Frauen in Deutschland*. Juventa Verlag, Weinheim und München, 1997, 212 S
- Maschewsky-Schneider, U., Babitsch, B., Ducki, A. (2003): *Geschlecht und Gesundheit*. In: Hurrelmann, K., Laaser, U. (Hg.): *Handbuch Gesundheitswissenschaften*. Juventa Verlag, Weinheim und München, 3. Auflage, S. 357-370
- MFJFG - Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2000): *Gesundheit von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen. Landesgesundheitsbericht 2000. Kapitel 5.1: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der kardiologischen Versorgung und Rehabilitation*. Iögd Bielefeld, S. 181-196
- Mittag, O., Horres-Sieben, B., Maurischat, C., China, C. (2000): *Koronare Herzerkrankungen bei Frauen und Männern: geschlechtsspezifische Unterschiede und Konsequenzen für die Rehabilitation (s-forschung)*. Übersichtsartikel. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 51, S. 62-71
- Mittag, O., Horres-Sieben, B. (2001): *Geschlechtsspezifische Unterschiede in der kardiologischen Rehabilitation: Überblicksarbeit*. In: Worrigen, U., Zwingmann, C. (Hg.): *Rehabilitation weiblich - männlich. Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung*. Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 75-91
- Moebus, S., Sottong, U. (2003): *Analyse und Bewertung der Ursachen für die unterdurchschnittliche Inanspruchnahme der Versorgungseinrichtungen für die Herz-Kreislauf-erkrankungen in NRW durch Frauen*. Essen: Institut für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie, Universitätsklinikum Essen: Gutachten im Auftrag der Enquete-Kommission "Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW". Düsseldorf. PDF zum download unter: <http://www.landtag.nrw.de/portal/>

WWW/GB/1.1/EK/EKALT/13EK2/aktuelles.jsp, eingesehen am 29.12.2005.

- Morfeld, M., Wirtz, M. (2006): Methodische Ansätze in der Versorgungsforschung. Das Beispiel Evaluation der Disease-Management-Programme. Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz, 49, S. 120-129
- Mühlbacher, A., Wiest, A., Schumacher, N. (2001): E-Health: Informations- und Kommunikationstechniken im Gesundheitswesen. In: Hurrelmann, K., Leppin, A. (Hg.): Moderne Gesundheitskommunikation. Vom Aufklärungsgespräch zur E-Health. Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S. 211-223
- Ose, D., Hurrelmann, K. (2004): Mediale Kommunikationsstrategien der Prävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, K., Klotz, T., Haisch, J. (Hg.), Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Verlag Hans Huber, Bern, S. 389-398
- Paland, N., Riepe, C. (2005): Politische Aspekte und Ziele der Gesundheitstelematik. Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz, 48, S. 623-628.
- Priglinger, U., Huber, K. (1999): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beurteilung des kardiovaskulären Risikos. Journal für Kardiologie 6 (8), S. 420-423
- Ramming, J. (2004): Integrierte Gesundheitsversorgung. In: Jähn, K., Nagel, E.: e-Health. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, S.147-151
- Regitz-Zagrosek, V. (2004): Gespräch mit Prof. Dr. med. Vera Regitz-Zagrosek, Berlin. CardioVasc, 2, S. 6-8.
- Rosenbrock, R., Gerlinger, T. (2004): Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung. Kapitel 5: Ausgewählte Steuerungsprobleme des Krankenversorgungssystems. Verlag Hans Huber, Bern, S. 219-260
- Scharnhorst, J. (2003): Bedeutung und mögliche Zukunft telefonischer Nachsorgeprogramme aus Sicht der Krankenversicherungen. Organisation von Call-Centern. Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation, 61, S. 12-20
- Schmidt, S., Koch, U. (2003): Telemedizin aus medizinpsychologischer Perspektive - Der Einfluss von Telematikanwendungen auf die Arzt-Patientenbeziehung. Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 12, S. 105-117
- Schmidt-Kaehler, S. (2004): Patienteninformation Online. Theoretische Grundlagen, Planung und Entwicklung eines Konzeptes für die Patientenschulung in Internet. Verlag Hans Huber, Bern, 120 S
- Schott, T., Iseringhausen, O., vom Orde, A. (2002): Kontinuität und Prozessqualität in der Behandlung der chronischen Herzerkrankung: Der Zugang zur Rehabilitation und die Schnittstelle zum Alltag. Rehabilitation, 41, S. 140-147
- Schuler, G., Hambrecht, R. (1998): Serie: Sekundärprävention der koronaren Herzerkrankung - Die Rolle der Rehabilitation. Deutsches Ärzteblatt 95(20), A1233-A1240
- Schwarz, G., Mieth, I., Dierks, M.-L., Martin, S., Schwarz, F.W. (2001): Ergebnisse und Erfahrungen mit der telefonischen Vermittlung evidenzbasierter Gesundheitsinformationen. Die Ersatzkasse, 3, S. 109-113
- Tautz, F. (2002): E-Health und die Folgen. Wie das Internet die Arzt-Patient-Beziehung und das Gesundheitssystem verändert. Campus Verlag, Frankfurt/New York, 126 S
- Tillmanns, H.H. (2002): Besonderheiten in der interventionellen Kardiologie bei Frauen. In: Brachmann, J., Medau, H.J. (Hg.): Die koronare Herzkrankheit der Frau. Steinkopff Verlag, Darmstadt, S. 165-181
- Vaccarino, V., Parsons, L., Every, N.R., Barron, H.V., Krumholz, H.M. (1999): Sex-Based Differences In Early Mortality After Myocardial Infarction. The New England Journal of Medicine 341 (4), S. 217-232
- Worringen, U., Zwingmann, C. (2001a): Zur Einführung: Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung in Deutschland. In: Worringen, U., Zwingmann, C. (Hg.): Rehabilitation weiblich - männlich. Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung. Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 13-36
- Worringen, U., Benecke, A., Gerlich, C., Frank, S. (2001b): Erfassung von Haus- und Familienarbeit in der Rehabilitationsforschung. In: Worringen, U., Zwingmann, C. (Hg.): Rehabilitation weiblich - männlich. Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung. Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 221-234
- ZTG: Zentrum für Telematik im Gesundheitswesen (2001): NRW. GesundheitsTelematikstrategie. Aufbau einer Gesundheits-Telematikplattform für sektorenübergreifend patientenorientierte Gesundheitsversorgung. Diskussionsentwurf (Version 2.0). online unter: <http://www.ztg.de>, eingesehen am 15.12.2005

Kontakt und Information

Iris Osterloh-Trittmann (BSc)
Zentrum für Telematik im
Gesundheitswesen (ZTG
GmbH)
Campus Fichtenhain 42
47807 Krefeld
Tel: 49 (0) 2151-82073-19
Fax: 49 (0) 2151-82073-30
i.osterloh@ztg-nrw.de

Prof. Dr. Claudia Hornberg
Fakultät für Gesundheitswissenschaften
School of Public Health - WHO
Collaborating Center
Arbeitsgruppe 7: Umwelt und
Gesundheit
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld
Tel: 49 (0) 521-106 4365
Fax: 49 (0) 521 - 106 6492
claudia.hornberg@uni-bielefeld.de

Tagungsberichte

Christine Borryss

Vielfalt in der Unternehmerschaft. Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich

Gelsenkirchen 05/19/2006, organisiert von Andrea D. Bührmann, Katrin Hansen, Martina Schmeink, Aira Schöttelndreier

1. Ziele der internationalen Tagung

Im Rahmen des gemeinsamen Forschungsprojektes der Universität Dortmund und der Fachhochschule Gelsenkirchen mit dem Titel "Vielfalt in der Unternehmerschaft - Facetten des UnternehmerInnenbildes in Deutschland" fand am 19. Mai 2006 im Inkubator-Zentrum in Gelsenkirchen eine internationale Tagung statt. Nach einer ersten Workshop-Tagung im Juni 2005, in der es um die Aufarbeitung des interdisziplinären Forschungsstandes ging, sollte mit der zweiten Tagung der kritische Dialog über historische und aktuelle Diskurse zum weiblichen Unternehmertum angestoßen bzw. weitergeführt werden. Im Mittelpunkt standen der internationale Forschungsstand sowie die Präsentation erster Ergebnisse des Forschungsprojektes. Mit den Beiträgen und Diskussionen internationaler Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen sowie Unternehmerinnen verschiedener Branchen sollte dem Aspekt der Transdisziplinarität Rechnung getragen werden. Insgesamt belief sich die Zahl der TeilnehmerInnen auf ca. 50 Personen aus den unterschiedlichsten Fachgebieten. Der folgende Bericht soll einen kurzen Rückblick über die Beiträge geben und einen Einblick in die Inhalte dieser Tagung ermöglichen.

2. Theoretische Reflexionen zum Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich

2.1 Beiträge im Plenum

Nach der Begrüßung durch die Projektleiterinnen Andrea D. Bührmann (Universität München/Münster) und Katrin Hansen (Fachhochschule Gelsenkirchen) folgte ein Grußwort des Prorektors für Forschung und Entwicklung, Gerd Bittner der Fachhochschule Gelsenkirchen.

Die Einführung in die Thematik erfolgte durch Katrin Hansen. Mit ausgewählten Zitaten unterschiedlicher Personen verwies sie auf die Vielgestaltigkeit des UnternehmerInnenbildes auf loka-

ler und globaler Ebene und eröffnete damit den ersten Teil der Tagung.

Den Auftakt der Veranstaltung übernahm als Key Word Speaker die US-amerikanische Ökonomin Dorothy Perrin Moore (Citadel School of Business Administration). Mit ihrem Beitrag "Careerpreneurs: The 21st Century Strategic Womenpreneurs" machte sie deutlich, welche Kräfte des Wandels auf die Karrieren unternehmerischer Frauen einwirken und betonte die Heterogenität insbesondere weiblichen Unternehmerintums. Von aktuellen und international vergleichenden Studien der Entrepreneurshipforschung ausgehend, stellte sie fest, dass der Übergangsprozess zum Unternehmertum - begleitet von verschiedenen Antriebskräften - in drei Phasen unterteilt werden kann. Phase 1 bezeichnet den "Ausstieg aus dem alten Unternehmen und der Gang ins Entrepreneurship mit gleichzeitiger Suche nach Balance und ökonomischer Sicherheit; in Phase 2 befindet man sich in einer Warteschleife vor einem Schwellenbereich und Phase 3 ist die Phase der kritischen Reflektion und der Abwägung der Möglichkeiten" (vgl. Moore 2006, eigene Übersetzung, Absatz 19). In diesem Zusammenhang konstatierte sie die Vielfalt von Unternehmerinnen und verwies auf sieben verschiedene Karrieretypen. Dabei reicht die Bandbreite von so genannten 'Corporatepreneuren', die vorher angestellt gearbeitet haben und nun den Schritt in die Selbstständigkeit gehen, bis hin zu 'Homepreneuren', die aufgrund der verbesserten Technologien ihre beruflichen und privaten Ziele verwirklichen können, indem sie von zu Hause aus arbeiten. Moore betonte damit, dass nicht alle Unternehmerinnen gleich sind und verwies auf die Vielgestaltigkeit des Unternehmerintums.

Welche Motivation bzw. welcher Energiekern ('energy core') sich dahinter verbirgt, Unternehmerin zu werden, ist Moore zufolge abhängig von individuellen Faktoren, Hintergründen und Umständen.

Obwohl mittlerweile immer mehr Frauen eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen, ist das Interesse an einer Gründung vergleichsweise gering.

Die Gründe dafür sind - ebenso wie die Unternehmerinnen selber - facettenreich und unterschiedlich. So gehen Friederike Welter*, Susanne Kolb* und Leona Achtenhagen** (*Universität Siegen/ **Jönköping International Business School (JIBS), Schweden) davon aus, dass das "in den Medien vermittelte Bild von Unternehmerinnen und Gründerinnen das unternehmerische Engagement von Frauen beeinflusst" (Welter/Achtenhagen/Kolb 2006, Absatz 2). In ihrem Beitrag "Für manche ist es wie eine Geburt" berichtete Welter, welches Bild interregionale deutsche Zeitungen über Gründerinnen und Unternehmerinnen vermitteln. Anhand einer Zeitungsanalyse wurden die Entwicklungen und Veränderungen in der Berichterstattung analysiert. Es stellte sich heraus, dass die verschiedenen untersuchten Zeitungen eine divergierende Anzahl von Artikeln mit Gründerinnen und Unternehmerinnen veröffentlichen. Die vorherrschend männliche Orientierung der Medien zeigte sich sowohl bei der Analyse der Themen als auch der Sprache. Mit der Verwendung vorwiegend maskuliner Begriffe für beide Geschlechter in den Medien kann die Nennung der weiblichen Form als Abweichung verstanden werden, so Welter. In ihrem Fazit richtete sich Welter daher an die Entrepreneurshipforschung, die Gründerinnen und Unternehmerinnen in ihrer Heterogenität begreifen bzw. analysieren soll, und stellte letztlich in Frage, ob die vermeintliche Abweichung zur männlichen Norm von Frauen auch immer eine männliche Vergleichsgruppe erfordert.

Caroline Dangel, Michael-Burkhard Piorkowsky und Thomas Stamm (Universität Bonn) zeigten anschließend "Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbstständigkeit in Europa" auf, indem sie über aktuelle Forschungsergebnisse berichteten. Grundlage dieses Beitrags war die Unterteilung von Selbstständigkeit in drei Gruppen: Haupterwerb (erste oder einzige Selbstständigkeit in Vollzeit), Zuerwerb (erste oder einzige Selbstständigkeit in Teilzeit neben einer nicht auf Erwerb gerichteten Hauptaktivität) und Nebenerwerb (zweite Erwerbstätigkeit als Selbstständige(r) in Teilzeit). Die differenzierte Betrachtung von Frauen und Männern zeigte, dass der Haupt- und Nebenerwerb eher männlich dominiert ist, während mehr Frauen im Zuerwerb tätig sind als Männer.

Martina Schmeink und Aira Schöttelndreier (Fachhochschule Gelsenkirchen/Universität Dortmund) berichteten in Ihrem Beitrag "'Ich mich selbst als Unternehmen?' - Unternehmerinnen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung" über erste Befunde des Forschungsprojektes "Vielfalt in der Unternehmerschaft - Facetten des UnternehmerInnenbildes in Deutschland" (nähere Informationen: www.unternehmerinnen.uni-dortmund.de).

Im Vordergrund standen die Fragen nach dem UnternehmerInnenbild und dem unternehmerischen Selbst. Die Analyse der durchgeführten Interviews bestätigte die These, dass das hegemoniale, männlich geprägte Unternehmerbild Einfluss auf das Selbst- und Fremdbild von UnternehmerInnen nimmt. Weibliche Selbstständige bezeichnen sich selbst ungern als "Unternehmerinnen", obwohl sich die meisten der Befragten offensichtlich unternehmerisch verhalten. Ein Grund dafür, dass die Bezeichnung "Unternehmerin" vorwiegend abgelehnt wird, sehen Schmeink und Schöttelndreier in dem von außen herangetragenem Bild des Unternehmers, wie es Schumpeter einst geprägt hat. Das Schumpetersche Leitbild des 'innovativen Zerstörers' scheint immer noch in den Köpfen verankert zu sein. Daher bezeichnen sich weibliche Selbstständige weniger als "Unternehmerinnen" sondern eher als Freelancer oder Freiberuflerinnen. Sie identifizieren sich demnach kaum mit dem vorwiegend männlich geprägten Bild des Unternehmers.

2.2 Beiträge in den Foren

Nach dem ersten Teil der Tagung bot sich für die Teilnehmer die Möglichkeit zur Auswahl zwischen zwei Foren und einer Diskussionsrunde.

In *Forum 1* beschäftigten sich Arndt Werner, Rosemarie Kay und Peter Kranzusch (Institut für Mittelstandsforschung Bonn) mit dem Thema "Einflussfaktoren auf die Identifikation mit dem Unternehmerbild - eine geschlechtsspezifische Analyse im Kontext deutscher Gründungsmessen". In Ihrem Beitrag zeigten sie Faktoren auf, die für eine Identifikation mit dem UnternehmerInnenbild verantwortlich sind. Darüber kamen sie zu dem Schluss dass sich "Frauen [...] in einem geringeren Maße mit der Unternehmerrolle als Männer" (Werner, Kay, Kranzusch 2006, Absatz 30) identifizieren.

Vartuhi Tonoyan, Robert Strohmeyer und René Leicht (Universität Mannheim) stellten mit dem Thema "Entrepreneurial Potential among Female and Male Employees in Europe" Ergebnisse Ihrer Studie dar. Untersucht wurde das unternehmerische Potenzial von Frauen und Männern in 22 europäischen Ländern. Aus den Ergebnissen der Studie ließ sich erkennen, dass geschlechtsspezifische Abweichungen im unternehmerischen Potenzial bestehen. Weibliche ArbeitnehmerInnen begreifen den Schritt in die Selbstständigkeit schwieriger als männliche Arbeitnehmer. Eine wichtige Frage in diesem Kontext war weiterhin, warum Einzelpersonen - obwohl sie in hohem Grade fähig sind unternehmerisch tätig werden zu können - nicht Willens sind diese Möglichkeit zu verwirklichen. So wurde vermutet, dass eine niedrige Wechselbeziehung zwischen unternehmeri-

schen Potenzialen („entrepreneurial feasibility“) und tatsächlichem unternehmerischen Verhalten („actual self-employment behaviour“) besteht, die der Arbeitsmarktsituation zugeschrieben werden kann.

Felizitas Sagebiel (Bergische Universität Wuppertal) legte mit dem Titel „Geschlecht, Karriere und Familie: Ingenieurinnen in Europa“ ihren Schwerpunkt auf die berufliche Situation von Ingenieurinnen in der Industrie. Im eher männlich dominierten Berufszweig befinden sich Frauen vorwiegend in der Minderheit. Die Situation dieser Frauen und die Auswirkungen dieser Kultur versuchte Sagebiel darzulegen, indem sie den Forschungsstand des Projektes WomEng „Creating Cultures of Success for Women Engineers“ vorstellte (Website: www.womeng.net).

In *Forum 2* verwiesen Claudia Krämer-Gerdes und Ilona Ebbers (Universität Hildesheim) mit ihrem Beitrag über die „Wege in die berufliche Selbstständigkeit - Perspektiven der Gründung und Unternehmensnachfolge durch Frauen aus Hochschulen“ auf universitäre Qualifizierungsangebote. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, wie bei qualifizierten Frauen frühzeitig ggf. schon während des Studiums das Interesse an einer Gründung oder Unternehmensnachfolge geweckt werden kann. Hierzu stellten Krämer-Gerdes und Ebbers das Projekt „Wege in die unternehmerische Selbstständigkeit“ vor. Mit der zugrunde liegenden Annahme, dass keine Person bereits als UnternehmerIn geboren wird, erhalten die Teilnehmerinnen dieses Angebots die Möglichkeit sowohl ihre fachspezifischen Fähigkeiten als auch betriebswirtschaftlichen Qualifikationen zu erhöhen.

Um passende Unterstützungskonzepte für Gründerinnen anbieten zu können, erläuterte Andrea Nispel (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach) die Entwicklung einer Gründerinnentypologie. Mit dem Beitrag „Gründerinnentypologie: Voraussetzung passgenauer Förderpraxis“ verwies sie einmal mehr auf die Vielgestaltigkeit von Gründerinnen und Unternehmerinnen und unternahm den Versuch, Gründerinnen zu typisieren. Die betrachteten Gründerinnen wurden auf Basis ihrer Ressourcen, ihrer Lebenslagen und ihres Nutzungsverhaltens kategorisiert. Auf diese Weise präsentierte sie vier Gründerinnentypen:

Typ A: Gründerinnen mit eher geringen materiellen, gründungsrelevanten und zeitlichen Ressourcen; Typ B: mit guten materiellen und qualifikatorischen Ressourcen, jedoch mit geringen zeitlichen Ressourcen; Typ C: mit guten materiellen, qualifikatorischen und zeitlichen Ressourcen; Typ D: Gründerinnen, die häufig (langzeit-)arbeitslos

sind und sich in prekären Lebenslagen befinden. Nispel machte in diesem Zusammenhang deutlich, dass Unterstützung nur zielgruppenspezifisch und je nach Gründerinnentyp erfolgen sollte. Petia Genkova (Universität Passau) stellte in ihrem Beitrag „Work-Life-Balance - eine Frage der Organisation? Geschlechts- und Interkulturelle Unterschiede“ fest, dass „das Geschlecht kein Prädiktor für Unterschiede in der Lebenszufriedenheit ist, weder in der kulturspezifischen noch in der kulturübergreifenden Betrachtung“ (Genkova 2006, Kurzdarstellung). Damit widerlegte sie die Vermutung, dass Frauen eine geringere Arbeits- und Lebenszufriedenheit aufgrund ihrer Doppelbelastung besitzen.

Parallel zu den Vortragsforen gestalteten Cornelia Sperling, Birgit Unger und Patricia von Papstein das Diskussionsforum zu dem Thema „Selbstbild und Unternehmenswachstum“. Im Mittelpunkt stand die gering ausgeprägte Wachstumsorientierung bei frauengeführten Unternehmen. In diesem Zusammenhang stellte sich zunächst die grundlegende Frage, wie Wachstum zu definieren ist. Lässt sich Wachstum am Umsatz festmachen oder an der Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze? Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion lag darin, die Gründe für die geringe Wachstumsorientierung zu erörtern. Liegt es an gesellschaftlichen äußeren Faktoren oder sind es biografische innere Faktoren, die Frauen weniger wachstumsorientiert denken lassen? Diskutiert wurde daraufhin die Frage, ob das Wachstum von Frauenunternehmen durch das Unternehmerinnenbild bzw. Fremdbild gehemmt wird. Die TeilnehmerInnen kamen zu der Feststellung, dass Frauen viel mehr auf Kooperationen setzen als MitarbeiterInnen einzustellen und damit zu wachsen. Die Nutzung von Netzwerken nimmt insbesondere bei weiblichen Selbstständigen einen hohen Stellenwert ein. In diesem Sinne wurde gleichfalls die Vernetzung von Praxis und Wissenschaft gefordert. Um geeignete Maßnahmen zu generieren, die zu einer Veränderung der Wachstumsorientierung beitragen, wird es in Zukunft notwendig sein Praxis und Theorie enger miteinander zu verknüpfen, so der Tenor der Diskussionsrunde.

Den *Abschluss* der Tagung bildete eine die Ergebnisse der Tagung zusammenfassende Diskussion, die durch ein Impulsreferat von Andrea D. Bührmann eingeleitet wurde. Unter dem Motto „Der Keim des Kommenden...“ machte sie deutlich, dass durch die Beiträge und Diskussionen der Tagung zwar einige Fragen beantwortet werden konnten, gleichzeitig ergaben sich jedoch auch neue Fragen. Demzufolge genüge es nicht das Be-

Kontakt und Information

Dipl.-Päd. Aira Schöttelndreier
 Universität Dortmund
 Institut für Soziologie
 Projekt "Vielfalt in der
 Unternehmerschaft"
 Hauer 12 a
 44227 Dortmund
 Fon: 0231-755-7119
 Mail:
 aschoettelndreier@fb12.uni-
 dortmund.de

stehende darzustellen, sondern vielmehr sei es notwendig die Möglichkeiten daraus abzuleiten. So eröffnete sie die abschließende Diskussion mit der Frage: "Worin liegt der Keim des Kommenden mit Blick auf das heute Diskutierte?".

Die schriftlichen Tagungsbeiträge der ReferentInnen sind auf einer CD zusammengestellt (Andrea D. Bührmann, Katrin Hansen, Martina Schmeink, Aira Schöttelndreier (Hrsg.): Beiträge zur interna-

tionalen Konferenz "Vielfalt in der Unternehmerschaft. Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich", Gelsenkirchen 2006, ISBN 10: 3-00-019102-X). Darauf befindet sich auch der Beitrag von Edeltraud Hanappi-Egger (Universität Wien) ("Gründerinnen im Technologiebereich: Amazonen oder Realistinnen?"), die am 19.05.2006 verhindert war.

Annette Vieth

Re-Visionen der Zukunft: Perspektiven der Geschlechterforschung

Internationaler wissenschaftlicher Kongress 4. bis 6. Mai 2006, TU Braunschweig

Unter dem Titel "Re-Visionen der Zukunft: Perspektiven der Geschlechterforschung" fand an der TU Braunschweig vom 4. bis 6. Mai 2006 ein großer und hochrangig besetzter internationaler Kongress der Gender Studies statt (vgl. <http://www.re-visioning-gender.de>). Veranstalter des Gemeinschaftsprojekts waren das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) in Oldenburg, das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIF) in Hildesheim, der Studien- und Forschungsschwerpunkt Gender Studies der Universität Hannover, das Studienfach Geschlechterforschung der Universität Göttingen sowie die Medizinische Hochschule Hannover (MHH).

Der Kongress wurde gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur, die Stiftung Niedersachsen sowie die Stiftung Braunschweigischer Kulturbesitz - Braunschweig Stiftung.

Ziel des Kongresses war eine grundlegende fachübergreifende "Re-Vision" zentraler Ergebnisse und Forschungsansätze aus der Geschlechterforschung, ihre kritische Betrachtung im internationalen Dialog sowie die Konkretisierung von interdisziplinären Forschungsdesideraten. Angestrebt waren "Re-Visionen" im doppelten Sinne: als kritische Bestandsaufnahme und Standortbestimmung einerseits, als Neuausrichtung auf die Zukunft von Gender Studies, eine Erörterung der Potenziale, die die Geschlechterforschung für künftige Gestaltungsbeiträge in Wissenschaft und Gesellschaft bereithält, und eine Re-Aktivierung von Visionen andererseits. Der Kongress sollte hierfür mit einer hochrangigen (internationalen) wissen-

schaftlichen Besetzung eine sowohl repräsentative wie innovative Diskussionsplattform bieten. Den inhaltlichen Rahmen gaben dabei die vier Kongressthemen vor, die zentrale und aktuelle Diskussionsthemen der Gender Studies spiegelten: 1. Technologie(n) des Wissens. Re-Visionen des lebenden Körpers; 2. Gender, Class, Ethnicity: Ungleichheiten im gesellschaftlichen Transformationsprozess; 3. Visionen und Visibilität - Sozial- und Medienwissenschaften im Dialog; 4. Wissenschaftskultur, Profession und Geschlecht.

Das ambitionierte Konzept wurde vom Kongressprogramm in Form eines dichten Angebots an wissenschaftlichen Vorträgen, Diskussionsforen, künstlerischen und Film-Beiträgen umgesetzt. Der zweisprachige Kongress (deutsch und englisch) versammelte knapp 40 Vorträge renommierter Genderforscherinnen und -forscher aus Europa, den USA, Südafrika und Neuseeland mit Beiträgen aus den Sozial-, Geistes-, Kultur- und Kunstwissenschaften sowie aus Medizin und Naturwissenschaften. Die Bearbeitung der Themen fand in Form von Einführungsvorträgen im Plenum sowie weiteren Beiträgen in den vier teils parallel verlaufenden Sektionen statt. In Form von Posterpräsentationen, einführend moderiert von Waltraud Ernst (Hildesheim, D), wurden zudem vielfältige Projekte insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch aus der Gleichstellungsarbeit vorgestellt. Auf der politischen Ebene wurde mit verschiedenen Vertreterinnen aus den Bereichen Wissenschaftspolitik, Hochschulentwicklung, Gleichstellung und Genderforschung über weitere Institutionalisierungsmöglichkeiten der Gender Studies nachgedacht. Eine öffentliche Podiumsdiskussion debattierte eingehend die gegenwärtigen Umbrüche im Bildungsbereich und

deren hochschulpolitische Konsequenzen für die zukünftige Ausgestaltung von Gender-Themen im Hochschulbereich. Es diskutierten: Ulrike Beisiegel (Wissenschaftsrat (WR), D), Brigitte Doetsch (Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig, D), Barbara Hartung (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, D), Liisa Husu (Helsinki, FIN), Heike Fleßner (Oldenburg, D); Moderation: Ulrike Teubner (Darmstadt, D).

Im Rahmen des kulturellen Begleitprogramms, das aus einer Performance-Darbietung der Braunschweiger Künstlerin Iris R. Selke sowie einer 5-tägigen Filmreihe unter dem Titel "Blurring Gender. Visionen der Uneindeutigkeit" (Organisation: Markus Brunner (Hannover, D)) bestand, wurden darüber hinaus den wissenschaftlichen Themen Aspekte der künstlerischen Auseinandersetzung gegenübergestellt und so um künstlerische Perspektivierungen erweitert. Vorträge zu den Filmen mit anschließender Diskussion wurden hier gehalten von: Judith Halberstam (L.A., USA), Andreas Jahn-Sudmann (Göttingen, D), Heike Klippel (Braunschweig, D), Skadi Loist (Frankfurt/Main, D), Iris R. Selke (Braunschweig, D), Susanne Tönsmann (Bremen, D).

Kongress Themen im Einzelnen

Allen Themenschwerpunkten des Kongresses gemeinsam war das Ziel, herkömmliche Dichotomien bei der theoretischen (epistemologischen) und praktischen (sozialen, politischen, ökonomischen und kulturellen) Herstellung und Durchsetzung hierarchisierender Geschlechterordnungen aufzubrechen. In der *Sektion 1 - Technologie(n) des Wissens. Re-Visionen des lebenden Körpers* - (moderiert von Brigitte Lohff (Hannover, D)) sollten dabei insbesondere biologisierende und biologistische Argumentationsweisen in den Körperkonzepten der neuen Biowissenschaften sowie der Medizin einer eingehenden Kritik unterzogen werden. Die vorgestellten Ansätze umfassten hier sowohl methodisch als auch vom Untersuchungszeitraum her ein weites Spektrum. So stellte Victoria Grace (Christchurch, NZ) eine mit Elementen der Systemtheorie argumentierende Kritik des aktuellen Leib-Seele-Dualismus der modernen Biomedizin vor, während Ilana Löwy (Paris, F) die ambivalenten, die Geschlechterdifferenz potenziell auflösenden und sie gleichzeitig wieder herstellenden Effekte modernster Forschungsergebnisse zur nicht keimbahngebundenen Weitergabe genetischen Materials (FISH) herausarbeitete. Smilla Ebeling (Oldenburg, D) nahm eine historische Dekonstruktion dualistisch-heteronormer Kategorien in der Zoologie im 19. und 20. Jahrhundert vor, während Bettina Wahrig (Braun-

schweig, D) im historischen Durchgang durch verschiedene patriarchale Denkmuster im Prozess der Herausbildung des modernen Organismusbegriffs die Verschränkung von Machbarkeitsideologien und Geschlechterbildern aufzeigte. Mary Baine Campbell (Waltham, USA) analysierte die Vergeschlechtlichung des Traumsubjekts im 17. Jahrhundert bei gleichzeitiger Entleerung und Abstraktion des Traumbegriffs. Barbara Duden (Hannover, D) kontrastierte den Körperbegriff der modernen Biowissenschaften mit einem phänomenologisch und körperhistorisch argumentierenden Leibbegriff und insistierte darauf, dass bereits der Begriff "lebender Körper", ebenso wie der Begriff "Leben", eine historisch unzulässige Abstraktion sei. Die Kommentatorinnen Elvira Scheich (Berlin, D) und Angelika Voss (Hannover, D) würdigten in ihren Kommentaren das breite Spektrum der Ansätze und forderten aus unterschiedlichen Perspektiven eine stärkere Fokussierung der impliziten Wissen/Macht-Konstellationen der in den Vorträgen untersuchten Diskussion und Forschungsergebnisse.

An diese Diskussion der Dichotomien und Dualismen im Bereich der Biowissenschaften und der Medizin(-geschichte) schlossen sich in der *Sektion 2 - Gender, Class, Ethnicity: Ungleichheiten im gesellschaftlichen Transformationsprozess* - (moderiert von Sybille Küster (Hannover, D)) unter dem Stichwort "intersectionality" vor allem weitreichende theoretische Erwägungen zu 'Differenz' in sozialen Ungleichheitsstrukturen an. Anhand von Gender, Class und Race/Ethnicity als zentralen strukturtheoretischen Analysekatoren wurde damit eine paradigmatische Erweiterung der soziologischen Theorien diskutiert, die darauf zielt, die Überschneidung (intersection) von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern mit anderen Strukturgebern von Ungleichheit zu erfassen und so das Zusammenwirken von Kategorien kultureller Differenzierung und sozialer Strukturierung neu zu überdenken. Unter den Bedingungen gesellschaftlicher Transformation (z. B. europäische Integration, Globalisierung, Migrationsbewegungen) gerät eine solch integrierte Sicht auf gesellschaftliche Ungleichheit zu einer entscheidenden Zukunftsfrage, wie die verschiedenen Beiträge verdeutlichten.

Ann Phoenix (Open University, UK) arbeitete hier zunächst die Notwendigkeit der Konzeptualisierung angemessener Methodologien und einer angemessenen Gewichtung des zu berücksichtigenden Spektrums von Differenzindikatoren heraus, u. a. um einen Rückfall in Identitätspolitik zu vermeiden. Daran anschließend diskutierte Gudrun-Axeli Knapp (Hannover, D) den Nutzen des Intersektionalitätsansatzes für die Analyse gesell-

schaftlicher Transformationsprozesse (auf der Makro-Ebene; historisch) und plädierte für eine entsprechend sozial- und makrostrukturell angelegte Re-Vision der Formation "europäische Moderne". Sheila Meintjes (Johannesburg, ZA) gewährte einen aufschlussreichen Einblick in die Arbeit der nach dem Ende der Apartheid in Südafrika eingesetzten ‚Commission on Gender Equality‘ und stellte daran kritisch die Beharrlichkeit sozialer und historisch gewachsener Strukturen und der geschlechtlichen Codierung politischer Macht und Institutionen heraus. Myra Marx Ferree (Madison, USA) analysierte die Analogien, die der Rhetorik von ‚Race‘ und Gender in den Geschlechterpolitiken der EU unterliegen, und zeigte hier sowohl verhängnisvolle Widersprüche als auch vielversprechende Komplementaritäten auf. Helma Lutz (Münster, D) verwies in ihrem Beitrag auf die unterschiedliche Genese und gesellschaftliche Verankerung von Race, Class und Gender und kritisierte in diesem Zusammenhang eine Verstellung des Blicks auf Kontinuitäten und Diskontinuitäten ethnisch-rassistischer Strukturen und Einstellungen - von der Kolonialzeit über den NS bis zur Gegenwart - in der deutschsprachigen Debatte. Auf der Mikro-Ebene stellten Helma Lutz (am Beispiel von Migrantinnen als Angestellte in deutschen Haushalten) sowie Renate Bitzan (Göttingen, D), die die verschiedenen Faktoren, die die Partizipations- und Interessenvertretungsoptionen von polnischen Arbeiterinnen in deutschen Privathaushalten in ländlichen und strukturschwachen Regionen prägen, untersuchte, darüber hinaus Überlegungen zu den wirkungsmächtigen und sich wechselseitig durchdringenden Prozessen des ‚Doing Gender‘ und des ‚Doing Ethnicity‘ an. Claudia Gather (Hildesheim, D) verwies in ihrem Kommentar diesbezüglich nochmals auf die soziale und ökonomische Einbettung der von Lutz diskutierten ethnischen und geschlechtsbezogenen Zuschreibungen und Interaktionsweisen.

In der *Sektion 3 - Visionen und Visibilität - Sozial- und Medienwissenschaften im Dialog* - wurden insbesondere der Begriff "Sichtbarkeit" (visibility) sowie die vielfältigen Semantiken und politischen Gebrauchsweisen und Visionen, die mit ihm einhergehen, kritisch und aus den unterschiedlichen Perspektiven der hier eingebundenen Disziplinen heraus diskutiert. Ziel war ein kultur- und sozialwissenschaftlicher Fächerdialog, um Bilder und mediale Inszenierungen von Geschlecht in ihrem Spannungsverhältnis zwischen Repräsentation und subjektiver Wirklichkeit zu befragen. Dabei ging es vor allem darum, genauer zu bestimmen, wie mediale Inszenierungen und Visualisierungen von Geschlecht wirken (können) - bspw. als utopische Avantgarde oder stereotype Reduktion. Hin-

terfragt wurde außerdem das Bedürfnis kritischer, z. B. feministischer Bewegungen nach ‚positiven (Gegen)Bildern‘ und einer ‚positiven Sichtbarkeit‘ unter Verweis auf deren ambivalente Effekte. Zugleich wurde gefragt, ob und inwieweit Sichtbarkeit des und der bisher Übersehenen, Verdrängten, Verworfenen - wie in der queer theory, in feministischen Theorien und/oder in post-colonial studies immer wieder gefordert und eingelöst - mit deren Anerkennung im politischen und ethischen Sinne einhergeht. Von den Beiträgen wurden hier insbesondere Themen aus den Queer Studies verhandelt.

Die Beiträge in dieser Sektion, die von Paula-Irene Villa (Hannover, D) moderiert wurde, umspannten ein fachliches Spektrum von den Kunst- und Medienwissenschaften bis zu diskursanalytischen und kultursoziologischen Perspektiven, die es in einen interdisziplinären Dialog zu überführen galt. Zu Beginn unternahm Judith Halberstam (L.A., USA) in ihrem Plenarvortrag eine Aufwertung des "Scheiterns" als einer verworfenen und gewissermaßen tabuisierten ‚Figur‘ im akademischen und neoliberalen Kontext des gegenwärtigen Kapitalismus und plädierte demgegenüber für die Anerkennung des Scheiterns als potenziell widerständiger Strategie und ‚Waffe der Schwachen‘ im Sinne Gramscis. ‚Queerness‘ als Verweigerung eindeutiger Identitäts- und Subjektpositionen deutete sie als eine solche positive Strategie des Scheiterns. Das hier gewonnene Wissen gelte es gerade für die Akademie fruchtbar zu machen, die sich ansonsten mit Foucault nur selber struktur- und inhaltskonservativ reproduziere. Sabine Hark (Berlin, D) schloss hier an und übte in der Auseinandersetzung mit Sichtbarkeiten/Unsichtbarkeiten queerer Positionen/Positionierungen Kritik an der Heteronormativität a) in der Akademie, b) in den feministischen Ansätzen selbst. Linda Hentschel (Berlin, D) vollzog anschließend eine gelungene, an Derrida orientierte dekonstruktive Lektüre der ‚Abu Ghraib‘-Fotos und ihrer medialen Kontexte, während Faith Wilding (Chicago, USA) die außergewöhnliche künstlerische und politische Arbeit des cyberfeministischen Kollektivs "subRosa" vorstellte, das mittels Performance-Kunst eigene und kritische Diskursbeiträge zu den Themen Geschlecht, Sexualität und Differenz im Kontext von Reproduktions- und Biotechnologien zu entwerfen sucht. Hedwig Wagner (Weimar, D) analysierte am Beispiel des japanischen Films "Tokio Decadence" in Medien selber eingelagerte Geschlechtnormen und ihre exemplarische (Un)Sichtbarkeit.

Die Sektion 3 zielte explizit auf einen engeren interdisziplinären Dialog zwischen Sozial- und Medienwissenschaften, was im Ergebnis in Form ei-

nes durchaus erfolgreichen ‚Auftakts‘ gelang, der zugleich deutlich machte, dass noch weitere ‚Übersetzungsleistungen‘ zur Verständigung notwendig sind. Einen wichtigen Übersetzungsbeitrag leistete an dieser Stelle der Abschlusskommentar von Silke Wenk (Oldenburg, D), der die unterschiedlichen disziplinären Zugangsweisen kenntnisreich reflektierte und somit für den Dialog ‚aufschloss‘.

In der *Sektion 4 - Wissenschaftskultur, Profession und Geschlecht* - (moderiert von Sabine Brombach (Braunschweig, D)) ging es um die Analyse aktueller Wissenschaftskulturen und ihrer Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse im Berufsfeld Hochschule. Orientiert an Konzepten von Differenz und sozialer Ungleichheit wurde hier danach gefragt, welche Vergeschlechtlichungsdynamiken sich in Wissenschaftskulturen und wissenschaftlichen Laufbahnen ausmachen lassen und welche (erfolgreichen/nicht erfolgreichen) Strategien und Effekte genderbezogene Interventionen im Hochschul- und Wissenschaftssystem aufweisen. Ein Fokus lag dabei auf den mathematisch/naturwissenschaftlich/technischen Wissenschaftsdisziplinen sowie weiteren ausgewählten Berufsfeldern im Bildungsbereich.

Die Beiträge dieser Sektion teilten sich in drei Bereiche: die theoretische Reflexion von Genderingprozessen in Organisationen verbunden mit makrostrukturellen Fragen sozialer Ungleichheit (Joan Acker (Eugene, USA); Angelika Wetterer (Graz, A); Beate Kraus (Darmstadt, D)) und weiteren professionssoziologischen Analysen am Beispiel von Reformprozessen im Gesundheitswesen (Ellen Kuhlmann (Bremen, D)); die Präsentation umfangreichen empirischen Materials aus dem internationalen Vergleich zum Thema Gender und Hochschule, das den hohen Grad der Geschlechterungleichheit auf nahezu allen Ebenen des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems sichtbar machte (Liisa Husu (Helsinki, FIN)); und eine Expertinnenrunde zum Thema "Geschlechterordnungen und Karrierewege von Frauen an Hochschulen". Ausgehend von der historischen Perspektive (mit einem Beitrag von Ilse Costas (Göttingen, D), die Beratungsprotokolle aus dem akademischen Bereich für Frauen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts analysierte) wurde in dem Round Table im Ergebnis sowohl auf der Ebene der weiblichen und männlichen Promotionsförderung (Almut Kirschbaum (Berlin, D)) und der Wissenschaftskarrieren von Frauen in der Mathematik (Irene Pieper-Seier (Oldenburg, D)) als auch in spezifischen Fachkulturen (Ulrike Vogel (Braunschweig, D)) und beim Hochschultyp: Fachhochschule (Monika Schlegel (Oldenburg, D)) eine si-

gnifikante Geschlechtersegregation konstatiert. Diese zeige sich sowohl auf qualitativer Ebene (eigene Identität, Habitus) als auch auf quantitativer Ebene (weibliche Unterrepräsentanz).

Cornelia Klinger (Wien, A) vom Institut für die Wissenschaften vom Menschen (IWM) hielt schließlich einen ebenso kritisch resümierenden wie auf die Zukunft gerichteten Abschlussvortrag "Erkenntnis und Veränderung in den Perspektiven der Geschlechterforschung". In ihrer Reflexion der Auswirkungen der Beteiligung von Frauen am Wissensbetrieb und deren Rückwirkungen auf die Entwicklung des Wissens selbst hob sie zum einen ein "beharrliches Be-Schweigen" feministischer Gender-Forschung vor allem durch die männlichen Kollegen und eine damit einhergehende institutionelle Abwehr als Kritikpunkt hervor. Zum anderen problematisierte sie aber auch die entstandenen (berechtigten) Zweifel und Verunsicherungen des feministischen Diskurses selbst. Als Ausweg aus dieser Sackgasse helfe möglicherweise nur eine "Re-Politisierung" der Geschlechterforschung, sowohl im Sinne eines wieder stärkeren Eingreifens in gesellschaftliche Diskurse als auch eines geschärften kritischen Verständnisses der Geschlechterordnungen im Wissenschaftsbetrieb.

Schluss

Mit 240 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, 51 Referentinnen und Referenten (darunter 12 Expertinnen aus Europa und Übersee) sowie 40 Posterpräsentationen war der Kongress sehr gut besucht. Es wurden zahlreiche neue Forschungsergebnisse aus den Gender Studies präsentiert und interdisziplinär wie auch mit einem internationalen Fachpublikum reflektiert. Die Vielzahl an engagierten und lebhaften Diskussionen spiegelte zudem die große Resonanz von Seiten der TeilnehmerInnen auf die angebotenen Themen, und auch die organisatorische Durchführung erhielt viel Anklang. Die positiven Rückmeldungen, das hohe inhaltliche Niveau und die Internationalität der Beiträge sowie die gelungene Kooperation zahlreicher Einrichtungen der niedersächsischen Geschlechterforschung zeichnen somit ein ausgesprochen positives Bild vom gegenwärtigen Stand und vom Entwicklungspotenzial der interdisziplinär ausgerichteten Geschlechterforschung.

Die Vorträge des Kongresses werden der größeren Fachöffentlichkeit in Form von einer oder mehreren Publikationen zugänglich gemacht.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Bettina Wahrig
TU Braunschweig
Abt. Geschichte der
Naturwissenschaften
mit Schwerpunkt Pharmaziegeschichte
Pockelsstr. 14
38023 Braunschweig
Tel: 0531/391-5990
b.wahrig@tu-bs.de

Buchbesprechungen

Astrid Seltrecht rezensiert:

Anne Schlüter (Hg.): "In der Zeit sein ..." Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung

Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005. 148 Seiten, ISBN 3-7639-3230-5. 21,90 EUR, 39,40 CHF, Reihe: Weiterbildung und Biographie, Band 3

Zielsetzung und Hintergrund

Der Sammelband nutzt Zeit als Analysekategorie für Bildungs- und Karrierebiographien: Neben der Bedeutung von Zeit als formale Kategorie biographischer Darstellungen wird Zeit als Bewertungsmaßstab individueller Leistungen untersucht, indem dem Urteil "in der Zeit zu sein" bzw. "nicht in der Zeit zu sein" besondere Bedeutung beigegeben wird. Ob und inwieweit diese Bewertungen Auswirkungen auf biographische Lernmuster haben, ist Anliegen der einzelnen Beiträge.

Herausgeberin des Bandes ist Anne Schlüter, Professorin für Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen. Autorinnen sind die Mitarbeiterinnen und Promovendinnen im Fachgebiet "Erwachsenenbildung/Bildungsberatung" am Institut für Erziehungswissenschaft an der Universität Duisburg-Essen, deren Beiträge Teil größerer, laufender Studien sind. Erschienen ist der Band in der Reihe "Weiterbildung und Biographie", die aktuelle Themen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung erörtert.

Aufbau und Inhalt

In der Einleitung setzt sich Anne Schlüter mit der Kategorie Zeit und der Klassifizierung "in der Zeit zu sein" auseinander. Sie zeigt auf, dass die individuelle Bewertung "in der Zeit zu sein" im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Postulat "erfolgreich zu sein" in Verbindung steht. Darüber hinaus konstatiert sie, dass bei der Analyse von biographischen Darstellungen, Zeit als Ungleichheitsdimension und als Ungleichheitsressource berücksichtigt werden muss.

Der Beitrag von Cornelia Feider zeigt mit der Analyse der Biographie einer Berufsrückkehrerin die Wirkungsmächtigkeit vorangegangener biographischer Zeit, d. h. wie sich internalisierte Erwartungen zunächst entwicklungsfördernd, letztlich aber blockierend - wenn sie als unabänderlich aufgefasst werden - auswirken können.

Nicole Justen fragt in ihrem Beitrag, wie die Erwachsenenbildung Zeit für individuelle Reflexionsprozesse ermöglicht. Hierzu analysiert sie nach der Auseinandersetzung mit theoretischen Konzepten und praktischen Ansätzen biographi-

schen Lernens in der Erwachsenenbildung und der Sichtung biographischer Angebote von Volkshochschulen im gesamten Bundesgebiet ein Leitfadenterview mit einem Dozenten einer Volkshochschule, der einen Kurs zur Biographiearbeit anbietet.

Um Reflexionsprozesse einer Kursleitenden geht es auch im Beitrag von Michaela Bleischwitz. Mit Hilfe eines problemzentrierten Interviews einer langjährigen Dozentin werden die Bedeutung von Zeit für die eigene Qualifizierung - die individuelle Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen einerseits, die Bedeutung der eigenen Biographie als Ressource für professionelles Handeln andererseits und schließlich zeitgeschichtliche Einflüsse - analysiert.

Nachdem im Sammelband bisher zweimal Kursleitende einer VHS "zu Wort gekommen" sind, setzt sich Andrea Thiele mit dem Image der Volkshochschulen auseinander. Sie geht zunächst auf die Entstehungszusammenhänge für die Imagebildung ein, um anschließend mittels Experteninterviews mit zwei VHS-Verbandsfunktionären das aktuelle Image darzustellen und der Frage nachzugehen, wie durch effektiv genutzte Zeit für Marketing das Image beeinflussbar ist.

Das Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Anforderung, "in der Zeit zu sein", und dem individuellen Gerechtwerten dieser Erwartungen und den damit einhergehenden Selbstdarstellungen, in dem sich Karrierefrauen befinden, wird von Ulrike Nollmann am Beispiel der Biographie einer Volkshochschulleiterin aufgezeigt. Die Autorin bietet darüber hinaus einen Einblick in Lebensverläufe von Frauen und in die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes im Bereich der Erwachsenenbildung.

Die Ressource Zeit und ihre Investition in Mentoring wird von Ines Schell-Kiehl am Beispiel von Karrierefrauen untersucht. Nach einem Abriss der Entwicklung des Mentorings und der internationalen Mentoringforschung werden auf der Grundlage narrativer Interviews zwei Portraits von Mentorinnen aufgezeigt, die aufgrund ihrer biographischen Erfahrungsaufschichtung ihre Motivation als Mentorin zu arbeiten und die Bedeutungszu-

schreibung der investierten Zeit unterschiedlich erklären.

Diskussion

Neben der beabsichtigten Auseinandersetzung mit der Bewertung "In der Zeit sein" als Kategorie des Erlebens einerseits und Klassifizierung vor dem Hintergrund sozialer Erwartungen andererseits rücken zwei weitere Schwerpunkte in den Vordergrund: Zum einen wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen - als Führungskräfte oder Berufsrückkehrerinnen - aus subjektiver Erlebensperspektive nachgegangen; zum anderen werden Themen rund um die Volkshochschule - Image, Kursangebot zum biographischen Lernen, Qualifizierung der Mitarbeiter - diskutiert und hierfür Interviews mit Verbandsfunktionären,

mit Volkshochschulleiterinnen sowie mit KursleiterInnen einer Analyse unterzogen.

Fazit

Der Sammelband gibt interessante Einblicke in laufende Forschungsprojekte, die sich neben ihren eigentlichen Fragestellungen mit dem Thema Zeit auseinandersetzen. Anregend ist dieses Buch daher für alle, die am Thema Zeit in Biographien, an der Erforschung weiblicher Berufsbiographien oder an der Weiterbildungseinrichtung Volkshochschule interessiert sind.

Rezensentin: Dr. Astrid Seltrecht ist Erziehungswissenschaftlerin; sie arbeitet im Bereich der qualitativen Lern- und Bildungsforschung.

Rita Stein-Redent rezensiert:

Heike Solga: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering Qualifizierter aus soziologischer und ökonomischer Perspektive

Verlag Barbara Budrich, Opladen 2005, 354 S.

Dieses Buch gehört zweifelsfrei zu den Büchern, die mit dem Titel versprechen, was auch im Buch zu finden ist. Das Buch ist logisch aufgebaut, entsprechend der Intention der Autorin, wie der Gegenstand zu behandeln ist. Schon in der Gliederung versucht die Autorin in aufgelockerter Art und Weise, das scheinbar "trockene" und schwierige Thema dem/der Leser/in "schmackhaft" zu machen. Mit der (Re)Soziologisierung des Zusammenhangs von Bildung und Erwerbstätigkeit(-chancen) wird besonders die Mehrdimensionalität von Bildung und Bildungsprozessen und deren Auswirkungen auf Erwerbschancen unter die Lupe genommen. Die Autorin macht sichtbar, dass soziale Gruppen sich auch durch Effekte des Bildungs- und Beschäftigungssystems konstituieren. Über eine analytische Vorgehensweise der Betrachtung des Handelns der verschiedenen Akteure/innen, sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt, werden die ungleichen Erwerbsmöglichkeiten verschiedener sozialer Gruppen (nach Geschlecht, nach Ethnie) untersucht, sowohl unter einer historischen wie einer aktuellen Perspektive. Dabei macht die Autorin auf Differenzen in den sozialen Gruppen aufmerksam und gibt Erklärungen für deren verschiedene Perspektiven und "Leistungsunterschiede" im Bildungs- und Erwerbsleben. Mit dem vorliegenden Buch soll ein soziologischer Blick auf die sozialen Be-

ziehungen und das soziale Verhalten von Akteuren/innen im Hinblick auf deren Arbeitsmarktchancen gerichtet und damit zugleich das bestehende Forschungsdefizit behoben werden.

Der Autorin gelingt es gut, den derzeit hoch gehaltenen ökonomisch intendierten Arbeitstheorien und -modellen (die selbstverständlich im Buch auch für die Erklärung der Erwerbschancen gering Qualifizierter herangezogen werden) eine soziologische Fundierung zu geben und es wird beim Lesen und Verstehen des vorliegenden Buches sehr deutlich, wie notwendig diese Herangehensweise ist. Heike Solga verweist auf die "negativen Seiten" der oft gelobten Bildungsexpansion, zeigt, dass sich vor diesem Hintergrund Bildungserfolg und -misserfolg, die Zertifizierung von Bildungsleistungen sukzessive entwickelt haben und eine "meritokratische Leitfigur" entstanden ist, vor deren Folie alle Mitglieder einer Gesellschaft bewertet werden. Der scheinbar alltagsweltlichen unkomplizierten Einordnung in das Kategoriensystem niedrig- und hochqualifiziert an Hand z. B. von Bildungstiteln, wird im Buch eine "Abfuhr" erteilt. Heike Solga macht deutlich, dass die Ungleichheitsforschung, angesiedelt in der Sozialstrukturanalyse, durch das Merkmal Bildung ganz allgemein facettenreicher geworden ist und als soziologisches Analyseinstrumentarium hierauf abstellen muss. Identität,

Selektion, Einbindung in Netzwerke, Verdrängung, Typisierungen, Ressourcenausstattung, Diskreditierung im Bildungsbereich und im Erwerbsleben lassen sich nur über mehrdimensional ausgerichtete Untersuchungen beschreiben und erklären und "schreien" förmlich nach einer interdisziplinär ausgerichteten Vorgehensweise.

Fast am Ende ihres Buches verweist die Autorin zu Recht auf die Notwendigkeit weiterer Forschungen für die Bearbeitung des vorgestellten Themas. Sie hält es u. a. für erforderlich, umfangreicher als bisher empirische Analysen zum Thema gering qualifiziert Personen zu betreiben.

Sehr gut ist der Hinweis, den die Autorin auf politische Implikationen gibt. Auch vor dem Hintergrund der zur Zeit geführten Debatte um das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein vertikaler Ungleichheitsstrukturen in unserem Lande, sind Diskussionen und Vorschläge über und zur Arbeitsmarktpolitik notwendiger denn je. Mit ihren Denkanregungen zum Niedriglohnsektor, zur Zeit- und Leiharbeit, die sich als Erwerbsmöglichkeiten zunehmend etablieren und das Normalar-

beitsverhältnis in Frage stellen, sind durch das vorliegende Buch Angebote für weiterführende Untersuchungen eröffnet worden.

Das Buch richtet sich an Personen, die über Vorwissen auf dem vorgestellten Gebiet verfügen. Es bietet eine Fülle von Informationen und theoretischen wie praktischen Vorgehensweisen und ist für Forschungen und Untersuchungen auf dem Feld "Geringqualifizierte" wichtige Voraussetzung. Durch die im Buch vorgenommene Bewertung sowohl ökonomischer Theorien der Arbeitsmarktforschung zu Qualifikation und deren Umsetzbarkeit im Erwerbsleben als auch durch soziologische Reflexionen im Hinblick auf Bildung und Erwerbstätigkeit erschließen sich der/dem Leser/ in neue Forschungsfelder auf diesem hochbrisanten Gebiet.

In Anbetracht der Dichte und des Informationsreichtums wäre in dem vorliegenden Buch ein Stichwortverzeichnis wünschenswert gewesen. So ist es u. a. schwer gefallen, die Definition zum Begriff des "Beschäftigten" zu finden.

Ein notwendiges und hochaktuelles Buch.

Kontakt und Information

Priv. Doz. Dr. Rita Stein-Redent
Hochschule Vechta
Institut für Sozialwissenschaften
und Philosophie
Driverstraße 22,
49377 Vechta
Tel: 04441-15502
rita.stein-redent@uni-
vechta.de

Sara Siekmann rezensiert:

Anne Schlüter (Hg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen - Erfahrungen - biographisches Lernen

Verlag Barbara Budrich, Opladen, 2006.

Der zwölf Beiträge umfassende zweite Band der Reihe "Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft" basiert auf der Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGfE im Jahre 2005 und thematisiert, welche Erfahrungen Frauen hinsichtlich einer beruflichen Laufbahn vor dem Hintergrund verschiedener Rahmenbedingungen erwerben und wie sie diese in ihre Biographien integrieren.

Nach einer kurzen Einleitung der Herausgeberin teilt sich der Band thematisch in drei Themenschwerpunkte. Der erste Themenschwerpunkt beleuchtet die Bildungs- und Karrierewege von Frauen vor dem Hintergrund, dass die Entscheidung für oder gegen Kinder eine den Karriereweg noch immer grundlegend beeinflussende Entscheidung ist.

Hildegard Macha zeigt Chancen und Risiken der Geschlechter auf, aus denen deutlich wird, dass Frauen ihre Biographien keineswegs alleine und nur vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Begebenheiten gestalten. Die Paarbeziehung und die Entscheidung der Männer sind noch dazu kommende, Einfluss nehmende Bedingungen.

Macha plädiert mittels europäischem Vergleich auf politische Maßnahmen, welche die Work-Life-Balance von Familien unterstützen und verbessern sollen.

Marianne Dierks beleuchtet den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, nachdem die Entscheidung für Kinder gefallen ist und die reproduktive Arbeit beginnt. Aus den vorgestellten Ergebnissen einer Studie wird in diesem Beitrag deutlich, dass das Austarieren der divergierenden Anforderungen auf Seite der Mütter verbleibt und durch strukturelle Rahmenbedingungen zusätzlich verkompliziert wird. *Dierks* berücksichtigt in ihren Ausführungen neben den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit für die Mütter zudem die Konsequenzen für die Entwicklung und Erziehung der Kinder und deren Qualität je nach Erwerbsstatus der Mütter.

In dem Beitrag von *Bettina Dausien* wird ein Überblick über die bisherige Herangehensweise sowie zu "Erkenntnissen der Geschlechterforschung zu Berufskarrieren und Lebensverläufen" (S. 63) gegeben und der Karrierebegriff wie auch das Konzept "Work-Life-Balance" einer Kritik unterzo-

gen. Der Begriff Karriere wird von Dausien aus verschiedenen Blickrichtungen betrachtet. Sie erläutert, durch welche Aspekte der Karrierebegriff erweitert werden muss um das ganze Konstrukt "Karriere von Frauen" fassen zu können und warnt abschließend davor, das Konzept "Work-Life-Balance" unreflektiert für die Erziehungswissenschaft und Geschlechtertheorie zu übernehmen.

Der zweite Themenschwerpunkt stellt Lernherausforderungen heraus und zeigt, wie diese bewältigt werden können. In diesem Themenbereich wird insbesondere die Wichtigkeit von Netzwerken hervorgehoben.

Barbara Strametz und Forschungskollegen diskutieren Frauenbiographien in Bezug auf Zeitmuster im Lebensverlauf. Anhand der Vorstellung von vier Biographien interviewter Frauen werden durch objektive Hermeneutik strukturelle Bedingungen ausgemacht, nach denen diese Frauen ihre Lebensentwürfe gestalten. Die Autoren haben herauskristallisieren können, dass die Verteilung der Zeit in biographischen Stationen über den Lebensverlauf von den Frauen auf unterschiedliche Weisen gehandhabt und Zeit ungleich investiert wird. Aus den Erkenntnissen leiten die Autoren Lernherausforderungen und Herausforderungen für die feministische Bildungsarbeit ab.

Durch eine Untersuchung zu Bildungs-, Karriere-, und Erwerbstätigkeitsentwürfen allein erziehender Sozialhilfeempfängerinnen wird von *Sabine Toppe* die Methodik des Lebenslagenansatzes aus der Perspektive der Frauenforschung dargestellt.

Aus den Untersuchungsergebnissen lassen sich spezielle Muster und Einstellungen der allein erziehenden Frauen erkennen, deren Lösung Sabine Toppe letztendlich in der Änderung der Rahmenbedingungen zur Partizipation der allein erziehenden Frauen am Bildungs- und Arbeitsmarktsystem sieht.

Die Besonderheit des Beitrages von *Marion Mayer* liegt darin, dass hier Biographie aus zwei Blickwinkeln beleuchtet wird. Es geht zum einen um die Biographizität der Beraterinnen bei den Regionalstellen "Frau und Beruf" selbst und zum anderen um deren berufsbiographische Beratungsarbeit in Hinblick auf die beratungssuchenden Frauen. Sie kämpfen für den Erhalt der Beratungsstellen, um weiterhin die Frauen fördern zu können und damit auch ihre eigene berufliche Lebenswelt zu sichern.

Das Forschungsinteresse von *Ines Schell-Kiehl* geht dahin, das Lernen auf Seiten der Mentoren und Mentorinnen in einem Mentoringprozess herauszuarbeiten. Sie zeigt anhand zweier Kurzportraits von Mentorinnen, dass biographisches Lernen für diese, die in ihrem Bildungs- und Karriere-

weg schon etabliert zu sein scheinen, auch noch möglich ist und der Mentoringprozess ihnen weiterführende Bildungs- und Karrierewege aufzeigen kann.

Im Dritten Themenschwerpunkt werden Erfahrungen von Frauen bezüglich Bildung und Beruflichkeit vor nationaler und internationaler Kulisse diskutiert.

Renate Nestvogel präsentiert Ergebnisse einer quantitativ-qualitativen Untersuchung von Bildungs- und Berufserfahrungen afrikanischer Migrantinnen in Deutschland.

Nach einer kurzen Ausführung zu der speziellen Eingrenzung der Betrachtungsgruppe durch Rückgriff auf die Wissenschaftstheoretikerin Mona Singer legt Nestvogel ausführlich die Ergebnisse des Forschungsprojekts dar. Ihr Beitrag endet mit einer Gesellschaftskritik, die als Auslöser für die von ihr konstatierten Ungleichheiten eine mangelnde adäquate Bildung unserer Gesellschaft in dieser Hinsicht verantwortlich macht.

Eine Antwort darauf, wie es zu dieser Fremdwahrnehmung von Ausländischen kommt, wird in dem Beitrag von *Wolfgang Gippert und Elke Kleinau* erläutert. "Der koloniale Blick auf das Fremde in Berufsbiographien von Lehrerinnen" (S.198) zeigt, dass durch einen Auslandsaufenthalt von Lehrerinnen um die Jahrhundertwende kein Verständnis für die andere Kultur entstehen konnte. Anhand der Biographie der Lehrerin Helene von Falkenhausen wird u. a. deutlich, dass Frauen als "Kulturbewahrerinnen" (S.178) in die Kolonie entsendet wurden und gerade dadurch eine Distanz zu den Einheimischen gefördert wurde.

Mechthild von Lutzau betrachtet die biographischen Faktoren in der Kindheit und Jugend in Bezug auf die Aufstiegsbereitschaft von Frauen in Schulleitungen. Sie stellt psychosoziale Merkmale heraus, die sich aus einer spezifischen Familien- bzw. Lebenskonstellation heraus ergeben und anscheinend die Aufstiegsbereitschaft zur Position der Schulleitung schon in den frühen Jahren der Biographie konstituieren.

Einen transatlantischen Vergleich der Karrieren von Pädagoginnen nehmen *Claudia Fahrenwald und Maureen Porter* vor. Anhand der ihrem Beitrag zugrunde liegenden Studie wird die Laufbahn der Frauen vor den nach wie vor tradierten Strukturen im Schulwesen beschrieben und damit verbundene Ambivalenzerfahrungen der Frauen anhand zahlreicher Zitate offen gelegt. Mit dem interessanten Titel "Going over to the dark side" zielt der Beitrag außerdem darauf ab, innovative Möglichkeiten aus der kulturvergleichenden Analyse für das deutsche Schulsystem zu ziehen. Dieser, den Band abschließende Beitrag thematisiert die Schwierigkeiten, mit denen sich Frauen, die es schließlich geschafft haben, Karriere zu machen

und eine höhere Position erreicht haben, konfrontiert sehen: von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Macht, die sie in höheren Positionen automatisch inne haben hin zu einer möglichen Isolation, die diese Position mit sich bringen kann.

Rezensiert von: Sara Siekmann; Studentin der Universität Duisburg-Essen Fachbereich Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung und studentische Hilfskraft beim Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Bereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming.

Neuerscheinungen

Iris Hermann, Anne-Rose Meyer (Hg.): Schmerzdifferenzen. Physisches Leid und Gender in kultur- und literaturwissenschaftlicher Perspektive

Kulturwissenschaftliche Gender Studies, Bd. 10, ISBN 978-3-89741-209-5, Paperback, 213 Seiten, 22,00 EUR/39,50 SFr, Erschienen: 11. Oktober 2006

Schneidend, stechend oder klopfend - Schmerz ist eine der stärksten Empfindungen. Aber es gibt Unterschiede, nicht zuletzt zwischen den Geschlechtern. Leiden Männer und Frauen verschieden? Wie wird Schmerz gesellschaftlich bewertet? Was dürfen wir von unseren Empfindungen zeigen? Wie verarbeiten Künstler das Phänomen "Schmerz"? Im Mittelpunkt dieses Bandes stehen literarische Texte, weil sie kulturelle Gegebenheiten vermitteln können, Gepflogenheiten vergangener Epochen, unterschiedliche ethische und ästhetische Wertmaßstäbe. So erschließt sich ein Überblick über den Problemzusammenhang von Schmerz und Gender vom 18. bis zum 20. Jahrhundert. Der Blickwinkel der Genderforschung sowie die Perspektiven unterschiedlicher Fachdisziplinen - Anglistik, Germanistik, Vergleichende Literaturwissenschaft, Theater- und Filmwissenschaft - bieten hier interessante Aufschlüsse.

Iris Hermann, Dr. phil. habil., ist Privatdozentin für Neuere Deutsche Philologie und Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Bielefeld. Sie promovierte über Else Lasker-Schüler und habilitierte über die Kategorie des Schmerzes.

Anne-Rose Meyer, Dr. phil., war Stipendiatin im Lise-Meitner-Post-Doc-Programm des Landes Nordrhein-Westfalen und ist jetzt Juniorprofessorin für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft an der Universität Hamburg. Sie promovierte über Bohème in der französischen und deutschen Literatur und arbeitet zurzeit an ihrer Habilitation über körperlichen Schmerz und dessen ästhetische Reflexion.

Doris Lucke (Hg.): Jugend in Szenen. Lebenszeichen aus flüchtigen Welten

2006 - 268 Seiten - 24,90 EUR, ISBN 3-89691-645-9, FrauenMännerGeschlechterforschung

Junge InsiderInnen mit geschultem soziologischen Blick vermitteln authentische Einsichten in ausgewählte, z. T. unbekannte Jugendszenen der deutschen Gegenwartsgesellschaft - von arbeitslosen und ausländischen Jugendlichen über Punk, Straight Edge und HipHop bis zu Tattoos und Klebern. Bei den in drei Themenbereiche - nach Lebens-Kampf, Lebens-Stil und Lebens-Art - gegliederten, aufeinander bezogenen Beiträgen handelt es sich um unkonventionell geschriebene Selbstwahrnehmungen und - durch Interviews, mitlebende Beobachtung und Fotos ergänzte - dichte Beschreibungen mit fast immer autobiografischen Elementen. Zusammen zeichnen die AutorInnen das Bild einer vielgesichtigen Jugendgeneration, die sich als Experiment einer "living sociology" gewissermaßen selbst beim Leben zuschaut, dabei hinter die Kulissen guckt und auch über Zusammenhänge nachdenkt. Alle Beteiligten wissen nicht nur aus der wissenschaftlichen Literatur vor allem eins - nämlich, wovon sie reden. Der Band enthält die Ergebnisse eines Gemeinschaftsprojekts von ehemaligen Studierenden zum Thema: "Jugendliche Subkulturen" an der Universität Bonn unter der Leitung von Prof. Doris Lucke.

Corinna Herr, Monika Woitas (Hg.): Musik mit Methode. Neue kulturwissenschaftliche Perspektiven

Köln, Weimar 2006, 330 S., 2 schw.-w. Abb., 23 x 15,5, Br, Preis: 34,90 EUR/SFr 60,40, 3-412-00106-6

In der Musikwissenschaft fanden kulturwissenschaftliche Methoden lange Zeit wenig Beachtung, da ihre Ansätze über die unmittelbare Auseinandersetzung mit dem Notentext hinausgehen. Im Zentrum musikwissenschaftlicher Forschungen standen oftmals allein das "Werk" und sein Schöpfer. Die hier versammelten Studien haben bei aller Vielfalt der Themen und Ansätze eines gemeinsam: sie möchten ermutigen, Fragen zu stellen und den Blickwinkel zu erweitern. So findet sich die Frage nach einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn durch Anwendung kulturwissenschaftlicher Methoden in allen Beiträgen, die einen Bogen von einer "memorik-sensibilisierten Musikgeschichtsschreibung" über die Analyse des Tango argentino bis hin zur "Oper als Diskursfeld" und zur "Bühne als Partitur" schlagen. Dabei erweist sich die transdisziplinäre Kategorie Gender als ein wichtiger Angelpunkt.

Ute Gause: Kirchengeschichte und Genderforschung. Eine Einführung in protestantischer Perspektive

Tübingen 2006 (UTB 2806), 309 S. ISBN: 3825228061, 16,90 EUR

Die protestantische Perspektive von Kirchengeschichte, Frauen und Genderforschung. Der Band bietet eine Einführung in das Verhältnis von Kirchengeschichte, Frauen- und Genderforschung. Ziel dieses Buches ist es, die Studierenden mit einem Überblick über das Thema vertraut zu machen. Die Autorin stellt zunächst den Stand der Diskussion dar, entwickelt dann anhand dreier exemplarischer Fragen einen eigenen Zugang zum Thema und schließt mit einer Zusammenfassung sowie einem Ausblick auf künftige Forschung.

Isolde Karle: "Da ist nicht mehr Mann noch Frau ...", Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz

2006. 284 S. 22 cm; KT; Deutsch, Gütersloher Verlagshaus, 2006, ISBN: 3579080105

Eine Einführung in die interdisziplinäre Geschlechterforschung. Eine theologische und sozialwissenschaftliche Studie. Sozialethische und kirchenpolitische Impulse. Ist Geschlecht (gender) eine personale Kategorie oder eine soziale Klassifikation? Wie hängt die Stabilität der zweigeschlechtlichen Differenzierung mit Sprache und Kultur zusammen? Ist gender überhaupt auf Körperlichkeit zurückzuführen oder bildet vielmehr gender Körperlichkeit und ist mithin ein Habitus, der unsere Verhaltensformen und Empfindungen tief greifend bestimmt? In der Auseinandersetzung mit den biblischen Überlieferungen zeigt Isolde Karle, dass in der Kirche nicht die Anatomie von Leibern, sondern ein Leben im Geist Christi entscheidendes Kriterium für das Zusammenleben ist - weshalb zwischen männlich und weiblich oder auch zwischen heterosexuellen und homosexuellen Partnerschaften letztlich nicht unterschieden werden kann. Differenzierungen dieser Art haben in Christus keine tragende Relevanz mehr.

Uta Brandes/Michael Erlhoff: Non Intentional Design

Köln (Daab Verlag) 2006, 160 S., hardcover, die (wenigen) Texte deutsch/englisch, franz., ital. spanisch (ISBN 3-937718-93-1)

Non Intentional Design (NID) handelt von Normen, die "ab-norm" umgewandelt werden. Es geht um die Nutzung von bereits Gestaltetem: Der Stuhl wird (auch) zur Garderobe oder Leiter; die Büroklammer eignet sich zur Reinigung der Fingernägel und zur CD-Entnahme aus dem Computer; der Kühlschrank wird als

Pinnwand genutzt, Marmeladen- und Senfgläser beherbergen Stifte, Trampelpfade kürzen Wege ab... NID entsteht aus Mangelsituationen, aus Bequemlichkeit, aus Spieltrieb. NID will kein neues Design schaffen, es gebraucht nur, nutzt um, erzeugt so Neues und ersetzt Altes. Es wird höchste Zeit, diese ganz alltäglichen und doch so spannenden Neuerfindungen der Objekte wahrzunehmen.

Helma Lutz: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung

Unter Mitarbeit von Susanne Schwalgin, 2007. 226 Seiten. Kart. 19,90 EUR (D), 20,50 EUR (A), ISBN 10: 3-86649-011-9, ISBN 13: 978-3-86649-011-6

In jüngster Zeit sind zunehmend Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in deutschen Haushalten zu finden. Sie arbeiten als Putzfrauen, betreuen und pflegen Kinder oder alte Menschen. Dieses Buch beschäftigt sich mit der Frage, wie die betroffenen Migrantinnen und ihre Arbeitgeber/innen mit dieser Situation umgehen und welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen damit verbunden sind.

Der Bedarf nach haushaltsnahen persönlichen Dienstleistungen scheint in Deutschland eher zu steigen als abzunehmen und der Weltmarkt liefert die gewünschten Arbeitskräfte; diesem Bedarf steht jedoch eine migrationspolitische Abgrenzungspolitik gegenüber, die diese Arbeitsleistung nicht als gesellschaftliches Desiderat betrachtet und in die Illegalität abdrängt.

Aus dem Inhalt:

- Die neue Umverteilung von Haushaltsarbeit
- Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte
- Methoden und erste Ergebnisse der Erforschung von Haushaltsarbeit und Lebensführung
- Haushaltsarbeit - ein ganz normaler Job?
- Ausbeutungsverhältnis oder Vertrauensgemeinschaft? Beziehungsarbeit im Haushalt
- Transnationale Mutterschaft
- Illegal-Sein
- MigrantInnen in der Globalisierungsfalle?

Ulrike Vogel (Hg.): Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität

2006. 320 S. Mit 24 Abb. Geb., ISBN: 3-531-14966-0, 24,90 EUR

Mit Beiträgen von Rosemarie Nave-Herz, Ingrid N. Sommerkorn, Regina Becker-Schmidt, Ute Gerhard, Helga Krüger, Sigrid Metz-Göckel, Ulrike Vogel, Ilse Dröge-Modelmog, Irene Dölling, Carol Hagemann-White, Marianne Rodenstein, Eva Senghaas-Knobloch, Karin Flaake, Gudrun-Axeli Knapp, Tilla Siegel, Sabine Gensior, Elisabeth Beck-Gernsheim, Doris Janshen, Helgard Kramer, Ilona Ostner, Ilse Lenz, Hildegard Maria Nickel, Ursula Müller.

Die Frauen, die als erste Generation - nach einzelnen Vorläuferinnen - sozialwissenschaftliche Professuren an Universitäten erreicht haben, beschreiben mit autobiographischen Texten ihre Wege in die Soziologie und in die Frauen- und Geschlechterforschung. In kritischer Auseinandersetzung mit der Soziologie und weiteren Sozialwissenschaften sind sie Begründerinnen und wesentliche Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften in Deutschland geworden. Dieser Band bietet einen Einstieg in ihr Lebenswerk und in ein wichtiges Stück Wissenschaftsgeschichte.

Über die Herausgeberin:

Dr. Ulrike Vogel ist Professorin am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Technischen Universität Braunschweig.



Netzwerk Frauenforschung NRW
Universität Dortmund
44221 Dortmund

ISSN 1617-2493