

Newsletter 03/03

des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der



am Standort Essen

Schwerpunkt: *Frauen in Naturwissenschaft und Technik*

Inhalt

1. Neues von der Gleichstellungsarbeit am Standort Essen

- Große Resonanz auf Fortbildungsveranstaltungen am Standort Essen
- Meduse – Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen am Standort Essen: Erweiterung des Studienwahlspektrums – Angebote für Schülerinnen
- Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen
- Schüler-Experimentier-Praktikum (SEPP) am Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen ab September

2. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP): verlängert bis 2006

3. Kongress *HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten* in Hannover am 05.11. - 06.11.2003

4. *Frauen in der Wissenschaft: Kind oder Karriere – oder beides?* Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN

5. Tagung *Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter* am 8.-10. Oktober 2003 an der Universität Rostock

6. *AG Frauenforschung und Technik* an der Universität Bremen

7. Gender - Sommeruniversität *Körper – Raum – Technik* in Dresden vom 25. 09. bis 02.10.2003

8. Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (NUT) e.V. in Berlin

9. Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

1. Neues von der Gleichstellungsarbeit am Standort Essen

• **Große Resonanz auf Fortbildungsveranstaltungen am Standort Essen**

Auf große Resonanz sowohl unter den wissenschaftlichen als auch unter den weiteren Mitarbeiterinnen stießen die folgenden beiden Fortbildungsveranstaltungen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte am Standort Essen einlud:

- ❖ *Potentiale nutzen – Profil zeigen: Strategien professioneller Selbst-PR* Fortbildungsveranstaltung am 14.05. und 21.05.03 für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Referentinnen: Dr. Claudia Böger, Dipl.-Pädagogin; Monika Holzbecher, Dipl.-Psychologin

- ❖ *Eigene Interessen wirkungsvoll durchsetzen: Vom konstruktiven Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen am Arbeitsplatz.*

Fortbildungsveranstaltung am 04.06.03 für weitere Mitarbeiterinnen, Referentinnen: Dr. Claudia Böger, Dipl.-Pädagogin; Monika Holzbecher, Dipl.-Psychologin

Weitere Veranstaltungen dieser Art befinden sich bereits in der Planung.

- **Meduse - Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen am Standort Essen: Erweiterung des Studienwahlspektrums – Angebote für Schülerinnen**

Die Zahl der Studentinnen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist noch immer relativ gering. MEDUSE organisiert verschiedene Aktivitäten, um Schülerinnen in der Region Essen-Duisburg für chancenreiche Studienfächer zu gewinnen. Einmal jährlich werden Schülerinnen der Jahrgangsstufen 6-8 im Rahmen des *Girls' Day* an die Universität eingeladen. Sie erhalten Einblick in zukunftssträchtige Arbeitsplätze, Ausbildungsberufe und Studiengänge. Angeboten werden Führungen, Experimente, Demonstrationen und Workshops. Die Zusammenarbeit mit Schulen wird über die Entwicklung von Patenschaften gestärkt. Studentische Mentorinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer besuchen Schülerinnen in den Schulen, berichten über ihre Studienerfahrungen, besichtigen mit Schülerinnen Einrichtungen der Universität und Wirtschaftsbetriebe und organisieren Treffen mit berufstätigen Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen. Weitere Informationen erteilen: Dr. Renate Klees-Möller renate.klees-moeller@uni-essen.de
Suzana Scharlibbe M.A. suzana.scharlibbe@uni-essen.de

- **Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen**

Erstmals besuchten 100 Schülerinnen der Region am 08. Mai 2003 anlässlich des bundesweit stattfindenden Girls' Days die Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, um Einblicke in den Arbeits- und Studienalltag zukunftssträchtiger Bereiche zu erhalten. Schülerinnen der Klassen 6-10 nahmen an Veranstaltungen in den Fachbereichen Bauwesen, Industrial Design, Physik, Bio- und Geowissenschaften und den Technischen Versorgungszentralen teil. Den ganzen Bericht zum Girls' Days am Standort Essen können Sie [hier](#) einsehen (Autorin: Suzana Scharlibbe).

- **Schüler-Experimentier-Praktikum (SEPP) am Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen ab September**

„Bodenanalyse' und ‚Ascorbinsäure in Lebensmitteln': Mit diesem Themen können sich Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Schüler-Experimentier-Praktikums (SEPP) ab September am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen auseinandersetzen. Veranstaltet wird das Praktikum vom Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen. [...] Nähere Informationen über das Schüler-Experimentier-Praktikum erteilt Stefan Rumann unter der Nummer (0201) 1 83 – 37 60. Weitere Informationen unter:

http://www.uni-essen.de/chemiedidaktik/dokumente/flyer_sepp.pdf

http://www.uni-essen.de/chemiedidaktik/suche/schuelerpraktikum2_a.htm

2. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP): verlängert bis 2006

„Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) der BLK wird um drei Jahre verlängert. Diesen Beschluss haben heute die Wissenschafts- und Bildungsministerinnen und -minister von Bund und Ländern gefasst. [...]“ Den ganzen Artikel können Sie unter folgendem Link einsehen: http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/pm20_03.pdf

3. Kongress HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten in Hannover am 05.11. - 06.11.2003

„Mit dem Fachprogramm *Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung*, das im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms von 2001-2003 durchgeführt wird, realisieren die Bundesländer und Hochschulen ein breites Bündel an Gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekten in drei Programmschwerpunkten *Qualifizierung für eine Professur, Frauen- und Genderforschung* sowie *Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen*. Mit dem Kongress im November möchte das Kompetenzzentrum *Frauen in Wissenschaft und Forschung* (CEWS) zum einen Bilanz ziehen, zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Instrumente in Hinblick auf zukünftige Sonderprogramme, aber auch auf eine Institutionalisierung in den Ländern und an Hochschulen weiterentwickelt werden.“

Weitere Informationen unter: <http://www.cews.uni-bonn.de/hwpkong060203.html>

4. Frauen in der Wissenschaft: Kind oder Karriere – oder beides? Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN

Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN 11/2003 zu o.g. Titel können Sie [hier](#) einsehen.

5. Tagung Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter am 8.-10. Oktober 2003 an der Universität Rostock

Schwerpunkte der Tagung:

- I. Identitätskonstruktionen im Informationszeitalter: Diagnose der Wandlungsprozesse
- II. Transformationen in der Arbeitswelt – Neue Geschlechterarrangements im Privaten
- III. Digitale Medien und neue Bildungswege für den Wandel der Geschlechterverhältnisse
- IV. Virtueller Staat und politisches Handeln im Informationszeitalter

Programm und Anmeldung unter:

<http://www.kompetenzzentrum-mv.de/>

<http://www.kompetenzzentrum-mv.de/veranstaltungen/Programm%20gender@future.pdf>

6. AG Frauenforschung und Technik an der Universität Bremen

„Seit Herbst 1998 gibt es die Arbeitsgruppe "Frauenforschung und Technik" an der Universität Bremen. [...] Inhaltlich bilden zwei Bereiche, die mit der strukturellen Verankerung korrelieren, die Hauptanknüpfungspunkte für Forschung und Lehre: einerseits die Angewandte Informatik, in der die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen informationstechnischen Produkten und ihrem Entstehungs- und Nutzungskontext untersucht werden, und andererseits die feministische Natur- und Technikwissenschaftsforschung, die die Gesellschaftlichkeit naturwissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Produkte aus der Perspektive der Geschlechterverhältnisse thematisiert. In beiden Bereichen werden traditionelle Grenzen zwischen den Natur-/Technikwissenschaften und den Gesellschafts-/Kulturwissenschaften infragegestellt und überschritten, so dass eine besondere Herausforderung für Arbeitsgruppe *Frauenforschung und Technik* in der Inter- bzw. Transdisziplinarität besteht. [...]“

Mehr Informationen unter: <http://www.informatik.uni-bremen.de/frautec/home.php>

7. Gender - Sommeruniversität *Körper – Raum – Technik* in Dresden vom 25. 09. bis 02.10.2003

Die ExpertInnengruppe Gender Studies und die Koordinierungsstelle Gender Studies an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden veranstalten gemeinsam eine Gender-Sommeruniversität. Thema dieser einwöchigen Veranstaltung ist *Körper – Raum – Technik*. Während der Gender - Sommeruniversität soll die Gender - Perspektive auf Körper, Räume und Technik aus der Sicht unterschiedlicher Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen themenübergreifend betrachtet und diskutiert werden. Anmeldung bis zum 01.08.2003 und Rückfragen an: Koordinierungsstelle *Gender Studies an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden* (FH), Postfach 200 143, 01191 Dresden, Tel.: 0351 / 469 02 48, E-Mail: KoGenS@ehs-dresden.de
Weitere Informationen unter: <http://www.tu-dresden.de/vd34/aktuell.htm>

8. Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (NUT) e.V. in Berlin

Der Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* NUT e.V. ist ein Zusammenschluss von Frauen, die in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen arbeiten oder studieren. Er wurde 1988 auf dem jährlich stattfindenden Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik aus dem Bedürfnis heraus gegründet, eine kontinuierliche Interessenvertretung von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen gegenüber der Öffentlichkeit zu ermöglichen. Mehr Informationen (u.a. Schriftenreihe, Veranstaltungen, Mailing-Liste, Rundbrief etc.) unter: <http://www.nut.de>

9. Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

„Die verstärkte Nutzung der Potenziale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und der Technik und die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind die Ziele des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“

Nähere Informationen über den Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V. finden Sie unter folgendem Link: <http://www.frauen-technik-impulse.de/D/profil.html>

Impressum:

Herausgeberin

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Standort Essen

Redaktionsadresse

Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261

Fax: 0201/183-4013

E-Mail: claudia.koehne@uni-essen.de

gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de

URL: www.uni-essen/gleichstellungsbeauftragte

Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen

Erstmals besuchten 100 Schülerinnen der Region am 08. Mai 2003 anlässlich des bundesweit stattfindenden Girls' Days die Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, um Einblicke in den Arbeits- und Studienalltag zukunftssträchtiger Bereiche zu erhalten. Schülerinnen der Klassen 6-10 nahmen an Veranstaltungen in den Fachbereichen Bauwesen, Industrial Design, Physik, Bio- und Geowissenschaften und den Technischen Versorgungszentralen teil.

Die Arbeitsstelle für Gleichstellung und Frauenförderung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere/MEDUSE hat alle Aktivitäten koordiniert: einerseits den Informationsaustausch mit den Lehrerinnen der beteiligten Schulen und dem Arbeitskreis Girls' Day der Stadt Essen gewährleistet, andererseits war sie verantwortlich für die Organisation und Durchführung des Zukunftstages an der Universität in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Werkstätten und der ZAS.

Die Schülerinnen kamen bereits vorbereitet zum Girls' Day: Im Unterricht erhielten sie Informationen zu technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern und Ausbildungsmöglichkeiten an der Universität. Einem Flyer konnten sie das Programm des Zukunftstages entnehmen und sich für eine der angebotenen Gruppen entscheiden.

Am 8. Mai trafen die Schülerinnen um 8.30 Uhr im Glaspavillon der Universität ein. Frau Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte, hob in ihrer Begrüßungsrede hervor, dass junge Frauen ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll ausschöpfen und zukunftssträchtige Ausbildungschancen verpassen. An den Hochschulen sind inzwischen mehr als die Hälfte der Studienanfänger weiblich. Aber in den technischen Disziplinen wie den Ingenieurwissenschaften oder Informatik sind deutlich weniger als 20 Prozent Frauen eingeschrieben.

Begleitet von Tutorinnen – Studentinnen der Fächer Bauingenieurwesen und Industrie-Design als Ansprechpartnerinnen für die Themen Studienwahl, Studium und Studienalltag – ging es im Anschluß daran in die einzelnen Gruppen, wo die Schülerinnen durch Führungen, Experimente, Demonstrationen und kleine Work-Shops verschiedene Studiengänge, Arbeitsplätze und Ausbildungsberufe kennen lernen konnten. Die Mitarbeiter/innen in den Fachbereichen und Werkstätten und Auszubildende standen Rede und Antwort für alle themenbezogenen Fragen.

Die Gruppen:

Fachbereich 4: Gestaltung und Kunsterziehung / Industrial Design / Ergonomie im Design: Womit beschäftigt sich eine Industrie-Designerin? Besuch der Arbeitsräume, Computerplätze und Werkstätten; verfolgen der Etappen bei der Entwicklung eines Produkts

Fachbereich 10: Bauwesen: Brücken bauen am Computer; Herstellung von eigenem Beton

Fachbereich 7: Physik: Freies Experimentieren im Physiklabor; Herstellen einer eigenen Lochkamera; Antworten auf Fragen wie: Welche Farbe hat ein Spiegel? Wie viele Flecken hat die Sonne?

Fachbereich 9: Bio- und Geowissenschaften / Hydrobiologie: Einblicke in das Ökosystem Bach-Aue; Exkursion zum Felderbach in Velbert

Technische Versorgungszentralen: Führungen durch die Mechanikwerkstatt, Schreiner, Elektronikwerkstatt; Gelegenheit zu kleinen Experimenten und Montagen.

Abschließend trafen sich alle Teilnehmerinnen zu einer gemeinsamen Abschluss- und Feed-back-Runde. Das Bildertheater der Gruppe JAAH! bot pantomimisch in komprimierter Form einen Blick auf „Mädchenträume – Frauenzukunft. Ein kurzes Stück über Lust und Frust und die Qual der Wahl von Mädchen und Frauen in Studium und Beruf(swahl)“. Mitgewirkt haben Mitarbeiterinnen der ZAS und zwei Schülerinnen des beteiligten Mädchengymnasiums Borbeck. Die vorgeführten Szenen haben ebenfalls für viel Diskussionsstoff in der Gruppe gesorgt.

Auf Begeisterung stieß der Schreibwettbewerb zum Thema „Mein Girls’ Day 2003“. Mit ihren Texten (Abgabetermin Ende Mai) können die Mädchen sowohl einen der Gutscheine für eine Buchhandlung in Essen gewinnen, sie nehmen auch gleichzeitig an der bundesweiten Verlosung teil. Die ausgehändigten Beutel mit Girls’ Day-Logo, bestückt mit Schreibblock, Uni-Kuli, Sticker und „Handy-Halter“, kamen ebenso bei den Schülerinnen als Erinnerungsstücke an ihren „Schnuppertag“ sehr gut an.

An Infotischen und Plakatwänden im Foyer des Glaspavillons hatten die Schülerinnen die Gelegenheit, sich über das Angebot der Sommeruni und MEDUSE – dem Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen – zu informieren.

Die Erfahrungen des ersten Girls’ Day an der Universität werden evaluiert und dokumentiert. Es liegen 87 ausgefüllte Fragebögen vor. Allein die Auswertung der ersten Frage des Bogens: Wenn du mal alles zusammen betrachtest, wie hat dir der Girls’ Day insgesamt gefallen? bestätigt die positive Resonanz: 33% fanden ihn sehr gut, 50% gut, 17% bewerteten ihn mit einer „3“ (auf einer Skala bis 5 sehr schlecht).

Suzana Scharlibbe

VON DIETRICH KESSEL (SPD)

Die Gründe für den nach wie vor zu niedrigen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind vielschichtig. Sie betreffen vorhandene Vorurteile und Aspekte struktureller Diskriminierung gleichermaßen.

Aus diesem Grunde muss auch eine Politik mit dem Ziel, den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung zu steigern, an vielen Stellen gleichzeitig ansetzen. Sie muss Studiengänge und Forschungsschwerpunkte ebenso im Blick haben wie Verfahren der Stellenbesetzung und postgradualen Qualifizierung.

Die Landespolitik setzt genau hier an. So sind die Hochschulen verpflichtet, einen Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne für sämtliche Fachbereiche aufzustellen. Bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe wird inzwischen ein erheblicher Anteil bezogen auf Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zwischen den Hochschulen umverteilt. Im Haushaltsjahr 2002 waren dies 1,95 Millionen Euro. Eine wichtige Rolle spielen auch die Programme zur Förderung der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. Schließlich werden gleichstellungspolitische Zielvorgaben in die einzelnen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen einbezogen.

Insbesondere bei der Einführung der Juniorprofessur, aber auch sonst werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit mit Familienarbeit richten müssen.



VON MANFRED KUHMICHEL (CDU)

In Nordrhein-Westfalen gibt es zu wenig Frauen in Wissenschaft und Forschung. Unser Land ist im bundesweiten Vergleich nur Mittelmaß. Durch die mangelnde Einbeziehung von Frauen in Wissenschaft und Forschung gehen Chancen und Potentiale verloren, auf die wir nicht verzichten dürfen.

Deshalb hat die CDU in einem Antrag bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefordert. Es ist erfreulich, dass zusammen mit den anderen Fraktionen eine gemeinsame Initiative daraus entsteht.

Wir brauchen Betreuungseinrichtungen für Kinder, welche die besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs berücksichtigen. Die Juniorprofessuren müssen familienfreundlicher ausgestaltet werden. Junge Frauen sollen die Juniorprofessur im Bedarfsfall verlängern können. Wir brauchen eine stärkere Nutzung der Zeit- und Teilzeitprofessuren.

Wir fordern ein Förderprogramm für Frauen, die eine Fachhochschulprofessur anstreben. So sollte Frauen mit fachbezogener Berufserfahrung der Einstieg in die Hochschullehre ermöglicht werden. Die CDU unterstützt darüber hinaus Maßnahmen für eine Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fachbereichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen brauchen für ihre vielfältigen Aufgaben zuverlässige Rahmenbedingungen.

Die Landesregierung muss endlich der Empfehlung des Expertenrates vom Februar 2001 nachkommen, die Wirkung des Gleichstellungsgesetzes an den Hochschulen zu überprüfen.



VON BRIGITTE CAPUNE-KITKA (FDP)

Der Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung ist nach wie vor viel zu niedrig. Vieles wurde getan, um die Situation und den Anteil zu verbessern, aber es gelang bisher nicht. Das zeigen gerade in diesem Jahr die Zahlen der Abschlüsse der Hochschulabsolventinnen, die sich für die wissenschaftliche Laufbahn entscheiden.

Eine Änderung ist nur durch den Mehrklang vielfältiger Maßnahmen erreichbar, exemplarisch hier nur einige: Erstklassigen Hochschulabsolventinnen muss die wissenschaftliche Laufbahn schmackhaft gemacht werden. Das Forschungsinstitut in Jülich stellt beispielsweise fest, dass ihm viele gute Absolventinnen verloren gehen - entweder direkt nach dem Studium, indem sie gar nicht erst in die Wissenschaft gehen, oder später, weil sie sich für Familie und Kinder entscheiden.

Hier muss ein Weg gefunden werden, beides zu vereinbaren. Gerade die Betreuung der Kinder von vier Monaten bis drei Jahren an den Hochschulen muss daher gesichert werden.

Bei Juniorprofessuren muss die Teilzeit noch viel mehr als bisher gefördert werden. Der Wissenschaftsrat hat festgestellt, dass ein hoher zeitlicher Einsatz nicht notwendigerweise zu einer höheren Qualität wissenschaftlicher Arbeit führt. Eine hoch motivierte junge Frau oder ein hoch motivierter Vater, der auch noch Zeit für seine Familie hat, arbeitet und leistet in kurzer Zeit viel mehr als jemand, der sich den ganzen Tag mit dem Thema befasst. Menschen, die Wissenschaft und Familie verbinden und das an der Hochschule gestalten können, sind ein Gewinn für unsere Hochschulen und für unseren Nachwuchs.



VON MARIANNE HÜRTE (GRÜNE)

Die Instrumente zur Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen sind vorhanden: Landesgleichstellungsgesetz, Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen, kriteriengebundene Mittelvergabe, Sommeruniversitäten, Mentorinnen-Programme und vieles mehr haben die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen und helfen jungen Frauen beim Einstieg in die Wissenschaft. Woran liegt es dann, dass der Frauenanteil vor allem bei den Professuren nicht in dem Tempo steigt, wie es nicht nur aus gleichstellungspolitischen Gründen wünschenswert, sondern auch für eine innovationsfreudige Weiterentwicklung des (Wissenschafts-)Standorts NRW dringend notwendig wäre? Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass Gleichstellungsfragen und die Wahrnehmung der damit verbundenen Chancen immer noch nicht als eine zentrale Aufgabe aller AkteurInnen an den Hochschulen, insbesondere aber der Leitungsorgane begriffen werden. Hierauf haben auch die Gleichstellungsbeauftragten der NRW-Hochschulen auf ihrem Treffen mit der Grünen Landtagsfraktion im März dieses Jahres hingewiesen. Nur mit einem konsequenten Top-Down-Verfahren können aber letztlich die notwendigen Veränderungen in den Strukturen erfolgreich umgesetzt werden: Bei der Durchführung von Berufungsverfahren, bei der Zusammensetzung von Gremien oder bei Kinderbetreuungsangeboten, die den besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs gerecht werden.



Hauptproblem: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Landtag erörtert den zu geringen Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

Nur fünf Prozent der Direktoren in der Max-Planck-Gesellschaft sind Frauen. Nur die Hälfte von ihnen ist verheiratet (bei den Männern sind es 93 Prozent). Nur vier der Direktorinnen hätten Kinder. „Ein Armutszeugnis“, fand Marie-Theres Ley (CDU) bei der Erläuterung des Antrags ihrer Fraktion im Plenum vor einiger Zeit. Ihr Urteil setzte sie fort: Bei der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist NRW „Schlusslicht“, im Vergleich der Bundesländer „nur schlechtes Mittelmaß“. Fazit des Antrags (Drs. 13/3806): „Wir müssen dringend die Rahmenbedingungen in Wissenschaft und Forschung ändern, damit Frauen ihre Chancen wahrnehmen können und das Potential der Frauen viel besser zum Tragen kommt und damit unserer Volkswirtschaft wichtige Ressourcen nicht verloren gehen.“

Man fange in NRW nicht bei Null an, hielt in der Plenardebatte Cornelia Tausch (SPD) der Opposition entgegen; vor Jahren schon seien wesentliche Schritte zur Frauenförderung in den Hochschulen getan worden. Seit 1986 gebe es etwa das Netzwerk Frauenforschung. Berufungskommissionen müssten an den Hochschulen zur Hälfte aus Frauen gebildet werden. Dies und anderes reichten aber nicht aus. Die Betreuung von Kindern von vier Monaten bis zu drei Jahren müsse an den Universitäten - und nicht irgendwo in der Stadt - gesichert werden, fand Brigitte Capune-Kitka (FDP). Frauen müssten an den Hochschulen auch ohne Einsatz der Ellenbogen und abseits von Seilschaften oder gegen den Widerstand „chauvinistischer Hochschulleitungen“ Karriere machen können.

Der anstehende Generationswechsel an den Hochschulen sollte genutzt werden, den Frauenanteil in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhöhen, schlug Dr. Ruth Katharina Seidl (GRÜNE) vor. Bis Ende 2009 würden 50 Prozent der jetzigen Professoren emeritiert: „Bei den anstehenden Neuberufungen müssen Frauen aus unserer Sicht vorrangig berücksichtigt werden.“ Die Hochschulen sollten mittelfristig auch Konzepte der Personalentwicklung erarbeiten müssen.

Wissenschaftsministerin Hannelore Kraft (SPD) lobte ausdrücklich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei das Hauptproblem. In der Kinderbetreuung müsse man weiter kommen. Hier seien die Kommunen an den Hochschulstandorten gefragt.



Den Folgen des Luftverkehrs für die Umwelt ist im Forschungszentrum Jülich (FZJ) am Institut für Stratosphärische Chemie Dr. Martina Krämer (Bild) auf der Spur. Sie betreibt Grundlagenforschung zum Verstehen atmosphärischer Prozesse und geht unter anderem der Frage nach, welche Klima-Rückkopplungsprozesse die Kondensstreifen des Flugzeugverkehrs in zehn bis zwölf Kilometern Höhe auslösen. Auf der Titelseite ist die Privatdozentin Dr. Ingar Janzik im Labor für pflanzliche Molekularbiologie des FZJ dabei zu erforschen, wie sich das Gas Ozon auf Pflanzen auswirkt. Die Düsseldorfer Juniorprofessorin arbeitet in Jülich am Thema „Regulation von Genen unter Ozonstress in Pflanzen“. Das FZJ ist die größte interdisziplinär ausgerichtete Forschungseinrichtung unter den 15 Helmholtz-Forschungszentren. Schwerpunkte der Forschung sind die Bereiche Materie, Energie, Information, Leben und Umwelt. Das Zentrum gilt in Sachen Chancengleichheitspolitik als Maßstab in der deutschen Forschungslandschaft. 2002 wurde es als einzige Forschungseinrichtung bereits zum zweiten Mal mit dem Prädikat „Total-E-Quality“ ausgezeichnet.

Foto: Schälte

„Karriereverzicht wegen der Kinder“ Ministerium legt dem Frauenausschuss aktuelle Daten vor

„Der Frauenanteil unter den Lehrenden und Forschenden in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens steigt stetig an, aber er hat noch lange nicht die angestrebte Größenordnung erreicht. Deshalb sollen Maßnahmen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb intensiviert werden.“

Dieses Fazit zog vor kurzem im Ausschuss für Frauenpolitik (Vorsitzende Inge Howe, SPD) ein Sprecher des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung (MWF). Er nannte Zahlen, die zeigen, dass Nordrhein-Westfalen im Jahr 2001 beim Anteil von Frauen an C3-Professuren (12 gegenüber 11,3 Prozent im Bund) und an C4-Professuren (8,4 gegenüber 7,7 Prozent) über dem Bundesdurchschnitt lag. Inzwischen ist der Anteil weiter gewachsen: 13,4 bei C3 und 9,3 Prozent bei C4-Professuren (2002). Besser noch die

Daten für die Gruppe der Junior-Professuren. Hier wurden 20 Prozent der Stellen von Frauen besetzt (12 von insgesamt 59).

Gründe für die Aufwärtsentwicklung werden in drei Bereichen gesehen: Zum einen in speziellen Fördermaßnahmen wie dem Lise-Meitner-Programm, zum anderen in der Steuerungswirkung bei der Vergabe von leistungsbezogenen Mitteln, die sich nach Fortschritten bei der Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen richtet. Ein dritter Punkt ist die Kinderbetreu-

ung an den Hochschulen. Hier macht das MWF zwar klar, dass die Hochschulen nicht mit zusätzlichen Mitteln für die Einrichtung von Betreuungsplätzen rechnen können. Das Ministerium werde aber in einer „Umfrage bestehende und geplante Kinderbetreuungsmodelle sowie deren Finanzierungsstrukturen ermitteln und anschließend besonders geeignete Modelle vorstellen“.

Und noch etwas anderes ist zu beachten. Wissenschaftlerinnen seien vor allem mit Wissenschaftlern verheiratet. Das bedeutet einer Untersuchung zufolge „entweder Karriereverzicht eines Partners oder Verzicht auf gemeinsame Kinderbetreuung. In der Regel sind es dann die Frauen, die Karriereverzicht leisten oder durch doppelte Haushaltsführung zu faktisch Alleinerziehenden werden. Dieses Thema will sich das MWF annehmen“.

Bis es hier Klarheit gibt, kümmert sich eine Arbeitsgruppe aus Rektoren und Kanzlern um die aktuellen Probleme. Ihre Vorschläge sollen in einen Aktionsplan einmünden, den die Ministerin dann dem Landtag vorstellen wird.

Haben Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft des Landes NRW schon den gebührenden Stellenwert?

Tausch: Gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung sicherlich nicht. Frauen haben inzwischen einen sehr hohen Bildungsstandard. Sie haben häufig bessere Schulabschlüsse als Männer und eine sehr gute Berufsausbildung. Aber in zukunftsträchtigen

Berufen sowie Management- und Spitzenfunktionen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert. Daher ist es sehr wichtig, gerade

junge Frauen zu ermuntern,



Cornelia Tausch (SPD)

auch neue und technische Studiengänge zu wählen. Ein Grund ist sicherlich auch, dass es immer noch schwierig ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Es sind überwiegend Frauen, die diesen Spagat bewältigen müssen. Frauen kämpfen aber auch immer noch mit vorhandenen Vorurteilen und strukturellen Diskriminierungen.

van Dinther: In der Arbeitswelt glaube ich kaum, dass meine Generation es noch erleben wird, dass Frauen den gleichen Stellenwert haben werden. Aber ich glaube, dass es für unsere Töchtergeneration durch die wesentlich besseren Ausbildungschancen schon leichter sein wird. Viele Arbeitgeber schrecken immer noch davor zurück, Frauen im geburtsfähigen Alter für eine Spitzenposition vorzusehen, da sie unsicher sind, ob ihnen die Frauen auch dauerhaft erhalten



Regina van Dinther (CDU)

bleiben. Die Alternative sieht oftmals so aus, dass Frauen ganz auf Karriere setzen und auf Familie und teilweise auch auf privates Glück verzichten. Das ist aber ein zu hoher Preis. Beim Hochschulpersonal sieht es so aus, dass Professoren zu über 90 Prozent verheiratet sind und Kinder haben, während die wenigen Professorinnen, die wir haben, zum größten Teil ledig oder kinderlos verheiratet sind. Und

eine Nachfolgerin für meine Stelle an einer Gesamtschule zu bekommen. Ich habe festgestellt, dass mir fast alle Frauen abgesagt haben, weil sie nicht bereit waren, diese Verantwortung zu übernehmen. Und ich habe mich gefragt, was können wir tun, damit Frauen sich mehr zutrauen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Gesellschaftspolitik, das geht Männer wie Frauen an. Frauen und Karriere ist ein Thema, wo wir Frauen stark

Abgeordnete fordern neue Rahmenbedingungen Deutschland darf kein Entwicklungsland für Frauen bleiben

Trotz Jahre wählender Anstrengungen für eine Gleichstellung der Geschlechter sind Frauen in der Arbeitswelt bis heute unterrepräsentiert. Das gilt besonders für die Führungsetagen in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Verwaltung. Über die Gründe, mögliche Lösungsansätze und Zukunftschancen sprach Landtag intern mit Brigitte Capune-Kitka (FDP) und Regina van Dinther (CDU) aus dem Frauenausschuss sowie Cornelia Tausch (SPD) und Dr. Ruth Seidl (GRÜNE) aus dem Wissenschaftsausschuss.

wenn sich knapp 50 Prozent der Akademikerinnen für die Kinderlosigkeit entscheiden, dann ist das ein gesellschaftspolitischer Skandal. Deshalb müssen wir die Rahmenbedingungen verändern. Es darf nicht weiterhin nur Privatsache der Mütter sein, sich um die Kindererziehung zu kümmern. Wir brauchen beispielsweise flexible Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen an den Hochschulen. In dem Bereich sind wir in Deutschland wirklich noch ein Entwicklungsland.

Capune-Kitka: Den haben sie mit Sicherheit nicht. Ich weiß aber nicht, ob das an der Gesellschaft und der Arbeitswelt liegt. Ich glaube, dass wir Frauen da selber noch einiges leisten müssen, um den gebührenden

Stellenwert zu bekommen.

Ein Beispiel: Als ich damals in den Landtag kam, versuchte ich verzweifelt

machen müssen und vielleicht auch Männer aufwecken müssen, festzustellen, dass wir ein riesiges Potential an gut ausgebildeten Frauen in Deutschland haben. Frauen müssen dafür sorgen, dass sie als selbstverantwortliche Wesen gesehen werden. Da ist Ehegattensplitting für mich ein ganz wichtiges Thema. Wenn wir das Selbstwertgefühl der Frauen stärken und die Rahmenbedingungen verbessern, glaube ich, dass uns auch nicht so viele Frauen auf dem Weg in der Karriere verloren gehen. Wir haben hervorragende Frauen und brauchen keine Green-Card.

Dr. Seidl: Ich glaube, dass gesellschaftlich gesehen der Stellenwert sicherlich vorhanden ist. Aber wenn man einmal genauer in die Arbeitswelt hineinschaut, gerade was den Bereich der Wissenschaftspolitik angeht, dann wird man etwas anderes feststellen. Bei den Studienanfängern haben wir in diesem Jahr in NRW erstmals mehr Frauen als Männer, das ist ein sehr erfreuliches Signal – aber je höher man in die verschiedenen Qualifikationsstufen kommt, desto geringer wird der Anteil der Frauen. Und das ist am deutlichsten bei den C-4 Professuren, von denen nur 9,3 Prozent von Frauen besetzt sind. Wir sind zwar mit dem Landesgleichstellungsgesetz ein ganzes Stück weiter gekommen, was das Bewusstsein betrifft, aber Männer sind halt traditionell immer eher in Führungspositionen gewesen. Frauen sind

immer noch nicht stark genug in Führungspositionen vertreten und daran müssen wir arbeiten. An den Hochschulen haben wir dazu



Brigitte Capune-Kitka (FDP)

unterschiedliche Instrumentarien wie das Landesgleichstellungsgesetz mit den Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben zudem von der europäischen Ebene das Instrument „Gender Mainstreaming“ und wir haben die leistungsorientierte Mittelvergabe. Wir haben also Instrumente, aber die reichen noch nicht aus.

Seit Jahren gibt es in der öffentlichen Verwaltung in NRW Frauenbeauftragte. Sollte das auch für die Wirtschaft verbindlich werden?

Tausch: Es gibt große Unternehmen, die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte eingestellt haben. Dies ist zweifellos ein wichtiges Instrument, um auf formaler Ebene viel für die Frauenförderung zu bewirken. Die Gleichstellung von Männern und Frauen muss aber Aufgabe aller – auch in den Führungsetagen – sein. Der Landtag hat sehr einmütig einen Antrag verabschiedet zum Thema Gender Mainstreaming. Dies bedeutet, die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven zum integralen Bestandteil in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu machen. Nur so können wir es schaffen, den Gleichstellungsgedanken tatsächlich kulturell zu verankern. Diese Aufgabe sollte und darf nicht nur an einer Person hängen.

van Dinther: Der Unterschied zwischen dem Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ist der, dass die

Personen, die selbstständig sind, auch selber zahlen. Und wenn sie selber zahlen, müssen sie auch entscheiden, welche Strategien sie einsetzen. Ich bin mir jedoch ziemlich sicher, dass wir in der Privatwirtschaft eine Entwicklung haben werden, dass auf qualifizierte Frauen in Zukunft zurückgegriffen wird, da viele Anforderungsprofile von Zukunftsberufen auf weibliche Qualifikationen angelegt sind. Und wir wissen anhand der Zahlen, dass entweder Einwanderung oder mehr Frauenerwerbstätigkeit die Lösungen sind. Daher brauchen wir hier keine neuen Gesetze.

Capune-Kitka: Nein. Man sollte die Wirtschaft nicht zu etwas zwingen, was zu Entwicklungen führt, die einfach nicht in Ordnung sind. Ich halte Gender Mainstreaming für ein vernünftiges Instrument, wenn ich Männer und Frauen immer gleicher-

maßen betrachte. In unserem Antrag zur neuen Gemeindeordnung haben wir gefordert, keine Frauenbeauftragten mehr, sondern Genderbeauftragte oder einen Genderausschuss, der paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wird. Wenn ich mir heute betrachte, dass 80 Prozent der Schulabgänger ohne Abschluss Jungen sind, dann muss ich mich fragen, wie kann ich anders mit Ressourcen umgehen.

Dr. Seidl: Ich finde, wir sind mit dem Landesgleichstellungsgesetz einen so guten Schritt vorangekommen, dass wir sagen, dieses Instrument sollte eigentlich auch für die Wirtschaft greifen. Der Landesverband der Grünen ist zurzeit auf Tournee mit einem Frauen-Bus und versucht, das weiter voran zu treiben.

Natürlich ist es nur ein Instrument von vielen, zudem ein starres, genau wie die ganzen Quotenregelungen immer starre Instrumente und nur Hilfsinstrumente sind. Solange wir unserem Ziel, dass es wirklich



Dr. Ruth Seidl (GRÜNE)

eine gleiche Teilhabe gibt, nicht näher gekommen sind, brauchen wir diese starren Instrumente.

Sind aufgrund der leeren Kassen und der bisher schon erreichten Fortschritte spezielle Förderprogramme für Frauen im Land noch vertretbar?

Tausch: Im Rahmen der Haushaltsberatung werden wir mit Sicherheit schauen, das Wünschenswerte machbar zu machen. In Nordrhein-Westfalen existieren aber weitere Fördermöglichkeiten. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für alle Einrichtungen des Landes. Im Bereich Wissenschaft und Forschung existiert seit 1986 das sehr erfolgreiche Netzwerk Frauenforschung. Die Einführung der Juniorprofessuren bietet gerade jungen Frauen einen besseren Einstieg in eine Hochschulkarriere als bisher. Schnupperuniversität für Schülerinnen, Chancengleichheit im Ingenieurstudium und andere Projekte helfen Frauen beim Einstieg. Ein Teil der Mittel werden in den Hochschulen nach Leistungskriterien vergeben, zu denen auch der Erfolg in der Förderung von Frauen zählt. Diese und andere Fördermöglichkeiten müssen weitergeführt und ausgebaut werden.

van Dinther: Die werden alle auf den Prüfstand gestellt, da bin ich ganz sicher. Da gibt es Chancen und Risiken. Die Chancen sind die, dass ineffektive Sachen den Bach runter gehen und überzeugende Dinge erhalten bleiben können. Ich hoffe jedoch sehr, dass wir noch ausreichend Entscheidungsspielraum haben werden, um die überzeugenden Programme zu erhalten.

Capune-Kitka: Ich frage mich ehrlich, ob z.B. die Regionalstellen Frau und Beruf unter dem Gendergedanken in Zukunft noch weiter existieren müssen. Besonders, weil sie ja auch Männern verschlossen sind. Männer, die z.B. Kinder betreuen, finden keinen Platz in diesen Stellen, auch in den Wiedereingliederungsmaßnahmen nicht. Und das finde ich nicht korrekt.

Dr. Seidl: Wir müssen den Kernhaushalt sichern. Wir müssen gucken, was kann man strukturell verändern und wo können wir einsparen. Und das sind bestimmt nicht gerade die Frauenförderprogramme. Gerade die sind wichtige Investitionen in die Zukunft, die sich nicht nur für die Frauen, sondern für das ganze Land bezahlt machen werden. Gerade jetzt, wo viele Hochschulprofessoren in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen, ergibt sich die Chance, diesen Generationswechsel auch für einen Strukturwechsel zu nutzen.

Die Gespräche führten Stephanie Hajdamowicz und Axel Bäumer.