

WS10/11
HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

28
Margot Gebhardt-
Benischke und ihr
Kampf ums Recht

39
Was hat ein Kochseminar
in der Architekturausbildung zu suchen?

52
Motivation
Die Gender-Perspektive
*Wie verändern wir das Image
von Naturwissenschaft und
Technik bei jungen Leuten?*

magazIn



IMPRESSUM
WINTERSEMESTER 2010/11

REDAKTION
Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
VERANTWORTLICH I. S. D. P.
Gabriele Hillebrand-Knopff

ANSCHRIFT
Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal

KONTAKT
tel 0202 439 23 08
fax 0202 439 33 17
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de
gleichstellung@uni-wuppertal.de

GESTALTUNG
Jessica Scholz
DRUCK
Ley + Wiegandt GmbH+Co
AUFLAGE 3.000

magazIn

03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

04 CHRISTINE VOLKMANN 08 JENNIFER DAHMEN 10 CAROL WAHLER

12 VOM MACHTVERHÄLTNIS ZUM RECHTSVERHÄLTNIS UND VERFAHREN

Verabschiedung von Margot Gebhardt-Benischke

19 MARGOT GEBHARDT-BENISCHKE UND IHR KAMPF UMS RECHT

22 LIEBE MARGOT

23 »MIGAKAZUBA«

25 JAPANISCH ALS WEITERE FREMDSPRACHE

26 WAS HAT EIN KOCHSEMINAR IN DER ARCHITEKTURAUSBILDUNG ZU SUCHEN?

27 MILCH-EIER-MEHL

Alles was Arbeit macht

29 ARTEFAKTE UND GENDERLADUNG

Konsequenzen für den Informatikunterricht?

35 POLITISCHE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DER KOMMUNALPOLITIK

40 FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Wenn der Sprung gelingen soll

42 ZIELGRUPPEN- UND GENDERASPEKTE IN DER INSTITUTIONELLEN GRÜNDUNGSBERATUNG

53 MOTIVATION – DIE GENDER-PERSPEKTIVE

Wie verändern wir das Image von Naturwissenschaft und Technik bei jungen Leuten?

66 RAUM IST IN DER KLEINSTE HÜTTE

68 SOMMERUNI

Junge Frauen in Naturwissenschaft und Technik

70 ERFAHRUNGSBERICHT ÜBER DIE SOMMERUNI

71 XVII ISA WORLD CONGRESS OF SOCIOLOGY

72 QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Science Careers Center SCC

75 BUNDESKONFERENZ

76 MIT KIND(ERN) AN DER UNI – ELTERN-KIND-LERNRAUM: BZ.09.08

Studieren mit Kind im neuen Eltern-Kind-Lernraum der Bibliothek

77 VÄTERZEIT

Michael Becker

78 KINDERFREIZEITTERMINE 2011

79 INFORMATION

03

DR. CHRISTEL HORNSTEIN, GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, TINA SCHULZ

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER! In dieser Ausgabe des magazIns verabschieden wir eine Pionierin der institutionalisierten Frauen- und Gleichstellungsarbeit, die ihren feministischen Wurzeln treu geblieben ist.

Es war ihr ein besonderes Anliegen, Erkenntnisse der Frauenforschung für die Wissenschaft fruchtbar zu machen und den Geschlechterdialog lebendig zu halten.

Wie beides gelingen kann, damit beschäftigen sich exemplarisch verschiedene Artikel aus der Architektur, Informatik, Technik und aus dem mehrfach spitzengerankten Gründungsbereich.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. 🍷

PORTRAIT: PROF. DR. CHRISTINE VOLKMANN, FB B, Wirtschaftswissenschaften

UNESCO-LEHRSTUHL IN WUPPERTAL

Ausgehend von den schulischen Erfahrungen, war der Weg zum Studium der Wirtschaftswissenschaften für mich nicht selbstverständlich. Auch die Vorstellung, Professorin zu werden, hatte ich in meiner Schulzeit nicht. Wie auch – Wirtschaft gab es damals noch nicht als Fach auf dem humanistischen Gymnasium, das ich besuchte. Allerdings erhielt ich durch meine Eltern gewisse prägende Eindrücke aus der Welt des »unternehmerischen Handelns« (meine Mutter war Steuerberaterin mit einer eigenen Praxis und mein Vater CFO* in einer mittelständischen Unternehmensgruppe). Ich kann mich daran erinnern, dass meine Eltern zu Hause oftmals abends und am Wochenende Geschäftsfreunde zu Besuch hatten und ich bereits in meiner Kindheit vielfach Diskussionen über betriebswirtschaftliche bzw. unternehmerische Fragen und Probleme in den Gesprächen zwischen den Erwachsenen mitverfolgen konnte. Dennoch interessierte ich mich als Schülerin erst einmal für andere Themenbereiche. Dazu zählten Musik und Politik, vor allem die Schulpolitik: »Zu große Klassen und zu wenig Lehrer« forderten mein Engagement als stellvertretende Schulsprecherin.

Meine vielseitigen Interessen machten es mir aber auch schwer, nach der Schulzeit eine eindeutige Studienrichtung zu finden. Ein mehrmonatiger Aufenthalt in Asien, insbesondere in Indien, wo ich bei meiner Tante, die am Goethe-Institut in Bombay als promovierte Germanistin tätig war, eine völlig andere Kultur kennenlernte, gab mir den nötigen Abstand, über meinen weiteren Werdegang Klarheit zu finden. Vor allem die mir unüberwindbar erscheinende Kluft zwischen der armen und reichen Bevölkerung führte mir auf einmal Fragen internationaler wirtschaftlicher Zusammenhänge vor Augen. Die Prägung durch mein Elternhaus machte sich schließlich bemerkbar und manifestierte den Wunsch, Wirtschaftswissenschaften zu studieren.

An der Justus-Liebig-Universität in Gießen setzte ich dieses Vorhaben im Fach Betriebswirtschaft in die Tat um. Wie wahrscheinlich bei fast allen Studierenden gab es auch bei mir Höhen und Tiefen. Meine Vorstellung, dass das Studi-



*Chief Financial Officer

um nicht nur eine Zeit des Lernens, sondern auch der Persönlichkeitsentwicklung sein sollte, ging dann im Hauptstudium zum Teil in Erfüllung. Auch zeigten sich bereits erste Erfolge in meiner akademischen Entwicklung. So freute ich mich darüber, dass ich bei einem wissenschaftlichen Aufsatzwettbewerb, ausgerichtet vom WiSu-Verlag und der Boston Consulting Group (BCG), mit dem Thema »Chancen und Risiken staatlicher Innovationsförderung aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht« einen Preis gewann. Dieser war mit 1000 DM dotiert und ermöglichte mir einen Aufenthalt bei der BCG in München, wodurch ich erste Einblicke in die Welt der Unternehmensberatung erlangen konnte. Weiterhin war ich etwas später bei einer Bewerbung für ein Auslandspraktikum bei der Deutschen Lufthansa in New York erfolgreich. Diese Zeit war für mich durch vielfältige positive Eindrücke und Erfahrungen geprägt. Die Arbeitsweise im Headquarter der Deutschen Lufthansa in den USA erschien mir in den Bereichen Planung und Marketing professionell. Durch meinen Aufenthalt hatte ich aber auch die Möglichkeit, die Kultur und die Menschen des Landes kennenzulernen. Die faszinierende gesellschaftliche Vielfalt nahm ich sowohl in New York selbst als auch im Unternehmen wahr, in einer Zeit, als »Diversity Management« noch nicht weit verbreitet war.

Im Verlauf des Studiums entwickelte ich verschiedene Interessensschwerpunkte, sowohl in Fächern der Betriebs- als auch der Volkswirtschaftslehre. Im Hinblick auf meine Diplomarbeit fiel schließlich die Wahl auf den Bereich der Finanzwissenschaft. Ich erhielt das Thema »Parteienfinanzierung in der Bundesrepublik Deutschland« zu einer Zeit, in der sich gerade die Grünen über die Wahlkampfkostenerstattung als Partei etablierten.

Nachdem ich mein Studium erfolgreich absolviert hatte, ergab sich an der JLU Gießen die Gelegenheit zur Promotion bei Professor Dietger Hahn im Bereich Unternehmensplanung, konkret bezogen auf die Luftverkehrsindustrie. Mit der Planung in Luftverkehrsunternehmen hatte ich mich im Rahmen meines Studiums bereits etwas beschäftigt. Dabei stellten sich interessante Forschungsfragen über die Auswirkungen der Liberalisierung des Luftverkehrs auf die noch staatlichen europäischen Fluggesellschaften im Kontext möglicher strategischer Ausrichtungen. Den Kontakt zur Lufthansa hatte ich über mein Auslandspraktikum hinaus bis zum Studienabschluss erhalten und konnte dann auch die Unterstützung des Unternehmens für mein Promotionsvorhaben gewinnen. Insgesamt erschien es mir damals sinnvoll, direkt in den USA zu recherchieren, da dort der Luftverkehrsmarkt bereits liberalisiert war, aber Informationen in Deutschland – in einer Zeit, in der es noch kein Internet und kein Google gab – nicht so einfach zugänglich waren. An der UC Berkeley sowie bei zwei US-amerikanischen Airlines erhielt ich hierzu die Möglichkeit. Nach Abschluss der Promotion zog es mich danach erst einmal in die Praxis.

Verschiedene interessante Optionen machten mir die Entscheidung schwer. Letztlich blieb ich dem Thema Unternehmensplanung treu und entschied mich für ein Angebot der Deutschen Bank. Das Aufgabenspektrum in der Abteilung für Konzernentwicklung war vielfältig und reichte von Wettbewerbsanalysen, Ana-

lysen und Bewertungen ausländischer Banken, über die Mitwirkung bei der Ausarbeitung strategischer Planungskonzepte für den Vorstand bis hin zur Vorbereitung von Vorstandsvorträgen und -publikationen. In einem weiteren Schritt wurde ich im Beteiligungsmanagement in die Betreuung des spanischen, französischen und südamerikanischen Marktes eingebunden, wodurch ich auch erneut Erfahrungen im Bereich des interkulturellen Managements sammeln konnte. Nach einer Tätigkeit in der Filiale Köln im Kreditrisikomanagement und im Firmenkundengeschäft wurde ich in die Zentrale nach Frankfurt am Main als Leiterin des Bereichs Unternehmensnachfolge zurückgerufen. Darüber hinaus blieb ich in meiner Zeit bei der Deutschen Bank der Wissenschaft durch Gastvorträge und durch Lehraufträge verbunden.

Nach der Geburt meines Sohnes Johannes freute ich mich dann über die Berufung an eine Fachhochschule mit den Schwerpunkten Entrepreneurship (Unternehmensgründung) und Management. Diese noch stärker eigenverantwortliche Tätigkeit ermöglichte es einerseits, mein Wissen und meine berufliche Erfahrung an die Studierenden weiterzugeben und andererseits aber auch selbst neue Lernerfahrungen in Lehre und Forschung zu sammeln. Darüber hinaus kamen mit der Zeit aber auch neue Aufgaben hinzu, die über die Lehre und Forschung hinausgingen. Beispielsweise musste das zur Fachhochschule gehörende Institut für Innovation und Existenzgründung auf- und ausgebaut und ein regionales Netzwerk von Stakeholdern etabliert werden. Im Rahmen des Aufbaus von internationalen Kontakten in Lehre und Forschung führte mich der Weg schließlich zur UNESCO. Die Folge dieser konstruktiven Zusammenarbeit und der Realisierung von internationalen Projekten war eine Auszeichnung mit dem UNESCO-Lehrstuhl für »Entrepreneurship und interkulturelles Management«. Für mich persönlich von Bedeutung war der Aufbau eines MBA-Studiengangs »Unternehmensführung und Innovationsmanagement« an der Wirtschaftsuniversität Bukarest (ASE) in Rumänien, einem Land, in dem Innovation und Unternehmertum erst eine kurze Historie aufweisen konnten. Besonders positiv fiel mir auf, dass die Studierenden in unserem Studiengang überdurchschnittlich motiviert waren, in der Regel drei oder vier Sprachen fließend sprechen konnten und über ein großes Interesse am unternehmerischen Denken und Handeln in Theorie und Praxis verfügten. In diesem Kontext entstanden erste Unternehmensgründungen, auch im sozialen Bereich, wie etwa die Gründung eines Kindergartens, der schließlich von der Kirche mit unterstützt wurde und auch heute noch Kindern aus sozial schwächeren Familien in Bukarest einen Platz bietet. Die Konzeption und Etablierung des 2007 akkreditierten MBA-Studiengangs wurde von der UNESCO besonders positiv wahrgenommen. Weiterhin konnte ich meine gewonnene Expertise im politischen Kontext sinnvoll einbringen, etwa von 2006 bis 2008 in Brüssel als Mitglied der EU-Expertenkommission »Entrepreneurship in Higher Education« sowie als wissenschaftliche Beraterin des Präsidenten des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, der in seiner Amtszeit das Leitmotiv »Entrepreneurship with a Human Face« hatte. Darüber hinaus wurde ich als Mitglied der Technical Advisory Group des World Economic Forums for Education and Entrepreneurship berufen. Aus dieser Tätigkeit heraus entstand die Publikation »Educating the Next Wave of Entrepreneurs«, welche bis heute die Grundlage für weitere Aktivitäten des World Economic Forums in diesem Themenbereich bildet.

Im Jahre 2008 erreichte mich schließlich der Ruf an die Bergische Universität Wuppertal und die hiesige Schumpeter School of Business and Economics. Hier wurde ich mit der Leitung des Lehrstuhls für Unternehmensgründung und Wirtschaftsentwicklung betraut. An sehr vieles aus meinem bisherigen beruflichen Werdegang lässt sich in diesem neuen Aufgabenbereich anknüpfen. So kann ich beispielsweise meine Zusammenarbeit mit der UNESCO weiterführen oder im Rahmen eines neu akquirierten Drittmittelprojektes mit internationalen Partnern auf europäische Forschungs- und Lehrerfahrungen zurückgreifen. Bei der mir sehr wichtigen Zusammenarbeit mit regionalen Partnern kommt mir die Kombination meiner breiten Erfahrungen und Kompetenzen aus Wirtschaft und Wissenschaft zugute. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen lässt sich dies alles sinnvoll und auch innovativ miteinander verbinden, und ich kann mein Engagement für ein menschliches und sozial verträgliches Entrepreneurship in dieser Position systematisch und effektiv weiterverfolgen. Insbesondere sehe ich es als meine Aufgabe an, den Studierenden die Freude am unternehmerischen Denken und Handeln zu vermitteln – vielleicht ja ein wenig so wie damals im Wohnzimmer meiner Eltern, als befreundete Unternehmer zu Besuch kamen. Im Rahmen meiner Tätigkeit an der Bergischen Universität Wuppertal freue ich mich daher vor allem, dass sich so zahlreiche Studierende für das Thema Entrepreneurship interessieren und sich mit Projekten beschäftigen, die auch eine soziale Mission haben bzw. einen gesellschaftlichen Beitrag leisten. In diesem Sinne ist mir die Förderung studentischer Initiativen wie etwa SIFE (Students In Free Enterprise) wichtig. Diese Initiative wird von unserem Lehrstuhl aus unterstützt und ich bin als Mitglied des Business Advisory Boards stolz darauf, dass unser Team in diesem Jahr deutschlandweit (nach der Universität Mannheim) den zweiten Platz belegte. 🍀

PORTRAIT: DIPL.-SOZ.-WISS. JENNIFER DAHMEN, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro

EIGENTLICH WOLLTE ICH IN DEN KNAST ...

08

Konkret gesagt, wollte ich mich auf dem Gebiet der Soziologie des abweichenden Verhaltens und der sozialen Kontrolle spezialisieren und habe dort auch lange Zeit meine Berufsperspektive gesehen. Es kam anders! Aber nun zuerst einmal von vorne bzw. fast vorne, denn frühkindliche, kindliche und pubertäre Entwicklungsschritte werde ich den LeserInnen ersparen. Mit 20 Jahren kam ich aus der bayerischen Provinz nach Wuppertal, um an der Bergischen Universität Sozialwissenschaften zu studieren. Dieses Studienfach schien mir interessant, da es inhaltlich viele Aspekte und Fächer vereinte, die mich ansprachen. Sozusagen von allem etwas (und nichts Konkretes werden nun einige denken).

Durch mein Studium wurde ich gendersensibel und Feministin, ja, vorher war ich das nicht. Doch durch Seminare und Kommilitoninnen bin ich auf die immer noch vorherrschende Geschlechterungerechtigkeit aufmerksam gemacht worden und lernte so auch zwischen sex und gender zu differenzieren. Nach der Bewältigung statistischer und empirischer Stolpersteine des Grundstudiums hatte ich mit Beginn des Hauptstudiums die Chance, als studentische Hilfskraft bei apl. Prof. Felizitas Sagebiel für das SeniorInnenstudium anzufangen. Hier bekam ich einen ersten Einblick hinter die Universitätskulissen und in kleinere Forschungsprojekte. Und dann kam eine neue Herausforderung auf mich zu, nämlich die Mitarbeit als SHK im von der Europäischen Kommission geförderten Projekts INDECS, welches sich mit dem Potential der Erhöhung des interdisziplinären Anteils in in-



genieurwissenschaftlichen und technischen Curricula beschäftigte, mit dem Ziel mehr Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen. Ich erinnere mich noch genau an mein erstes Interview, dass ich im Rahmen des INDECS-Projektes geführt habe und zwar mit der damaligen Koordinatorin des Internationalen Frauenstudiengangs Informatik (IFI) an der Hochschule Bremen, Regine Koss (Dank nochmals für ihr Verständnis für eine sich ständig verhaspelnde Interviewleiterin). Nach diesem Interview war ich um zwei Erkenntnisse reicher: erstens, Interviews zu führen ist kein Drama, auch wenn ich währenddessen einen anderen Eindruck hatte und zweitens, wenn ich zu Beginn meines Studiums die Chance gehabt hätte, mich für einen vergleichbaren Studiengang wie den IFI zu immatrikulieren, dann wäre ich heute Informatikerin und nicht Sozialwissenschaftlerin. Aber, so richtig Sozialwissenschaftlerin war ich ja noch nicht. Am 5. Mai 2003 war es dann soweit, ich hielt stolz meine Diplomurkunde in Händen und marschierte damit direkt in die Verwaltung, um meinen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der BUW zu

unterschreiben. Die darauffolgenden 2 Jahre waren dem EU-Projekt Womeng gewidmet, welches sich mit der Identifikation von fördernden und hindernden Faktoren für Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Studien- und Berufsleben auseinandersetzte. Direkt im Anschluss folgte das nächste EU-Projekt namens PROMETEA, das seinen Fokus nun auf Ingenieurinnen in der akademischen und industriellen Forschung setzte. Ein Aspekt, der in allen drei Projekten von unterschiedlichen InterviewpartnerInnen angesprochen wurde, war die Bedeutung des Images von Naturwissenschaften und Technik als beeinflussender Faktor für die Studien- und Berufswahl speziell für Mädchen und junge Frauen. Hieraus wurde die Idee des von 2008–2009 dauernden Projektes MOTIVATION geboren¹. Durch dieses ebenfalls von der EU-Kommission geförderte Projekt erschloss sich mir die andere Seite der Projektmedaille, die der Koordination, da die Projektleitung bei Felizitas Sagebiel und mir lag. Waren mir die Begrifflichkeiten des Antragstextes durch die vorangegangenen Projekte mittlerweile vertraut und geläufig, so lernte ich nun EU-Bürokratie in vollen Zügen kennen und weiß nun, welche missliche Situation es ist, beim Verstreichen von Deadlines zuzusehen und ProjektpartnerInnen motivierend an die Einhaltung der neu gesetzten Fristen erinnern zu müssen.

Die Mitarbeit in den EU-Projekten war äußerst lehrreich und spannend für mich, nicht nur auf der inhaltlichen Ebene sondern auch im Hinblick auf den interkulturellen Austausch mit ProjektpartnerInnen aus ganz Europa. Der Begriff »KollegInnen« war für mich in den vergangenen Jahren dadurch geprägt, dass diese teilweise mehrere hundert oder gar tausend Kilometer entfernt ihren Arbeitsplatz hatten und nicht nebenan im Nachbarbüro. Dementsprechend musste die Arbeit anders organisiert werden, auch mit der Erkenntnis, dass E-Mails und Skype persönliche Treffen nicht ersetzen können. Aber genau dies ist ja auch das schöne, sozusagen das Bonbon an internationalen Projekten: die Meetings an den unterschiedlichsten Plätzen Europas. Reiselustig war ich schon immer und so fuhr und flog ich mit Begeisterung u. a. nach Spanien, Finnland, Frankreich, Schottland, Schweden, die Niederlande, in die Slowakei, nach Griechenland oder auch nach Österreich. Und genau diese Meetings sind es, die mich heute mit Freundinnen und Kolleginnen verbinden, schließlich bin ich mit ihnen teilweise öfter verreist als mit meiner Partnerin.

1: Einen Überblick über die Inhalte von MOTIVATION enthält der Beitrag von Felizitas Sagebiel und mir in dieser Ausgabe des magazin.

Nun bin ich seit April 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität und habe hier die Möglichkeit, meine Erfahrungen aus den vorangegangenen Projekten einzubringen und in praktische Maßnahmen umzuwandeln. Mein Ziel für 2011: Akquise eines neuen EU-Projektes zum Thema »Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen«, denn komplett verlassen möchte ich die Spielwiese der europäischen Forschung dann doch nicht.

P.S.: Im Knast war ich dann doch noch, wenn auch nur als Praktikantin während meines zweimonatigen Berufspraktikums in der Justizvollzugsanstalt für Frauen in Aichach. 🍀

PORTRAIT: CAROL WAHLER, Executive Director Type Directors Club New York

TDC DIRECTOR CELEBRATES 27 YEARS!

10

I shall begin this article the same way I introduce myself to an audience: »I am Carol Wahler, Executive Director of the Type Directors Club.« I have been saying this for the past 27 years. At a recent conference, one of our members asked me if I ever get bored having the same job for so many years. It took just a short moment to answer, »No, of course, not. My job is different every day«.

☘ When people have visited the Club, they have told me it exudes a warmth. Maybe it's a reflection of the feelings I have for the TDC over these years. There is a warmth and love for an organization filled with people who have the same feelings for their craft. The TDC is a group of people dedicated to their art and I am fortunate to have been able to share in that in many ways. ☘ How did this all begin? ☘ I was asked to make sure everything was organized, and have coffee available to the TDC who had their packages coming to my husband, Allan, at the request of Jack Odette (TDC board member, and later, president) at Cardinal Type Service (my family's company for more than 44 years), for their annual competition. ☘ You see, type is in my blood. My father was a printer, but decided to change to typesetting. In 1954, Cardinal Press evolved into Cardinal Type Service. It was the largest Ludlow typesetting company in the world. At the young age of 11, like my three brothers, we all had to work in the family business. After school and on holidays, I worked, not setting type but proofing galleys of type, clean excess metal from between the letters, and, of course, proofreading. I even took copy over the telephone. ☘ Little did I know that those experiences were the beginning of 27 years of competitions, exhibitions, annual books (for me, starting with *Typography 4*, (the TDC annual book) and most of all friendships. Klaus Schmidt, past president, and I have worked on the competition from the beginning in January 1983. ☘ I met Ed Benguiat and Aaron Burns for the first time at the opening of TDC29 at the ITC Gallery (International Typeface Corporation). The TDC exhibitions continue there until the mid-90s. ☘ My tenure began as Executive Secretary/Director, July 1, 1983, and TDC had 250 members. Today we have more than tripled our membership and have members from 36 countries. ☘ The first TDC Medal recipient for me was Paul Standard in 1983. He came to the TDC office to give me his bio so I could work on a press release and he began teaching me how to do letterforms by rubber-banding two pencils together. ☘ The year 1987 was a highlight. In May, we moved the office to East 42 Street and stayed there for 16 years. TDC



had its conference Type1987 and I had the good fortune to work with Roger Black. He actually taught me to use email (MCI) back then and showed me the Scitex machine (an expensive machine to correct errors). Would you believe that the fax machine had just come in! ☘ As the coordinator of Type1987 I met Adrian Frutiger, who received the TDC Medal, Erik Spiekermann and Neville Brody among many other type legends. I remember the type shops attending the event saying that computers would never take over the industry. Everyone would continue to need typographers! ☘ I was fortunate to work again with Roger Black on Atype's, Type90, in Oxford, England. Many called the event »a happening«, and it has never been repeated again. It was a time of change for our industry. Over 700 people attended the four-day event. ☘ Being co-editor of the newsletter, *Letterspace*, was another role I played. The newsletter actually started in the 1980s by past president, John Luke. He called the first is-



*The Cooper Union Gallery New York.
Hier fand im Juli 2010 die
Ausstellungseröffnung des TDC56 statt.*

sue Gutenberg and Sons, but was criticized for being politically incorrect, and changed it to Gutenberg & Family. He later turned it into a small magazine of which there were two issues. 🍀 The newsletter kept evolving with each editor. The most recent editor was Diego Vainesman, who I met in the late 1980s when he wrote articles for TipoGrafica in Argentina. Diego is now TDC President. 🍀 The TDC reference library has been growing since it started when we moved to 42nd Street. Members who were retiring did not know what to do with their books, and I suggested donating them to the club so we could have a library. Linotype through the efforts of Steve Byers, donated the 1913 oak bookcases. Every book, magazine and type catalog has been donated over all these years. We have students and professionals continually doing research. 🍀 Our recent venue has enabled TDC to have small exhibits. We started with one from Font Bureau; a retrospect of Paula Scher's work from all the Typography annuals she has appeared in; our very own, Celebrate 25, an exhibit of 25 designers who appeared in the first 25 Typography annuals (as seen in Typography 25), and a retrospect of Hermann Zapf's typefaces. 🍀 The recent years have been significant for TDC. With a group of special members the organization has moved into another realm. We have Salons and educational classes. We have a small venue but a welcoming one and do as many events as possible. 🍀 Every year seems to have a highlight. This year it was being invited to speak in Taiwan, at the Asia University in Taichung. I opened the TDC55 exhibit, and spoke to an audience of 300 which included students and faculty. 🍀 I would like to thank all of the TDC members, many I know through annual conferences (HOW, TypeCon and Atypl), mail, telephone, and e-mails. I appreciate their little notes to me which always brighten my day. I always say »I travel at my desk«. 🍀 Lastly, I am most fortunate to have my family. My husband, Allan, helps me put the exhibits up and carry the many boxes of exhibition material; my wonderful children, Adam and Samantha and their spouses, but most of all my four grandchildren who remind me I am also, Grandma Carol. (My eldest grandson, Alexander, likes to hear Grandma Carol on typeradio.org!) 🍀 Hopefully, I can continue to be with TDC for many more years and we can celebrate more typographic achievements together. 🍀

Die deutsche Übersetzung dieses Artikels kann im Gleichstellungsbüro angefordert werden.

Der TDC Wettbewerb

Der Type Directors Club ist eine 1946 gegründete internationale Organisation. Mitglieder im TDC sind Designer, Schriftgestalter und Menschen mit einer Leidenschaft für Typographie.

Der 56. TDC-Wettbewerb ist international ausgeschrieben und prämiert herausragende Arbeiten in der Anwendung von Typographie, Kalligrafie, Handsatz und anderer Arten von Schriftgestaltung.

Die eingereichten Arbeiten wurden von einer Jury mit renommierten Mitgliedern im Januar 2010 bewertet.

Die Gewinner werden in sechs Wanderausstellungen gezeigt und im von Philippe Apeloig gestalteten Jahrbuch Typography 31 veröffentlicht. www.tdc-ny.de

TEXT: DR. CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte

VOM MACHTVERHÄLTNIS ZUM RECHTSVERHÄLTNIS UND VERFAHREN

Verabschiedung von Margot Gebhardt-Benischke

12

Wie bereits im letzten Magazin angekündigt, möchten wir das Ausscheiden von Dr. jur. Margot Gebhardt-Benischke, Akademische Oberrätin im Fachbereich B der Bergischen Universität auf den Gebieten Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Familienrecht, Mitbegründerin des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW, von 1991 bis 2000 Frauenbeauftragte der Universität zum Anlass nehmen, uns bei ihr zu verabschieden.

Wir veröffentlichen daher verschiedene Beiträge, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln Zeitgeist und Person beleuchten. Für Margot Gebhardt-Benischke ist die Entwicklung der Frauenfrage in den deutschen Hochschulen ein aufschlussreiches Beispiel dafür, wie sich das Kräfteverhältnis zwischen den männlich dominierten Hochschulen und ihren weiblichen Mitgliedern ständig verändert. Die Veränderung beschreibt sie als die Entwicklung vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis bis hin zu einem durch Verfahren relativ geordneten Verhältnis – und an dieser Entwicklung hat die leidenschaftliche Frauenrechtlerin aus ihrer Profession heraus seit 1977 an der Bergischen Universität maßgeblich mitgewirkt und ihre Expertise auch in einen bundesweiten Kontext der Modernisierung der Körperschaft Hochschule eingebracht, bei der die Alma Mater sich die Frage gefallen lassen musste, wie sie es denn mit der grundgesetzlich verbrieften Gleichstellung der Geschlechter hält.

Margot Gebhardt-Benischke,
Frauenbeauftragte von 1991 bis Juni 2000



Als Hochschulfrauen in den 1970er Jahren im Zuge der Neuen Frauenbewegung in außeruniversitären Zusammenhängen sich der Probleme bewusst wurden, dass die männliche Wissenschaft Frauen inhaltlich ausgrenzt und ihre zahlenmäßige Repräsentanz im Wissenschaftsbereich marginal war, formulierten sie ihre Forderungen an eine geschlechtergerechte Hochschule und konfrontierten damit die Hochschulen und die Öffentlichkeit. Insbesondere der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen in Nordrhein-Westfalen, dem Margot Gebhardt-Benischke angehörte, formulierte 1981 ein Memorandum zur Situation der Frauen im Wissenschaftsbetrieb, das grundlegend die weitere Entwicklung in den Hochschulen beeinflusst hat. Schwerpunkte des Programms waren die Quotierung, der Ausbau der Frauenforschung und Frauenstudien und die Aufhebung der Benachteiligung von Müttern in der Wissenschaft. 1982 fand an der damaligen Universität-Gesamthochschule Wuppertal als Ergebnis intensiv geführter frauenpolitischer Auseinandersetzungen im Konvent ein Hearing zum Thema »Frauen im Wissenschaftsbetrieb – wie kann die Gleichberechtigung in den Hochschulen verwirklicht werden« statt. Spektakulär war diese Veranstaltung nicht nur deshalb, weil es das erste Mal war, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb in dieser Form mit ihren Forderungen an die

Öffentlichkeit traten; sondern auch, weil das Thema mehr als 350 Menschen in den damals größten Hörsaal lockte. Die Veranstaltung hat bewirkt, dass nicht nur Frauensolidarität und Solidarität für Frauen mobilisiert wurde, sondern auch der Konvent den Beschluss fasste, die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen und die grundsätzlich geschlechtsparitätische Besetzung von Berufungskommissionen in seine Satzung aufzunehmen.

Angesichts des drastischen Frauenschwunds in der akademischen Laufbahn, für den es aufgrund des beachtlichen Anteils von Studentinnen und qualifizierten Examina von Frauen keine rationale Erklärung gab, vollzog sich allmählich ein Wandel in der Fremdeinschätzung der Hochschulen: Die Vermutung, dass die autonome Aufgabenwahrnehmung in den Hochschulen geschlechtergerecht erfolgt, geriet ins Wanken.

Mit der Einführung des § 2 Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1985 und den entsprechenden Vorschriften in den Hochschulgesetzen der Länder wurden die Hochschulen verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken. Diese Vorschriften waren ein Indiz dafür, dass im Wissenschaftsbereich Nachteile für Frauen bestehen und dass die Hochschulen es bisher daran haben fehlen lassen, Benachteiligungen abzubauen und Frauen gleichberechtigt zu fördern.

Parallel zu dieser Entwicklung vollzog sich in der Rechtswissenschaft ein Prozess der Veränderung bzw. Erweiterung des Diskriminierungsbegriffs, der auf den Beweis der Diskriminierung im konkreten Fall verzichtete. Stattdessen setzte sich der Begriff der strukturellen Diskriminierung durch, die dann vorliegt, wenn eine statistisch signifikante Unterrepräsentanz von Frauen an einer bestimmten Berufs-, Funktions- oder Statusgruppe festzustellen ist und diese Unterschiede nicht anders als mit dem Geschlecht oder den Geschlechterrollen erklärt werden können. Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wurde 1994 im Zuge der Verfassungsreform ergänzt um den Satz: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.« Damit wurde dem Gesetzgeber ein unmissverständlicher Auftrag erteilt, überall dort, wo Frauen benachteiligt und diskriminiert werden, tätig zu werden.

Dieses Grundprinzip hat dank der juristischen Handschrift von Margot Gebhardt-Benischke konsequent Eingang gefunden in den 1995 verabschie-

*Dr. Christel Hornstein,
Gleichstellungsbeauftragte ab Juli 2000*



deten Rahmenplan zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität, der bundesweit zu den ersten dieser Art zählte und an dem sich viele andere Hochschulen orientierten. Dieser Rahmenplan schreibt satzungsmäßig fest, dass die Hochschulen Evaluierungen unterstützen, die den Erfolg von Frauenfördermaßnahmen kontrollieren. Hier wurde antizipiert, was die Landesrektorenkonferenz der Universität NRW später in den Kriterienkatalog zur Evaluation aufgenommen hat. Auch der fortgeschriebene Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2005 hält an der Umsetzung des Gleichberechtigungsgebots auf der Grundlage des Grundgesetzes fest und bewegt sich damit in der Tradition einer Rechtswissenschaftlerin, die den Nutzen und die Effektivität von Gender-Mainstreaming im Hochschulbereich kritisch hinterfragt und davor warnt, zugunsten dieses modernen Ansatzes der Gleichstellungspolitik die traditionelle Frauenförderung zu vernachlässigen.¹

Nicht unerwähnt bleiben soll das besondere Forschungsinteresse von Margot Gebhardt-Benischke an der Fragestellung »Was macht den akademischen Karriereweg vorrangig zu einer Laufbahn für Männer?«, das 1997 in ein von ihr initiiertes und geleitetes Forschungsprojekt mit dem Titel »Wege in die Wissenschaft – Analyse und Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes Hochschule am Beispiel der Bergischen Universität« mündete, dessen Ergebnisse eine wichtige Grundlage für spätere Gleichstellungsprojekte darstellten und einen Abgleich zwischen Hochschulrealität und Gleichstellungsanspruch ermöglichten.

Bevor wir nun die Person, die wir verabschieden, selbst zu Wort kommen lassen, möchten wir uns ganz herzlich bedanken für ihr frauenpolitisches Engagement und ihre Streitbarkeit und Gestaltungskraft bei der Implementierung und Umsetzung der Frauenförderung an unserer Hochschule und für die Bereitstellung ihrer Expertise, auf die wir jederzeit unbürokratisch und kollegial zugreifen durften, was uns einen relativ rechtssicheren Umgang mit Gremien und deren Entscheidungen erleichtert hat. In der Gewissheit, dass sie sich weiterhin für die Rechte von Frauen einsetzen wird und kritisch die Gleichstellungspolitik verfolgt, bei der wir heute schon die Frage stellen können, was kommt eigentlich nach Diversity? – wünschen wir ihr einen erfüllten neuen Lebensabschnitt und einen regen Austausch mit Menschen, die sie positiv inspirieren.

1: Gebhardt-Benischke, Margot, Gender-Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich – Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren, In: Koreuber, Mechthild / Mager, Ute (Hrsg.), Recht und Geschlecht, Schriften zur Gleichstellung der Frau, Band 27, 2004.

Nachfolgend haben wir eine kleine Sammlung von Zitaten aus Margot Gebhardt-Benischkes Publikationen zusammengestellt, die den geschlechterpolitischen Diskurs ihrer Zeit beleuchten und bei näherer Betrachtung erkennen lassen, dass sie weder an Aktualität noch Brisanz verloren haben.

SONDERVOTUM² ... das Sondervotum kann jedoch, wenn es unbefrachtet von übersteigerten Erwartungen zweckmäßig gehandhabt wird, ein wirkungsvolles Instrument der Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb sein.

Da Frauen in den Hochschulen »strukturell« diskriminiert sind, ist also davon auszugehen, dass es ein informelles Diskriminierungsprogramm gibt, das hinter den einzelnen Entscheidungen steht und sie beeinflusst.

Die Aufgabe des Sondervotums in Berufungssachen wird von Kennern der Hochschulszene darin gesehen, etwaige Machenschaften und Missstände beim Zustandekommen des Berufungsvorschlags aufzudecken. So ist nach LEUZE der Ansicht zuzustimmen, dass es irrig sei anzunehmen, dass alle Berufungsverfahren nur dem Ziele dienen, den Besten vorzulegen und dass der seit dem 19. Jahrhundert herrschende Zunftgeist, Selbstbedienungsstreben, das Bilden von Seilschaften, Eigenbrötelei und fehlendes Verständnis für den wissenschaftlichen Nachwuchs die ausschlaggebenden Gründe dafür waren, Berufungsvorschläge zurückzuweisen.

Ein spezieller Verfahrensfehler ist dabei für das Sondervotum von besonderer Wichtigkeit, und zwar die Mitwirkung eines befangenen Kommissionsmitglieds, wobei es natürlich auch mehrere sein können. Nach den allgemein anerkannten Grundsätzen des öffentlichen Rechts – inzwischen positivrechtlich normiert – ist eine Entscheidung, an der ein befangener »Amtswalter« beteiligt ist, rechtswidrig. Dass tatsächlich Befangenheit gegeben ist, ist nicht vorausgesetzt; es genügt bereits, dass Anlass zu der Annahme besteht, eine an der Entscheidung beteiligte Person sei befangen...

Die zweite Fallgruppe möglicher Missstände ist, auch wenn es vielleicht Überschneidungen geben wird, dadurch zu charakterisieren, dass die Bewerbungen von Frauen daran gemessen werden, ob sie mit den quantitativen Leistungen männlicher Bewerber, insbesondere wenn es sich um notorische Vielschreiber handelt, mithalten können, und, wenn das nicht der Fall ist, als nicht gleich qualifiziert hinausdefiniert werden. Die Leistungsbewertungen, d. h. die Maßstäbe, die Anwendung finden, sind, das steht inzwischen fest, der Dreh- und Angelpunkt.

2: Blickfeld Hochschule, Schriftenreihe zur Hochschullehre und Hochschulforschung, Band 2, Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten im Hochschul- und Wissenschaftsalltag, hrsg. von Margot Gebhardt-Benischke / Ingeborg Stahr, 1991, Auszug aus die »Stimme der Minderheit« – das Sondervotum als Instrument der Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb und Hinweise zu seiner zweckmäßigen Handhabung von Margot Gebhardt-Benischke, S. 153–162

Wenn die Westdeutsche Rektorenkonferenz die Notwendigkeit betont, Verfahren zu entwickeln, die durch Herstellen von Transparenz dazu führen, die Kriterien zu überprüfen, nach denen die häufig unterschiedlichen Berufsverläufe und Arbeitserfahrungen von Männern und Frauen im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Leistungsfähigkeit verglichen und beurteilt werden, dann ist die konsequente Erstreckung der Sondervoten auch auf die Fragwürdigkeit der gängigen Beurteilungskriterien ein wichtiger Schritt hin zu Entwicklung eines solchen Verfahrens.

Dabei kann es nicht darauf ankommen, traditionelle Bewertungsmaßstäbe, die sich am männlichen, von Familienarbeit freigestellten Wissenschaftler orientieren... zu übernehmen und in erster Linie damit zu argumentieren, dass auch die Bewerberinnen beachtliche Leistungen vorzuweisen haben; es kommt vielmehr darauf an, konsequent zu zeigen, wo die Defizite der von der Mehrheit bevorzugten Bewerbungen liegen.

ANTIDISKRIMINIERUNG³ Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und die Rechtswissenschaft haben mit dem Rechtsinstitut der mittelbaren Diskriminierung ein Instrument entwickelt, mit dessen Hilfe der Nimbus der formalen Rechtsgleichheit zerstört und der diskriminierende Charakter formal geschlechtsneutraler Vorschriften aufgedeckt werden kann.

Ogleich die akademischen Verfahrensregelungen gewährleisten sollen, dass alle Entscheidungen nur nach den Kriterien der Wissenschaftlichkeit getroffen werden, bewirken sie in der Praxis, dass Wissenschaftlerinnen und Frauenforschung ausgesperrt werden. Dieses Ergebnis lässt sich nicht mit mangelnder Eignung, Befähigung und Leistung von Frauen oder mangelnder Wissenschaftlichkeit der Frauenforschung, sondern nur mit dem Geschlecht und den Geschlechtsrollen erklären. Das wird erhärtet durch die Tatsache, dass die akademischen Regeln von und für eine Wissenschaftlergemeinschaft entwickelt worden sind, die geschlechtshomogen zusammengesetzt war und in der es sich nur darum handelt, den Wissenschaftsprozess zwischen solchen Personen zu regeln, die sich wechselseitig als gleich anerkennen. Die Grundlage, auf der diese Anerkennung als Gleich möglich war, war die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht, dem vermeintlich überlegenen und faktisch herrschenden.

Solange Männer und Frauen keine peer-group sind, was sie im Wissenschaftsbetrieb erst dann sein können, wenn sie in einer solchen Gruppenstärke ver-

3: Blickfeld Hochschule, Schriftenreihe zur Hochschullehre und Hochschulforschung, Band 2, Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten im Hochschul- und Wissenschaftsalltag, hrsg. von Margot Gebhardt-Benischke / Ingeborg Stahr, 1991, Auszug aus »Was an der Frauenfrage nicht mehr fraglich ist – vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren« von Margot Gebhardt-Benischke und Ingeborg Stahr, S. 79–93 und Auszug aus »Zur politischen und juristischen Diskussion eines Antidiskriminierungsgesetzes für die BRD«; Margot Gebhardt-Benischke / Ulla Knapp (Hrsg.), Was Frauen tun können, um die Hochschule zu verändern. Antidiskriminierungsprogramm im Wissenschaftsbetrieb, Hochschuldidaktische Materialien, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik e.V., 198, S. 202–214

treten sind, dass sie durch die akademischen Umgangsrituale nicht mehr majorisiert werden können, solange ist es ein Mythos, von akademischer Selbstverwaltung zu sprechen. Es muß in der gegenwärtigen Situation richtigerweise von akademischer Fremdverwaltung gesprochen werden, weil die Körperschaft Hochschule, die sich verwalten soll, tatsächlich von Männern verwaltet, d. h. beherrscht wird.

Drastischer lässt sich kaum belegen, dass es die Verfahrensregeln selbst sind, die diskriminieren, wie anders könnte es sonst möglich sein, dass »viele Professoren« eine längst anerkannte Forschung (gemeint ist hier die Frauenforschung, Anm. der Autorin), als »Marotte von Frauen« abtun und unterdrücken können. Erst wenn es die Verfahrensregeln in den Hochschulen möglich machen, dass »viele Professorinnen« die von Männern betriebene Wissenschaft als »Marotte von Männern« disqualifizieren können, – wahrscheinlich würde dann nicht mehr wechselseitig disqualifiziert, sondern in gemeinsamer Anstrengung um Erkenntnisfortschritt gerungen –, kann die Hochschule als Selbstverwaltungskörperschaft zu sich selbst kommen.

...alle Frauen sind, wenn auch in unterschiedlicher Form und in unterschiedlicher Gewichtigkeit, vom Patriarchat betroffen. Alle Männer, wenn auch in unterschiedlicher Form und in unterschiedlicher Gewichtigkeit, profitieren davon.

In der Auseinandersetzung der Geschlechter haben langfristig Frauen und Männer etwas zu gewinnen: nämlich eine Vermenschlichung der Geschlechter. Kurzfristig aber haben Frauen etwas zu gewinnen und Männer etwas zu verlieren: Privilegien, Pöstchen und Bequemlichkeiten. Darum wird Kampf für Frauenrechte oft genug auch Kampf gegen Männervorrechte sein.

Wir alle wissen längst, dass die Verbriefung von Rechten nicht zwangsläufig bedeutet, dass man dieser Rechte auch faktisch teilhaftig wird. Was etwa nützt das Grundrecht auf freie Berufswahl, wenn es an Ausbildungsplätzen mangelt, was etwa nützt das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit demjenigen, der z. B. nicht über die materiellen Bedingungen verfügt, die nötig sind, um die Persönlichkeit eines Menschen zu entfalten? Und was schließlich nützt den Frauen die garantierte Gleichberechtigung, wenn die abstrakt gleichen Chancen sich vor Ort, d. h. am Arbeitsplatz, in den Aufstiegsmöglichkeiten nicht konkretisieren können, weil Mechanismen, Ideologien, Verhaltensweisen und -erwartungen wirksam werden, die Frauen gerade dort nicht zulassen wollen, wo es um qualifizierte Arbeit geht.

GENDER-MAINSTREAMING⁴ Wenn sich Gender-Mainstreaming als Strategie zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Bundesrepublik auf Dokumente und Resolutionen berufen muss, die aus dem Zusammenhang der Entwicklungsarbeit und Entwicklungshilfe entstanden sind und die das Ziel verfolgen sollen, die Frauenarmut in der Welt zu bekämpfen und für alle Frauen und Mädchen dieser Welt das Menschenrecht auf Leben, Freiheit und Ausbildung zu verwirklichen, statt konsequent die Umsetzung des Gleichberechtigungsgebots auf der Grundlage des Grundgesetzes und der einfachen Gesetze durchzusetzen, ist das wohl eher als Rückschritt denn als Fortschritt zu bewerten.

Der Begriff des Gender-Mainstreaming schiebt sich praktisch wie eine Milchglasscheibe zwischen die klaren rechtlichen Vorgaben und diejenigen, die sie qua Amt umzusetzen haben.

Die Frage, die sich stellt, ist nicht die, ob es nicht wirklich schön wäre, wenn sich plötzlich alle, die in der Hochschule Verantwortung tragen, weil es »von oben« so gewollt ist, diesen Aufgaben stellen und sie kreativ weiterentwickeln, nachdem sie ihr Gender-Mainstreaming-Trainingsprogramm mit Zertifikat absolviert haben. Die Frage ist, ob die teuer eingekaufte Gender-Kompetenz nicht an anderer Stelle zum Sparen zwingt, nämlich bei den »kostenintensiven« Verfahren des Dialogs zwischen den Geschlechtern, wie er sich in den letzten drei Jahrzehnten langsam, aber konsequent entwickelt hat.

Der Dialog der Geschlechter über den ständig neu zu verhandelnden Geschlechtervertrag ist unabdingbar notwendig. Solange allerdings als Essential für den Dialog der Geschlechter die Bereitschaft »der da oben« oder anders ausgedrückt das Top-down-Prinzip als unabdingbar gelten, steht und fällt der Dialog mit dieser Bereitschaft. 🍀

4: Gebhardt-Benischke, Margot, Gender-Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich – Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren, in: Koreuber, Mechthild / Mager, Ute (Hrsg.), Recht und Geschlecht, Schriften zur Gleichstellung der Frau, Band 27, 2004, S. 137–151

TEXT: KLAUS PETERS, Altkanzler der Bergischen Universität Wuppertal

MARGOT GEBHARDT-BENISCHKE UND IHR KAMPF UMS RECHT

Als ehemaliger Kanzler von 1972 bis 2001 der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) habe ich Margot Gebhardt-Benischke als eine ebenso leidenschaftliche wie auch rechtskundige Kämpferin für die Chancengleichheit von Frauen im Hochschulbereich kennen und achten gelernt. Die allgemeine Anlage zum Kämpferischen war ihr offenbar schon in die Wiege gelegt worden. Dessen rechtliche Ausbildung ist später hinzugetreten. Wahrscheinlich hatte sie sich bereits während ihres juristischen Studiums, das sie im Zeitgeistumfeld der 1968er Jahre an der Universität Münster absolvierte, für Rudolph von Jherings wirkungsmächtigen Vortrag »Der Kampf um's Recht«, im Jahre 1872 in Wien gehalten, sehr begeistert. In diesem wurde in Umkehrung des im 19. Jahrhundert herrschenden obrigkeitsstaatlichen Rechtsdenkens die Meinung vertreten, dass ein jeder nicht nur seines Glückes, sondern auch seines Rechtes eigener Schmied sei.

Ein erstes Aufeinandertreffen hatten wir bei einer zu dem zugespitzten frauenpolitischen Thema »40 Prozent Studentinnen – 4 Prozent Professorinnen« von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn im Jahre 1979 veranstalteten Tagung. Der Einladung gefolgt waren etwa 300 Personen, ganz überwiegend weibliche Angehörige des akademischen Mittelbaus. Im Rahmen der Veranstaltung wurde von den Vortragenden bzw. von zahlreichen Diskussionsrednerinnen gefordert, insbesondere solche Verfahren einzuführen, die in der konkreten Praxis der Hochschulen gleichheitswidrige Ergebnisse bei der Besetzung von Professorenstellen vermeiden helfen. Dazu sollten auch sog. Quotenregelungen gehören.

Ich hatte mich während dieser Veranstaltung als einziger (männlicher) Diskussionsredner zu Wort gemeldet, und zwar ohne Nennung meines Namens und meiner Funktion. Dabei vertrat ich auf der Grundlage der damaligen Fassung von Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes den Standpunkt, dass sich der Gesetzauftrag an die Hochschulen auf die Schaffung eines die Chancengleichheit beachtenden theoretischen Regelwerkes beschränke, eine Auffassung, die kritische, auch empörte Zwischenrufe herausforderte. Margot Gebhardt-Benischke indessen, seit 1977 Akademische Rätin an unserer Hochschule und Teilnehmerin der Veranstaltung, wollte es nicht bei einem bloßen Zwischenruf belassen und meldete einen Diskussionsbeitrag an. In ihrer Entgegnung auf meine Äußerungen »enttarnte« sie zunächst einmal mich als Wuppertaler



Dr. Klaus Peters und Dr. Margot Gebhardt-Benischke, bei einer Hörsaaldiskussion 1992



Weiberfastnacht 1999 in der Unikneipe. Von links: Gabriele Hillebrand-Knopff (stellv. Gleichstellungsbeauftragte) mit dem Unischlüssel, Dr. Margot Gebhardt-Benischke (Gleichstellungsbeauftragte), Dr. Klaus Peters, Kanzler

Hochschulkanzler, schrieb mir sodann eine entwicklungsdefizitäre Rückständigkeit gegenüber den Zeichen der Zukunft zu und stellte sich schließlich auf den Standpunkt eines künftigen Rechts derart, dass ein Auftrag der Hochschulen zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern unabweisbar sei. Lang anhaltender, dichter Beifall vieler Teilnehmerinnen folgte auf diesen streitbaren Diskussionszugriff.

Auf der Rückfahrt von Bonn fragte mich mein Begleiter, der damalige Wuppertaler Oberbürgermeister Gottfried Gurland, nach meinem Eindruck von der soeben besuchten Veranstaltung. In Anspielung auf einen denkwürdigen Ausspruch Goethes über die Französische Revolution, festgehalten in dessen Tagebuch »Campagne in Frankreich« (unter dem 19. September 1792, nachts nach der Kanonade von Valmy), antwortete ich, dass von dieser Tagung wahrscheinlich eine neue Epoche der deutschen Hochschulgeschichte ausgehe und wir beide sagen könnten, dabei gewesen zu sein. Ab dem Ende des sog. Kalten Krieges, nachdem das frühere Hineinwirken allgemeinpolitischer Fragen in die Hochschulen wie z. B. zum Nato-Doppelbeschluss ein Ende gefunden hatte, befestigte sich dieser erste Eindruck in mir mehr und mehr. Aus heutiger Sicht erkenne ich in der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung von 1979 den Anbruch eines neuen frauenpolitischen Denkstils im deutschen Hochschulwesen. Dies als eine partielle, langfristige Neuorientierung, die seit den 1990er Jahren neben dem neoliberalen Denkstil mit seinen Deregulierungstendenzen, jedoch weitgehend unabhängig und unbeeinflusst von diesem, einen nicht unerheblichen Einfluss gewinnen sollte und auch tatsächlich gewonnen hat.

In den 1980er Jahren formte und schärfte sich Margot Gebhardt-Benischkes frauenpolitischer Denkstil noch hauptsächlich in frauenpolitischen Denkkollektiven (um es mit Ludwik Fleck wissenssoziologisch auszudrücken), vor allem in hochschulübergreifenden Arbeitskreisen von Wissenschaftlerinnen. Doch in dem darauf folgenden Jahrzehnt trug diese zehnjährige Vorbereitungszeit reiche Früchte. Im Jahre 1991 zur Frauenbeauftragten gewählt, sah sie sich durch den Appell zahlreicher Anforderungen voll und ganz in den handlungsbezogenen Schnittpunkt frauenpolitischer Aufgaben und Verantwortungen gestellt. Diese wusste sie überzeugend zu meistern und wahrzunehmen. Dank ihrer Durchsetzungsfähigkeit verstand sie es, die Frauenpolitik hochschulbezogen überall voranzubringen, sei es in Form von allgemeingültigen Frauenförderplänen, sei es in Gestalt von Einzelinitiativen (z. B. in Berufungsverfahren). Damals kam es oft vor, dass ich andere Frauen von ihr spre-

chen hörte. Dabei konnte ich einen Eindruck davon gewinnen, wie geschätzt und beliebt sie bei diesen war. Dies nicht nur wegen ihrer Kämpfernote und ihrer Kompetenz, sondern auch wegen ihrer Ungezwungenheit im Umgang und wegen ihrer erfreulichen Neigung zum Scherzen.

Es konnte nicht ausbleiben, dass uns ihre Rolle als Frauenbeauftragte und meine Rolle als Hochschulkanzler gelegentlich zwangen, Konflikte auszutragen. Dabei war es jedoch stets hilfreich, dass für uns beide als Juristen aus rechtlich-methodischen Gründen die Motive des jeweils anderen so gut wie keine Rolle spielten, sondern wir uns vielmehr bemühten, Konfliktlösungen in formalisierten Verfahren zu suchen.

Doch meistens traten wir nicht in Konflikt, sondern in Kontakt miteinander. Dafür ein Beispiel, welches die aktive Dienstzeit von uns beiden überdauert hat, ist die Behandlung des Themas der sexuellen Belästigung im Hochschulbereich. Anfangs der 1990er Jahre beanspruchte diese unangenehme Thematik – zeitlich in etwa parallel zur Bühnenerfolgsgeschichte von David Mamets wirkungsvollem Zweipersonenstück »Oleanna« über sexual harassment und political correctness im amerikanischen Universitätsmilieu – auch an deutschen Hochschulen eine gewisse Aufmerksamkeit. Um die Jahreswende 1993/1994 hatten bereits einige Senate von Nachbarhochschulen eine ziemlich allgemein gehaltene Interdiktionsbeschluss gegen sexuelle Belästigung beschlossen. Auch uns wurde angeraten, diese im Wortlaut zu übernehmen. Wegen deren Tatbestandsunbestimmtheit hatte ich jedoch Vorbehalte gegen eine ungefilterte Übernahme. Deshalb wandte ich mich – insoweit in juristisch-kollegialer Verbundenheit – an die Frauenbeauftragte. Diese teilte meine Bedenken mit dem Ergebnis, dass wir gemeinsam eine tatbestandsbestimmtere Fassung in Form der Senatsresolution 18/94 auf den Weg brachten. Diese ist auch heute noch als Anhang ein Bestandteil des aktuellen Rahmenplans zur Gleichstellung an der BUW.

Meine besten Wünsche begleiten Dr. jur. Margot Gebhardt-Benischke, Akademische Oberrätin a. D., in ihren wohlverdienten Ruhestand. Sie hat sich während ihrer aktiven Dienstzeit sowohl um die juristische Lehre in ihrem Fachbereich als auch um die hochschulinterne und hochschulübergreifende Frauenförderung außerordentlich verdient gemacht und dabei ihrer Nachfolgerin – die davon bestens Gebrauch gemacht hat – im Juni 2000 ein ebenso festes wie ausbaufähiges Rahmenwerk hinterlassen. Möge ihr troisième âge – soweit bei den gegebenen Umständen möglich – unter günstigen Sternen stehen. 🍀

LIEBE MARGOT,

22

als ich gebeten wurde, aus Anlass Deines Startes in einen neuen Lebensabschnitt etwas Persönliches zu schreiben, habe ich erst einmal überlegt, seit wann und wie lange wir uns kennen; seit 1991, das sind fast 20 Jahre, Margot! 1989 hatte ich meinen ersten Auftritt als Frauenbeauftragte der Bonner Universität an Eurer Universität in Wuppertal, damals hieß es zum Zwecke der Sensibilisierung, da saßest Du noch im Publikum und ich war sicher, dass ich Dich nicht sensibilisieren musste. Du warst als Juristin zu der Zeit schon viel länger mit der Materie und den Artikeln 1 bis 3 des Grundgesetzes befasst als ich, eine doch ziemlich ahnungslose Naturwissenschaftlerin. Du gehörtest dem Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW seit dessen Gründung 1980 an, der die ersten geschlechtsdifferenzierten Erhebungen im Hochschulbereich in NRW erstellte. 🍀 Dann hatten wir das Glück, fast zehn Jahre parallel das gleiche Amt ausüben zu dürfen, Du in Wuppertal und ich in Bonn. Dabei sind wir uns immer wieder und – nach meiner Einschätzung – auch immer lieber bei den unterschiedlichsten Gelegenheiten begegnet. Das waren Landeskonferenzen, Bundeskonferenzen, Gespräche im Landesministerium und vieles mehr. Und obwohl wir uns nicht besonders gut kannten, waren wir uns in den oft sehr heißen Diskussionen in der Sache eigentlich immer einig, wobei es Dir natürlich viel besser als mir gelang, unsere Vorstellungen auch juristisch sauber zu formulieren. Später war dann Christel Tomson, die Frauenbeauftragte der Universität zu Köln, die Dritte im Bunde. Ich bin sicher, dass längst nicht immer alle EntscheidungsträgerInnen und Kolleginnen erfreut waren, wenn wir als Dreierbande auftraten; das war auch nicht unser Ziel, wir wollten in der politischen Sache etwas erreichen und das ist uns, gemessen an unseren damaligen Möglichkeiten, wohl auch gelungen. 🍀 Zu einer etwas engeren Zusammenarbeit zwischen uns kam es im Jahre 1996 bei der Erstellung Deines Rechtsgutachtens »Das Hochschulrahmengesetz aus der Perspektive des Art. 3 GG«, ein Thema, das Dich stets umgetrieben hat. Die Ergebnisse Deiner Einlassungen und Kommentare besitzen bis heute Gültigkeit, auch wenn sich die Hochschulgesetzgebung mehrfach stark verändert hat. 🍀 In vielen stundenlangen Diskussionen haben wir überlegt, wie es denn gelingen könnte, das Amt der Frauenbeauftragten an Hochschulen überflüssig zu machen, weil alle angestrebten Ziele erreicht seien. Das Amt gibt es bis heute, man nennt es nun Gleichstellungsbeauftragte. Unsere Amts-Nachfolgerinnen

haben einen größeren Handlungsspielraum, ihnen stehen erheblich mehr finanzielle Mittel zur Verfügung, es sind große Fortschritte zu verzeichnen, aber das Ziel ist bis heute längst nicht erreicht, es kann also heute weniger denn je abgeschafft werden. Aber es hat einen anderen Charakter bekommen. Verstanden wir, die sog. erste Generation der Hochschulfrauenbeauftragten, uns doch mehr als politische Störenfriede und wurden auch als solche wahrgenommen und behandelt, so sehe ich die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen heute als etablierte Beraterinnen sowohl der Wissenschaftlerinnen als auch der Institutionen. Auch das ist sicher ein Fortschritt. Gleichwohl sollte der Kampf nicht aufgegeben werden, das Ringen um echte Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen, um eine Veränderung der wissenschaftlichen Kultur in den Disziplinen, Hochschulen, Ländern und Staaten, das Streben nach Transparenz und einer wissenschaftlichen Exzellenz, die sich durch Gendergerechtigkeit auszeichnen. Ich weiß, dass wir uns in diesem Punkt einig sind. 🍀 Und so freue ich mich, dass wir uns vor 20 Jahren begegnet sind, dass wir ein gutes Stück des steinigen Weges – mit den Steinen haben wir immerhin etwas bauen können – gemeinsam gehen durften, dass wir uns bei unseren (regelmäßigen) Treffen bis heute gern an unsere gemeinschaftlichen (Un)taten erinnern und dass wir immer noch herzlich miteinander lachen können. Ich wünsche Dir das Beste für Deinen neuen Lebensabschnitt, manche Menschen nennen das Ruhestand – im Vertrauen, ich habe von der Ruhe bisher nichts gemerkt, und Dir wird es ähnlich ergehen – und hoffe sehr, Dich bald wieder zu sehen und sei es im Rahmen Deiner neuen agrarwissenschaftlichen Tätigkeiten. 🍀

TEXT: PROF. PER JENSEN, FB C Mathematik und Naturwissenschaften

»MIGAKAZUBA«

23

Die Ochanomizu Universität in der Tokioer Innenstadt ist seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Sie ist eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten Japans. Ihr Name bedeutet Teewasser (Ocha=Tee, Mizu=Wasser) und sie wird von ihren Studierenden und Hochschullehrenden liebevoll Ochadai (Tee-Uni) genannt. Zum Anlass der Gründung von Ochadai (damals Tokyo Womens' Higher Normal School) im Jahre 1875 als die erste höhere Ausbildungsinstitution für Frauen in Japan, schrieb die Kaiserin Shoken (Ehefrau des Meiji-Kaisers, der im 19. Jahrhundert das Shogunat abschaffte und Japan gegenüber der Außenwelt öffnete) ein traditionelles, japanisches waka-Gedicht mit 31 Silben:

磨かずば 玉も鏡もなにかせむ 学びの道もかくこそありけれ

[Migakazuba tama mo kagami mo nanikasen, manabi no michi mo kakukoso arikere]

Zu Deutsch: »Wenn du versäumst, einen Edelstein oder einen Spiegel zu polieren, wird der Glanz mit Sicherheit verschwinden. Genau so ist es auch mit der Bildung.«

Das Gedicht wurde anschließend vertont und wird bis jetzt als »Schul-Hymne« von Ochadai unter dem Titel »Migakazuba« gesungen. Die Hymne war die Inspiration eines grundlegenden Prinzips von Ochadai, genannt das migakazuba-Prinzip. Damit jede einzelne Studentin ihre Bildung »auf Hochglanz« polieren und halten kann, sind lebenslanges Lernen und ein ununterbrochenes Streben nach Perfektion erforderlich – migakazuba eben!

Migakazuba ist auch der Name einer neuen Lehrveranstaltung der Universität Ochadai. Die Veranstaltung zielt darauf, Studentinnen dafür zu motivieren, Führungskräfte in der japanischen Gesellschaft zu werden. Ochadai möchte die Fähigkeiten und Eigenschaften der Studentinnen fördern, die eine gute Führungskraft benötigt. Wir zitieren hier einen Ochadai-Flyer zum Thema migakazuba:



Der original Ochadai-Flyer kann im Gleichstellungsbüro angefordert werden.

»Jeder Mensch hat ein enormes Potential. Wie Edelsteine, die geschliffen werden, können Menschen auch glänzen, wenn sie ständig danach streben, sich zu verbessern. Folglich solltest du, wenn du Selbstvertrauen hast, alles tun, damit du ständig geistig wachsen kannst. Dann kannst du einen tiefgreifenden Effekt auf die Gesellschaft haben. Dies ist die migakazuba der Ochanomizu-Universität. Diese Philosophie kann dich während deiner Zeit an der Universität sowie auch viele Jahre nach deinem Abschluss unterstützen.

»**Tu dein bestes, damit du etwas bewegen kannst.**« Drei wichtige Voraussetzungen dafür, dass man in der Gesellschaft etwas in Bewegung setzen kann, sind Respekt für andere, Intelligenz und Selbstvertrauen. Dabei ist es sehr wichtig, dass man eine Problematik aus verschiedenen Perspektiven betrachten und kreativ denken kann. Auch muss man sich gut ausdrücken können und sich bemerkbar machen, wenn Probleme diskutiert und Vorschläge gemacht werden. Teamfähigkeit ist auch notwendig, man muss mit anderen zusammenarbeiten können und ihnen helfen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln. An der Ochanomizu-Universität findest du alles, was benötigt wird, um Führungskräfte zu fördern, die etwas bewegen.

»**Etwas bewegen.**« Edelsteine und Spiegel glänzen hell, wenn man sie poliert. Genau so ist es mit Menschen und Gesellschaften. Auch wenn du glaubst, dass eine Veränderung zum Besseren ausgeschlossen ist, wird sie oft möglich, wenn du nur hart genug dafür arbeitest. Vielleicht kannst du alleine nichts bewirken, aber in Zusammenarbeit mit anderen geht es doch, Änderungen herbeizuführen. Wenn du ständig danach strebst, dich selbst zu verbessern, bewirkst du zunächst eine Änderung in dir selbst und am Ende wirst du vielleicht die gesamte Gesellschaft verändern können.

Das Ziel ist es, die Führungskräfte einer neuen Ära zu werden, die soziale Veränderungen herbeiführen, weil sie ständig auf die damit verbundenen Probleme aufmerksam sind und entsprechende Initiative ergreifen. Das ist sicher nicht schwierig. Jeder kann eine Führungskraft werden, wenn er oder sie seine/ihre eigene Fähigkeiten entdeckt und sie entwickelt.

»**Deine Träume verwirklichen.**« Die Ausbildung an der Ochanomizu-Universität gestaltet sich nach dem migakazuba-Prinzip, das heißt, vom Streben nach Verbesserung, und zielt darauf, Frauen zu fördern, die in der Praxis etwas bewegen können. In einer Umgebung, wo du dir selbst vertrauen kannst, wird dir geholfen, deine Träume zu entdecken und zu verwirklichen.« 🌱

TEXT: DR. AGNES BRYAN, SLI Sprachlehrinstitut BUW

JAPANISCH ALS FREMDSPRACHE

Angeregt durch die Kooperation des Fachbereichs C mit der Ochanomizu University in Tokyo und dem Gleichstellungsbüro wird im Sprachkursprogramm des SLI seit dem Sommer 2010 Japanisch als weitere Fremdsprache mit mindestens vier aufeinander aufbauenden Kursen und einem begleitenden Sprach-Tandem angeboten. Während der erste Kurs (in Kompaktform) für absolute Anfänger/innen bereits im September stattgefunden hat und mit 30 Anmeldungen komplett ausgebucht war, sind für das Wintersemester 2010/2011 sowohl ein weiterführender Kurs »Japanisch Grundstufe II«, aufgrund der enormen Nachfrage aber auch ein weiterer Anfänger/innenkurs geplant. 🌸

Nähere Informationen dazu gibt es auf der Internetseite des SLI unter www.sli.uni-wuppertal.de oder im Sekretariat des Sprachlehrinstituts (S 09.06).

Kurzprofile unserer neuen Japanischdozentinnen:

KINUE SUGITA

Frau Kinue Sugita stammt aus Tokio, wo sie sich an der Taisho Universität in europäischer Philosophie und Pädagogik zur Lehrerin ausbilden ließ. Nach einigen Jahren beruflicher Erfahrung als Grundschullehrerin kam sie 1986 nach Deutschland, wo sie zunächst Germanistik und Erziehungswissenschaften in Freiburg und Düsseldorf studierte. 1991 begann Frau Sugita sowohl als Sprachlehrerin aber auch als Dolmetscherin und Übersetzerin für Japanisch in unterschiedlichsten Bereichen tätig zu werden. Momentan arbeitet sie u.a. an der Universität Duisburg-Essen und der Japanischen Internationalen Schule Düsseldorf. Seit September 2010 unterrichtet Frau Sugita mit großem Erfolg Japanisch im Sprachlehrinstitut der BUW. 🌸

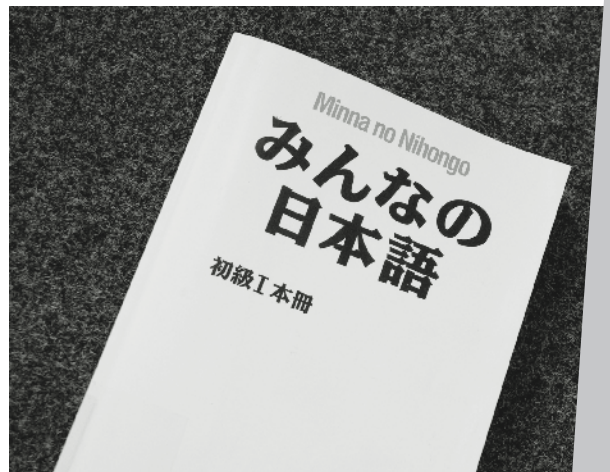
MIWA SAKAI-SEVERIN M.A.

Frau Miwa Sakai-Severin ist studierte Germanistin aus Tokio, die im Rahmen ihrer akademischen Ausbildung sowohl die Keio Universität als auch die Ludwig-Maximilian Universität in München und die Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt besucht hat. Nach Abschluss ihres Studiums war sie als Dolmetscherin und Übersetzerin in Tokio, u.a. bei der Carl Zeiss AG, an der Österreichischen Botschaft und in Düsseldorf beschäftigt. Seit 2001 arbeitet sie als freiberufliche Japanischlehrerin an mehreren Gymnasien in Düsseldorf, begleitet aber auch verschiedene Austauschprojekte deutscher Kunsthochschulen wie z. B. der Kunstakademie Düsseldorf oder der Bauhaus-Universität Weimar mit japanischen Universitäten. Frau Sakai-Severin übernimmt ab dem Wintersemester 2010/2011 einen Japanischkurs für Anfängerinnen und Anfänger am SLI und wird zudem das geplante Sprachentandem »Japanisch-Deutsch« begleiten. 🌸

Dozentin Kinue Sugita



Das Japanischlehrbuch



TEXT: HEINRICH WEID, FB D Architektur, seit 2005 Professor für Darstellen und Gestalten in der Architekturausbildung

WAS HAT EIN KOCHSEMINAR IN DER ARCHITEKTURAUSBILDUNG ZU SUCHEM?

Genderbezogene Lehraufträge:

Die Bergische Universität möchte die Genderforschung/-lehre zielvereinbarungsgemäß ausbauen. Sie hat daher einen zentralen Lehrauftragspool eingerichtet, aus dem 5 genderbezogene Lehraufträge über 2 Semester vergeben werden. Im Wintersemester 2009 und Sommersemester 2010 wurde ein Lehrauftrag in der Architektur an den Künstler Arpad Dobriban vergeben. Seine Kunst ist das Kochen.

Der Lehrstuhl Darstellen und Gestalten in der Architekturausbildung an der Bergischen Universität Wuppertal betont und untersucht die künstlerische Seite in der Architektur. Er möchte Designer schulen die eigenständig denken und sich besonders den plastischen Möglichkeiten, der Materialität von Architektur und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung widmen. Dabei ist jede Möglichkeit, die klassischen Trampelpfade der Ausbildung zu verlassen, willkommen.

Über einen genderbezogenen Lehrauftrag mit dem Düsseldorfer Künstler und Koch Arpad Dobriban für Studierende des 3. und 4. Semesters wurde der Versuch unternommen, Analogien in der Bedeutung der Materialität zwischen Kochen und Architektur zu beleuchten sowie die Geschlechterrollen beim Kochen zu thematisieren.

Von Zutaten einer eher unmodern anmutenden Küche ausgehend: Milch-Eier-Mehl haben die grundlagenforschenden Studierenden unter der Leitung von Arpad Dobriban einfachste Gerichte gekocht, gebacken, gebraten und zusammen verzehrt.

Die Frage nach den Geschlechterrollen bei der Zubereitung von Nahrung, der Faktor Zeit in unserer beschleunigten Welt, das Banale, Randläufige, Alltägliche unserer Essgewohnheiten wurde aufgegriffen und diskutiert.

Grundlegend für das Verständnis unserer komplexen Welt im Allgemeinen und der komplexen Welt der Architektur im Besonderen ist das genaue Hinsehen, das Betasten, das direkte Formen mit den Händen. Die Wege zu unkonventionellen Formfindungen und Lösungsansätzen werden hier untersucht und erprobt. So versteht sich das Fachgebiet Darstellen und Gestalten gewissermaßen als »Labor für künstlerische Elementarteilchenforschung«.

Es werden grundlegende plastische Erfahrungen mit unterschiedlichen Materialien vor unserem kulturellen Hintergrund gemacht. Dabei kann es für die Studierenden genauso aufschlussreich sein, mit Brot- oder Nudelteig zu arbeiten anstatt mit Ton oder Gips.

Aus Grundsubstanzen entstehen durch entsprechende Umwandlungsprozesse in der Architektur Gebäude und beim Kochen Gerichte. Die Quellen der Inspiration sind unermesslich und die Fähigkeit, Analogien zwischen unterschiedlichsten Bereichen zu erkennen, ist für das Studium der Architektur von überragender Bedeutung.

AN DEN HERD GEFESSELT

»Die Arbeiten der Frauen im Hause setzen den Mann ohne Zweifel in den Stand, mehr an Werten zu produzieren, als es ihm sonst möglich sein würde, und in diesem Sinne sind die Frauen auch als wirtschaftliche Faktoren in unserem sozialen Leben zu betrachten. Aber das gleiche gilt z.B. auch von Pferden ... ökonomisch unabhängig ist das Pferd darum nicht – und die Frau ist es ebenso wenig.«

CHARLOTTE PERKINS GILMAN, *Mann und Frau: Die wirtschaftlichen Beziehungen der Geschlechter als Hauptfaktoren der sozialen Entwicklung*. Dresden; Leipzig: Minden, 1913

26

Am Ende des 3. Semesters wurden in einer gemeinsamen Ausstellung im Kunst- und Kulturverein »Hebebühne« in der Wuppertaler Nordstadt die Ergebnisse des Kochseminars an der Bergischen Universität mit skulpturalen Arbeiten anderer Seminargruppen in Beziehung gesetzt und einer interessierten Öffentlichkeit vorgestellt.

Am Ende des 4. Semesters wurden in der Aula am Haspel vier verschiedene Kurse aus dem Lehrstuhl Darstellen und Gestalten präsentiert. Die Kochtruppe präsentierte sich mit einem selbst gedrehten und geschnittenen Film und selbst gebackenen Broten mit selbst hergestellten Anstrichen – nein! – natürlich Aufstrichen! 🍌

INTERVIEW: ARPAD DOBRIBAN, Künstler

ÜBER: Seminar im WS und SS 09/10

MILCH-EIER-MEHL

Alles was Arbeit macht

Herr Dobriban, Ihr Lebensthema ist das Kochen, Zubereiten von Lebensmitteln auf allen Ebenen. Was wollen Sie den Studierenden mit Ihrem Seminar vermitteln?

DOBRIBAN: Ja, was hat Kochen mit Architektur zu tun. Beides bringt etwas hervor, was wir Menschen brauchen: Nahrung und etwas um uns herum, das uns (be)schützt: Häuser, Gebäude.

Wir beschäftigen uns mit *den* elementaren Bedürfnissen des Menschen und deshalb sind wir zu größter Verantwortung und Sorgfalt verpflichtet.

Im Geschmack bündeln sich Spuren von Handlungen. Wie wir uns die Welt einverleiben, zeigt unseren Blick auf die Welt. Kochen als älteste überlebenswichtige Kulturtechnik des Menschen ist eine Metapher für unseren Umgang mit den Dingen. Von hier nimmt alles seinen Ausgang.

Von daher geht es erst einmal darum, Erfahrungen mit dem Material zu sammeln, ein Gefühl dafür zu entwickeln. Milch, Eier, Mehl sind die Grundlage vieler Speisen, es haben sich tausende Variationen entwickelt, die je nach Verarbeitungstechnik zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen führen. Beim Kochen kommt niemand drum herum, mit den Händen zu arbeiten und eine konkrete, praktische Erfahrung zu machen. Außerdem macht man die Dinge von Anfang bis zum Ende und bekommt eine direkte Reaktion auf seine Handlungen. Man muss wissen, wie Dinge funktionieren und darf sich nicht nur auf die anderen verlassen. Man darf nicht alle Entscheidungen aus der Hand geben. Also ich biete hier an, den Umgang mit Material zu reflektieren.



Studierende in der
Welt der Küche



Sie machen das ja schon Jahre, vielleicht sogar Jahrzehnte, das Sie in Gruppen bzw. mit Gruppen zusammen kochen. Stellen Sie bei der jüngeren Generation Veränderungen im eigenen Ess- oder auch Kochverhalten fest?

DOBRIBAN: Es ist eine Tendenz da, sich von den Dingen zu entfernen. Von allem wird sich distanziert. Die Nähe zu den Dingen, die uns umgeben und aus denen wir ja auch bestehen, sucht man überhaupt nicht mehr, obwohl doch unsere Existenz darauf basiert. Im Moment sehe ich eher eine Welt, die aus Abbildern besteht. Sie lernen viele Dinge nur noch als Abbild kennen. Auch in der Ausbildung lernen Sie nicht die Welt, sondern eine abstrahierte Form von Zeichen kennen, durch die Sie die Welt gar nicht begreifen können. Begreifen heißt ja auch tatsächlich anfassen.

Zwei Beispiele aus der Welt der Küche und aus der Welt der Architektur: eine Tütensuppe und ein Laminatboden. Das ist genau das Gleiche. Beides ist ein Abbild von dem, was es ursprünglich meint. Diese Abbilder enthalten noch nicht einmal mehr die Substanz, auf die sie sich beziehen: Die Tütensuppe besteht aus Farb-, Füll- und Geschmacksstoffen, Laminat besteht nicht aus Holz, sondern ist das Foto von einem Holz. Man beraubt die Dinge ihrer Substanz und täuscht etwas vor. Da wird im Moment ein Großteil des gesellschaftlichen Potentials hineingegeben und die Leute arbeiten daran, andere zu täuschen. Ich habe nicht so viel theoretisch darüber gesprochen, sondern versucht, dem eine direkte Erfahrung entgegenzusetzen. Analysiert wird ja überall. Wenn Sie die Dinge tun, ist das eine Erfahrung, die auch der Körper macht und nicht nur der Geist. Natürlich ist die Verbindung von beidem am schönsten. Aber wenn das Körperliche immer zu kurz kommt, muss man ein Gegengewicht setzen und das mache ich in meinen Seminaren.

Es geht also weniger darum, das Ess- oder Kochverhalten der Studenten zu verändern, sondern unser Verhältnis zu den uns umgebenden Dingen erfahrbar zu machen. Wenn man Zeit, Arbeit und Sorgfalt auch in einfachste Materialien investiert, bekommt man hervorragende Ergebnisse und beim Essen können Sie das sofort schmecken.

Es gibt eine körperliche Reaktion. Auch die Architektur braucht Achtsamkeit auf die Reaktionen, Ansprüche und Bedürfnisse des menschlichen Körpers. Dies auf vielfältige Weise in den Blick zu nehmen, ist m. E. wichtiger Bestandteil des Studiums.

Auf der sinnlichen Ebene hat das gut funktioniert, wie man den Statements der Seminarteilnehmer entnehmen kann. Die Übertragung auf den eigenen Arbeitsbereich braucht wohl noch mehr Zeit und Erfahrung. 🌱

ARTEFAKTE UND GENDERLADUNG

Konsequenzen für den Informatikunterricht?

1. IDEE FÜR DAS PROJEKT – MOBILTELEFONE STATT PCS

Das weit verbreitete Missverständnis, dass der zentrale Gegenstand der Informatik der Computer ist, führte bisher dazu, dass Informatikunterricht typischerweise in Räumen stattfindet, die von diesem Informatiksystem und seinen Ein- und Ausgabegeräten dominiert sind. Die mangelnde Flexibilität der Geräte führt nun wiederum dazu, dass eine solche Raumgestaltung für offene Unterrichtsformen häufig nicht gut geeignet ist. 🍷 Wählt nun eine Lehrkraft einen anderen Raum, so ist die Umsetzung erarbeiteter Lösungen mit Informatiksystemen nicht mehr im direkten Unterrichtszusammenhang möglich, der logistische und zeitliche Aufwand nicht unerheblich. 🍷 Dadurch, dass aktuelle Mobiltelefone vollständige Informatiksysteme darstellen, sind sie eine Alternative zum bisherigen Computereinsatz. Der Einsatz dieser Technik in normalen Schulräumen führt dazu, dass einerseits je nach Bedarf offene Unterrichtsformen gewählt und andererseits entwickelte Lösungen mit Hilfe dieser Systeme auch im Unterricht umgesetzt (implementiert) werden können. Darüber hinaus verbinden sich mit diesem Szenario weitere Aspekte.

1. Die Schülerinnen und Schüler können außerhalb des Informatikunterrichts mit dem Arbeitsmittel Mobiltelefon weiter an der Umsetzung der Lösungen arbeiten, ohne dass sie weitere/andere Technik einsetzen müssen.

Die Arbeit mit dem Gerät ist zudem nicht ortsgebunden. Bei Wartezeiten an der Bushaltestelle, im Auto oder Zug kann noch ein wenig an einem Projekt gearbeitet werden, die Demonstration der erarbeiteten Ergebnisse kann auch mal eben am Frühstückstisch stattfinden.

2. Aus der Nutzung von Mobiltelefonen ergeben sich Problemsituationen, die der Thematisierung im Informatikunterricht einen tatsächlichen Lebensweltbezug geben.

Dabei geht es nicht nur um die rechtliche Problematik beim Fotografieren, Filmen oder Austausch von Musikstücken auf dem Schulhof, sondern ebenfalls um komplexe informatische Frage- bzw. Aufgabenstellungen: Wie werden Anrufe zwischen Mobiltelefonen vermittelt, deren Position sich dynamisch verändert? Wie realisiert man eine Umfrage, an der man per SMS teilnehmen kann? Wie schützt man persönliche Daten beim Verlust des Mobiltelefons? Kann man Mobiltelefone fernsteuern? Wenn ja, wie? Wie gut ist das kostenlose Kartenmaterial für die Fußgängernaviga-

tion? Wie kann ich selbst helfen, es zu verbessern? Eventuell ist es gerade diese Vielfalt an Anwendungsmöglichkeiten, die zu dem folgenden Aspekt geführt haben.

3. Aus den Kinder- und Jugendstudien (KIM und JIM – vgl. www.mpfs.de), die inzwischen über einen längeren Zeitraum regelmäßig veröffentlicht werden, ergibt sich eine hohe Affinität von Mädchen und jungen Frauen zu Mobiltelefonen (die höher ist als die Attraktivität von PCs). Damit scheint das Szenario geeignet, um dem Genderaspekt auf der Ebene der Umsetzung Rechnung zu tragen.

Während insbesondere auf den letzten Aspekt im folgenden Abschnitt noch näher eingegangen wird, stellen diese Überlegungen die Grundlage für verschiedene Gestaltungsnotwendigkeiten dar, die im Laufe der letzten fünf Jahre zu einigen informatikfachdidaktischen Beiträgen führten.¹

1: Eine Auswahl der Beiträge:
[HH08], [Hem09b], [Hem09a],
[Löf10], [HP10]

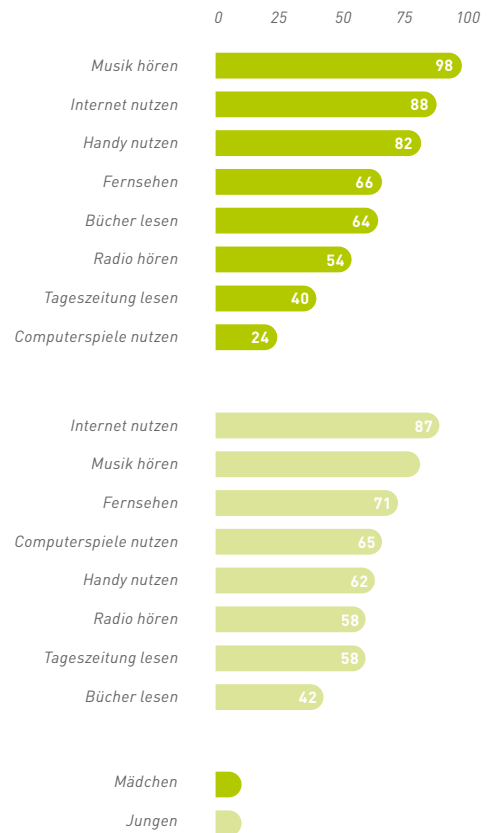
Zur Zeit sind die softwaretechnischen Grundlagen für die alleinige Nutzung im Unterricht sehr beschränkt, die rasante Entwicklung der

Mobiltelefone innerhalb der letzten Jahre lässt jedoch die Hoffnung zu, dass sich dies in der nächsten Zeit ändern wird. Bis es soweit ist, können nicht alle der aktuell auf dem Markt erhältlichen Geräte verwendet werden, eine Reduktion auf bestimmte Mobilfontypen ist notwendig. Da nicht erwartet werden kann, dass die Schülerinnen und Schüler die Ressourcen selbst aufwenden, um diese konkreten Geräte zu erwerben, galt es, für eine prototypische Umsetzung einen Satz von Mobiltelefonen zu beschaffen.

2. HINTERGRUND DES PROJEKTES – GENDER-MAINSTREAMING

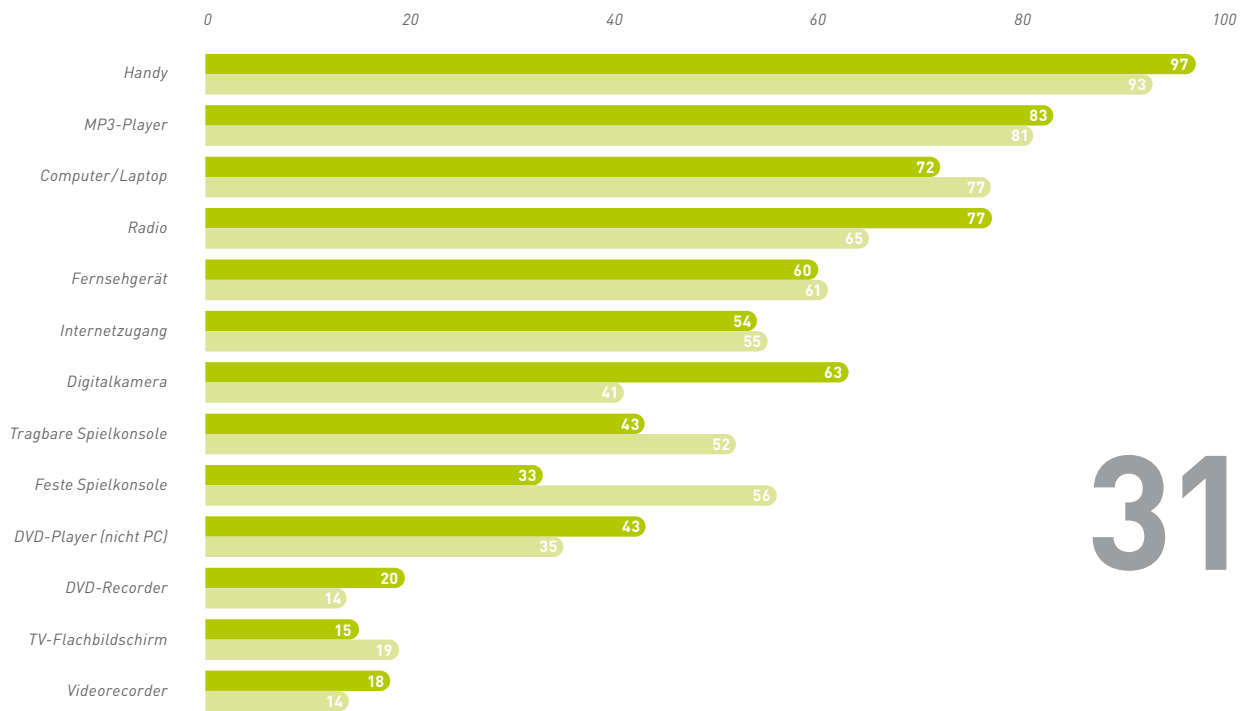
In diesem Abschnitt soll in aller Kürze gezeigt werden, dass der Einsatz von Mobiltelefonen im Informatikunterricht eine Möglichkeit ist, Gesetze und Richtlinien in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen und wo in diesem Zusammenhang die Vorteile und Chancen liegen. 🍀 Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland fest verankert, die effektive Umsetzung dieses Gesetzes in allen Bereichen gestaltet sich aber oftmals schwierig. Die Strategie, mit der eine solche Umsetzung erfolgen soll, wird in Europa unter dem Begriff des Gender-Mainstreamings gehandelt und basiert auf der Tatsache, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt – Frauen und Männer sind zwar gleichberechtigt, aber nicht gleich. Die Politik ist durch diese Strategie gezwungen, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen vgl. <http://www.gender-mainstreaming.net>. 🍀 Vorgestellt wird diese Strategie erstmals bereits 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz in Nairobi, 1994 wird sie im Europarat aufgegriffen und 1996 verpflichtet sich die Europäische Union dieser Strategie. In vielen europäischen Staaten zeigen sich erste Änderungen, noch bevor im Mai 1999 der Amsterdamer Vertrag in Kraft tritt. Hier wird der Ansatz des Gender-Mainstreamings erstmals rechtsverbindlich festgehalten. In den nächsten Jahren wird Gender-Mainstreaming in der Bundesregierung und den Landesregierungen als Leitprinzip verankert, 2001 folgt das Inkrafttreten

MEDIENWICHTIGKEIT



des Bundesgleichstellungsgesetzes. Die Ministerien und auch viele Firmen haben sich bis heute diesem Ansatz verpflichtet, um eine tatsächliche und effektive Gleichstellung der Geschlechter herbeizuführen. 🍀 Es zeigt sich, dass die rechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf internationaler, auf Europa-, Bundes- und Landesebene geschaffen wurden – diese müssen nun auch aktiv in den Schulen, insbesondere im Informatikunterricht umgesetzt werden. Denn dass es hier noch keine Gleichstellung gibt, zeigen die Anmeldezahlen für die Informatikkurse, die Frauenanteile in den informatiknahen Berufen und den naturwissenschaftlichen und technischen Universitätsfächern. Dies liegt nicht etwa an einem geringen Interesse an Informatik und Technik, sondern an der Gestaltung des schulischen Informatikunterrichts, der in der Hauptsache den Interessen der Jungen entgegenkommt. Damit wird die gesetzliche Grundlage des Gender-Mainstreamings schlichtweg ignoriert (inkl. der rechtlichen und politischen Voraussetzungen und Vorgaben wie dem Amsterdamer Vertrag, dem Grundgesetz und div.

MEDIENBESITZ



31

Bundesgesetzen, vgl. z. B. § 9 Nr. 3 SGB VIII). 🌱 Wirft man einen Blick auf die schon angesprochenen Kinder- und Jugendstudien, so zeigt sich, dass Mädchen nicht per se uninteressiert oder gar unbegabt für die Informatik und die informatische Bildung sind. Die Hälfte aller Kinder und fast alle Jugendlichen besitzen unabhängig vom Geschlecht ein Mobiltelefon. Die Besitzverhältnisse bei Computern, Laptops und Spielekonsolen sind weit weniger ausgewogen. Wesentlich mehr Jungen als Mädchen besitzen ein solches Gerät und nutzen es in ihrer Freizeit. Bei Mobiltelefonen gibt es diese gravierenden Unterschiede nicht. Zwar unterscheiden sich die Geschlechter in der Art der Nutzung – so nutzen Mädchen z. B. eher die SMS-Funktion während Jungen häufiger mit dem Mobiltelefon spielen – doch nutzen beide »das Mobiltelefon als multifunktionales und multimediales Endgerät« (vgl. <http://www.mpfs.de>). 🌱 Ausgehend von diesen Erkenntnissen kommt man zu dem Schluss, dass durch die Verwendung des Mobiltelefons als Informatiksystem den Interessen und Bedürfnissen beider Geschlechter entsprochen werden kann – und genau das verlangt das Gender-Mainstreaming. 🌱 Bereits die Informatikrichtlinien aus dem Jahre 1981 (vgl. [KMN81]) haben in dieser Beziehung einen ersten Anfang gemacht. Sie erkennen geschlechtsstereotype Verhaltensweisen an und fordern u. a., dass die spezifischen Interessen und Fähigkeiten der Mädchen berücksichtigt werden und auch zum Zuge kommen. In der Praxis wurde dies bis jetzt zu selten umgesetzt – es fehlt die Bereitschaft, z. B. das Informatiksystem zu wechseln. Dabei hat dies nicht nur den Vorteil, dass außerschulische Erfahrungen bei beiden Geschlechtern gleichermaßen vorliegen und sie nicht mehr

ausgeglichen werden müssen. Die Mädchen haben bezüglich des Umgangs mit dem Mobiltelefon ein wesentlich positiveres Selbstbild. Ihre empfundenen Nutzungskompetenzen des Computers fallen dagegen negativ aus. Dieses positive Selbstbild wirkt sich stärkend auf ihr Selbstbewusstsein für informatische Inhalte aus. Weicht man von der herkömmlichen Form des Informatikunterrichts ab, bricht man Geschlechtsstereotypen auf, die nicht nur bei den Schülerinnen und Schülern, sondern auch beim Lehrpersonal vorhanden sind. Auf diese Weise kann das Mobiltelefon dazu beitragen, vorhandene Stereotypen abzubauen. 🌱 Sind Stereotypen abgebaut, kann (den Mädchen) ein Bild der Informatik vermittelt werden, welches der Realität mehr entspricht als landläufige Meinungen. Auf diese Weise können auch Mädchen und Frauen ihr Interesse, ihre Begabung und ihre Kompetenzen auf dem Gebiet der Informatik erkennen und ergreifen häufiger einen informatiknahen Beruf, was in Anbetracht des gravierenden Fachkräftemangels in dieser Branche nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig ist.

3. ERSTE PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN

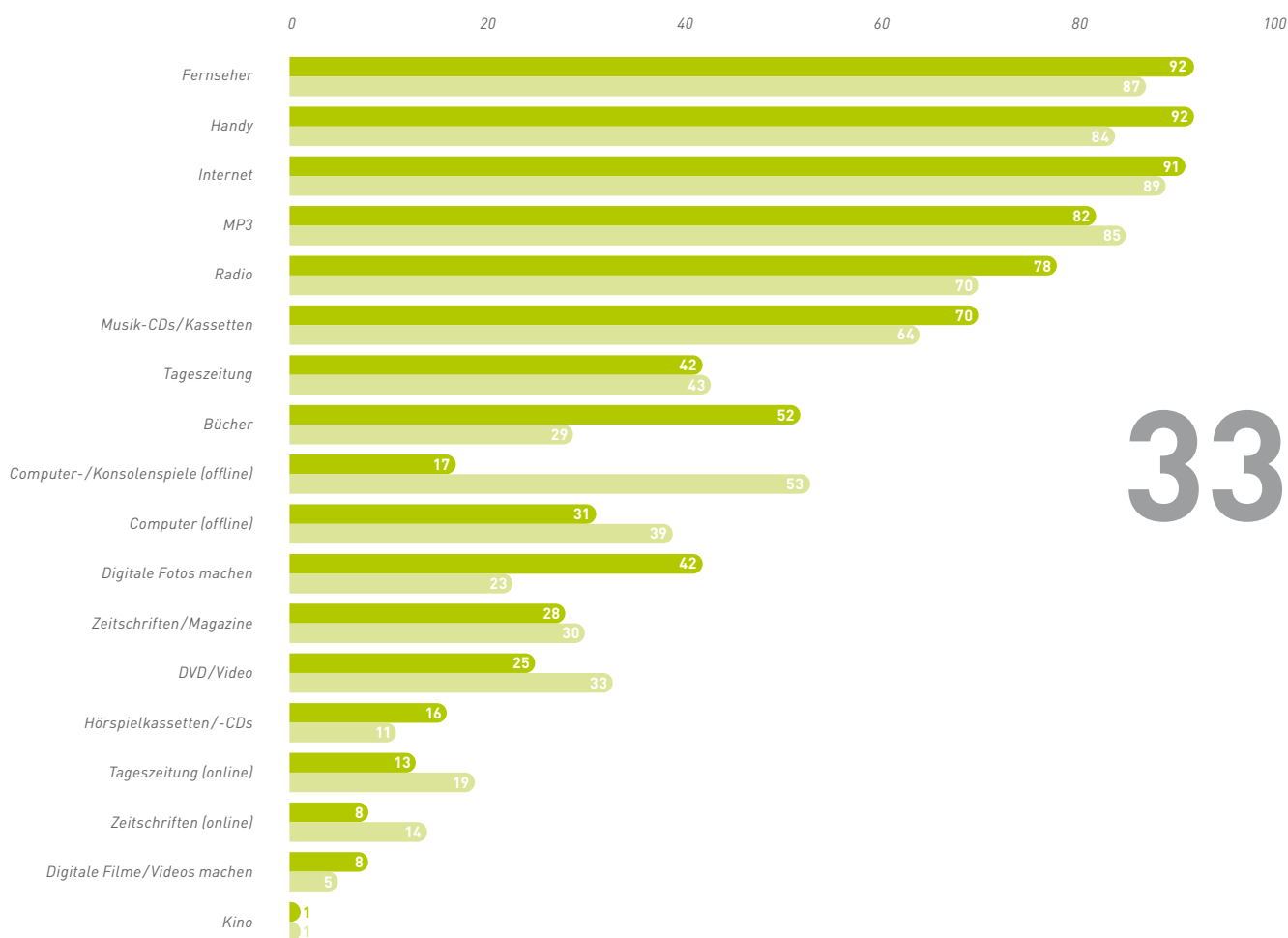
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Informatikkurses, der Teil des ursprünglichen Pilotprojekts ist, arbeiteten von der Jahrgangsstufe 11 an bis zum Ende der Jahrgangsstufe 13 im Informatikunterricht mit Mobiltelefonen. Die Schülerinnen dieses Kurses bereicherten den Unterricht durch qualitativ gute Beiträge und trugen ihre Lösungsideen im Unterrichtsgespräch und in Gruppenarbeiten ebenso wie die männlichen Kursteilnehmer selbstbewusst vor. Ob diese Beobachtungen allein auf den Einsatz der Mobiltelefone zurückzuführen sind, lässt sich rückblickend nicht feststellen. Trotz dieser Einschränkung stellt dieser Kurs jedoch ein positives Beispiel dafür dar, dass Lernvoraussetzungen geschaffen wurden, die sowohl das Interesse für das Fach Informatik geweckt als es auch Schülerinnen und Schülern ermöglicht haben, vielfältige informatische Kompetenzen zu erwerben. 🍀 Im Schuljahr 2009/10 wurde ein weiterer Informatikkurs der Jahrgangsstufe 11 mit Mobiltelefonen ausgestattet. Bereits auf die Ankündigung, dass im Unterricht anstelle von Computern Telefone als Informatiksysteme verwendet werden sollen, reagierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Begeisterung und Vorfreude. 🍀 Dadurch, dass die Schülerinnen und Schüler ihre Mobiltelefone mit nach Hause nehmen und selbst administrieren, tragen sie die Verantwortung für die Lauffähigkeit der Systeme und dafür, dass die Geräte nicht beschädigt werden oder verloren gehen. 🍀 Die hohen Nutzungskompetenzen im Alltag führten auch in diesem Kurs dazu, dass Schülerinnen und Schüler keine Berührungängste bei den ihnen überlassenen Geräten hatten, sondern souverän mit ihnen umgingen. 🍀 Insbesondere die Mädchen, die das Mobiltelefon im Alltag intensiv nutzen, gingen sehr souverän mit den Geräten um und hatten keine Schwierigkeiten, Quellcode mithilfe eines geeigneten Editors direkt über die Telefontastatur einzugeben. Die Schülerinnen konnten ihre Kompetenzen im Umgang mit den Mobiltelefonen zeigen, indem sie anderen Schülerinnen und Schülern bei Schwierigkeiten halfen und Ratschläge gaben. 🍀 Es sieht also bisher so aus, als ob sich der Erfolg des Pilotprojektes reproduzieren lässt.

4. PROJEKTSTAND – FORSCHUNGSPLÄNE

Viel wurde erreicht, seit 2007 in einem Pilotprojekt Ideen und Vorüberlegungen zum Einsatz von Mobiltelefonen statt PCs im Informatikunterricht realisiert wurden. Dieses Projekt kann in dem Sinne als experimenteller Unterricht bezeichnet werden, wie er seit Immanuel Kant bis heute von Didaktikern (vgl. [Mey00, S. 62f]) immer wieder gefordert wird, und verlangt eine forschende Auswertung. Erste Beobachtungen und Untersuchungen unterstützten die These, dass durch diese Auswahl des Informatiksystems eine Gleichstellung der Geschlechter im Informatikunterricht entscheidend gefördert wird. Doch die Basis, die ein einzelner Grundkurs bot, war zu gering als Grundlage für eine empirische Auswertung mit validen Aussagen. Die Förderung durch Gleichstellungsmittel der Bergischen Universität Wuppertal ermöglichte es, im Schuljahr 2009/10 zwei weitere Kurse mit Mobiltelefonen auszustatten. In der Unterrichtspraxis und durch begleitende informatikfachdidaktische Arbeiten wurden Materialien für den Unterricht mit Mobiltelefonen erstellt, das Unterrichtskonzept sukzessiv verfeinert und verschiedene fachliche und didakti-

sche Aspekte des Projekts unter Einbeziehung der Genderfrage wissenschaftlich analysiert. 🍀 Auf dieser Grundlage wird in einem weiteren Schritt in einer bildungsgangdidaktisch orientierten Forschungsarbeit das Projekt zur informatischen Bildung mit dem Mobiltelefon unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts ausgewertet. Methoden und Theorien der Bildungsgangforschung bzw. der Bildungsgangdidaktik werden dabei als besonders geeignet genutzt, da diese Lern- und Lehrtheorie den inner- und außerschulischen Bildungsgang der Schülerinnen und Schüler ins Zentrum der Überlegungen stellt und Schülerpartizipation eine starke Gewichtung zuweist. Die Bedeutung dieser Schwerpunkte bezüglich des Genderaspekts des Projektes wird schon in seinen

MEDIENBESCHÄFTIGUNG



33

Rahmenbedingungen deutlich. So wird z. B. mit der Berücksichtigung der weitgehend geschlechtsunabhängigen Affinität Jugendlicher zu dem Informatiksystem Mobiltelefon den außerschulischen Erfahrungen und Präferenzen der Lernenden Rechnung getragen, wobei zugleich geschlechtsstereotype Kompetenzzuschreibungen bezüglich der Informatik abgebaut werden. Da außerdem abweichend vom herkömmlichen Unterricht mit PCs nicht eine, meist männliche, Lehrperson oder eine größtenteils aus männlichen Schülern bestehende Informatik-AG die benutzten Informatiksysteme administrieren, sondern die Schülerinnen oder Schüler dies selbst tun und die volle Verantwortung für das Gerät übernehmen, wird eine geschlechtsunabhängige Verantwortungspartizipation der Lernenden erreicht. 🍀 Die Forschungsarbeit wird mit Hilfe einer empirischen Untersuchung unter anderem die Thesen zum Genderaspekt des Projekts evaluieren. Dazu wurde ein qualitatives Verfahren gewählt, da dieses eher den Intentionen und Prioritäten der Schülerinnen und Schüler gerecht werden kann als ein quantitatives. Ein quantitatives, hypothesenüberprüfendes Verfahren würde außerdem eine größere Datengrundlage für die Hypo-

thesenbildungsvoraussetzen. Die Datenerhebung wird in Form einer das 2010 beginnende Schuljahr begleitenden Reihe von drei Interviews mit an dem Projekt teilnehmenden Schülerinnen und Schülern stattfinden. Die Konzipierung der Interviews wurde durch Befragungen der Schülerinnen und Schüler des Pilotprojekts 2008 und durch episodische narrative Testinterviews mit Studierenden vorbereitet. Für die gewählte Befragungsmethode des episodischen narrativen Interviews ist die regelmäßige Aufforderung zum freien Erzählen von bestimmten, ausgewählten Situationen charakteristisch. Die Erzählenden selbst stellen dabei die Zusammenhänge her und setzen die Relevanz, so dass die Perspektive der Interviewten gewahrt bleibt und eine offene und dichte Beschreibung der stets auch geschlechtsspezifischen Vorstellungen und Orientierungen der Lernenden ermöglicht wird. Auf der Grundlage der Interviewtranskripte wird mittels einer Methodentriangulation aus dokumentarischer Methode und objektiver Hermeneutik das Datenmaterial ausgewertet. Diese Methode ermöglicht, nicht nur die explizit-reflektiven Vorstellungen der Interviewten, sondern auch eventuell nicht ausdrücklich formulierte Orientierungen wie Selbstbild und geschlechtsspezifisches Rollenbild und deren Änderungen zu rekonstruieren. Neben dem Ziel der Evaluierung der Thesen und Vorüberlegungen zum Projekt zur informatischen Bildung mit dem Mobiltelefon sind neue Forschungsansätze zum geschlechtsunabhängigen Informatikunterricht von dieser Forschungsarbeit zu erwarten.

ÜBER DIE AUTOR/INNEN

Susanne Löffler: Informatik- und Geschichtslehrerin am Stadtgymnasium Detmold.

Dorothee Müller: Wissenschaftliche Mitarbeiterin; Didaktik der Informatik, Bergische Universität Wuppertal.

Janin Panske: Studentin der Informatik für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen.

Matthias Heming: M. Ed., Studienreferendar an der Hellweg Schule, Bochum.

Honorarprof. Dr. Ludger Humbert: Lehrbeauftragter für Didaktik der Informatik an der Bergischen Universität Wuppertal; Fachleitungen Informatik an den Studienseminaren Hamm und Arnsberg – Seminar für Gymnasium und Gesamtschule; Informatik- und Mathematiklehrer an der Willy-Brandt-Gesamtschule Bergkamen.

LITERATUR:

[HEM09A] HEMING, MATTHIAS: *Einsatzszenarien von Mobiltelefonen im Informatikunterricht.* Wuppertal, Bergische Universität, Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften, Masterarbeit – Master of Education, November 2009. <http://blog.familie-heming.de/?p=111> geprüft: 5.08.2010

[HEM09B] HEMING, MATTHIAS: *Informatische Bildung mit Mobiltelefonen? Ein Forschungsbericht.* In: KOERBER, BERNHARD (HRSG.): *Informatik und Schule – Zukunft braucht Herkunft – 25 Jahre INFOS – INFOS 2009 – 13. GI-Fachtagung 22.-24. September 2009, Berlin.* Bonn: Gesellschaft für Informatik, Köllen Druck + Verlag GmbH, September 2009 (GI-Edition – Lecture Notes in Informatics – Proceedings P 156). – ISBN 978-3-88579-250-5, S. 134–145

[HH08] HEMING, MATTHIAS; HUMBERT, LUDGER: *Mobile Programming – the Usefulness of Mobile Phones for Teaching Informatics.* In: MITTERMEIR, ROLAND T. (HRSG.); SYSLO, MACIEJ M. (HRSG.): *Informatics Education Contributing Across The Curriculum.* Toruń, Poland : Polish Information Processing Society, July 2008. – ISBN 978-83-60425-31-2, S. 54–63.

Presentation (M. Heming) <http://www.ham.nw.schule.de/pub/bscw.cgi/1104343> – last visited 5th June 2009

[HP10] HUMBERT, LUDGER; PANSKE, JANIN: *Informatik und Gender – nehmt die Forschungsergebnisse ernst!* In: *Frauenarbeit und Informatik* (2010)2010, Nr. 34, S.25–31. – ISSN 0944-0925. – <http://www.ham.nw.schule.de/pub/bscw.cgi/d2009202/HumbertPanske2010.pdf> enthält aktualisierte Verweise – geprüft: 14.07.2010

[KMN81] KMNW (HRSG.): *Richtlinien für die gymnasiale Oberstufe: Informatik.* Köln: Greven Verlag, 1981 [Die Schule in Nordrhein-Westfalen Heft 4725]. – KMNW – Der Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen

[LÖF10] LÖFFLER, SUSANNE: *Von der objektorientierten Modellierung zur Datenbank – ein Konzept und seine Umsetzung mit Mobiltelefonen in der gymnasialen Oberstufe.* Hamm, Studienseminar für Lehrämter an Schulen – Seminar für das Lehramt für Gymnasien Gesamtschulen, Hausarbeit gemäß OVP, Februar 2010

[MEY00] MEYER, MEINERT A.: *Didaktik für das Gymnasium. Grundlagen und Perspektiven.* Berlin : Cornelsen Skriptor, 2000. – ISBN 978-3-58921-410-5

TEXT: DR. ELKE WIECHMANN, wissenschaftliche Angestellte am Institut für Politikwissenschaft der FernUniversität Hagen, Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik, lokale Politikforschung und Verwaltungsmodernisierung. elke.wiechmann@fernuni-hagen.de

POLITISCHE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DER KOMMUNALPOLITIK

35

Gastbeitrag von Dr. Elke Wiechmann, die einen genderbezogenen Lehrauftrag im Fach Politikwissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt hat.

Der statistische Durchschnittswert zur politischen Partizipation von Frauen in deutschen Kommunalparlamenten liegt bei ca. 25%. Gerne wird behauptet, dass Bundes- und Landesparlamente hinsichtlich der Frauenrepräsentanz weit besser aufgestellt sind als die kommunalen Räte – das zumindest trifft nicht auf die 79 Großstädte Deutschlands zu, denn hier wie dort befinden sich unter den Parlamentariern ein knappes Drittel Parlamentarierinnen. Aber selbst unter den Großstädten gibt es eine hohe Varianz: So sind etwa in München nahezu die Hälfte aller Ratsmitglieder Frauen, in Salzgitter hingegen nur 17%. Allerdings weist das zweite Genderranking deutscher Großstädte auch nach, dass der Frauenanteil in politischen Spitzenpositionen sinkt. Die hier vorgestellte Studie nimmt einen Perspektivenwechsel zum Ausgang, wonach weniger die Frauen als vielmehr die Parteien in den Fokus der Analyse für die Unterrepräsentanz rücken.

1. AUSGANGSHYPOTHESE Im Rahmen der bislang umfangreichsten Studie zur »Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik« ging es um den Ist-Zustand (Genderranking), die Ursachenanalyse und um Maßnahmen zum Abbau (Holtkamp; Schnittke 2010 | Holtkamp; Wiechmann; Schnittke 2009: 7 ff | Holtkamp; Wiechmann; Pfetzing 2010)¹.

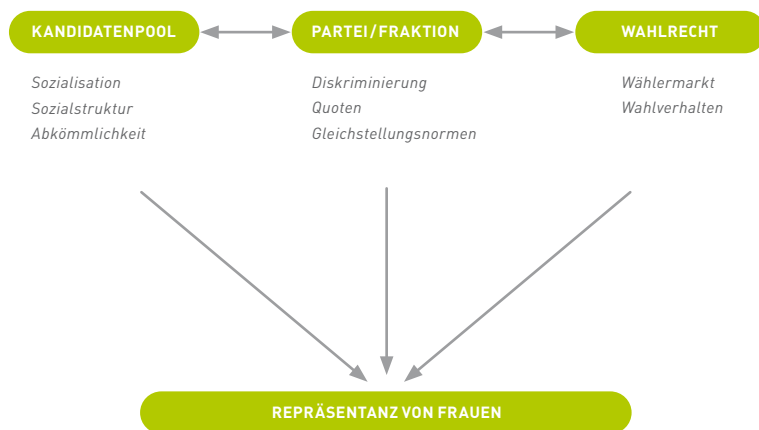
Folgt man den gängigen Erklärungsfaktoren für politische Unterrepräsentanz von Frauen in den Parlamenten im Allgemeinen, dann wird diese vor allem mit der Situation der Frauen selbst, ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation und der Arbeitsteilung begründet (etwa Kinzig 2007). Der Abbau der Unterrepräsentanz wird danach ein langfristiges Projekt, das zunächst auf gesellschaftliche Lern- und Wandlungsprozesse setzt, die mehr gleichberechtigte Teilhabe zunächst in jede Familie bzw. in jeden Haushalt bringen. Durchaus erklärungsbedürftig ist allerdings die Frage, wie es der Partei Bündnis 90/Die Grünen bundesweit bei »nur« ca. 16.000 weiblichen Mitgliedern gelingt, ihre Mandate und Ämter weitgehend paritätisch zu besetzen, während es weder die SPD (ca. 170.000 weibliche Parteimitglieder) noch die CDU (ca. 140.000 weibliche Parteimitglieder) schaffen. Wenig Erklärungssubstanz liefern die Parteien selbst, wenn sie immer wieder auf unzureichend politisch interessierte und

¹: Die Studien wurden unter anderem von der Heinrich-Böll-Stiftung unterstützt.

motiviert Frauen für die Räte in den Kommunen und für politische Führungsfunktionen verweisen. Unsere Ausgangshypothese ist hingegen, dass die Parteien die zentralen Weichensteller für politische Karrieren sind.

In der Studie richten wir den Blick primär auf die Quotenparteien SPD (40%), Bündnis 90/Die Grünen (50%), und Die Linke (50%) sowie die CDU mit ihrem empfohlenen Quorum von 33,3% und konzentrieren uns auf die Großstädte. Neben statistischen Auswertungen etwa der Statistikämter wurden zudem Ratsfrauen und Parteivorsitzende in ausgewählten Großstädten befragt.

Abb. 1: Erklärungsangebote im Marktmodell



2. ERKLÄRUNGSMODELL FÜR DIE POLITISCHE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN

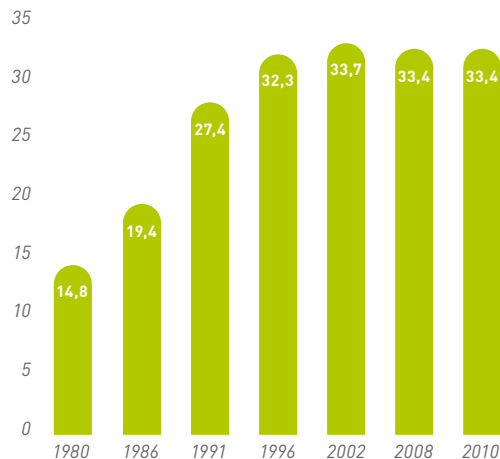
Vor der Analyse soll zunächst das vom Mainstream abweichende Erklärungsmodell vorgestellt werden. In synthetisierter Form lassen sich vor allem folgende Erklärungsvariablen aus den vorliegenden Studien für Deutschland herausdestillieren:

- Sozialisationsthese: traditionelle Rollenzuweisung, geringes Politikinteresse etc.
- Abkömmlichkeitsthese: klassische Arbeitsteilung, mangelndes Zeitbudget.
- Sozialstrukturthese: Frauen sind seltener in Führungspositionen und erhalten damit geringere Ausgangschancen.
- Diskriminierungsthese: Männer bauen hohe Hürden für politisch motivierte Frauen auf (z. B. »Ochsentour«).
- Quotenthese: Hohe Quoten bedeuten mehr Frauen in der Politik.
- Wahlrechtsthese: Die Wählerschaft diskriminiert Frauen.

Diese Thesen werden im Folgenden dem Modell des Personalmarktes zugeordnet (Abb. 1).

Diese Zuordnung ermöglicht die klare Identifizierung von drei Adressaten – die Frauen als Kandidatenpool (Angebotsseite), die Parteien mit ihren Auswahlkriterien (Nachfrage- und Angebotsseite) und die Wählerschaft mit ihren Präferenzen (Nachfrageseite) – und bietet den Vorteil, dass Maßnahmen zielgruppenspezifisch ansetzen können. Mit diesem Modell ist zugleich ein Perspektivenwechsel verbunden. Danach ist für die Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in Parlamenten nicht mehr so relevant, ob einzelne Frauen aufgrund sozialer Lagen, der ungleichen Verteilung der Hausarbeit oder aufgrund eines geringen Interesses an politischen Mandaten als Kandidatinnen zur Verfügung stehen. Relevant für unser Erklärungsproblem ist, ob es nicht doch für die Parteien möglich ist, insgesamt genügend Kandidatinnen zu erreichen, um eine paritätische Zusammensetzung ihrer Listen zu realisieren.

Abb. 2: Entwicklung der Frauenrepräsentanz in westdeutschen Großstadtparlamenten



3. FRAUENREPRÄSENTANZ IN DEN GROSSSTADTPARLAMENTEN

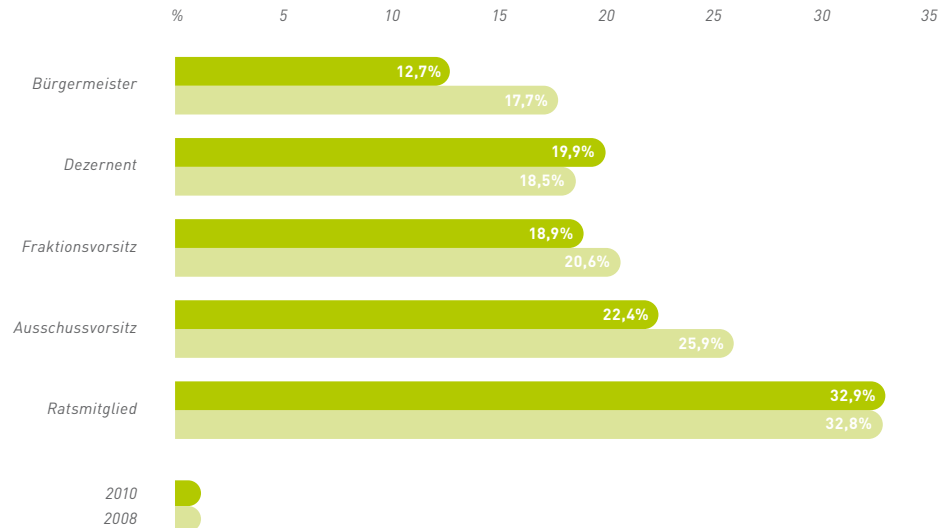
Unserer These zufolge ist es vor allem für Großstädte unwahrscheinlich, dass sich hier Frauen nicht in ausreichendem Maße für die kommunalen Räte finden lassen. Hier zumindest könnte man am ehesten annehmen, dass sich rein statistisch betrachtet und bei entsprechender Ansprache seitens der Parteien genügend Frauen (unter mehreren 10.000 Einwohnerinnen) interessieren und motivieren lassen.

Ein Zeitreihenvergleich zwischen den Jahren 1980 und 2010 zur Entwicklung der Frauenrepräsentanz in deutschen Großstädten zeigt zunächst einen kontinuierlichen Anstieg bis ca. Mitte der 1990er Jahre. Im dann folgenden Jahrzehnt bis heute allerdings stagniert die Frauenrepräsentanz bei ca. einem Drittel (Abb. 2).

Schauen wir auf den sprunghaften Anstieg der Frauen in den Räten ab den 1980er Jahren, dann sind folgende Ereignisse zu berücksichtigen:

- 1983: Die Grünen ziehen mit ihrer 50%-Quote in den Bundestag.
 - 1988: Die SPD macht sich auf dem Weg zur 40%-Quote.
 - 1990: Die PDS (LINKE ab 2005) beschließt ihre 50%-Quote.
 - 1996: Die CDU empfiehlt das Quorum (33,3%).
- Offensichtlich haben die Grünen die Parteien unter Anpassungsdruck gesetzt und waren im Partei-

Abb. 3: Frauen in politischen Führungspositionen im Vergleich



enwettbewerb um vorwiegend weibliche Wählerstimmen Auslöser und Ansporn für eine Quotendebatte, dem sich selbst die CDU nicht gänzlich entziehen konnte.

Wenn im internationalen Vergleich eine angemessene Frauenrepräsentanz als Indikator für Modernität gilt, dann leidet die deutsche Parteienlandschaft offensichtlich unter einem Modernisierungsrückstand. Das zeigt sich auch im 2. Gender-ranking deutscher Großstädte.

4. DAS 2. GENDERRANKING DEUTSCHER GROSSSTÄDTE

Nach einem Superwahljahr 2009, in dem nahezu in allen deutschen Großstädten die Karten neu gemischt wurden, liegt die Frage auf der Hand, ob sich im Vergleich zum ersten Genderranking 2008² der Frauenanteil in der Kommunalpolitik verändert hat. Während in anderen Ländern – wie Norwegen – dieser Vergleich schon eine lange Tradition hat, um einen Wettbewerb zwischen den Kommunen zur stärkeren Berücksichtigung von Fraueninteressen zu initiieren, gibt es in Deutschland hierzu noch keine Vorbilder. Im Gegenteil: In den offiziellen Genderberichten der Bundesregierung kommt die kommunale Ebene kaum vor und eine flächendeckende Erfassung von Frauen in kommunalpolitischen Führungspositionen steht immer noch aus.

Erstes Ergebnis ist, dass Frauen durchschnittlich gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil in allen

Positionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Je wichtiger diese Ämter in der Kommunalpolitik werden, desto stärker ist diese Unterrepräsentanz ausgeprägt. Aber damit nicht genug: die aktuellen Zahlen belegen, dass der Frauenanteil in politischen Spitzenpositionen seit 2008 z. T. deutlich gesunken ist. Stagniert der Frauenanteil unter allen Ratsmitgliedern in deutschen Großstädten bei ca. 33%, so sinkt ihr Anteil auf dem Oberbürgermeisterposten um 5% auf nur noch 12,7% (Abb.3).

Der Frauenanteil sinkt ebenfalls bei den Ausschussvorsitzenden (von 25,9% in 2008) auf 22,4% und bei den Fraktionsvorsitzenden von 20,6% auf 18,9%. Einzig auf der Dezernentenebene zeigt sich ein positiver Saldo – hier stieg der Frauenanteil von 18,5% auf 19,9% in 2010. Besonders stark sind die Frauenanteile bei der SPD gesunken und zwar in nahezu allen Positionen. Die Quote scheint hier deutlich an Bedeutung zu verlieren.

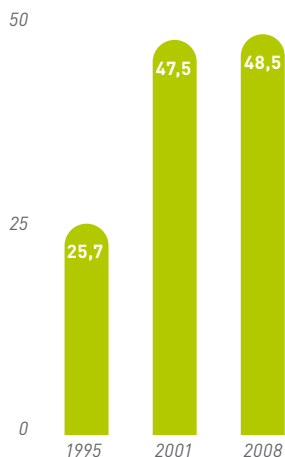
5. DER INTERKOMMUNALE VERGLEICH

Auch beim 2. deutschen Genderranking führt die Stadt Frankfurt am Main die Tabellenspitze der 79 deutschen Großstädte an. In Frankfurt sind 40 Prozent der Ratsmitglieder und der Dezernentinnen/Dezernenten weiblich. Hinzu kommt selbstverständlich in der Wertung die Oberbürgermeisterin Petra Roth und dass 50% der Ausschussvorsitze mit Frauen besetzt sind. Damit schneidet Frankfurt a.M. bei fast allen Positionen mit der höchsten Punktzahl ab.

Hinter Frankfurt liegen auf den Plätzen zwei bis vier Stuttgart, Münster und München. Die Stadt Stuttgart ist damit die Aufsteigerin des Jahres; sie hat sich von Platz 38 auf Platz 2 vorgearbeitet, was vor allem mit den neuen Mehrheitsverhältnissen im Rat seit der Kommunalwahl 2009 zu erklären ist. Seither sind Bündnis 90/Die Grünen mit 16 Mandaten die stärkste Fraktion mit neun Frauen und sieben Männern.

2: Die hier verwandte Methodik ist am »Gender equality Index« für norwegische Kommunen angelehnt und ausgewertet worden. Folgende politische Positionen gingen als Indikator in den Genderindex ein: Ratsmandate, Ausschussvorsitze, Fraktionsvorsitze, Dezernatsleitungen und das Oberbürgermeisteramt.

Abb. 4: Frauenanteil in französischen Kommunalparlamenten



Tabellenletzte bleibt auch 2010, wie bereits im 1. Genderranking 2008, die Stadt Salzgitter. Sie kommt mit der minimal möglichen Punktzahl auf den 79. und damit letzten Platz. Im Kommunalparlament dieser Großstadt sind nur 17% der Ratsmitglieder weiblich. Bei den Fraktionsvorsitzenden, Dezernenten, wesentlichen Ausschussvorsitzenden und auf dem Bürgermeisterstuhl ist nicht eine Frau ausfindig zu machen.

Vor Salzgitter platzieren sich Iserlohn, Duisburg und Bergisch Gladbach. Hagen, Standort der FernUniversität, erreicht Platz 75 und fiel damit um 20 Plätze zurück. Damit schneiden NRW und hier insbesondere das Ruhrgebiet besonders schlecht im Ranking ab. Wuppertal, Standort der Bergischen Universität, verliert 30 Plätze und fällt von Platz 17 auf Platz 47 zurück. Das heißt, auch hier entscheiden weit weniger Frauen an der politischen Spitze mit als noch 2008. Ob diese extreme Frauenunterrepräsentanz möglicherweise durch die erste weibliche Ministerpräsidentin in NRW zukünftig etwas ausgeglichen wird, bleibt abzuwarten. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die deutschen Großstädte in weiten Teilen den Rückwärtsgang hinsichtlich der Partizipation von Frauen in politischen Spitzenpositionen eingelegt haben.

Ein kurzer Blick in die Parteien zeigt folgendes: In nur zwei Jahren hat die SPD beträchtliche Einschnitte des Frauenanteils auf allen Positionen zu verzeichnen. Dieser gegenläufige Trend einer »Entfeminisierung« ist unter den Parteien nur bei der SPD zu verzeichnen und »frisst« die erreichten Zuwächse an weiblichen Mandaten bei der Partei »Die Linke« und den Grünen auf.

Die CDU bleibt auf konstant niedrigem Niveau – hier hat auch die Kanzlerin offenbar kein Umdenken bewirkt.

Die FDP bleibt eine »Männerpartei« (mit 17% Frauen in den Räten). Der in der FDP propagierte freie »Elitewettbewerb« hat eine extreme geschlechtsspezifische Schieflage.

6. FRANZÖSISCHES VORBILD – DAS PARITÄTSGESETZ

Neben der Quote und dem (an dieser Stelle nicht weiter ausgeführten) Wahlrecht gibt es allerdings eine durchaus schnelle und konsequente Lösung, um die Frauenrepräsentanz in der Politik wirksam zu steigern: Das Paritätsgesetz (von der Nationalversammlung beschlossen) nach französischem Vorbild. Hiernach müssen in Frankreich die Parteien zu den Kommunalwahlen 50% Frauen auf ihren Wahllisten aufstellen, wobei sich die Quotierung auch auf die oberen Listenplätze beziehen muss. Können oder wollen die Parteien die Kandidatinnenquote nicht erfüllen, werden sie nicht zur Wahl zugelassen. Damit ist der Anreiz für die Parteien ungleich höher, Kandidatinnen aufzustellen als in Deutschland.

Waren vor dem französischen Paritätsgesetz in den Kommunen mit mehr als 3.500 Einwohner/innen in 1995 nur 25,7% der Kommunalparlamentarier/innen weiblich, verdoppelte sich 2001 der Frauenanteil nahezu und blieb auch 2008 mit 48,5% auf konstant hohem Niveau (Abb. 4).

In einer ersten Studie gaben 78% der befragten Parteien an, »that it was »easy« to apply the parity law in selecting candidates for their lists« (Bird 2002, S. 11). Die Parteien brauchen also einen überzeugenden Anreiz.

39

Es gibt also Modernisierungsvorbilder über die immer wieder herausgestellten nordeuropäischen Länder mit ihrer bereits fortschrittlicheren Gleichstellungspolitik hinaus, die richtungweisend für Deutschland sein können, ohne weitere 100 Jahre auf mehr politische Gleichberechtigung warten zu müssen. 🍀

LITERATUR:

- BIRD, KAREN (2002):** *Who are the Women? Effects of Gender Parity in French Municipal Elections*. Ms., teilveröffentlicht in: BIRD, KAREN (2003): *Who are the Women? Effects of Gender Parity in French Municipal Elections*. In: *French Politics* 1/03: 5–38..
- HOECKER, BEATE (1998):** *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen.
- HOLTKAMP, LARS; SCHNITTKKE, SONJA (2008):** *Erklärungsmodelle für die Unterrepräsentation von Frauen*. In: *Femina Politica* 2/08: 53–64.
- HOLTKAMP, LARS; SCHNITTKKE, SONJA (2010):** *Die Hälfte der Macht im Visier*, Bielefeld, i. E.
- HOLTKAMP, LARS; WIECHMANN, ELKE; SCHNITTKKE, SONJA (2009):** *Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Parteien machen den »feinen« Unterschied*. Praxisbericht des von der Heinrich-Böll-Stiftung geförderten Forschungsprojektes »Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik«, Berlin.
- HOLTKAMP, LARS; WIECHMANN, ELKE; PFETZING, JAN (2010):** *Zweites Genderranking deutscher Großstädte*. Fernuniversität Hagen
- KINZIG, SILKE (2007):** *Auf dem Weg zur Macht? Zur Unterrepräsentation von Frauen im deutschen und U.S.-amerikanischen Regierungssystem*, Wiesbaden.
- WIECHMANN, ELKE; HOLTKAMP, LARS (2010):** *Politische Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik*. In: *GiP (Gleichstellungspolitik in der Praxis)*, Heft 1/2010, S. 9–14

TEXT: DR. CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte BUW

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Wenn der Sprung gelingen soll

40

Wie bereits in der WS 09/10-Ausgabe des magazins berichtet, hat sich die BUW den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft angeschlossen und auf der Basis eines Genderreports klare Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen der Wissenschaft formuliert. Insgesamt gingen 63 Berichte aus dem Kreis der Mitgliedshochschulen ein, die durch eine Arbeitsgruppe bewertet worden sind. Danach wurden vier Stadien des Umsetzungsprozesses definiert, wobei Wuppertal sich war noch im Stadium 2 befindet, aber eine klare Tendenz nach 3 zeigt. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe waren sich darin einig, dass die BUW ein in weiten Teilen sehr überzeugendes Konzept mit vielversprechenden Ansätzen vorgelegt habe. Die Gesamtstrategie sei schlüssig und konsistent. Nun wird es darum gehen, dass es der Hochschule gelingt, mit dem Zwischenbericht in die nächste Phase einzutreten, wenn sie am vorgelegten Konzept festhält und die Zielvorgaben ambitionierter formuliert.


UMSETZUNG DER DFG-GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Auszug aus dem Statement des DFG-Präsidenten Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner zur Jahrespressekonferenz der DFG am 8. Juli 2010 in Berlin.

»Sie erinnern sich: Vor zwei Jahren haben die Mitglieder der DFG mit überwältigender Mehrheit hier in Berlin die »Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards« angenommen, die eine von der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe formuliert hatte. Diese Standards sollen den beschämend geringen Frauenanteil vor allem bei den Professuren im deutschen Wissenschaftssystem erhöhen, der ja auch eine Verschwendung intellektueller Ressourcen ist. Im Kern soll sich dafür jede Hochschule oder andere Mitgliedseinrichtung der DFG selbst Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen Qualifikationsstufen setzen. Vor einem Jahr konnte ich an dieser Stelle berichten, dass fast alle Mitgliedshochschulen und auch einige nicht-universitäre Mitglieder die Einführung der Standards beschlossen und einen ersten Bericht zu ihrer Umsetzung vorgelegt hatten. Diese Berichte sind inzwischen alle ausgewertet – und zwar von der im vergangenen Jahr eingesetzten Arbeitsgruppe unter Leitung unseres Vizepräsidenten Professor Ferdi Schüth –, sodass wir heute eine erste Zwischenbilanz zur Umsetzung der Standards ziehen können. Diese Zwischenbilanz fällt aus unserer Sicht deutlich positiv aus. Alle Hochschulen haben Erfolg versprechende Maßnahmen eingeleitet, wenn auch in unter-

schiedlicher Intensität. Es sind zum Beispiel nicht immer die großen und forschungsstarken Universitäten, die auch die Vorreiter in Sachen Gleichstellung sind. Vielmehr sind hier auch kleinere Hochschulen außerordentlich engagiert und erfolgreich. Insgesamt aber, und das stimmt uns sehr positiv, haben unsere Standards in allen Hochschulen zusätzliche starke Impulse für mehr Gleichstellung ausgelöst. An zwölf Hochschulen ist das aus unserer Sicht besonders der Fall, sie sind besonders weit bei der Umsetzung der Standards und wurden von der Arbeitsgruppe lobend hervorgehoben. Es sind dies: die RWTH Aachen, die Freie Universität und die Humboldt-Universität in Berlin, die Universitäten Bielefeld, Bremen, Duisburg-Essen, Freiburg und Göttingen, Hamburg, Paderborn, Tübingen und Würzburg. Sie alle zeichnen sich – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – durch vier Punkte aus.

Erstens: In der Leitungsebene gibt es eine klare institutionelle Zuständigkeit für die Umsetzung der Standards. Zweitens: Das Gleichstellungskonzept ist Teil der Gesamtstrategie der Hochschule. Drittens: Für Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Standards werden gezielt und nachhaltig Mittel zugewiesen. Und viertens: Alle zwölf Hochschulen haben sehr anspruchsvolle Zielvorgaben formuliert und sich selbst darauf verpflichtet.

Wie geht es nun weiter? Zunächst einmal wollen wir die Bewertungsergebnisse, die ich Ihnen gerade vorgestellt habe, in aller Kürze veröffentlichen. Die Hochschulen selbst können auch ihre kompletten Berichte und das Votum der Arbeitsgruppe veröffentlichen, einige haben dies ja auch schon getan. Zugleich erbitten wir von den Hochschulen einen weiteren Zwischenbericht. Diese Berichte sollen im Februar 2011 vorliegen und werden dann von der Arbeitsgruppe ausgewertet. Nach der Mitgliederversammlung 2011 sollen sie zentral und dann auch mit den jeweiligen Bewertungen durch die DFG veröffentlicht werden. Schon jetzt aber, und darauf möchte ich besonders hinweisen, spielen die Maßnahmen der Hochschulen für mehr Gleichstellung und die Bewertung durch die Arbeitsgruppe eine Rolle bei der Begutachtung von Förderanträgen in unseren Koordinierten Programmen, also bei Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und anderen. Hier können die Hochschulen schon jetzt auf ihren Bericht und dessen Bewertung verweisen, und das werden vor allem jene, die schon besonders weit sind, auch sicher gerne tun. Die Hochschulen, die noch nicht so weit sind, müssen dementsprechend umso deutlicher erläutern, welche weiteren Maßnahmen sie geplant und vielleicht schon eingeleitet haben. Ich bin in den letzten beiden Jahren immer wieder danach gefragt worden und will es auch jetzt noch einmal sagen: Die Gleichstellungsstandards sind natürlich kein alleiniges Zustimmungs- oder Ablehnungskriterium für eine DFG-Förderung. Hier ist ganz klar die wissenschaftliche Qualität entscheidend. Aber: Bei wissenschaftlich gleichwertigen Anträgen oder bei Entscheidungen zwischen ›sehr gut‹ und ›noch besser‹ können auch die Gleichstellungsaktivitäten den Ausschlag geben. Insgesamt, das möchte ich noch einmal betonen, sehen wir uns und sehen wir vor allem die Hochschulen in der DFG in Sachen Gleichstellung auf einem guten Weg.« 

Weitere Informationen:

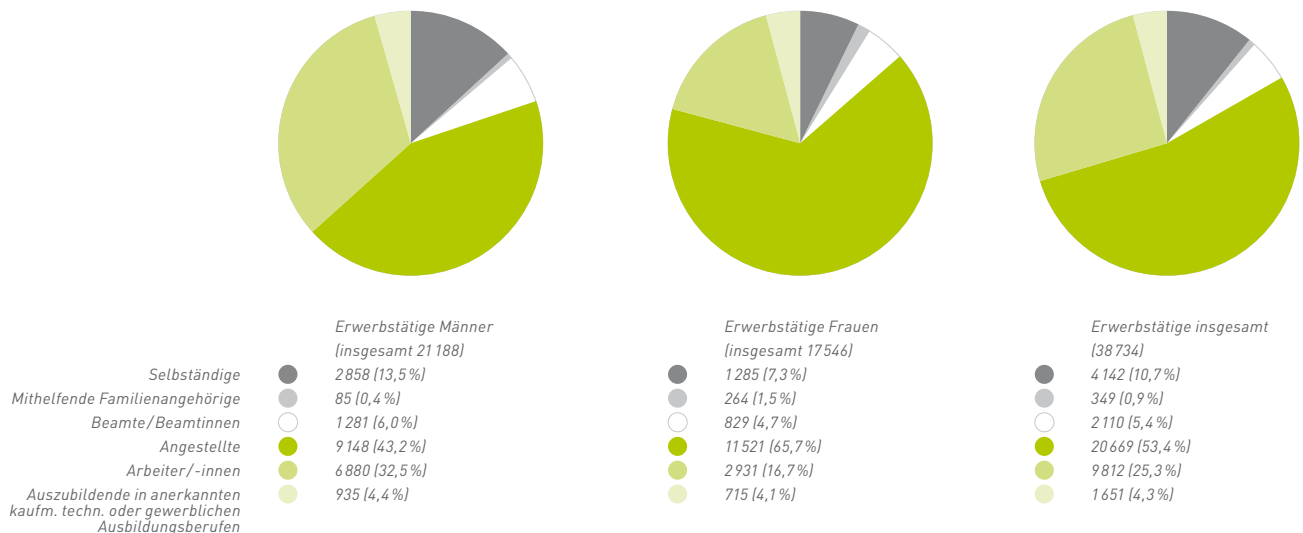
www.dfg.de/download

TEXT: DR. BIRGIT BUSCHMANN, Deutsches Gründerinnen-Forum e.V. + Verband Deutscher Gründungsinitiativen e.V.

ZIELGRUPPEN- UND GENDERASPEKTE IN DER INSTITUTIONELLEN GRÜNDUNGSBERATUNG

Gastbeitrag von Dr. Birgit Buschmann, Deutsches Gründerinnen-Forum e.V. und Verband Deutscher Gründungsinitiativen e.V., die als Expertin auf der Fachtagung »Aktuelle Entwicklungslinien der Gründungsberatung« des Instituts für Gründungs- und Innovationsforschung (IGIF) an der Bergischen Universität referierte.

Anteil der Erwerbstätigen (Jahresdurchschnitte) nach Stellung im Beruf 2008 in Deutschland – in 1000 bzw. %
Quelle: Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus; Berechnung des IfM Bonn

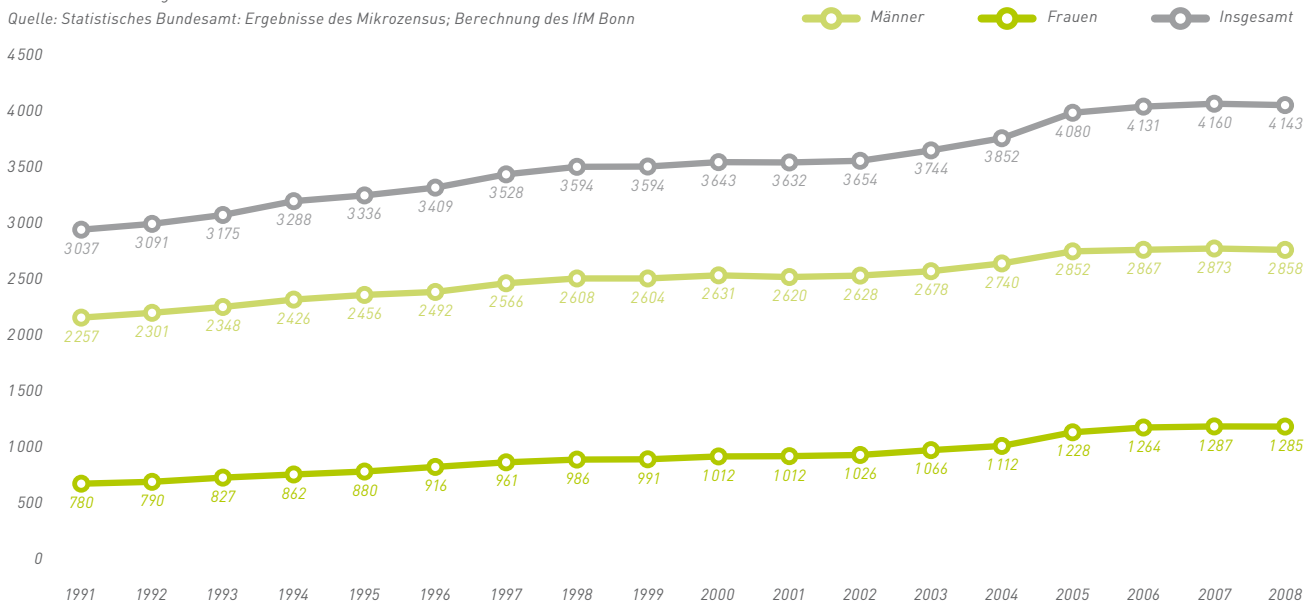


1. GRÜNDUNGSGESCHEHEN IN DEUTSCHLAND: STRUKTURELLER WANDEL BEI ZIELGRUPPEN

Im Jahr 2008 wurden in Deutschland 38,7 Mio. Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt ermittelt. Von diesen waren 4,1 Mio. Selbständige, 349.000 mithelfende Familienangehörige und 34,2 Mio. waren abhängig beschäftigt als Beamte/Beamtinnen, Angestellte, Arbeiter/innen oder Auszubildende. Die Zahl der Selbständigen ist von 1991 bis 2008 fast kontinuierlich angestiegen und lag

im Jahr 2008 um gut 1,1 Mio. höher als 1991, was einer Zunahme von 36,4% entspricht. Die Zunahme der Zahl der selbstständigen Frauen von 780.000 im Jahr 1991 auf knapp 1,3 Mio. ist mit 65,0% im betrachteten Zeitraum deutlich höher ausgefallen als die der Männer mit 27,3% von knapp 2,3 Mio. auf knapp 2,9 Mio. Dadurch stieg der Frauenanteil unter den Selbständigen von 25,7% im Jahr 1991 auf 31,0% im Jahr 2008.

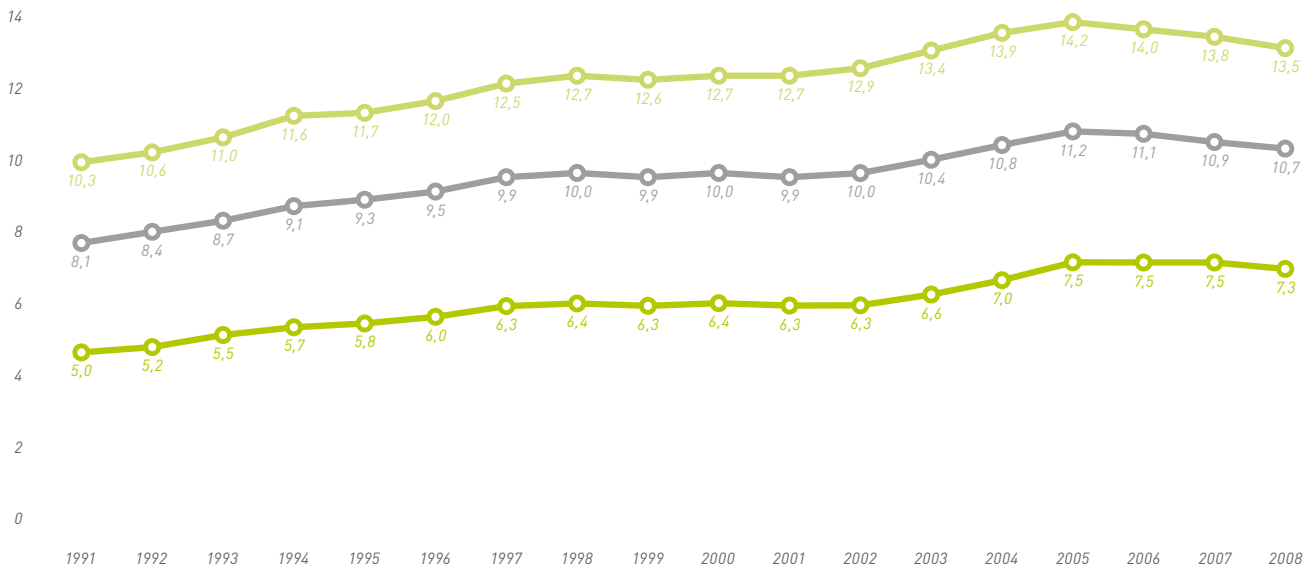
Anzahl der Selbständigen 1991 bis 2008 in Deutschland nach Geschlecht - in 1000
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Ergebnisse des Mikrozensus; Berechnung des IfM Bonn



Insgesamt lag die Selbständigenquote im Jahr 2008 bei 10,7%, die der Männer bei 13,5% und die der Frauen bei 7,3% (Gendergap). Stieg die Selbständigenquote seit 1991 von Jahr zu Jahr an, so ist seit 2006 ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Ursachen liegen auf der einen Seite in der deutlichen Zunahme der Erwerbstätigkeit in abhängiger Beschäftigung seit dem Jahr 2006 aufgrund der guten konjunkturellen Lage und auf der anderen Seite im Rückgang der Gründungszahlen seit 2004 auf-

grund geänderter Fördermaßnahmen zur Förderung der Selbständigkeit aus Arbeitslosigkeit. Der jährlich veröffentlichte KfW-Gründungsmonitor verzeichnet einen kontinuierlichen Anstieg bei den Gründungen von Frauen. Der Frauenanteil an den Gründungspersonen betrug 2008 insgesamt 41,4%, an den Gründungspersonen im Vollerwerb: 33%, im Nebenerwerb: 48% (KfW Bankengruppe 2009c, S.5).

Selbständigenquote [Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen] 1991 bis 2008 in Deutschland nach Geschlecht - in %
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Ergebnisse des Mikrozensus; Berechnung des IfM Bonn



Der Wandel im Gründungsgeschehen der letzten Jahre wird insgesamt überwiegend durch fünf Merkmale charakterisiert:

- die Bedeutungszunahme der Teilzeit-Selbstständigkeit im Zu- und Nebenerwerb
- die Zunahme von Teilzeit-Gründungen und Selbständigkeit von Frauen
- der Anstieg von Soloselbstständigkeit und Kleinstunternehmen
- die Zunahme von Gründung aus Arbeitslosigkeit
- der Anstieg im Bereich »Sonstige Dienstleistungen« und Freien Berufen.

Gründungsquote im internationalen Vergleich gering

Die Gründungsaktivitäten in Deutschland sind nach Untersuchungen des GEM 2006 im internationalen Vergleich nach wie vor gering ausgeprägt. Der Grund für die niedrige Gründungsquote liegt insbesondere in den vergleichsweise wenigen so genannten »Chance-Gründungen«. Auf jede Gründung aus der Not kommen in Deutschland zwei »Chance-Gründungen«, im GEM-Durchschnitt sind es 3,5 »Chance-Gründungen«, in Großbritannien 5,3, in Dänemark sogar 31,1. Im Vergleich der Rahmenbedingungen belegt Deutschland Rangplatz 16 von 36 Rangplätzen. Eine besondere Stärke Deutschlands ist die öffentliche Förderinfrastruktur, Deutschland belegt hier Platz 1. Ebenfalls recht gut schneidet Deutschland in den Bereichen politisches Engagement und Priorität der Selbstständigkeit auf der politischen Agenda, Schutz des geistigen Eigentums und physische Infrastruktur ab. Schwächen zeigen sich insbesondere bei den Werten und Normen und der gründungsbezogenen Ausbildung, Bereiche, in denen Deutschland die Rangplätze 34 und 35 belegt. Bei den Rahmenbedingungen für Gründerinnen ist Deutschland nach der Untersuchung des GEM mit dem Rangplatz 36 von 42 schlecht platziert. Defizite bestehen demnach v.a. bei der sozialen Infrastruktur und bei der Finanzierung. Die nordeuropäischen Länder bieten demnach die besten Voraussetzungen für Gründerinnen. Es bedarf daher weiterer wirtschaftspolitischer Anstrengungen, um mehr erfolgreiche Gründungen zu erreichen und insbesondere auch das Potenzial von Frauen auszuschöpfen.

2. BERATUNG IM GRÜNDUNGSPROZESS

In Zusammenhang mit der Unternehmensgründung besteht ein hoher Informations- und Beratungsbedarf. Hohe zeitliche Inanspruchnahme und Einbindung in alle Funktionsbereiche ermöglicht es Existenzgründer/innen nicht, sich in allen Gebieten zu spezialisieren. Zudem besteht eine hohe Krisenanfälligkeit und Marktaustrittsrate junger Unternehmen. 🍀 Der hohe Anteil der Gründer/innen mit geringer unternehmerischer Qualifikation und die steigenden Transparenzanforderungen der Kreditinstitute haben einen großen Beratungsbedarf von Gründer/innen und KMU zur Folge. Strukturelle Veränderungen wie der Anstieg der Sologründungen und der Strukturwandel zur Wissensgesellschaft sorgen darüber hinaus für einen weiter zunehmenden Bedarf an Beratung. 🍀 Umso wichtiger erscheint eine effiziente und effektive Unterstützung von Gründer/innen. 🍀 Gründungsberatung ist ein Spezialfall der Unternehmensberatung. (Schütte, A. [1996], S. 25). Es ist eine Dienstleistung, mit der externe Expertise in den Prozess der Unternehmensgründung eingebracht wird. (Schulte, Kraus [2009], S. 52 f.) 🍀 Gründungsberatung liefert dabei Experten- und Problemlösungswissen (Informations-Broker und Transfer), bietet Entscheidungsunterstützung und Prozessbegleitung zwecks Erwerb von fachlichem und Erfahrungswissen sowie Handlungsfähigkeit durch den/die Gründer/in (Gründungskompetenz) (Staudt; Bestel; Lewandowitz [1996], S. 5) 🍀 Gründungsberatung identifiziert Schwachstellen im Gründungsprozess beim jungen Unternehmen, gibt Hilfestellung bei der Schwachstellenbeseiti-

gung bzw. Problemlösung, unterstützt bei der Implementierung von Lösungskonzepten, beinhaltet Qualifizierung, individuelle Lernprozesse, Unterstützung bei der Erstellung des Unternehmenskonzepts und Finanzierungsfragen sowie bei der Unternehmensentwicklung. 🍀 Der Gegenstand der Beratung stellt sich dabei als eine untrennbare Verbindung von persönlichen und vorhabensbezogenen Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen dar. Gründungsberatung erfordert daher einen ganzheitlichen Beratungsansatz (Gründer/in, Vorhaben, Umwelt). (Tödt [2001], S. 95 f.)

Wichtige Elemente der Beratung sind:

- die Diagnose der Persönlichkeit des/der Gründers/in (Belastbarkeit, Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten)
 - die Einbeziehung des Familienumfeldes (Familiensituation, Einstellung und Situation des Partners/der Partnerin)
 - die Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens
- Ergebnisse und Empfehlungen, die im Rahmen der Beratung gemeinsam erarbeitet oder die vom Berater/in gegeben werden, haben häufig sehr starke persönliche und langfristige Auswirkungen auf den/die Gründer/in und seine/ihre Familie. Der/die Berater/in hat daher eine besondere Verantwortung für das Gelingen der Beratungsbeziehung und für die erarbeiteten Beratungsempfehlungen. Hieraus ergeben sich besondere Anforderungen an die Kompetenzen und die Verantwortung von Berater/innen sowie die Qualität von Existenzgründungsberatung.

3. BERATUNGSANGEBOT, -MARKT, -FÖRDERUNG

Der deutsche Markt für Unternehmensberatungen ist inzwischen größter in Europa. 🌱 Das Umsatzvolumen auf dem privatwirtschaftlich organisierten Markt für Unternehmensberatungen belief sich 2007 auf 16,4 Mrd. Euro. Es waren ca. 13.900 Beratungsunternehmen mit 78.200 Beratern tätig. Rund drei Viertel der Beratungsunternehmen erzielten bis zu 0,5 Mio. Euro Umsatz; 22,7% hatten einen Jahresumsatz zwischen 0,5 und 5 Mio. Euro, 1,9% zwischen 5 und 45 Mio. Euro und 0,4% mehr als 45 Mio. Euro (IfM Bonn [2007]).

Anbieter von Gründungsberatung

Auf dem Markt für Existenzgründungsberatung ist eine Vielzahl von Anbietern tätig. 🌱 Gründungsberater/innen sind häufig Steuerberater, Rechtsanwälte, Mitarbeiter von Banken, Sparkassen, Verbänden, Wirtschaftsfördereinrichtungen, Kammern, regionalen Gründungsinitiativen, Hochschulen und deren Transferstellen, Inkubatoren, Technologie- und Gründerzentren, Frauenberatungsstellen (angestellt oder selbständig). Diese zeichnen sich durch unterschiedliche Kenntnisse und Methoden aus, sind teilweise auf verschiedene Funktionsbereiche spezialisiert oder sprechen bestimmte Zielgruppen (technologieorientierte Gründer, Frauen, Migranten, Arbeitslose) oder Branchen an. 🌱 Beratungsinstitutionen arbeiten z.T. erwerbswirtschaftlich oder sind öffentlich getragen. Zudem existieren Mischformen (Kammern, Verbände, Frauenberatungsstellen). Zudem gibt es erwerbswirtschaftliche Berater/innen, die nur teilweise zu gewinnorientierten Preisen bezahlt werden, aufgrund öffentlicher Zuschussförderung. Beratung wird als Haupt- oder Nebenleistung (Banken, Kammern, Technologieparks) angeboten. Im wachsenden Beratungsmarkt verfolgen viele Akteure eine Diversifizierungsstrategie. 🌱 Ursache hierfür ist u.a., dass für den Bereich der professionellen Berater der Berufstitel Unternehmensberater nicht geschützt ist und damit der Marktzutritt anders als in vielen anderen beratenden Berufen (Rechts- und Steuerberatung), frei von staatlichen Reglementierungen und Zulassungsbedingungen ist. Es gibt daneben eine Vielzahl von Beratern, die auch gründungsrelevante Sachverhalte bearbeiten (Rechtsanwälte, Steuerberater).

Qualitätsunsicherheit

Für Existenzgründer/innen bedeutet die Inanspruchnahme von Beratung i.d.R. eine erstmalig zu treffende Entscheidung, für die keine Erfahrungswerte vorliegen. Die Unsicherheit bezüglich Kosten-Nutzen-Verhältnis ist hoch. Qualität und Erfolg der Beratung kann häufig erst nach Inanspruchnahme beurteilt werden (Erfahrungsgutcharakter der Beratung). 🌱 Sowohl das Berater- als auch das Leistungsangebot wird von Gründer/innen und KMU als intransparent erlebt. Die Anbieter von Beratungsleistungen sind i.d.R. über die von ihnen angebotene Qualität besser informiert als die Nachfrager (asymmetrische Informationsverteilung). 🌱 Die Unvollständigkeit des Angebotsüberblicks und die fehlende Vergleichbarkeit der Beratungsleistungen führt zu Qualitätsunsicherheit bei der Auswahl der Berater/in. Demzufolge wird Beratung seltener in Anspruch genommen, als es gesamtwirtschaftlich wünschenswert erscheint (Beratung als meritokratisches Gut). 🌱 Aufgrund der niedrigen Markteintrittsbarrieren gibt es in der Branche zudem viele Anbieter mit niedriger Qualität. Die Berufsverbände (BVW, BDU) versuchen, eine gewisse Mindestqualität der Berater durch freiwillige Verpflichtung über Beratungsgrundsätze und Verpflichtung zu fairem Wettbewerb zu sichern. Eine Allgemeinverbindlichkeit oder eine Zertifizierung durch neutrale Institutionen ist damit jedoch nicht gegeben.

Der geförderte Beratungsmarkt

Trotz des hohen Marktvolumens und einer in Hinblick auf Größe, Beratungsfelder und Preis differenzierten Angebotsstruktur, hemmt die Qualitätsunsicherheit den Zugang und die Nachfrage nach Existenzgründungsberatung. 🌱 Staatliche Förderung von Unternehmensberatungen ist ein klassisches Instrument der Mittelstandsförderung zur Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit von KMU im Sinne Hilfe zur Selbsthilfe bzw. als Nachteilsausgleich. 🌱 Die staatliche Subventionierung von Beratungsleistungen verbessert das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Beratung für den einzelnen Beratenen. Damit entsteht der Anreiz, Beratung in größerem Umfang nachzufragen als dies ohne Förderung der Fall wäre. 🌱 Die Förderung hat das Ziel, dass mehr Existenzgründer/in-

nen erstmalig Unternehmensberatung nachfragen (Aufschließungsfunktion) und diese durch die gewonnene Beratungserfahrung eher bereit sind, in der Folge auch bei anderen Problemlagen wieder auf Beratung zurückzugreifen (Professionalisierung der Unternehmensführung). 🌱 Die Transparenz des Förderangebots ist dabei eine Grundvoraussetzung, da sie die Informations- und Suchkosten senkt und den Marktzugang erleichtert.

Struktur der Beratungsförderung

Seit Einführung in den 70er Jahren hat sich im Rahmen der Existenzgründungsförderung ein differenziertes Angebot an staatlichen Förderprogrammen von Bund, Ländern, Kommunen und Regionen entwickelt. 🌱 In einer Studie des IfM Bonn wurde Beratungsförderung des Bundes und der Länder analysiert und auf Konsistenz und Transparenz geprüft. Das Fördervolumen belief sich 2004 auf 158,8 Mio. Euro, die sich auf 152.000 Fälle verteilten. Das geförderte Beratungsvolumen beläuft sich auf einen Marktanteil von unter 2% des gesamten Beratungsmarktes, der Anteil geförderter Existenzgründer an allen Existenzgründern beträgt knapp 10%. 🌱 Die Studie ergab, dass die Transparenz eingeschränkt ist. Nicht nur gibt es eine Vielzahl von Förderprogrammen und -Systemen auf Bundes- und Landesebene, sondern ebenso eine Vielfalt an Förderinstitutionen, -voraussetzungen, -inhalten, -konditionen und -verfahren. Vielfalt, Komplexität und hohe Differenzierung erschweren einen Überblick.

Bedeutung der zielgruppenspezifischen, gendersensiblen Beratungsinfrastruktur

Seit Mitte der 90er Jahre haben Existenzgründungsinitiativen auf Länder- und Bundesebene

durch vielfältige Aktivitäten geholfen, das Potenzial von Gründern und Gründerinnen zu erschließen. Zahlreiche Informations-, Qualifizierungs-, Beratungs- und Vernetzungsangebote über alle Branchen und Phasen von Unternehmensgründung, -wachstum und -nachfolge sind entstanden. 🌱 Der zielgruppenspezifischen Beratungsinfrastruktur kommt bei der Förderung der beruflichen Selbständigkeit eine Schlüsselrolle zu. 🌱 Im Jahr 2001 hatte das BMFSFJ eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die erstmals bundesweit eine Übersicht über die personelle und materielle Beratungsstruktur für Gründerinnen und Unternehmerinnen bot¹. Im Mittelpunkt stand die Analyse von Gründungsumfang und -prozessen von Frauen, die durch frauenspezifische Strukturen und Beratungseinrichtungen in ihrer Gründung begleitet wurden. 🌱 Die Untersuchung belegte die hohe Bedeutung zielgruppenspezifischer Beratungsangebote für die Nachhaltigkeit von Gründungen und Aktivierung von Wachstumspotenzialen. Auch die Stiftung Warentest (Finanztest extra Oktober 2003) hat die Beratungsqualität frauen- und zielgruppenspezifischer Beratungseinrichtungen mehrfach gewürdigt.

Zielgruppen- und gendersensible Gründungsberatung bedeutet:

- ungerechtfertigte Selektionsprozesse abzubauen
- Zielgruppen- und gendergerechte Beratungsleistungen anbieten:
 - Individuumsbezug,
 - ganzheitlich/Einbeziehung des Lebenszusammenhangs,
 - Prozessorientierung, die auf Potentialentwicklung setzt.

1: Die Ergebnisse sind zusammengefasst in Band 218 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: M. Bonacker, B. Buschmann, A. Caspari, Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen. Analysen und Potenziale. Bonn 2002. www.bmfsfj.de

4. NUTZUNGSVERHALTEN UND QUALITÄTSVERSTÄNDNIS VON GRÜNDER/INNEN

Untersuchungen zeigen, daß Beratung mehrheitlich bereits früh in der Phase der ersten Überlegungen in Richtung Selbständigkeit gesucht wird: Insgesamt 70% der Befragten haben in dieser Phase der ersten Orientierung professionelle Leistungen in Anspruch genommen. Gründerinnen und Gründer kontaktierten in dem Zusammenhang durchschnittlich 3,2 verschiedene Stellen (vgl. DGF [2007]). 🌱 Von den Gründungsinteressierten wird vor allem auf die persönliche Information gesetzt. Webgestützte Angebote sind nur einem Teil (weniger als 70%) der Befragten überhaupt bekannt: Online-Plattformen und -portale, virtuelle Foren, www-Beraterbörsen und online-basierte Beratung (jeweils weniger als 60%). 🌱 In der Konzept- und Planungsphase haben insgesamt 42% der befragten Gründer/innen eine kontinuierliche Gründungsbegleitung in Anspruch genommen. Als wichtigste Auswahlkriterien des/der Betreuungspartner/in (sehr wichtig) erweisen sich: die Fachkompetenz der Berater/innen (77%), die Methodik/Vorgehensweise (65%), die regionale Nähe (65%) sowie die Kosten (57%). 🌱 Etwa gleich viele haben ihr Gründungsprojekt selbst organisiert, indem sie sich die notwendigen Informationen und Kontakte selbst erschlossen haben. Diese »punktuellen Nutzer/innen« nahmen im Durchschnitt zu 1,9 Beratungsinstanzen Kontakt auf. Eine Minderheit von 17% der Gründer/innen hatte während der Konzeptions- und Realisierungsphase keine Kontakte zu professionellen Beratungsinstanzen bzw. hat lediglich Qualifizierungsangebote genutzt. 🌱 Die Teilgruppe, die während des Gründungsprozesses kontinuierlich durch eine (Haupt-)instanz begleitet wurde, hatte einen intensiven Informations- und Unterstützungsbedarf: Bei der Mehrzahl stand sowohl die Klärung der individuellen Ausgangsbedingungen (Risikoanalyse und Qualifikationsprofil) an als auch Hilfestellung bei der Konzepterstellung und Konkretisierung des Gründungsvorhabens (Konzepterstellung

und Businessplan) sowie bei der Klärung und Lösung der finanziellen Fragen. Bei jedem zweiten Gründer und bei 70% der Gründerinnen war die Vermittlung zusätzlicher Leistungen anderer Anbieter notwendig. Ebenfalls ausgeprägt war bei rd. der Hälfte der Gründer und ca. drei Viertel der Gründerinnen der Bedarf an Leistungen in der Nachgründungsphase. 🌱 Ein Defizit zeichnet sich allerdings in Hinblick auf die Unterstützung in der Nachgründungsphase ab: Insgesamt jede/r fünfte (30% der Männer, 17% der Frauen) gibt an, dass er/sie eine weitergehende Begleitung gebraucht, jedoch nicht erhalten habe. 🌱 Insgesamt 62% aller Befragten (kontinuierlich betreute und »punktuelle« Nutzer/innen) hatten im Zusammenhang mit ihrer Gründung auch Qualifizierungsbedarf. 🌱 Maßgeblich für die Wahl der Beratungsinstanz ist aus der Kund/innenperspektive in erster Linie der Zielgruppenfokus (»Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Anforderungen – Gründungen aus Arbeitslosigkeit, durch Gründer/innen mit Migrationshintergrund oder unter anderweitig erschwerten Bedingungen). 🌱 Daneben spielen die unmittelbar leistungsrelevanten Informationen, Empfehlungen von privater Seite sowie die Kosten und regionale Nähe der Beratungsorganisation eine wichtige Rolle. Genderkompetenz auf Seiten der Berater/innen ist darüber hinaus für die meisten (für 80% bzw. 86%) der Kundinnen der frauenspezifischen Einrichtungen wichtig.

Qualitätskriterien aus Sicht der Gründer/innen



Qualitätskriterien aus Sicht der Nutzer/innen

Es zeigt sich, dass das Qualitätsverständnis der Gründer/innen im Wesentlichen personen- und angebotsorientiert ist. Im Vordergrund stehen die Kriterien, die den Leistungsstandard definieren: Die Kompetenz des/der Berater/in, Art und Umfang der Angebote, Vermittlungsmethoden und die Prozessgestaltung (klare Regelungen, Steuerung und Kooperation); auch die Zielgruppenorientierung der Einrichtungen und der Berater/innen hat bei den Befragten unabhängig vom Geschlecht eine hohe Priorität.

5. QUALITÄT IN DER BERATUNG

Für Anbieter bestehen bisher keine allgemein verbindlichen, gesetzlich geregelte Zugangsvoraussetzungen zum Markt der Gründungsunterstützung sowie keine allgemein verbindlichen Qualifikations-, Prozess- und Leistungsstandards in der Gründungsberatung. Hieraus resultiert eine Angebotsvielfalt, Qualitätsunterschiede und Intransparenz über verlässliche und verbindliche Leistungsstandards und -qualität für Gründer/innen und Fördergeber. 🌱 Gesetzliche Vorgaben oder bewährte Qualitätssicherungssysteme – wie zum Beispiel im Weiterbildungsbereich die AZWV² – gibt es für den Existenzgründungsberatungsbereich nur sehr bedingt. So werden durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle lediglich inhaltliche Mindestanforderungen an Existenzgründungsberatungen vorgegeben³. Das Qualitätsverständnis und die dargebotene Qualität variiert von Anbieter zu Anbieter.

Nutzen/Vorteile von Qualitätsstandards

Die Etablierung von anerkannten Qualitäts(mindest)standards im Markt der zielgruppenspezifischen Gründungsunterstützung schafft:

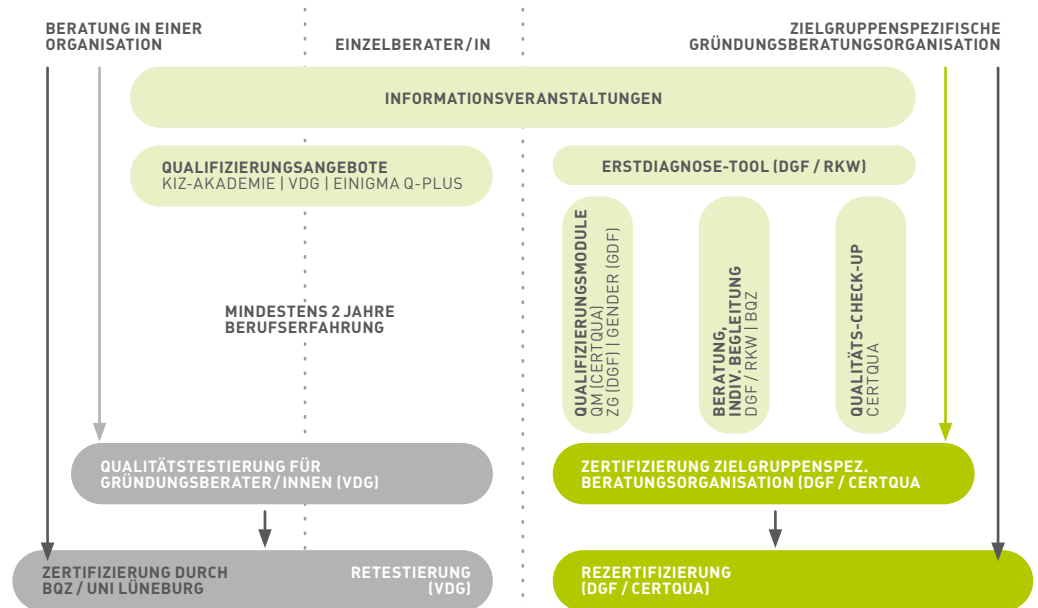
- Transparenz,
- Professionalität und Leistungssicherheit sowie
- Fördereffektivität und -effizienz

für Gründer/innen, Beratungsanbieter und öffentliche Fördermittelgeber.

2: Die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) regelt seit dem 1. Juli 2004 die zu erfüllenden Anforderungen an Maßnahmen und Trägern der beruflichen Weiterbildung sowie das entsprechende Zertifizierungsverfahren. Ein Kernstück der neuen Verordnung ist die Anforderung, dass ein Träger ein System zur Sicherung der Qualität anwenden und die Anwendung nachweisen muss. Damit soll eine kontinuierliche Qualitätssicherung und -verbesserung in der beruflichen Weiterbildung erreicht werden.

3 Vgl. Broschüre des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle: »Inhaltliche Mindestanforderungen für Existenzgründungsberatungen«, 2002.

Übersicht zu Qualitätsmodellen



QUALITÄTSSTANDARDS UND -MODELLE

Allgemein gängige Qualitätsmanagementsysteme helfen das Qualitätsverständnis zu professionalisieren, indem unterschiedliche Qualitätsbereiche identifiziert und einzelne Verfahren als in sich geschlossene Kreisläufe betrachtet werden. Daneben bieten diese Verfahren gute Anregungen und Impulse für eingesetzte Instrumente in der Qualitätssicherung und -entwicklung. 🌱 Gleichzeitig sind diese QM-Komplett-Systeme für die meisten Existenzgründungsberatungseinrichtungen zu umfangreich dimensioniert und nicht »eins-zu-eins« übertragbar. Ihre Einführung und Pflege ist mit einem hohen zeitlichen und finanziellen (Vorbereitungs-)Aufwand verbunden, der für viele der meist kleinen Beratungseinrichtungen unrealistisch ist. 🌱 Mit der Zielsetzung, anerkannte Qualitätsstandards in der zielgruppenspezifischen Gründungsberatung zu etablieren und möglichst flächendeckend im Markt zu verankern, wurden im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch Deutsches Gründerinnen-Forum e.V. (DGF), Verband Deutscher Gründungsinitiativen (VDG) und Bundesqualitätszirkel (BQZ) spezifische Qualitätsmodelle und -Prüfverfahren für die Gründungsberatung gemeinsam mit namhaften Qualitätsfachleuten, Anwender/innen und öffentlichen Entscheidungsträgern erarbeitet.

Anforderungen an zielgruppengerechte, hochwertige Gründungsberatung

Hochwertige Gründungsberatung setzt ein professionelles und seriöses Leistungsangebot auf Basis einer realistischen Selbstdarstellung und Transparenz des eigenen Leistungsprofils und -verständnisses sowie einer leistungsfähigen Organisations- und Führungskultur, -struktur und -ausstattung voraus. Hierfür bedarf es geeigneter Kernkompetenzen des Führungs- und Beratungspersonals auf Basis fachlicher Eignung und Erfahrungen, Branchen- und Schlüsselqualifikationen, Gender- und Zielgruppenkompetenz sowie kontinuierlicher Kompetenzentwicklung. Zur Professionalität gehören zudem eine zielgruppengerechte Kommunikation und eine qualitativ hochwertige Gestaltung der Schlüsselprozesse der Dienstleistungserbringung. Anerkannte Beratungskonzepte, Leistungserbringung im Verbund durch Einbindung und verbindliche Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken sowie Controlling und kontinuierliches Verbesserungsmanagement, systematische Organisations- und Personalentwicklung bilden weitere wichtige Voraussetzungen. 🌱 Forschungsergebnisse und Beratungspraxis belegen, dass sowohl das Gründungsverhalten als auch die Gründungsvorhaben individuellen, zielgruppen-

und genderspezifischen Einflüssen unterliegen. Migrant/innen, Gründer/innen aus Arbeitslosigkeit und Frauen gründen häufig mit anderen Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Konzepten ein Unternehmen als Gründer/innen, die dies aus einer langjährigen Berufstätigkeit heraus planen. Dies stellt spezifische Anforderungen an Beratungsangebote und -konzepte und setzt spezifisches Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen im Umgang mit diesen Zielgruppen voraus wie auch die Berücksichtigung spezieller Erkenntnisse der Gründungsforschung und -praxis zu den Gründungs- und Gründerinnentypen, einschließlich der adäquaten Umsetzung von Strategien der Chancengleichheit und des Gender-Mainstreaming. 🍀

Eine zielgruppenadäquate, qualitativ hochwertige Beratung ermittelt nicht nur im Rahmen eines Profilings die individuellen Qualifikations- und Anforderungsprofile der Gründer/innen, sondern geht auf die spezifischen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Gründerinnen und Gründer in unterschiedlichen Lebenslagen professionell ein und fördert zielgerichtet und effektiv deren individuelles Potenzial. 🍀 Eine Befragung zum Stand der Qualitätsentwicklung in der Beratung von Existenzgründer/innen⁴ belegt einen deutlichen Trend zur Konzentration der Beratungsstellen/agenturen für Existenzgründung in größeren Strukturen und zentraler Trägerschaft. Außerdem zeigt sich, dass viele der frauenspezifischen Anbieter nicht mehr am Markt oder nicht mehr in diesem Sektor aktiv sind. Die »Zielgruppe Frauen« wird zunehmend auch durch Gründungsberatungsstellen und die regionalen/kommunalen Wirtschaftsförderungen adressiert und erschlossen. Die Beratungsstellen zur Förderung der (Frauen-)Erwerbstätigkeit befinden sich dagegen tendenziell im Aktionsfeld »Gründungsberatung« eher auf dem Rückzug und konzentrieren sich im wesentlichen auf die Funktion als Erstanlaufstelle sowie auf die Unterstützung bei den ersten Konkretisierungsschritten (Konzepterstellung und Gründungsfahrplan). 🍀 Was den Grad der Umsetzung von Qualitätssicherungsinstrumenten angeht, erweisen sich dagegen nach wie vor die genderspezifisch orientierten Anbieter in den meisten Bereichen als vergleichsweise weiter fortgeschritten gegenüber denjenigen ohne oder mit anderer Zielgruppenorientierung. Eine Befra-

gung von Gründer/innen⁵ belegt zudem, dass bei der Leistungsbewertung durch Gründer/innen die frauenspezifischen Einrichtungen besonders gut abschneiden.

Anforderungen an zielgruppengerechte und gendersensible Förderpraktiken:

- Niederschwellige, zielgruppengerechte Ansprache
- Bezugspunkt Individuum und Personenorientierung
- Berücksichtigung von Lebenslagen, Potenzialen, Ressourcen, Bedarfen, Erwartungen und Nutzungsverhalten von Gründer/innen/Kund/innen.
- Sozioökonomische und ganzheitliche Beratungskonzepte
- Prozessbegleitende Unterstützung entlang Vier-Phasen-Modell (o.ä.)
- Berater/innen als Prozessbegleiterinnen und nicht nur Wissensvermittler
- Transparenz und Orientierung durch Lotsenfunktion
- Inhaltliche und prozessorientierte Standards
- Systematische Instrumente und Tools für Gender-Mainstreaming und Qualität

Zielgruppenspezifische und potenzialorientierte Motivations- und Unterstützungsangebote müssen weiter professionalisiert werden, um Gründungspotenziale gezielt zu mobilisieren und einen gründerinnentypgerechten, effektiven und individuellen Erwerb unternehmerischer Fähigkeiten zu ermöglichen und damit den Erfolg der Gründungsvorhaben zu erhöhen. Neben integrierten Unterstützungsansätzen im Rahmen von regionalen one-stop-shops und Gründungszentren mit Orientierungsangeboten, Profiling, Einzel-Coaching sowie längerfristigen Trainingsprozessen in Gruppen, dazu gehört die Erhöhung der Beratungsqualität von Berater/innen und Beratungsorganisationen, in den zielgruppenspezifischen Einrichtungen sowie durch Bündelung und Abstimmung unterschiedlicher Kernkompetenzen in Beratungsnetzwerken, eine Sensibilisierung und Vernetzung zielgruppenspezifischer Beratungsangebote mit Banken und Wirtschaftsförderungen, eine zielgruppen- und gendersensible Ausbildung von Beratern und Beraterinnen.

4: Ergebnisse im Rahmen des EQUAL-Projekts »Qualitätsstandards für zielgruppenspezifische Beratungen, 2006. www.dgf-qualitaet.de

5: Ergebnisse im Rahmen des EQUAL-Projekts »Qualitätsstandards für zielgruppenspezifische Beratungen, 2006. www.dgf-qualitaet.de

Handlungsempfehlungen

Die Transparenz und Qualität des Beratungsangebots muss verbessert werden. Die Beraterbörse der KfW-Bankengruppe ist ein Ansatz zur Verbesserung der Angebots- und Qualitätstransparenz unter Einbeziehung von Kundenurteilen. 🌱 Die Förderdatenbank des Bundes mit der derzeit größten Anzahl an Angeboten stellt zwar eine gute Ausgangsbasis dar, weist aber hinsichtlich Aktualität, Vollständigkeit, Relevanz und Systematik Verbesserungspotenzial auf.

- Dienstleistungs- und Kundenorientierung stärken
- Von der Angebots- zur Nachfrageorientierung
- qualitätsorientierter Wettbewerb statt Preisdumping
- Kompetenzorientierung, Kompetenzprofile, abgestimmte regionale Konzepte und Beratungsnetzwerke/pools
- anerkannte Qualifizierungsstandards und Plattform für Kompetenzentwicklung von Berater/innen
- Nachhaltige regionale Strukturen und Kooperationsbeziehungen
- Netzwerke und Qualitätsstandards zur Qualitätssicherung
- Markt- und wettbewerbsorientierte Steuerungsmechanismen z. B. mittels Gutscheinen
- Nachhaltige und qualitätsorientierte Finanzierung

Bisher ist kein ausreichender Marktdruck zur Einführung von Qualitäts(mindest)Standards bei den Anbietern vorhanden. Der Anreiz zur Verbesserung der internen Leistungsprozesse reicht für eine breite Marktdurchdringung alleine nicht aus.

Die Untersuchungen des Deutschen Gründerinnen-Forums e.V. im Rahmen des EQUAL-Projekts »Qualitätsstandards für zielgruppenspezifische Beratungen« belegen, dass bisher in erster Linie die Spitzengruppe der bereits besonders hochwertig arbeitenden Anbieter als »First Mover« eine Zertifizierung nutzen. 🌱 Die Hauptmotivation und der Hauptnutzen seitens der Anbieter besteht in einer Anerkennung von Qualitäts(mindest)Standards und entsprechender Prüfverfahren und Gütesiegel durch die öffentliche Hand besteht darin, einen tatsächlichen Vorteil für die Anbieter im Markt zu schaffen. 🌱 Eine breite Verankerung von Qualitäts(mindest)Standards und anerkannter Prüfverfahren und Gütesiegel im Markt der Gründungsunterstützung bedarf einer öffentlichen Unterstützung. 🌱 Anbieter mit einem entsprechenden Qualitätssiegel sollten beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln und der Vergabe öffentlicher Aufträge als Qualitätsanbieter gelistet und berücksichtigt werden, um einen Leistungsanreiz und einen verbindlichen Charakter der Qualitätsstandards zu schaffen.

Qualitäts(mindest)standards sollten daher:

- verbindliches Auswahlkriterium der öffentlichen Hand für Leistungsanbieter sein;
- in Ausschreibungen und Vergabekriterien der öffentlichen Hand verankert werden.

Die öffentliche Hand kann zudem Marketingunterstützung mittels einer Kampagne zur Einführung der Standards bieten. 🌱

Weitere Informationen unter
www.dgfev.de > Zertifizierung

TEXT: DIPL-SOZ-WISS. JENNIFER DAHMEN, Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal

MOTIVATION – DIE GENDER-PERSPEKTIVE¹

Wie verändern wir das Image von Naturwissenschaft und Technik bei jungen Leuten?

Unter dem Titel »Motivation – Final Conference. The Gender Perspective of Young Peoples' Images of Science, Engineering and Technology (SET)« wurde vom 10. bis 12. Dezember 2009 eine internationale Abschlusskonferenz des Projekts MOTIVATION, gefördert von der Europäischen Kommission im 7. Rahmenprogramm, an der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt. Im Zentrum der Tagung stand die Ergebnispräsentation aus dem Projekt MOTIVATION – Promoting Positive Images of SET in Young People Under Gender Perspective, das an der Bergischen Universität von Felizitas Sagebiel und Jennifer Dahmen koordiniert worden war. Zwei Jahre lang hatte das Forschungsteam aus Universitäten und Nichtregierungsorganisationen in den sieben Ländern Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Slowakische Republik, Spanien und Schweden Einflussfaktoren wie Schule, Gleichaltrige, Eltern und Medien identifiziert und analysiert, die dazu beitragen, dass sich junge Menschen – und insbesondere Mädchen – für oder gegen einen naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf entscheiden. Die Ergebnisse der Studien und Austauschprozesse mit internationalen Expert/innen mündeten in Ideen und Empfehlungen zur Steigerung der Attraktivität des Images von Naturwissenschaft und Technik. Diese wurden auf der Abschlusskonferenz dargestellt neben weiteren darauf bezogenen Beiträgen von Wissenschaftler/innen aus dem In- und Ausland und einer Podiumsdiskussion zu Synergieeffekten aus einschlägigen europäischen Projekten. Als Keynote-Sprecher/innen trugen Frank-Stefan Becker von der Siemens AG und Ursula Kessels von der Universität zu Köln zum Gelingen der Tagung bei.

1:
Dieser Beitrag ist zuvor
bereits in der Fachzeitschrift
ADA-MENTORING erschienen
(Heft 30/2010, S. 4–15)

DREI THEMENBEREICHE

Mit einem Call for papers waren Wissenschaftler/innen aus dem In- und Ausland aufgefordert worden, Beiträge zu drei Themenbereichen einzureichen, die sich aus unterschiedlichen Blickwinkeln dem Thema »Jugendliche für Naturwissenschaft und Technik gewinnen« näherten:

1. Wie beeinflussen vorherrschende Images von Naturwissenschaft und Technik die Studien- und Berufswahl unter Geschlechteraspekten?
2. Welche Rolle spielen Schule, Gleichaltrigengruppen und die Medien als Vermittlungsinstanzen?
3. Welche Praxismaßnahmen können das Image von Naturwissenschaft und Technik verändern, welche Konzeptionen und Evaluationen sind geeignet?

Diese Tagungsstruktur stand im Zusammenhang mit der Projektstruktur, ohne diese eins zu eins zu wiederholen. Die angenommenen Beiträge verteilten sich relativ gleichmäßig auf diese Fragebereiche.

Zu Beginn sprachen Grußworte für die Bergischen Universität Wuppertal der Dekan des Fachbereichs Bildungs- und Sozialwissenschaften, Andreas Schaarschuch, von der Europäischen Kommission die für das MOTIVATION-Projekt zuständige Maria-Teresa Cuartero Lausin, Direktorat Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, Unit L4 – Wissenschaftskultur und Genderfragen sowie die Koordinatorin des MOTIVATION-Projekts Felizitas Sagebiel.

IMAGEWANDEL TUT NOT

Die Tagung einleitend stellte Felizitas Sagebiel unter dem Thema »How to Change Images of Knowledge About SET for Young People Effectively?« das MOTIVATION-Projekt vor und gab einen Überblick über dessen Forschungsbereiche und methodischen Arbeiten. Die Idee zu diesem Projekt war aus vergangenen gemeinsamen EU-Projekten von Projektpartnerinnen entstanden, in denen festgestellt worden war, dass immer noch ein traditionelles maskulines Image von Ingenieurwissenschaften vorherrscht, das sowohl in den Internetseiten über die Studiengänge reflektiert wird als auch aus den Befragungen von Studierenden hervorgeht, die sich darüber beklagt hatten, zu wenig über ingenieurwissenschaftliche Berufe zu wissen (vgl. Felizitas Sagebiel, 2005): Die Ausgangsthese war, dass junge Leute ein nicht mehr zeitgemäßes, unattraktives Image von Ingenieurwissenschaften im Sinn haben, während ihre beruflichen Ideen und Wünsche häufig nicht so weit von der ingenieurwissenschaftlichen Berufspraxis entfernt liegen. Dabei ist Geschlechtersegregation immer noch dominant in den beruflichen Entscheidungsprozessen.

AUFGABENSTELLUNGEN

Das MOTIVATION-Projekt umfasste sechs Arbeitspakete:

1. Koordination: Felizitas Sagebiel und Jennifer Dahmen, Deutschland
2. Jugend, Gender und Naturwissenschaft und Technik in den Medien: Anita Thaler und Christine Wächter, Österreich
3. Jugend, Gender sowie Naturwissenschaft und Technik in der Schule und darüber hinaus: Anne-Sophie Godfroy-Genin und Cloé Pinault, Frankreich
4. Konsequenzen des Selbstbildes von Jugendlichen und Gender für die Berufswahl unter Einbeziehung des Images von Naturwissenschaft und Technik: Els Rommes, Niederlande
5. Gute Praxisbeispiele von Maßnahmen zur Veränderung des Naturwissenschaft- und Technik-Images für beide Geschlechter: Bulle Davidsson, Schweden
6. Öffentlichkeitsarbeit: Natasa Urbancikova und Gabriela Kolvekova, Slowakische Republik.

METHODEN

In den einzelnen Forschungsbereichen kamen folgende Methoden zum Einsatz:

1. Inhaltsanalyse von Print- und visuellen Medien bezüglich ihres Beitrags zur Stärkung oder Abschwächung des stereotypen Images von Naturwissenschaft und Technik
2. Interviews und Fokusgruppendifkussionen mit Jugendlichen über Einflussfaktoren bei der Berufs- und Studienwahl
3. Interviews mit Lehrer/innen über deren Einfluss auf die Einstellungen Jugendlicher gegenüber Naturwissenschaft und Technik
4. Workshops mit Lehrer/innen und Studienberater/innen
5. Interviews mit Vertreter/innen von Initiativen über Gender in Naturwissenschaft und Technik
6. Qualitative Fallstudien über sogenannte gute Praxisbeispiele zur Einstellungsänderung von Jugendlichen gegenüber Naturwissenschaft und Technik
7. Workshops zum Wissensaustausch mit eingeladenen Expert/innen
8. Eine Internetseite mit Projektinformationen wurde konstruiert

ERGEBNISSE

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeits- und Forschungspakete wurden im Verlauf der Konferenz von den Koordinatorinnen präsentiert und werden im Folgenden in Zusammenfassungen referiert.

RATIONALITÄT DER NICHTENTSCHEIDUNG

Unter dem Titel »Are Young People Lazy, Blind or Misguided« begründete Frank-Stefan Becker von der Siemens AG im ersten Keynote-Vortrag die Rationalität der Nichtentscheidung für Naturwissenschaft und Technik. In seinem »neuen Blick« auf das Berufswahlverhalten der Jugendlichen stellte er heraus, dass der Mangel an Ingenieur/innen ein weit verbreitetes Phänomen der Industrienationen wäre und leitete daraus ab, dass die Nichtwahl dieser Fächer als rational zu bewerten wäre. Grundlage hierfür waren seine eigenen Erfahrungen zusammen mit den Ergebnissen der NaBaTech Survey. Angesprochen wurden die Bedeutung von Image und Status, der Einfluss der Gesellschaft und der Gleichaltrigengruppen sowie die finanziellen Gewinnaussichten und Karriereaspekte.

Seine Schlussfolgerung lautet: Die Gesellschaft versäumt es, Ingenieur/innen als erfolgreiche Rollenmodelle zu installieren. Stattdessen werden junge Menschen durch Gleichaltrige und Medien mit ganz anderen attraktiven Rollenmodellen konfrontiert. Frank-Stefan Becker plädierte außerdem für eine Veränderung in Richtung stärkerer Anwendungsorientierung in der Lehre und deren Verknüpfung mit gesellschaftlichen Belangen.

MONOTON UND WENIG KREATIV

Der erste Themenbereich zur Frage »Wie beeinflussen vorherrschende Images von Naturwissenschaft und Technik die Studien- und Berufswahl unter Geschlechteraspekten« wurde von Els Rommes (Assistenzprofessorin für Gender, ICT and Pedagogy am Institut für Gender Studies der Radboud Universität in Nimwegen) eingeleitet. Sie stellte als MOTIVATION-Projektpartnerin und Koordinatorin des Forschungsbereichs Projektergebnisse zu Konsequenzen des Selbstbildes von Jugendlichen und Gender unter Einbeziehung des Images von Naturwissenschaft und Technik für die Berufswahl vor.

Vor dem Hintergrund der »Self-to-Prototype-Matching«-Theorie analysierte sie 70 Interviews mit 15 bis 18 Jahre alten Schüler/innen aus Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden, der Slowakischen Republik und Spanien über Faktoren, die ihre Ausbildungs- und Studienwahl bestimmen. Unter anderem sollten die Schüler/innen auch eine Person aus Naturwissenschaft und Technik zeichnen und deren Tagesablauf beschreiben. Die Ergebnisse zeigen, dass das Image dieser Berufe eher monoton und wenig kreativ ist. Jugendliche mit geringerem Interesse an Naturwissenschaft und Technik zeichneten Naturwissenschaftler/innen und Techniker/innen noch stereotyper.

Schüler/innen wussten aber auch nicht, dass in den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen ein Nachwuchsmangel herrscht. In neun Fokusgruppendifkussionen wurde außerdem der Einfluss unterschiedlicher Subkulturen und Peers auf die Popularität von Images untersucht. Traumjobs sind für Jungen und Mädchen im Ergebnis solche, die nicht weiblich konnotiert sind. Das heißt aber insbesondere für die Mädchen nicht, dass sie diese ansteuern.

SELBSTBILD VS. IDEALBILD

Ergebnisse aus dem EU-Projekt UPDATE wurden von Martina Endepohls-Ulpe von der Universität Koblenz vorgestellt. Dabei wurden basierend auf dem gleichen theoretischen Hintergrund wie dem, den Els Rommes benutzte, Geschlechterdifferenzen von Studierenden untersucht, die Technik studierten (179 Befragte) und solche, die nicht Technik studierten (141 Befragte). Beide Gruppen wurden miteinander verglichen bezüglich ihres Selbstbildes und dem Bild einer idealen Ingenieurin bzw. eines idealen Ingenieurs. Wiederum zeigte sich, dass das Image männlich stereotyp ist. Es zeigte sich aber auch, dass die weiblichen Studierenden der Ingenieurwissenschaften das modernste und progressivste Image einer Ingenieurwissenschaftler/in von allen Untersuchungsgruppen entwickelt hatten.

Als Maßnahmen werden sowohl die Verbreitung eines realistischen und modernen Images von technischen Berufen als auch die Stärkung von Selbstvertrauen bei Mädchen empfohlen.

NICHTVEREINBARKEIT VON WEIBLICHKEIT UND TECHNIK

Von den Ergebnissen ihres Dissertationsprojekts an der Universität Essen-Duisburg berichtete Kathrin Gräßle unter dem Titel »Emotions and Images – Barriers Preventing Young Women from Choosing Technical Courses« (vgl. ADA-Mentoring, 29. Ausgabe 2010, S. 22–24). Erforscht wurden die Gründe, die Frauen dazu bringen, sich nicht für Technik zu entscheiden. In einer qualitativen Längsschnittuntersuchung befragte die Autorin zehn Mädchen in einem Gymnasium und einer Gesamtschule zu Beginn der Klasse 13 und am Ende nach dem Abitur. Sie konnte zwei Gründe für die Berufs- und Studienwahlentscheidung herausarbeiten, die zusammenhängen und sich gegenseitig verstärken: Zum einen das Gefühl der Unsicherheit und die Annahme eines persönlichen Defizits, zum anderen die Nichtvereinbarkeit der Bilder von Weiblichkeit und von Technik. Aus beiden Gründen wird die technische Option von jungen Frauen nicht gewählt.

Maßnahmen müssen die Unsicherheit reduzieren, z. B. durch Anregung von persönlichen Netzwerken, und die Studienvielfalt konkret vorstellbar machen (Kathrin Gräßle 2009).

AUFGABEN MÜSSEN SPASS MACHEN

Gabriela Kolvekova, Ingenieurin und Assistenzprofessorin am Fachbereich Ökonomische Theorien, Ökonomische Fakultät der Technischen Universität Kosice, gab Einblick in den gemeinsam mit Natasa Urbancikova erarbeiteten nationalen Bericht der slowakischen Partnerinnen für das MOTIVATION-Projekt. Vor dem Hintergrund der Geschlechterverhältnisse im Sozialismus und in der Zeit danach werden zwei Motivationsgrundlagen für die Studienwahl vorgestellt, die Orientierung daran, ob man Glück hat oder die Wettbewerbsorientierung. Beides gilt für junge Leute in der Slowakischen Republik. Dabei ist die Motivation, dass die Aufgaben Spaß machen müssen, von großer Bedeutung.

SPRACHE IM WERBEMATERIAL VON UNIVERSITÄTEN

Minna Salminen-Karlsson (Associate Professorin an der Universität Uppsala) stellte unter dem Thema »How Do Adolescents React to Formulations About Engineering and Nursing in University Catalogues?« ein aktuelles Forschungsprojekt vor, in dem sie untersucht hatte, wie der ingenieurwissenschaftliche und der Pflegeberuf geschlechtlich konnotiert sind. Mittels eines Fragebogens bewerteten 366 schwedische Sekundarschüler/innen das Werbematerial von Universitäten zu ingenieurwissenschaftlichen und Pflegestudiengängen. Zugrunde liegende Annahmen waren:

- a) dass dieses Material Ausbildungs- und Berufsdiskurse reflektiert,
- b) dass sich das Selbstverständnis der Studiengänge in der verwendeten Sprache spiegelt,
- c) dass die geschlechtlich konnotierten Berufe sich in geschlechtlich konnotierten Beschreibungen wiederfinden und damit junge Frauen und Männer unterschiedlich ansprechen.

Die Selbstpräsentation der Programme unterschied sich deutlich: Der Pflegestudiengang betonte die akademische Ausbildung und Eingebundenheit in die Gemeinschaft. In den ingenieurwissenschaftlichen Programmen wurde die akademische Ausbildung weniger betont, sondern viel stärker die Vorbereitung auf eine individuelle Nische auf dem Arbeitsmarkt.

Im zweiten Teil der Studie wurden die 366 Sekundarschüler/innen gebeten, auf der Basis von ausgewählten Texten ein Studienprogramm auszuwählen und die Auswahl zu kommentieren. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Schüler und Schülerinnen sich in ihrem Wahlverhalten dann nicht unterschieden, wenn sie die Beschreibung nicht bestimmten Berufen zuordnen konnten. Sie begründeten ihre Wahlen jedoch jeweils mit ihren geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedürfnissen.

Die Studie macht deutlich, dass Werbetexte so gestaltet werden können, dass beide Geschlechter sich angesprochen fühlen können.

NANOTECHNOLOGIE: FRAUEN SIND INFORMIERT, ABER NICHT INTERESSIERT

Über das EU-Projekt NANOYOU, mit dem europäische Jugendliche mit Nanotechnologien vertraut gemacht werden sollen, berichtete Petra Moser vom Zentrum für Soziale Innovation in Wien.

Als eine von neun Projektpartnern ist diese Organisation verantwortlich für den Bereich Nutzer/innen-voraussetzungen. Im Einzelnen werden das Wissen, die Einstellungen und spezifischen Werte neben den allgemeinen Erwartungen an Nanotechnologien abgefragt. Unterbereiche sind Informations- und Kommunikationstechnologien, Energie und Umwelt sowie Medizin und Gesundheit. Ethische, legale und soziale Aspekte (ELSA) sowie das Abwägen von Kosten und Nutzen der Nanotechnologien werden zusätzlich erfasst. Zum methodischen Vorgehen gehörten Fokusgruppendifkussionen mit jungen Leuten in Österreich, Großbritannien und Israel, Expert/inneninterviews, Online-Befragungen der Jugendlichen und Erfassung der nationalen Kontexte zur Nanotechnologie in den Partnerländern.

Im Ergebnis wissen junge Frauen in allen beteiligten Ländern über Nanotechnologien genauso viel wie junge Männer, aber sie interessieren sich weniger dafür. Die Frauen äußerten sich außerdem skeptischer bezüglich des zu erwartenden Fortschritts.

SPASS MIT EXPERIMENTEN IN DER SCHULE

Der zweite thematische Bereich zum Einfluss von Gleichaltrigen, Schule und Medien wurde durch Anne-Sophie Godfroy-Genin (Associate Professorin an der Universität Paris-Est-Creteil-Val-de-Marne und Forscherin an der Ecole Normale Supérieure de Cachan) eingeleitet. Unter der Fragestellung »Does Science Education at School Make Young Europeans Like SET?« präsentierte sie Ergebnisse aus dem von ihr koordinierten Forschungsbereich im MOTIVATION-Projekt. Auf der Basis von Interviews mit Schüler/innen zwischen 15 und 18 Jahren und Lehrer/innen sowie Fokusgruppen mit Schüler/innen erfasste sie die Images von Naturwissenschaften, die in der Schule vermittelt werden. Die Arbeit im Feld wurde in jedem Partnerland in der jeweiligen nationalen Sprache gemacht, analysiert und teilweise ins Englische übersetzt, um international vergleichende Analysen zu ermöglichen.

Schulbücher wurden mit Hilfe der Dokumentenanalyse untersucht und die Schulsysteme wurden verglichen.

Für die Fallstudien wurden Schulen aus privilegierten und weniger privilegierten Gebieten ausgewählt. Untersucht wurde wie Gender-Images von Naturwissenschaft und Technik in der Schule konstruiert werden, ob sie attraktiv sind und welche Muster von Vermittlung von Naturwissenschaften bestehen wie zum Beispiel die Verwendung besonderen Lehrmaterials, geschlechtergetrennter Unterricht, interdisziplinäre oder problemorientierte Ansätze.

Sowohl Schüler/innen als auch Lehrer/innen würden gerne mehr Experimente machen verbunden mit mehr Spaß. Schüler/innen wollen weniger Theorie, Lehrer/innen sollten mehr erklären.

Die Reihenfolge der Präferenzen bei Schüler/innen lautet: Zuerst Biologie, dann Chemie und dann erst Physik. Dabei wollen sie eine Verbindung zum Leben sehen und möglichst wenig Mathematik. Kontextbezug ohne Betonung von Geschlechterunterschieden wird gewünscht.

An weniger privilegierten Schulen sind Schüler/innen mehr an Naturwissenschaft und Technik interessiert, wobei die Sprache zum Verstehen der Aufgaben von besonderer Bedeutung ist, insbesondere bei Schüler/innen mit Migrationshintergrund (vgl. hierzu auch Ingrid Gogolin 2006).

GESCHLECHTERGERECHTER MATHEMATIKUNTERRICHT

Ein Beitrag zum Thema »Teach the Teachers: Gender Competence as an Innovative Element of Teacher Training in Mathematics« kam von der Universität Bielefeld. Die Forscherinnen Anina Mischau, Bettina Langfeldt und Karin Grabarz haben in einem Kooperationsprojekt mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Entwicklung eines geschlechtergerechten Mathematikunterrichts erste Ergebnisse gewonnen. Demnach sind Schulfächer in geschlechtsspezifische Bereiche nach Interessen, Motivation, Selbstvertrauen, akademische Selbstkonzepte und Leistung aufgeteilt. Mathematik wird immer noch als typisches Jungenfach angesehen. Dies erscheint wegen der zentralen Bedeutung des Faches für viele Studiengänge in Naturwissenschaft und Technik problematisch. Bei der Perpetuierung stereotyper Vorstellungen der jungen Leute kommt der mangelnden Gendersensibilität der Lehrer/innen eine hohe Bedeutung zu. Lehrer/innen müssen Genderkompetenz in der Didaktik entwickeln, um die geschlechtliche Konnotation von Fächern zu verändern. Ziel des Projekts ist es, ein Modul zur Entwicklung von Genderkompetenz für die Lehrer/innenausbildung in Mathematik zu entwickeln und an acht Universitäten zu testen.

AN FRANKREICHS SCHULEN:**EXZELLENZWEG NATURWISSENSCHAFTEN UNBELIEBT**

Die französischen Ergebnisse des MOTIVATION-Projekts zum Thema »French Teenagers and Scientific Education: Images and Choices« wurden von Cloé Pinault, Forschungsassistentin für die EU-Projekte MOTIVATION und HELENA an der Ecole Normale Supérieure de Cachan, präsentiert.

Im französischen Schulsystem gibt es in der Sekundärstufe drei Wahlmöglichkeiten:

- S = hauptsächlich Naturwissenschaften
- ES = hauptsächlich Wirtschaftswissenschaften und Soziologie
- L = Literatur und Philosophie

S gilt als Exzellenzweg, wird aber von der überwiegenden Zahl der Jugendlichen nicht gewählt, und selbst diejenigen, die auf der Schule die naturwissenschaftliche Richtung einschlagen, wählen dennoch zu einem erheblichen Anteil Naturwissenschaft und Technik nicht als Studienrichtung.

EUROPEAN SCHOOLNET

In Brüssel ist das European Schoolnet angesiedelt. Águeda Gras-Velázquez beteiligt sich zusammen mit Alexa Joyce an fünf europäischen Projekten. Einen Überblick hierüber gab sie in ihrem Vortrag zum Thema »How to Encourage Students and Teachers to Look Forward to MST Classes: Five Projects, Five Visions« Ziel aller Projekte ist es, die Beteiligung von Jugendlichen, aber insbesondere von Mädchen und jungen Frauen an Mathematik, Naturwissenschaft und Technik zu erhöhen. Dabei setzen die fünf Projekte an verschiedenen Stellen an:

1. White Paper (Why Girls are Still not Attracted to ICT Studies and Careers): Die Einflüsse von Rollenmodellen und negativen Stereotypen auf die Wahl und Durchhaltebereitschaft von Mädchen in ICT sollen erfasst werden.
2. Inspire (Innovative Science Pedagogy in Research and Education): Ziel dieses europäischen Comeniusprojektes ist es, dem mangelnden Interesse an Naturwissenschaft und Technik gegenzusteuern. Untersucht wurden die Auswirkungen von digitalen Lernmöglichkeiten und die Schaffung von Voraussetzungen für Lehrer/innen diese in ihre Pädagogik zu integrieren. Erfasst werden außerdem die Kriterien, die zur erfolgreichen Ausbreitung der guten Praxis führen können. Die Testphase wurde an 60 Schulen in Deutschland, Italien, Litauen, Österreich und Spanien durchgeführt.
3. EU eSkills Pilot Career Portal: Mit dieser Internetseite soll das Interesse der Jugendlichen an Studium und Beruf in der IT-Branche erhöht werden.
4. Stella (Science Teaching in a Lifelong Learning Approach) hat zum Ziel, den naturwissenschaftlichen Unterricht an europäischen Schulen im Hinblick auf die Motivation junger Leute, insbesondere junger Frauen, zum Studium und Beruf zu verbessern. Das Stella Handbuch »Innovative Practices in Science Education for European Schools« richtet sich an Schulbehörden, Schulleitungen und Fachlehrer/innen und enthält eine Sammlung von praktischen Vorschlägen und von Diskussionen im Webportal.
5. ITEMS (Improving Teacher Education in Mathematics and Science): Die Kompetenzentwicklung von Naturwissenschafts- und Mathematiklehrer/innen mit Hilfe von Modellkursen steht hierbei im Vordergrund. Im Ergebnis zeigte sich auch hier, dass sich Interesse und Entscheidungsverhalten von Jungen und Mädchen unterscheiden. Mädchen bevorzugen vielfältigere Aufgaben, haben Interessen in vielen Bereichen und sind nicht so einseitig auf ein Thema ausgerichtet wie Jungen.

MEDIENANGEBOTE FÜR JUGENDLICHE OHNE NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK

Einen Überblick über »Learning with Magazines and TV? About Gendered Images of Science, Engineering and Technology in Youth Media« gab Anita Thaler. Die Leiterin des Forschungsgebiets »Frauen – Technologie – Umwelt« am IFZ, dem Interuniversitätsforschungszentrum für Technologie, Arbeit und Kultur der Universität Klagenfurt, berichtete über Ergebnisse aus dem von ihr koordinierten Forschungsbereich Jugend und Medien.

Die Analyse von populären Jugendmagazinen, z. B. Bravo, wurde in den fünf Partnerländern Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich und der Slowakischen Republik im Jahr 2008 durchgeführt. Dabei wurden ca. 1000 Bilder von technischen Artefakten oder anderen Abbildungen von Naturwissenschaft und Technik ausgewertet. Fernsehserien, insbesondere die bei Jugendlichen beliebten Seifenopern, waren 2009 in den sechs Partnerländern Deutschland, Frankreich, Niederlande, Slowakische Republik und Spanien Gegenstand der Forschung.

Sowohl in Printmedien als auch in TV-Soaps spielen Naturwissenschaft und Technik eher im Hintergrund eine Rolle. Entsprechende Berufe kommen nicht vor.

Darstellungen von weiblichen Rollenmodellen mit einem guten Privat- und Berufsleben in Naturwissenschaft und Technik könnten ein Weg sein, Mädchen diesem Bereich anzunähern.

GUTE PRAXIS-PROJEKTE: EVALUATIONEN ERFOLGEN EHER SELTEN

Den dritten Themenbereich zu Methoden und Evaluation von Ansätzen guter Praxis leiteten Bulle Davidsson (Kordinatorin des Arbeitspakets »Maßnahmen guter Praxis« des MOTIVATION-Projekts, Asbacka Ordttjänst, Schweden) und Jennifer Dahmen.

Sie präsentierten Beispiele guter Praxis zum Thema »Inclusion Initiatives as Way for Attracting Young People for SET«, deren gemeinsames Ziel es ist, Jungen und Mädchen neue Berufsperspektiven jenseits existierender Geschlechtsstereotype zu eröffnen und/oder gleichzeitig das Interesse von Schüler/innen an MINT-Fächern zu stärken. Die Methoden, um dieses Ziel zu erreichen sind ebenso vielfältig wie die Organisation und Ausrichtung der unterschiedlichen Angebote. Im Rahmen des MOTIVATION-Projekts wurden in allen Projektländern ausgesuchte, gute Praxisbeispiele näher untersucht, wenn notwendig die Organisator/innen zum Konzeptionshintergrund befragt und darüber hinaus auch Schüler/innen interviewt, die zu einem früheren Zeitpunkt die ausgewählten Initiativen durchlaufen haben.

Als konkrete Beispiele wurden im Vortrag von Davidsson und Dahmen 4 Initiativen aus Deutschland (Girls' Day), den Niederlanden (Technika 10), Österreich (T³UG – Teens treffen Technik) und Schweden (KoMTeK) näher vorgestellt, mit dem Ziel die Bandbreite existierender Maßnahmen und deren Organisation zu verdeutlichen.

Basierend auf der Ergebnisanalyse wurden u.a. folgende Empfehlungen für Organisator/innen zusammengefasst:

- Adaption erfolgreicher Konzepte
- Sicherung der Finanzierung über einen länger währenden Zeitraum
- Etablierung eines Interessensnetzwerkes
- Einbeziehung der Interessensgebiete von Kindern und Jugendlichen
- Kooperationsstärkung zwischen akademischen und nichtakademischen Einrichtungen
- Evaluationsvorhaben bereits während der Konzeption einplanen

Eine besonders lebhaft diskutierte Konferenz-Teilnehmer/innen entwickelte sich zum sehr bekannten und mit großer finanzieller Förderung insbesondere in Deutschland regelmäßig durchgeführten »Girls' Day«. Hierbei wurde vor allem die Effektivität und Nachhaltigkeit der eintägigen Initiative in Frage gestellt, deren Teilnehmerinnenzahlen auf den ersten Blick beeindruckend wirken². Darüber hinaus scheint es, dass der »Girls' Day« besonders für einige Firmen als ein willkommenes Instrument zur politisch korrekten Außendarstellung von Genderbewusstsein fungiert, ohne das weiterführende Engagement sichtbar wäre.

FORSCHERINNEN SIND FRAUEN

Federica Manzoli (Universität Mailand) stellte unter dem Thema »Mind the Gap: Science and Young People« das europäische Projekt Gapp (Gender Awareness Participation Process, www.gendergapp.eu) vor, in dem Gymnasialschüler/innen und Berufstätige in Naturwissenschaft und Technik interviewt wurden. Mit Studierenden, Lehrer/innen und Eltern in den sechs europäischen Ländern Belgien, Italien, Dänemark, Niederlande, Polen und Portugal wurden 48 Fokusgruppendifkussionen und mit Meinungsführer/innen in Naturwissenschaft und Technik 60 Tiefeninterviews durchgeführt. Hierbei handelte es sich um erfahrene Wissenschaftler/innen, Direktor/innen von Forschungsinstituten, Berufsberater/innen und Genderexpert/innen, jeweils Frauen und Männer zu gleichen Anteilen. Im Fokus der Befragung standen ihre Erfahrungen und Meinungen zu Geschlechterunterschieden in wissenschaftlichen Karrieren.

Zentrales Ergebnis ist, dass Forscherinnen in erster Linie als Frauen gesehen werden. Bei den Schüler/innen herrscht zudem ein Mangel an Informationen zu Naturwissenschaft und Technik und kein Wissen über die entsprechenden Berufe.

Nur tiefgehende Veränderungen in der Gesellschaft können hier zu Lösungen führen: An erster Stelle wird hierfür auf die bedeutend Macht der Massenmedien verwiesen, die bestimmen, was für Jugendliche als attraktiv gilt. Die Schule und die Familie hingegen müssen als die grundlegenden Instanzen betrachtet werden, die den Jugendlichen Wahlmöglichkeiten aufzeigen.

PODIUMSDISKUSSION

Nach den Vorträgen zum ersten und zweiten Themenbereich wurde eine Podiumsdiskussion zum Thema »Europäische Projekte zu Gender, Jugend und Naturwissenschaft und Technik – Erfahrungen, Veränderungsmöglichkeiten und die Notwendigkeit zukünftiger Forschung« durchgeführt. Teilnehmerinnen waren anwesende Vertreterinnen von Europäischen Projekten aus dem 6. und 7. Rahmenprogramm der Europäischen Kommission:

- Federica Manzoli (GENDER GAPP: <http://www.gendergapp.eu>)
- Agueda Gras-Velázquez (EUN: <http://www.eun.org/web/guest>)
- Sylvia Neuhäuser-Metternich (UPDATE: <http://update.jyu.fi>)
- Felizitas Sagebiel (MOTIVATION: www.motivation-project.com, WOMENG: www.womeng.net, PROMETEA: www.prometea.info).

Die Diskussionsleitung hatte Frank Jäger, EU-Beauftragter der Universität Wuppertal. In der Diskussion sollten Synergieeffekte zwischen den unterschiedlichen Projekten aufgezeigt werden.

Nach einer Vorstellungsrunde wurde diskutiert, welchen Einfluss die Medien, die Lehrer/innen und deren Ausbildung, Eltern und Gleichaltrigengruppen, der Unterricht in Naturwissenschaft und Technik, Geschlechterstereotypen, das Image der Technik sowie dessen Wahrnehmung auf junge Menschen und deren Berufswahlverhalten nehmen.

Im Zentrum der Diskussion stand die Persönlichkeit der Lehrer/innen, wobei die Veränderbarkeit von Pädagogik und Curricula betont wurde. Offen blieb die Frage, wie das Bewusstsein für die bestehende Problematik nachhaltig geweckt werden kann. Als Ansatz zur positiven Beeinflussung der Medien wurde vorgeschlagen, dass Jugendliche selbst Inhalte für Zeitschriften und TV-Sendungen produzieren.

2: Im Jahr 2009 haben 127.000 Mädchen am Girls' Day teilgenommen (Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Girls_Day 29.3.2010)

MÜNCHEN: GENDERSENSIBLE ERZIEHUNG ALS KOMMUNALE AUFGABE

Barbara Roth vom Schul- und Kultusreferat der Stadt München berichtete unter der Überschrift »Munich's Gender-Sensitive Education – Extend Girls' World to the Fascinating Field of Engineering« über ein kommunales Programm der Motivation von Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Berufe.

Sechs Ansätze werden hierbei verfolgt:

1. Monoedukation
2. Gendersensible Unterrichtsvorbereitung der Lehrkräfte mit entsprechendem Training der Personen zur Gendersensibilisierung.
3. Früher Beginn der technischen Ausbildung der Mädchen, bevor ihre natürliche Neugier »getötet« wird.
4. Der Unterricht in naturwissenschaftlich-technischen Fächern soll die Kreativität ansprechen und herausfordernd sein mit Betonung auf Forschen, Experimentieren und Problemlösen mit praktischen Beispielen aus dem Alltagsleben.
5. Die Einführung einer Quote für männliche Erzieher und Grundschullehrkräfte von 30 Prozent.
6. Einführung von Industriemethoden wie Zielvereinbarungen, deren Erreichen überprüft wird und Sanktionen nach sich ziehen, wenn die Ziele nicht erreicht wurden.

STEREOTYPE VERÄNDERN DURCH MENTORING UND VIDEOCLIPS

Sylvia Neuhäuser-Metternich (Professur zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen, Gender-Mainstreaming und Mentoring in der Bildungswerbung, Fachhochschule Dortmund) stellte auch im Namen von Sybille Krummacher (Forschungszentrum Jülich) das Thema »Mentoring and Video Clips – Ways Against Stereotyping Threat« vor (deutsche Version in ADA-Mentoring, 29. Ausgabe 2010, S. 4–15). Mit zwei innovativen Methoden werden die Images von Naturwissenschaft und Technik verändert und Stereotype abgebaut:

1. Mentoring: Bei diesem Prozess legen die Autorinnen das Gewicht auf den Lernprozess der Mentor/innen, die im Rahmen von Mentoringprogrammen die entmutigenden Kräfte wahrnehmen, die junge Frauen von Naturwissenschaft und Technik abhalten. Hierzu gehören insbesondere Einstellungen von Gleichaltrigen, Unterrichtsmethoden und stereotype Erwartungen von Lehrkräften bezüglich weiblicher Leistungsfähigkeit.
2. Videoclips und Informationsmaterial: Drei Videoclips sowie ein Begleitheft, in denen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an technischen Fachbereichen bei ihrer Arbeit im Labor präsentiert werden, wurden im Rahmen des EU-Projektes UPDATE (Understanding and Providing a Developmental Approach to Technology Education) produziert und werden u.a. an Schulen eingesetzt.

E-MENTORING UND VIRTUELLE NETZWERKE

Marcel Lämmerhirt (RWTH Aachen) erläuterte unter dem Thema »Inspiring Girls and Boys in Science, Engineering and Technology on Virtual Networks – The E-Mentoring Programme TANDEMkids at RWTH Aachen« ein Projekt zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für Naturwissenschaft und Technik.

Es handelt sich um eine Internet-Plattform mit einem E-Mentoring-Programm. Studierende aus mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fächern beraten Schüler/innen aus ganz Deutschland für ein Jahr durch Mentoring. Es wird darauf geachtet, dass Mentor/innen und Mentees jeweils dem gleichen Geschlecht angehören. Bisher wird das Programm vorrangig von Jungen und weniger von Mädchen genutzt. Die Studierenden-Mentor/innen erhalten ein Kommunikationstraining mit einem Schwerpunkt auf Genderbewusstheit.

PHYSIKBEGEISTERUNG UNVEREINBAR MIT WEIBLICHER IDENTITÄT

Mit dem zweiten Keynote-Vortrag zum Thema »Why Girls Stay Away From Science and Technology: How the Image of Science Clashes with Teenagers' Identity« führte Ursula Kessels (Professorin der Psychologie an der Universität zu Köln) die MOTIVATION-Konferenz zum Abschluss. Anhand ihrer Forschungsergebnisse erklärte sie, warum die Identität von Mädchen und jungen Frauen mit dem Image von Naturwissenschaft und Technik kollidiert. Ausgehend von der wahrgenommenen Passförmigkeit zwischen dem Selbstbild und dem Bild von Naturwissenschaften aus verschiedenen Studien zeigte die Autorin, dass Mädchen, die Physik lieben und gute Leistungen darin erbringen, als unweiblich wahrgenommen werden und bei den gleichaltrigen Jungen unbeliebt sind (vgl. ADA-Mentoring, 4. Ausgabe 2003, S. 23–24).

Schüler/innen legen es darauf an, ein Selbstbild zu entwickeln, das dem von Studierenden in Naturwissenschaft und Technik unähnlich ist. Diese Schüler/innen mögen weder Naturwissenschaft und Technik, noch streben sie eine Karriere in diesem Feld an und sie wählen auch keine entsprechenden Leistungskurse. Denn Engagement für Physik bedroht weibliche Teenager in ihrer geschlechtlichen Identität.

Als Ansätze zur Veränderung der mangelnden Passung schlägt Ursula Kessels Trainings für Lehrer/innen, Monoedukation, Rollenmodelle und Medienberatung vor. 🌱

apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel

Fachbereich G Bildungs- & Sozialwissenschaften
Bergische Universität Wuppertal
E-Mail: sagebiel@uni-wuppertal.de

Dipl.-Soz.-Wiss. Jennifer Dahmen

Gleichstellungsbüro
Bergische Universität Wuppertal
E-Mail: jdahmen@uni-wuppertal.de

Diese interessante Vielfalt zum Thema Image von Naturwissenschaft und Technik und deren Veränderungsmöglichkeiten, kann in der für dieses Jahr geplanten Publikation in englischer Sprache im Barbara Budrich Verlag, herausgegeben von Jennifer Dahmen und Felizitas Sagebiel, nachgelesen werden.

LITERATUR:

GOGOLIN, INGRID (2006): *Mit FÖRMIG Chancengleichheit fördern.* ADA-Mentoring, 14, 2006, 13–15.

GRÄSSLE, KATHRIN (2009): *Frau Dr. Ing. Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge,* Barbara Budrich, Opladen, Farmington Hill.

SAGEBIEL, FELIZITAS (2005): *Kulturen und Strukturen beeinflussen Ingenieurinnen in Studium und Beruf – Ergebnisse aus dem EU-Projekt WomEng.* ADA-Mentoring, 12, 2005, 13–14.

TEXT: RAFAELA NORDHAUS, FB D Studienberatung Architektur

RAUM IST IN DER KLEINSTEN HÜTTE

66

Friedrich von Schiller hat die unvergänglichen Worte ... Raum ist in der kleinsten Hütte ... »für ein glücklich liebend Paar!« verfasst. Ein Raum kann klein, ja winzig sein. Welche Bedeutung jedoch auch der kleinste Raum haben kann, wird in der Architektur immer wieder neu ausprobiert.

Die viel zitierten Worte helfen jedes Jahr zum Girls' Day, wenn es gilt, erst einmal alle Träume von Palästen und Villen und von großen Zimmern und viel Raum einzuordnen. Denn Architektur ist mehr als das, was man sich nur mit viel Geld leisten kann!

Seit 2007 kommen jedes Jahr die unterschiedlichsten Mädchen zum Girls' Day an den Studiengang Architektur. Dieses Jahr waren es sechs Mädchen des städtischen Gymnasiums Am Nocken aus Wuppertal-Vohwinkel.

GIRLS' DAY AM 22. APRIL 2010

Eine kleine Einführung mit vielen Bildern und die Arbeitsmaterialien sind vorbereitet. Beamer und Teetasen stehen auf dem Tisch. Gestern habe ich noch Muffins gebacken. Teewasser werde ich später kochen. Noch mal die Checkliste durchgehen, damit ab 10:00 Uhr auch alles reibungslos abläuft. Um 8:30 Uhr stehen sechs junge Mädchen vor mir. Sie sind »schon mal gekommen«, heißt es. Ich bin überrascht. Was nun? Ich freue mich über ihre Neugierde und dass sie es nicht erwarten können, etwas Neues für sich zu entdecken. 🍵 Im Foyer haben sie eine Ausstellung der Architekturstudenten entdeckt und fragen, ob sie sich das solange ansehen können. »Ja, sicher!« Aus der Besichtigung von Modellen, die ganze Stadtquartiere darstellen, Zeichnungen, Materialien, Aufgabenstellungen, die ihnen fremd sind, entsteht ein Fragen und Erklären. Zum Schluss haben sie alles gesehen, was zurzeit in unseren Räumlichkeiten am Campus Haspel zugänglich ist. 🍵 Es ist noch nicht 10:00 Uhr, aber Warten ist nicht länger möglich, weil die Spannung groß ist und sie nun endlich anfangen möchten. Wir gehen in unseren kleinen Besprechungsraum, es gibt Tee und Muffins. Ich starte das vorbereitete Programm: »Vor Ihnen auf dem Tisch liegen sechs quadratische Pappen. Wenn Sie diese zusammenstellen, erhalten sie einen Würfel.« 🍵 Als erstes tasten sich die Mädchen an das Material Finnplatte heran. Die Platte ist schön. Sie ist gelblich und fühlt sich weich an, nicht nur die Augen werden angesprochen! Es liegen noch Holzstäbe und Stoff auf dem Tisch, damit kann das Grundgerüst »Würfel« erweitert werden. Die Materialmenge ist begrenzt, denn da, wo nun die Traumreise hingehet, darf nur das Nötigste mitgenommen werden. Ich habe einige Bilder von Landschaften zusammengestellt. Jedes Mädchen sucht sich einen schönen Platz aus, an dem es seine Unterkunft aufbauen will, am Strand unter Palmen, in den Bergen, an einem See, an einem steilen Hang usw. Nun wird deutlich, dass Architektur etwas mit dem Ort und dem Klima zu tun hat, an dem sie entsteht. 🍵 Was muss noch Wichtiges beachtet werden? Wie kommen wir in die Hütte? Wie schützen wir uns vor Sonne, Wind und Regen? Mit einem Dach! Woraus ist es? Gibt es ein Fenster? Die Hülle des Würfels wird gestaltet und die Mädchen probieren mit Papier aus, wie wohl die kleine Hütte aussehen könnte. Mit einem Holzmaßstab, er entspricht der Größe der Mädchen, werden Türen und Fenster angezeichnet oder es entsteht eine zweite Ebene. 🍵 Sie arbeiten sehr konzentriert. Öffnungen werden angezeichnet und ausgeschnitten. »Nein! So sollte es doch nicht werden!« Mit neuem Papier werden neue Öffnungen probiert. Es entstehen die ersten Wände, die mit Klebestreifen zusammengeheftet werden. »Ja, doch! So könnte die Hütte aussehen.« Nach einer Stunde ist die Vorbereitung für das Modell fertig. Der Entwurf wird auf die Finnplatte übertragen und nach dem Mittagessen gehen wir in die Schreinerei, um die Hütte zu bauen. 🍵 Es ist 12:00 Uhr. Ein Tisch ist für uns in der Mensa reserviert. Die Mädchen finden es »ganz toll«, unter Studierenden zu sein.

13:00 UHR: MODELLBAU IN DER SCHREINEREI

An einer Werkbank in der Schreinerei werden wir von Herrn Nicolay, dem Werkstattmeister begrüßt. Schneidmesser und Leim stehen schon bereit. Es haben sich zwei Studenten eingefunden, die den Mädchen beim Ausschneiden der Öffnungen helfen. Die Anspannung der Mädchen ist groß, jetzt wird ihre Idee realisiert. 🌱 Fensteröffnungen erhalten Schlagläden, die mal zur Seite, nach oben oder unten gekippt werden können. Türen werden geteilt oder erhalten ein Fenster. Es entstehen Schlafemporen, Veranden und Dachterrassen. Die notwendige Leiter wird aus Holzstäben gebaut. Das Dach wird mit Holzstäben und Stoff geformt. Mal als Pult oder mit First oder ganz flach. Der Würfel ist kein Würfel mehr, denn mit Holzstäben und Stoff wurden schattige Vorräume und luftige Dächer geschaffen. Manche Mädchen bilden Zweiergruppen und können mit doppeltem Material ein größeres Haus bauen. 🌱 Dann wird für den Innenraum gebaut, es entstehen ein Bett, ein Tisch, Stühle und Regale. Soll ein Haus erhöht am Wasser oder an einem steilen Hang stehen, erhält es ein Holzgerüst und Stelzen. So entstehen jedes Jahr immer wieder neue und ganz andere kleine Hütten. Das ist sehr aufregend, nicht nur für die Mädchen. 🌱 Um 15:30 Uhr verlassen wir die Schreinerei. Wir gehen nach draußen und suchen uns einen Platz in der Sonne, um ein Foto von den fertigen Hütten zu machen. Schön sehen sie aus! Schade, schon zu Ende. Nach einem kurzen Rückblick gehen die Mädchen nach Hause. 🌱 Da gäbe es noch ein anderes Motto, es stammt von Pippi Langstrumpf: 🌱 **Das haben wir noch nie probiert, also geht es sicher gut.** 🌱 Das machen wir nächstes Jahr! 🌱



TEXT: DR. SUSANNE ACHTERBERG, Gleichstellungsbüro,
wissenschaftliche Leitung des Projektes Frauen in Technik & Naturwissenschaften

SOMMERUNI

Junge Frauen in Naturwissenschaft und Technik

68



Wieder ist eine spannende und interessante Woche SommerUni zu Ende gegangen. Das Projekt, konzipiert und verantwortlich durchgeführt vom Gleichstellungsbüro der BUW, schreibt seine – mittlerweile zwölfjährige - Erfolgsgeschichte immer weiter fort. 185 Schülerinnen der Oberstufe kamen aus ganz NRW und haben sich fünf Tage lang Zeit genommen, um die technischen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge kennenzulernen und im Rahmen von Vorlesungen, Seminaren, Experimenten und Praktika erste Erfahrungen mit dem Studentinnenleben und dem Uni-Alltag zu sammeln. Einige Besucherinnen kamen aus Niedersachsen angereist und eine Teilnehmerin hatte sich sogar aus der Hauptstadt Ägyptens, aus Kairo, nach Wuppertal aufgemacht.

Auf dem Programm standen über 70 verschiedene Angebote aus den Fachbereichen Architektur, Bauingenieurwesen, Chemie und Lebensmittelchemie, Biologie, Druck- und Medientechnologie, Elektrotechnik, Industrial-Design, Gestaltungstechnik, Informationstechnik, Mathematik und Informatik, Maschinenbau, Physik und Sicherheitstechnik. Da gab es z.B. spannende Veranstaltungen wie »Solarzellen aus der Natur« im Fach Makromolekulare Chemie, »All you need is light« im Fach Chemie, »Meeresbiologie« im Fach Biologie, Zoologie, »Standortoptimierung oder: Was haben Feuerwehr, Baustellen und Kinderspielplätze gemeinsam?« im Fach Mathematik, »Teilchendetektive« im Fach Elementarteilchenphysik und »Qualität zum Anfassen« im Fach Produktsicherheit und Qualitätswesen.

Die Tutorinnen der Sommeruni 2010 wurden für ihr großes Engagement besonders gelobt.



Auch das Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung, die Bibliothek, das Akademische Auslandsamt und die Zentrale Studienberatung haben sich mit Veranstaltungen an der SommerUni beteiligt, um den Schülerinnen einen umfassenden Eindruck vom abwechslungsreichen Angebot der Bergischen Universität zu vermitteln. Renommierete Firmen aus Köln, Wuppertal und Umgebung öffneten ihre Pforten, um den Teilnehmerinnen im Rahmen von betrieblichen Exkursionen einen Einblick in den Berufsalltag von Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen zu geben.

Die Resonanz auf das große und vielfältige Fächerspektrum war äußerst positiv. Die Stundenpläne der jungen Frauen waren voller als jeder Schulterrichtstag und auch das strahlende Sommerwetter konnte sie nicht davon abhalten, sich intensiv mit zukunftssträchtigen Studienfächern und Berufen auseinanderzusetzen. Besonders gelobt wurden die Lehrenden und Tutorinnen für ihre informative und freundliche Betreuung und Beratung.

Bei der SommerUni 2010 hat sich also wieder einmal mehr bestätigt, dass Frauen sehr wohl an Naturwissenschaft und Technik interessiert sind und dass ein Projekt wie die SommerUni ihnen die Berührungspunkte nehmen kann. Vielen Schülerinnen hat der einwöchige Einblick ins Studium bei der Frage nach dem zukünftigen Studienfach geholfen. Für manche steht jetzt bereits fest, dass sie ein (noch) männertypisches Fach studieren wollen. So bilanziert eine Teilnehmerin ihre Woche auf dem Campus folgendermaßen: »Ich hatte das erste Mal den Eindruck, dass mir ein »Berufsorientierungsprogramm« etwas gebracht hat«. 🌱

Von links: Dr. Christel Hornstein, Dr. Susanne Achterberg (beide Gleichstellungsbüro), Martina Völker (Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal), Jennifer Dahmen, Michele Bube (beide Gleichstellungsbüro).



TEXT: KITTY SCHUMACHER | JANNE OBERDIECK, Studentinnen FB D

ERFAHRUNGSBERICHT ÜBER DIE SOMMERUNI 70

Wir sind Kitty Schumacher aus Wuppertal und Janne Oberdieck aus Monheim, beide Studentinnen des Bauingenieurwesens an der Bergischen Universität Wuppertal. Aktuell noch im 4. Semester. Da wir wie viele in der Oberstufe noch nicht genau wussten, in welche Richtung wir später mal gehen sollten, entschlossen wir uns 2007 (Ende der 12. Jahrgangsstufe) vor den Sommerferien die SommerUni der Bergischen Universität Wuppertal zu besuchen. Erfahren haben wir von der SommerUni durch unsere Lehrer, die vor allem den naturwissenschaftlich interessierten Schülerinnen rieten, sich dort über naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu informieren.

Durch die SommerUni lernten wir erstmals den Studiengang Bauingenieurwesen kennen. Durch die Informationsveranstaltungen und regulären Vorlesungen, z. B. bei Herrn Prof. Beckedahl und Herrn Dr. Oertel konnten wir einen guten Einblick in das Fächerspektrum der Uni gewinnen. Insbesondere haben uns dabei die Veranstaltungen zum Bauingenieurwesen interessiert. Bei einer dieser Veranstaltungen haben wir uns kennen gelernt und gemeinsam entschieden, dass das der richtige Studiengang für uns ist.

Kitty erinnert sich: »Durch die SommerUni habe ich an Selbstvertrauen gewonnen. Vorher habe ich mich oft durch Leute aus meinem Umfeld verunsichern lassen, die behaupteten, dass technische Studiengänge nichts für Frauen sind. Die außerdem geäußerten Vorurteile, dass man bei technischen Studiengängen ein »Genie« sein muss, ließen mich zusätzlich an einer solchen Berufswahl zweifeln. Bei der SommerUni lernte ich dann Tutorinnen kennen, mit denen ich mich identifizieren konnte. Durch Gespräche haben ich mich überzeugen lassen, dass diese Vorurteile Blödsinn sind.«

Janne ergänzt: »Ich fand es vor allem hilfreich, mit Tutorinnen zu reden, die selber die verschiedensten Fachrichtungen an der Universität studierten und mit denen man sich sehr gut über den Uni-Alltag und die Studienfächer unterhalten konnte. Dadurch, dass ich bei der SommerUni Kitty kennen gelernt habe und wir auch das Jahr danach in Kontakt geblieben sind, wusste ich, dass ich zu Beginn des Studiums nicht alleine da stehe, was mir persönlich den Einstieg erleichtert hat.«

Um unsere guten Erfahrungen mit der SommerUni auch anderen zu ermöglichen, haben wir nun schon zum zweiten Mal als Tutorinnen bei der SommerUni mitgearbeitet. Diese Arbeit macht uns sehr viel Spaß und die positive Rückmeldung der meisten Schülerinnen bestärkt uns jedes Jahr aufs Neue, teilzunehmen. Deswegen sind wir nächstes Jahr auch wieder dabei! 🍀



Von links: Janne Oberdieck
und Kitty Schumacher

TEXT: DR. ALEXANDRA KÖNIG, FB G Bildungswissenschaften

XVII ISA WORLD CONGRESS OF SOCIOLOGY

Bereits in dem kleinen Flugzeug von Köln nach Göteborg fanden die Soziologen und Soziologinnen unter den Passagieren zueinander, erkannten sich oder identifizierten sich anhand ihrer Lektüre oder den Gesprächen. Schon vor der Landung in Göteborg bildeten sich Grüppchen für die gemeinsame Fahrt ins Stadtzentrum, wo der XVII ISA World Congress of Sociology für sieben Tage stattfinden sollte – zum Thema »Sociology on the move«. Über 5.000 Soziologinnen und Soziologen aus allen Teilen der Welt reisten dafür an.

Ein dichtes Programm lag vor uns. Täglich starteten die ersten Sessions um 9 Uhr, die letzte endete um 22 Uhr. Die Fülle der parallel laufenden Veranstaltungen sowie die äußerst enge Zeittaktung erforderte eine gezielte Auswahl. Veranstaltungen mit bekannten »Größen« wie Aaron Cicourel, Saskia Sassen, Karin Knorr-Cetina und Ulrich Beck standen ebenso auf meinem Programm wie Sessions, die thematisch Impulse für meine eigene Arbeit oder einfach spannende Diskussionen versprachen. So beispielsweise die »Author meets Critics«-Session, in der Randall Collins Thesen aus seinem aktuellen Buch zur Gewalt zur Diskussion stellte – für mich war der Soziologe, der mit seiner mikrosoziologischen Perspektive auf Gewalt überzeugen konnte, eine kleine Entdeckung. Wann immer möglich, habe ich an Veranstaltungen von RC 53 »Sociology of Childhood« teilgenommen. Frau Prof. Dr. Bühler-Niederberger von der Universität Wuppertal (und zuletzt Präsidentin von RC 53) unterstützte früh in meiner Laufbahn, dass ich an Tagungen zur Kindheitssoziologie teilnahm und dort meine Arbeiten präsentierte. Daher sind mir Mitglieder und Diskussionszusammenhänge vertraut und bieten seit jeher wichtige Anregungen.

Ich selbst leitete auf dem Kongress eine Joint Session zum Thema »Growing up in 21st century: Leisure, lifestyles and unequal chances of children and the youth«. Vorstellen konnte ich dort das DFG-Projekt, in dem ich derzeit an der Universität Wuppertal bei Frau Prof. Dr. Bühler-Niederberger arbeite. Das Projekt beruht auf einem qualitativen und quantitativen Längsschnitt und verfolgt die Frage, wie junge Menschen nach Verlassen der Schule ihren Weg gehen, welche Erwartungen sie an ihr Studium, ihre Ausbildung stellen und wie sich diese verändern, auf welche Ressourcen sie wie zurückgreifen.

Alles in allem war die Tagung für mich erfolgreich. Nicht alle Beiträge in den Sessions, die ich auf der Suche nach Neuem erkundete, waren gehaltvoll bzw. weiterführend für meine eigene Arbeit. Dennoch, der Besuch eines internationalen Kongresses ermöglicht vor allem, einen Eindruck davon zu bekommen,

was in den verschiedensten Teilen der Welt in der Soziologie geschieht, etwas über andere soziale Kontexte zu erfahren, und hier und dort Anregungen für das eigene soziologische Denken oder auch für ein konkretes Projekt zu gewinnen – und dieses schließlich einem breiten Publikum vorzustellen. Und gerade die Kaffee-Pausen oder gemeinsamen Abende sind wichtige, spannende und entspannte Gelegenheiten, darüber zu diskutieren, Kontakte zu intensivieren.

Für die Förderung meiner Teilnahme an dem World Congress of Sociology (und damit meiner wissenschaftlichen Karriere) danke ich dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten herzlich. 🍀

71

WEGE IN DIE WISSENSCHAFT

Qualifizierungsprogramm für WissenschaftlerInnen des Science Careers Center SCC

Im Wintersemester 2010/11 werden im Rahmen
des SCC folgende Module angeboten:

MODUL 12: FÜHRUNGS- UND SELBSTKOMPETENZ FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER

Im wissenschaftlichen Berufsalltag von Lehre, Forschung und Hochschulmanagement gibt es durch die Zunahme von Komplexität und Vielfalt immer weniger Reflexionsspielraum, um ein stimmiges Führungs- und Leistungskonzept zu entwickeln. Das Seminar bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Qualifikationsphasen (Juniorprofessor/innen, Postdocs und Habilitand/innen, Promovierende) die Möglichkeit, ein passendes Führungsmodell, das den Arbeitsalltag als Führungskraft zu meistern ermöglicht, zu erarbeiten.

SEMINARBESCHREIBUNG

Unter der Berücksichtigung der eigenen Erfahrungen mit Führung werden typische Muster in hierarchischen Forschungsteams analysiert, um kommunikative, lösungsorientierte Strategien im Umgang mit aktuellen Problemstellungen zu erarbeiten. Die Teilnehmer/innen lernen dabei bewährte Instrumente der Mitarbeiterführung sowie praxisrelevante Führungsmodelle kennen. Die unterschiedlichen Rollenanforderungen als Betreuer/in, Vorgesetzte/r oder Projektleiter/in werden reflektiert, um Sicherheit in der Definition des eigenen Verantwortungsbereichs zu gewinnen.

INHALTE

- Welches Führungsmodell passt zu mir?
- Wie bewältige ich neue Anforderungen und wie definiere ich meine Verantwortungsbereiche als Führungskraft?
- Wie können sich die unterschiedlichen Potenziale von Teammitgliedern ergänzen?
- Reflexion der eigenen Führungs- und Leistungskonzepte
- Instrument der Mitarbeiterführung: Führungsgespräch

ZIELSETZUNG

Eigene Führungskonzepte verstehen und verändern, um die Arbeit als Gruppen- oder Projektleiter/in erfolgreich zu gestalten.

72

SEMINARLEITUNG

Dr. Anja Frohnen
impulsplus – beratung + coaching,
www.impulsplus.com

TERMIN UND ORT

17./18. Februar 2011: 9.00–17.00 Uhr,
BU Wuppertal

BEITRAG

50 Euro (Beitragsermäßigung möglich)

ANMELDUNG

Per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96.

MODUL 17: COACHING ZUR VORBEREITUNG AUF AUSWAHL- UND BERUFUNGSVERFAHREN FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Auswahl- und Berufungsverfahren in der Wissenschaft unterliegen sehr spezifischen und örtlich auch unterschiedlichen offiziellen und informellen (Spiel)-Regeln. Ziel eines Berufungcoachings ist es, sehr individuell und ressourcenorientiert auf die einzelnen Module des Verfahrens vorzubereiten. Die umfassende Auseinandersetzung mit den spezifischen Anforderungen und die damit verbundene Optimierung der Selbstpräsentation ermöglicht den Bewerberinnen ein professionelles und fokussiertes Auftreten in der Bewerbungssituation.

KONKRETE INHALTE DES COACHINGS KÖNNEN SEIN

- Der Gesamtablauf des Verfahrens und dessen ungeschriebene Regeln
- Die Optimierung der Bewerbungsunterlagen
- Der wissenschaftliche Vortrag mit Diskussion
- Die Probe-Lehrveranstaltung
- Das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission
- Die Berufungsverhandlungen nach erfolgtem Ruf

Der zeitliche Umfang der Einzelcoachings wird auf den individuellen Bedarf der Bewerberinnen abgestimmt. Folgende Module sind möglich:

[Berufungcoaching-Intensiv 5,5 Stunden / in Wuppertal](#)

[Berufungcoaching-Konkret 3 Stunden / in Wuppertal](#)

[Berufungcoaching-Individuell 2-6 Stunden / in Hannover](#)

SEMINARLEITUNG

Franziska Jantzen
Volljuristin,
Managementtrainerin und Coach,
Organisationsberaterin,
Karriereberatung
www.jantzen-entwicklungen.de

TERMIN UND ORT

Bei frühzeitiger Anmeldung bzw. Rücksprache können Termin und Ort individuell abgestimmt werden.

TEILNAHMEBEITRAG

100 Euro bzw. 70 Euro

ANMELDUNG

Per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96.

Ferner steht ein breites Supervisionsangebot als Gruppensetting für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Promotions-/Habilitationprozess und in Forschungsarbeiten zur Verfügung. Aktuelle Gruppen/Termine siehe Modul 3 und Modul 14 unter: www.scc.uni-wuppertal.de oder Info per E-Mail an orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de, telefonisch unter 439 34 96.

MODUL 20: EINZELSUPERVISION ZUR KOMPETENZSTÄRKUNG FÜR (JUNIOR-)PROFESSORINNEN UND PRIVATDOZENTINNEN

Im wissenschaftlichen Berufsalltag von Lehre, Forschung und Hochschulmanagement gibt es durch die Zunahme von Komplexität und Vielfalt immer weniger Zeit für das reflektierte Umgehen mit sozialen und emotionalen Herausforderungen des Arbeitsprozesses. Die Einzelsupervision eröffnet für Sie den Raum, die Dinge und Themen systematisch zu analysieren und zu bearbeiten, die im Uni-Alltag zu Verunsicherungen, Belastungen oder gar Konflikten führen können.

SEMINARBESCHREIBUNG

In der hier angebotenen systemisch-psychoanalytischen Orientierung von Supervision geht es insbesondere um die Bedingungen, die Ihre Wahrnehmungen bestimmen und um die Ausweitung Ihrer professionellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit durch Veränderung der Sicht auf sich selbst und die Sie umgebende soziale Realität. Durch ein speziell zugeschnittenes Beratungssetting unterstützt die Einzelsupervision den Reflexionsprozess, der auf die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen ausgerichtet ist. Eine wichtige Rolle spielt hier auch die Verbesserung der Balance zwischen Privatleben und Beruf.

INHALTE

- Wissenschaftliche Positionierung
- Berufs- und Lebensplanung
- Work-Life-Balance
- Reflexion der eigenen Führungs- und Leistungskonzepte

ZIELSETZUNG

Kommunikations- und Wahrnehmungsmuster verstehen und verändern.

74

ANGEBOT UND TERMINE

Dieses Angebot wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt und orientiert sich an Ihren individuellen Anliegen. Strikte Vertraulichkeit wird zugesichert.

SUPERVISORIN

Dr. Iris Koall, Supervisorin
Deutsche Gesellschaft für Supervision – DGsv,
Feldkompetenz:
Wissenschaft als Profession,
Research Director der Forschungsstelle Teilhabe
an der TU Dortmund, Schwerpunkt: Gender & Diversity in Organisationen

BEITRAG

Für die Teilnahme wird ein Beitrag von 50 Euro für eine Einheit von drei Einzelgesprächen erhoben.

ANMELDUNG

Per E-Mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de
oder telefonisch unter 439 34 96

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

BUKOF

Vom 20. bis 22. September 2010 fand in Trier die 22. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen statt, an der die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität, Dr. Christel Hornstein und ihre Stellvertreterin, Gabriele Hillebrand-Knopff (wiedergewählte Bundessprecherin der Kommission MTV – Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) teilgenommen haben.

Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben massive Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule. Wie (un)attraktiv ist der Arbeitsplatz Hochschule unter solchen Bedingungen für Frauen? Bologna-Prozess und Wettbewerbsdruck in der Forschung bewirken eine erhöhte Arbeitsbelastung. Mit der W-Besoldung ging strukturell eine Abwertung von wissenschaftlicher Arbeit einher. Wie angemessen ist unter solchen Bedingungen die alte gleichstellungspolitische Forderung nach »Mehr Frauen in Wissenschaft und Lehre«?

Verträge mit einer kurzen Befristung und Teilzeitbeschäftigung führen zu einer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft. Welche Auswirkungen haben diese Arbeitsbedingungen auf private und berufliche Lebensentscheidungen von WissenschaftlerInnen? Wie beurteilen wir aus geschlechterpolitischer Perspektive die Entwicklungstrends in der sog. dritten Ausbildungsphase? Setzen sich innovative, abhängigkeitsfreiere Betreuungsformen unter den Dächern der Graduiertenzentren durch oder befördern sie lediglich eine »Ver-schoolung« der Promotionsphase?

Im Hochschulmanagement entstehen neue Tätigkeitsfelder. Sind diese Arbeitsplätze im Hochschulmanagement attraktive Karrierewege für Frauen? Welche Bedeutung haben die Veränderungen in der Hochschulverwaltung für die Bewertung von Frauenarbeitsplätzen? In einem Workshop mit dem Titel »Was ist Arbeit wert« stellte Dr. Karin Tondorf den von ihr und Dr. Andrea Jochmann-Döll entwickelten eg-check vor.

Näheres dazu unter: www.eg-check.de

Mit dem Thema »Arbeitsplatz Hochschule« griff die diesjährige Jahrestagung ein grundlegendes Anliegen der BuKoF auf, das aufgrund ökonomischer Veränderungen nicht an Aktualität verloren hat. 🍀

Von links: Rosi Wollscheid – Uni Trier, Dr. Karin Tondorf – Forschung & Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, Seddiner See, Gabriele Hillebrand-Knopff – Uni Wuppertal, Katrin Molge – FH Lübeck



TEXT: TINA SCHULZ, studentische Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro

MIT KIND(ERN) AN DER UNI ELTERN-KIND-LERNRAUM: BZ.09.08 *Studieren mit Kind im neuen Eltern-Kind-Lernraum der Bibliothek*

76

Nach einer langen Vorbereitungs- und Umbauphase haben die Bibliothek und das Gleichstellungsbüro im Juni einen Eltern-Kind-Lernraum in der Bibliothek eröffnet. Wer jetzt Literatur kopieren, in den Semesterapparaten recherchieren will oder mit Kommilitoninnen und Kommilitonen etwas vorbereiten muss, der kann das jetzt auch mit dem Nachwuchs erledigen. Denn neben einer großen Auswahl an Spielzeug, Puzzeln und Bilderbüchern ist der Raum auch mit einem Computer, mit Arbeitsplätzen und einem großen Tisch für Lerngruppen ausgestattet.

Den Schlüssel für den Raum BZ. 09. 08 erhalten Studierende an der Information der Bibliothek, dort erhält man – gegen Pfand – auch den Schlüssel für die Schränke, in denen das Kinderspielzeug untergebracht ist.

In diesen Schränken befinden sich Duplosteine, Spielzeugautos und Ähnliches sowie eine große und sehenswerte Auswahl an Kinderliteratur für verschiedene Altersstufen, u. a. ein großer Kinderbrockhaus, Detektivgeschichten. Außerdem gibt es viele verschiedene Bilderbücher. Einen Löwenanteil dieser Bilderbücher machen Werke des Wuppertaler Universitätsprofessors Wolf Erlbruch aus, der diese Bücher spendete. Auch die Firma Bücher Köndgen stellte einen Teil der Bücher kostenlos zur Verfügung, sodass der Lernraum über eine Mini-Kinder-Bibliothek verfügt. Die bunten und gemütlichen Kissen, die auch zur Ausstattung des Raumes gehören, laden zum Schmöckern ein. Eine Wickelmöglichkeit befindet sich auf der gleichen Ebene im Vorraum der Toiletten. 🍌

Von links: Tina Schulz mit Tochter Anna Schulz,
Bibliotheksdirektor Dipl.-Soz.-Wiss. Uwe Stadler,
Rektor Prof. Lambert T. Koch



INTERVIEW TINA SCHULZ, studentische Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro

VÄTERZEIT

*Michael Becker, 41 | verheiratet,
3 Kinder: Jonas (8), Johanna (6), Julian (4)*

An dieser Stelle werden Väter unserer Hochschule porträtiert, um das erfolgreiche Projekt »Väterzeit« aus dem Jahr 2008 fortzuführen.

Wir befragen Väter zu ihrer Doppelrolle als Student bzw. Beschäftigter und Familienvater zu ihren Vereinbarkeitskonzepten.



Aus welchem FB kommen Sie und welcher Tätigkeit gehen Sie nach?

Fachbereich D, Qualitätsbeauftragter.

Wie teilen Sie sich die Erziehung der Kinder mit der Mutter auf?

Kindererziehung sollte immer zugleich Sache der Mutter und des Vaters sein. Da meine Frau eine volle Stelle hat und ich eine halbe, bleibt mir natürlich mehr Zeit, um mich um die Kinder zu kümmern.

Wie viele Stunden arbeiten Sie?

4 Stunden täglich.

Wie gut gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Problemfelder ergeben sich? In welchen Bereichen klappt es gut?

Um Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können, ist eine gute Organisation und Terminplanung erforderlich. In der Regel funktioniert dies auch ganz gut. Leider ist bei drei Kindern die Regel eher die Ausnahme, so dass man auch immer spontan bleiben muss. Wir genießen den Luxus, dass beide Großelternpaare in der Nähe wohnen, so dass eigentlich immer jemand aushelfen kann, wenn es mal eng wird.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erleichtert?

Bislang hat jeder Verständnis dafür gehabt, wenn ich nach meiner regulären Arbeitszeit gehen musste, um die Kinder vom Kindergarten oder der Schule abzuholen, da Überstunden bei mir nicht spontan möglich sind, sondern erst nach Organisation einer Kinderbetreuung. Wenn ein Kind krank ist, gibt es die Möglichkeit, dass ich zu Hause arbeite. Dieses Verständnis und auch die Flexibilität ist bei anderen Arbeitgebern so normalerweise nicht vorhanden.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erschwert?

Als wissenschaftlicher Mitarbeiter und auch als QSL-Mitarbeiter möchte man zusätzlich zur »normalen« Arbeit, die auch schon einmal die vertragliche Arbeitszeit überschreiten kann, promovieren. Da ist es schon schwierig, sich neben Beruf und Familie noch die nötige Zeit dafür zu organisieren. Aber das gehört dazu.

Welche familienbezogenen Angebote unserer Hochschule nutzen Sie, bzw. haben Sie schon genutzt?

Die familienbezogenen Angebote habe ich bisher noch nicht genutzt, überlege aber in den nächsten Schulferien meine beiden großen für die Ferienfreizeit anzumelden.

Haben Sie Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Vereinbarkeit?

Ich habe viele Jahre in einem Ingenieurbüro gearbeitet, wo man Familie und Beruf einfach nicht miteinander vereinbaren kann. Die Vereinbarkeit an der Uni ist für meine Bedürfnisse wirklich gut.

Haben Sie Anmerkungen, oder schon einmal schlechte Erfahrungen mit Kind an der Uni gemacht?

Da ich meine Kinder bisher noch nicht zur Uni mitgenommen habe, kann ich dazu nichts sagen.

Wie würde Ihr perfektes Arbeitsumfeld hinsichtlich der Vereinbarkeit aussehen?

Wie man an meinen Antworten – denke ich – sehen kann, kommt mein jetziges Arbeitsumfeld dem Optimum schon sehr nah. 🍀

KINDERFREIZEITTERMINE 2011

KINDERFREIZEITEN IN DER UNI Während Kinder sich jedes Jahr auf ihre Schulferien freuen, kann die Ferienplanung für die Eltern oft problematisch sein, immerhin gilt es 12 Wochen Schulferien zu organisieren. Um ihren Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern, bietet die Bergische Universität Wuppertal – seit 1996 als erste Hochschule Deutschlands – Ferienbetreuung für schulpflichtigen Kinder (6 bis ca.12 Jahre) an, zuverlässig drei Wochen in den Sommerferien und jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien, von 8.00 bis 12.30 Uhr, Beyenburg bis 13.00 Uhr.

OSTERN

18.04.–21.04.2011 Rund um die Uni | EUR 30,- *

SOMMER

25.07.–29.07.2011 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

01.08.–05.08.2011 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

29.08.–02.09.2011 Rund um die Uni | EUR 35,- *

HERBST

24.10.–28.10.2011 Rund um die Uni | EUR 35,- *
* *einschl. Frühstück in der Cafeteria der Mensa*
** *einschl. Fahrdienst nach Beyenburg*

STILL- UND WICKELRAUM Die Still- und Wickelräume befinden sich in den Gebäuden I 13.86 und U 08.01 sowie auf der **ASTA-Ebene** in Gebäude ME

78

Die Anmeldetermine werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht. Darüber hinaus können interessierte Eltern persönlich per Email informiert werden. Wenden Sie sich dazu bitte an das Gleichstellungsbüro:

Valerie Dettlefsen

Tel.: 439 23 08

E-Mail: gleichstellung@uni-wuppertal.de

Gabriele Hillebrand-Knopff

Tel.: 439 29 03

E-Mail: hillebrand@uni-wuppertal.de

Kinderfreizeit 2010 in Beyenburg



Dipl. Sportlehrer Henrik Andre



INFORMATION

GESCHICHTE GESTALTEN FORSCHEN – ENTDECKEN – VERMITTELN

Stadtspaziergänge und mehr ...

Das Projekt zur Frauen- und Geschlechtergeschichte führt Sie seit mehr als 15 Jahren fachkundig und unterhaltsam durch eine der bedeutendsten und interessantesten Regionen Deutschlands mit einer der ältesten Industriekulturen auf dem europäischen Kontinent wie der Textil-, Werkzeug- und Klingenindustrie. Erleben Sie in einer landschaftlich reizvollen Umgebung die spannende Geschichte im Wuppertal und dem Bergischen Land.

Mit GESCHICHTE GESTALTEN gelangen Sie zu entlegenen und ausgefallenen Orten, zu Fuß, mit der Schwebbahn oder anderen Verkehrsmitteln. Frühere Lebenswelten von Männern, Frauen und Kindern werden sichtbar vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen bis zur Gegenwart.

KONTAKT

Elke Brychta, Historikerin

Tel.: 0202 44 01 48

E-Mail: elke.brychta@geschichte-gestalten.de

Web: www.geschichte-gestalten.de

Individuell stellen wir Ihnen darüber hinaus für Semestereinführungsveranstaltungen, Tagungen und Seminare, auch fremdsprachlich, ein Angebot zusammen.

79

KORREKTUR

Anmerkung der Redaktion zur Ausgabe des Sommersemesters 2010:

Der Artikel »Helene Stöcker – Philosophin der Liebe aus dem Wuppertal« auf Seite 57 beginnt mit folgendem Gedicht, welches leider nicht mit abgedruckt wurde:

»Fahren möchte' ich in die Welt,
Fliegen auf zum Sternenzelt,
Leben möchte' ich, leben!«

Diesen Wunsch äußerte die 23-jährige Helene Stöcker (1869–1943) am Ende ihres Gedichts kurz vor dem Aufbruch nach Berlin. [...]

Wir bitten diesen Fehler zu entschuldigen.

Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:

<i>Hubertus Knopff</i>	<i>Seite 08, 25</i>
<i>Gabriele Hillebrand</i>	<i>Seite 11, 13, 27 oben, 28 unten, 67 oben</i>
<i>Heinrich Weid</i>	<i>Seite 27 unten</i>
<i>Arpad Dobriban</i>	<i>Seite 28 oben</i>
<i>Rafaela Nordhaus</i>	<i>Seite 67 unten</i>
<i>Jörg Lange</i>	<i>Seite 68, 69</i>
<i>Friederike von Heyden</i>	<i>Seite 76</i>
<i>Henrik Andre</i>	<i>Seite 78 links</i>
<i>Gabi Schulze</i>	<i>Seite 78 rechts</i>
<i>Gabriele Hillebrand</i>	<i>Titelbild</i>

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES SOMMERSEMESTERS 2011



*Ausgezeichnet mit dem TDC 56 –
Award for Typographic Excellence:
Die Sommersemester-Ausgabe 2009*