



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit
Ersch. eingest.**

Hochschule

urn:nbn:de:hbz:466:1-31296

Aktuelles aus der Hochschulpolitik

„Qualitätspakt“ auf Kosten der Frauen?

Seit mehreren Wochen wird in den Hochschulen über den „Qualitätspakt“ des Ministeriums mit den Hochschulen diskutiert, der sich für viele als Sparpaket ohne Qualitätssicherung entpuppt. Insgesamt sollen in Nordrhein-Westfalen innerhalb der nächsten 10 Jahre 2000 Stellen im Hochschulbereich abgebaut werden, davon 109 Stellen an der Universität Paderborn.

Bis zum Wintersemester diesen Jahres erwartet das Ministerium von den Hochschulen einen Strukturplan, in dem dargelegt werden soll, welche einzelnen Stellen zur Verfügung gestellt werden und mit welchen Forschungsschwerpunkten sich die einzelnen Hochschulen in Zukunft untereinander profilieren wollen. Profilbildung in Konkurrenz zu den einzelnen Hochschulen des Landes ist die Maxime.

Hierbei zeichnet sich ab, daß von den Hochschulen Zukunftsperspektiven im wesentlichen in den technisch-naturwissenschaftlichen und wirtschaftsorientierten Disziplinen und Studiengängen gesehen werden, während den geistes- und kulturwissenschaftlichen Fachrichtungen ein geringerer Stellenwert beigemessen wird.

Insbesondere Disziplinen, die noch sehr jung sind und die nicht im Mainstream der dominierenden Hauptströmung der Wissenschaft eingebunden sind, wie z.B. die Frauen- und Geschlechterforschung, können unter dieser Prioritätensetzung den Sparplänen als erste zum Opfer fallen. Damit würde aber ein frauenspezifisches Reformprogramm des Landes NRW gekappt, das zu vielen guten und international beachteten Ergebnissen geführt hat und für die Bundesrepublik wegweisend ist.

Aus frauenpolitischer Sicht ist es besonders prekär, daß gerade die geistes- und kulturwissenschaftlichen Fachrichtungen, in denen Frauen als Lehrende und Studierende stärker vertreten sind als in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, nach den Überle-

gungen und Plänen vieler Strukturkommissionen besonders stark von Kürzungen betroffen sein werden.

Dabei sprechen die Zahlen in NRW für sich. Der Anteil von Frauen beträgt nach eigenen Aussagen des Ministeriums im Jahr 1999 landesweit

- 44,3% bei den Studierenden,
- 29,1% bei den Promotionen,
- 13,8% bei den Habilitationen
- 10,2% bei den C 2-Professuren,
- 10,7% bei den C 3-Professuren,
- 6,2% bei den C 4-Professuren.

In absoluten Zahlen: Im Jahr 1997 standen 154 C 4-Professorinnen 2.516 Professoren gegenüber (Quelle: Landesamt für Statistik). Ein Frauenanteil von 44 % (derzeitiger Frauenanteil bei den Studierenden) würde bei Fortsetzung dieser Steigerungsrate – eine gleichbleibend intensive Anstrengung vorausgesetzt – bei den Professuren insgesamt im Jahre 2078, bei den C 4 Professuren im Jahr 2094 erreicht.

In den letzten 20 Jahren hat sich dieses Mißverhältnis zwischen dem steigenden Studentinnenanteil und den fast stagnierenden Anteilen an den Professuren kaum verändert. Damit steht NRW im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders schlecht dar (vgl. Metz-Göckel).

Die Erfahrungen der Vergangenheit und der Gegenwart zeigen zudem, daß die Hochschulen sich nicht wie vom Ministerium erwartet, aus eigener Initiative gleichstellungspolitische Ziele auf die Fahnen schreiben, sondern daß diese Zielsetzungen immer mit staatlichen Vorgaben verbunden waren und sind. Die Erfüllung des rechtlichen Gleichstellungsauftrags ist daher ohne staatliche Rahmenbedingungen und Zielvorgaben noch nicht denkbar.

Frauenförderung und damit das Insistieren auf einer aktiven Gleichstellungspolitik muß als ein wichtiges Kriterium im Qualitätspakt verankert sein. Ansonsten droht sich sowohl im Rahmen des Qualitätspakts als auch hin-

sichtlich des neuen Globalhaushalts und seinen Steuerungselementen ein Rückschritt in der Frauenpolitik und der Frauenförderung abzuzeichnen.

Auch an unserer Hochschule wird diese Entwicklung deutlich. Während wir in der Vergangenheit stolz die Errungenschaften in der Frauenförderung und in der Gleichstellungspolitik präsentierten und landesweit als vorbildhaft in diesem Bereich galten (4 Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung, zahlreiche Veranstaltungen und Seminare im Bereich Frauen- und Genderforschung in der Lehre, Modellversuche zum Thema Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Frauenprojektorlabor, etc.), fallen diese Bereiche jetzt direkt oder indirekt der Sparpolitik zum Opfer. So wird die Streichung bzw. Umwidmung zweier Frauenforschungsprofessuren aus dem Netzwerk Frauenforschung diskutiert, der erfolgreiche Ansatz im Bereich Frauen und Technik wird zur Zeit nicht weitergeführt und das Projektlabor für Studentinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaft wurde geschlossen.

Um im Rahmen des Qualitätspakts Rückschritte in der Frauenforschung und Gleichstellungspolitik an der Hochschule zu vermeiden, plädieren die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungskommission für folgende Rahmenbedingungen bzw. Zielvorgaben für die Hochschulen:

- Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Qualitätskriterium
- Erhalt und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung und Sicherung der Stellen aus dem Netzwerk Frauenforschung,
- Kompensationsregelungen für Stellenabsetzungen in Bereichen, in denen vermehrt Frauen sind,
- Paritätische Beteiligung von Frauen in strukturentscheidenden Gremien und Kommissionen.

Landesgleichstellungsgesetz NRW

Nach langen kontroversen Diskussionen über den Gesetzesentwurf zum Landesgleichstellungsgesetz fand am 20. August 1999 eine öffentliche Expertenanhörung zum novellierten Gesetzesentwurf statt. Dieser konkretisiert für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes einschließlich der Hochschulen des Landes NRW das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes. Die Grundelemente der Frauenförderung im öffentlichen Dienst, die das Landesgleichstellungsgesetz vorsieht, sind lange ausdiskutiert und weitgehend auch schon von der Rechtsprechung abgesehen:

- Quotierung bei Einstellung und Beförderung
- Stellenausschreibungen
- Beseitigung der Benachteiligung von Teilzeitarbeit oder Beurlaubungen aus familiären Gründen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Aufstiegsqualifizierung,
- Änderung der Beurteilungskriterien (Dienstalter)
- Frauenförderpläne mit Zielvorgaben
- Gleichstellungsfragen als Gegenstand von Fortbildungsmaßnahmen
- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung als Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion

Das Landesgleichstellungsgesetz nimmt diesen mittlerweile selbstverständlichen Kanon auf, bleibt dabei aber an entscheidenden Stellen vage und fällt z. T. hinter das Frauenförderkonzept des Landes von 1990 und die Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetz in den Hochschulen von 1994 zurück.

So wird z. B. die Erlaßregelung, alle befristeten Stellen des wissenschaftlichen Personals mindestens hochschulintern auszu-schreiben, nicht aufgenommen. Dies steht im eklatanten Widerspruch zur Forderung der Transparenz bei Auswahlverfahren des

wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zum Prinzip der Bestenauslese. Erst die öffentliche Ausschreibung dieser Stellen gibt Frauen (und Männern) die Chance, sich auf die Stelle bewerben zu können. Stellen in Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, von der Ausschreibung auszunehmen, bedeutet Frauen aus der aktiven Wahrnehmung ihrer beruflichen Chancen auszuschalten.

Positiv hervorzuheben ist die Stärkung der Funktion der Frauenbeauftragten z. B. durch das Widerspruchsrecht und ebenso die Verpflichtung zur Aufstellung von Frauenförderplänen mit konkreten Zielvorgaben.

Der Gesetzesentwurf ist im Frauenbüro C2.341 einsehbar oder im Internet abrufbar unter: <http://www.mfjfg.nrw.de/uthemen/titel.htm>

Kinderfreizeit an der Universität in den Herbstferien

In den Herbstferien wird in der Woche vom 11.10. bis 15.10.1999 ein Freizeitangebot für Schulkinder (6 bis 14 Jahre) für MitarbeiterInnen und StudentInnen unserer Hochschule von der Frauenbeauftragten angeboten. Der Urlaubsanspruch von Berufstätigen beträgt maximal sechs Wochen jährlich, während Schulkinder mit Schulferien, Elternsprechtagen etc. mindestens 14 Wochen frei haben. Viele MitarbeitInnen (vor allem aber immer noch die Frauen) stehen dann vor dem Problem eine geeignete Betreuungsmöglichkeit zu organisieren, die sowohl für die Kinder als auch für die Eltern optimal ist. Da es nach wie vor so gut wie keine Betreuungsangebote für Schulkinder außerhalb der regulären Schulzeit gibt, führt diese Diskrepanz häufig zu dem Balanceakt, eine sinnvolle Betreuung für die Kinder zu finden und gleichzeitig der Berufstätigkeit streßfrei nachkommen zu können. Um diese Problematik für Hochschulangehörige zu reduzieren bieten wir die Kinderfreizeit an der Hochschule an.

Ein weiteres Ziel dieses Projekts ist es, auch schon jüngere Kinder (nicht erst AbiturientInnen) mit der Hochschule bekannt zu machen und bei ihnen Interesse an der Wissenschaft zu wecken. Eine zentrale Motivation ist zudem, vor allem jungen Mädchen Spaß und Freude an technisch-naturwissenschaftlicher Tätigkeit zu vermitteln und ihre Neugierde und ihr Interesse für technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen zu wecken. Durch Erfahrungen im Umgang mit Experimenten und durch angeleitetes Experimentieren und Beobachten sollen sie Selbstvertrauen in das eigene naturwissenschaftlich-technische Verständnis und in die eigenen Fähigkeiten gewinnen.

So könnten diese Erfahrungen die Wahl bestimmter Vertiefungsfächer, die die Mädchen in dem Alter noch vor sich haben, positiv beeinflussen. Da diese Entscheidung das Spektrum möglicher Berufs- und Studienpläne begründet, kann sie für die späteren Zugangschancen zu den aussichtsreichen Berufsgruppen in dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich von wesentlicher Bedeutung sein. Hier hoffen wir, mit dem Ferienprogramm einen kleinen Baustein leisten zu können.

Das Betreuungsangebot beinhaltet sowohl Spiele zum Kennenlernen, den spielerischen Umgang mit Sinneswahrnehmungen, kreative Spiele in der Lernwerkstatt, als auch spezielle Angebote aus dem naturwissenschaftlichen-technischen Bereich wie z. B. „Die Reise durch die Welt des Internets“, „Wir spielen Lebensmitteldetektive“, „Forschen in unserer Experimentierwerkstatt“. Das Ferienprogramm ist ein Pilotprojekt, das bei positiver Resonanz zu einem regelmäßigen Angebot werden soll. In diesem Jahr werden wir daher zunächst mit zwei Gruppen mit jeweils 12 Kindern beginnen. Falls sich ein größerer Bedarf ergibt, wird das Angebot im folgenden Jahr mit vier bis fünf Gruppen weitergeführt.

Ansprechpartnerin: Irmgard Pilgrim, Frauenbeauftragte, Telefon: 05251/60-2064

Das Ende des Projektlabors

Ende Juni wurde Gewißheit, was viele an der Universität-Gesamthochschule Paderborn bereits seit Monaten befürchteten: Das Ende des Projektlabors für Studentinnen.

Schon Anfang des Jahres wurde das Projektlabor geschlossen, weil die Gelder von der Hochschule nicht mehr flossen und Ende Juni mußte der Raum geräumt werden. Das bedeutet das Ende des von der Hochschulleitung früher immer als Prestigeobjekt stolz in der Öffentlichkeit präsentierten Projektes.

Als eine der ersten deutschen Hochschulen entwickelte die Universität-Gesamthochschule Paderborn im Rahmen des Modellversuchs *Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern* Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen für diese Fächer und zur Verbesserung der Studienbedingungen für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Im Mittelpunkt dieses 1991 begonnenen Modellversuchs standen der Übergang in die Hochschule und die hochschulinterne praktische Ausbildung. Mit dem Projektlabor für Studentinnen wurde die erste monoedukative Einrichtung für Ingenieurstudentinnen an einer deutschen Hochschule geschaffen. Nach dem Auslaufen des Modellversuchs 1994 blieb das Projektlabor als Angebot der Hochschule weiterhin bestehen. Das Projektlabor ermöglichte in rein weiblicher Umgebung die Entwicklung eigenständiger kreativer technischer Arbeit und gewährleistete durch Kurse und Arbeitsgemeinschaften eine kontinuierliche Unterstützung der Studentinnen im Studienverlauf. Zum Angebot gehörten die betreuten ganztägigen Öffnungszeiten, fächerübergreifende Kurse, die Infoweche für Studienanfängerinnen, eine Probeuni für Schülerinnen und die Öffentlichkeitsarbeit

auf Messen wie beispielsweise der Top und der CeBIT.

Mit seiner Arbeit hatte sich das Projektlabor zu einem Kristallisationspunkt für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an der Paderborner Hochschule und in der Region entwickelt. Es trug zur Vernetzung von Schülerinnen, Studentinnen, berufstätigen Frauen und Wiedereinsteigerinnen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen bei.

Im letzten Jahr wurde dann vermehrt von den beteiligten Fachbereichen Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik Kritik an dem Konzept des Projektlabors geäußert, dieses müsse überarbeitet werden. Die Fachbereiche wollten neue Konzepte erarbeiten, eine Weiterführung des Projektlabors wurde aber immer wieder angestrebt.

Mitte Mai erreichte die Frauen des Projektlabors dann der Anruf, daß die Gelder nicht mehr fließen werden. Das Rektorat habe kein Geld, um weiterhin die laufenden Kosten zu tragen und die Fachbereiche Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik würden diese nicht übernehmen. So mußte das Projektlabor geschlossen werden.

Nun stellt sich also die Frage, ob an der Universität-Gesamthochschule Paderborn kein Bedarf mehr an der Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gesehen wird. Es bleibt zu hoffen, daß die im letzten Jahr im Rahmen der Schließung des Projektlabors in der Hochschule geführten Gespräche zu neuen Konzepten nicht im Sande verlaufen, sondern zu neuen, ausreichend finanzierten Projekten führen werden.

Workshop

Soziale Konstruktion von Technik und Geschlecht

Vom 18.-19. Mai fand an der Universität-Gesamthochschule Paderborn ein Workshop zum Thema *Soziale Konstruktion von Technik und Geschlecht – Fragestellungen, Methoden und Perspektiven einer Geschlechterforschung in den Technikwissenschaften* statt. Anlaß des Workshops war der Abschluß des in Kooperation mit der Technischen Universität Ilmenau durchgeführten Bund-Länder-Modellversuchs Praxiskontakte von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Im Mittelpunkt dieses Modellversuchs stand die Frage, welche Mechanismen bisher einer erfolgreichen, langfristigen, technikwissenschaftlichen Erwerbstätigkeit junger Frauen entgegenwirken und welchen Beitrag eine systematische Zusammenarbeit von Hochschule und Industrie zur Erschließung neuer Potentiale leisten kann. Angesprochene Fächer waren Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau.

Neben der Untersuchung von Industriepraktika, Studien-, Diplomarbeiten und des Berufseinstiegs wurden konkrete Angebote wie interdisziplinäre praxisbezogene Projektgruppen und fächerübergreifende Kurse zu den Themen Betriebswirtschaft, Teamarbeit und Präsentation erprobt. Aufbauend auf den Erfahrungen des Paderborner Modellversuchs *Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern* wurde ein besonderes Gewicht auf die Chancen und Möglichkeiten monoedukativer Lehrangebote für Studentinnen gelegt.

Studentinnen im Hauptstudium bzw. Postgraduierte sind gerade in den Technikwissenschaften stark eingebunden in langfristige Forschungs- und Entwicklungskooperationen der Lehrstühle mit zum Teil mehreren Industriebetrieben. Studentinnen im Fachpraktikum bzw. im Praxissemester werden von den Unternehmen gezielt eingesetzt, um Einsatzmöglichkeiten neuer

Technologien und veränderte Organisationsstrukturen anzudenken und explorativ zu prüfen. Sie sind daher an Technologieentwicklung und -transfer unmittelbar beteiligt. Für die Technologieentwicklung, deren industrielle Anwendung und die Vermittlung im Studium gewinnt die Kategorie Geschlecht insgesamt zunehmend an Bedeutung. Auftretende Fragen umfassen eine möglicherweise spezifisch „weibliche Technik“ und deren Innovationspotential sowie die Berücksichtigung neuer Anforderungen einer kundenorientierten Produktentwicklung, die veränderten Erwerbsbiographien und einer stärkeren Technisierung produktionsferner Bereiche Rechnung trägt. Hinzu kommen Konsequenzen und Hintergründe positiver Erfahrungen mit monoedukativen Studiengängen und Studienelementen im Hinblick auf die Hochschulentwicklung und die bislang marginale Rolle von Frauen in der Technik. Angesprochene Disziplinen sind daher die Technikwissenschaften selbst ebenso wie die Gesellschaftswissenschaften, beide in ihrer gesamten Bandbreite von der Theoriebildung bis hin zur konkreten Anwendung und dem Einsatz qualitativer und quantitativer Empirie. Ziel des Workshops war es, Vertreterinnen der unterschiedlichen Wissenschaften mit interdisziplinären Bezügen zusammenzuführen, ihre Arbeiten wechselseitig nutzbar zu machen und einen aktuellen Überblick über den sich neu entwickelnden Bereich Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften zu geben.

Zu Beginn des Workshops berichtete Dr. **Martina Möller** (Uni-GH Paderborn) in ihrem Beitrag *Es fällt nicht auf, daß man Frau ist, es wird überhaupt nicht beachtet* über die Ergebnisse des Modellversuchs Praxiskontakte von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Einen Abstract dieses Berichtes finden Sie auf der Seite 16 dieser Ausgabe der **AVANTI**.

Anschließend referierte **Prof. Dr. Ulrike Teubner** (Fachhochschule Darmstadt) über *Technik und Geschlecht – Optionen eines konstruktivistischen Wissenschaftsprogramms*. Lange Zeit sah es so aus, als seien Ansätze zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung überwiegend auf die Sozial- und Kulturwissenschaften begrenzt. In der Bundesrepublik Deutschland führte die Thematik Technik und Geschlecht ein Randdasein im Spektrum der Fragestellung zur Konzeptualisierung und Bedeutung der Kategorie Geschlecht für die Wissenschaften.

Die zunehmende Rezeption und Verbreitung sogenannter konstruktivistischer Ansätze erweitert die analytische und Fachperspektive um den Zusammenhang von Technik und Geschlecht erheblich. Während die Berufstätigkeit von Frauen und deren Lebenswelt zunächst nur unter dem Blickwinkel von Anwenderinnen und Nutzerinnen thematisiert und zum Beispiel untersucht wurde, wie Frauen von technologisch-arbeitsorganisatorischen Innovationen betroffen sind, stellt sich nun z. B. die Frage, ob und inwieweit bestimmte Leitbilder und damit auch Geschlechterkonstrukte den Prozeß der Technikgenese mitbestimmen. In ihrem Vortrag thematisierte Prof. Dr. Ulrike Teubner die Bedeutung der Symbolisierung von Geschlecht als Inhaltskategorie für Prozesse der Geschlechtersegregation, bezog dies auf den Bereich Technik und fragte nach den Optionen eines konstruktivistischen Wissenschaftsprogramms für den Zusammenhang von Technik und Geschlecht.

In ihrem Vortrag *Biographisches Handeln junger Frauen zwischen Ansprüchen und institutionellen Mustern* wies **Prof. Dr. Doris Lemmermöhle** (Universität Göttingen) darauf hin, daß geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Übergang von der Schule in die Ausbildung sich nicht mit den traditionellen Defizitmethoden von der mangelnden Qualifikation, der unzureichenden oder anderen Berufsmotivation oder der nur kurzfristigen Verfügbarkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklären lassen. Die Kategorie Geschlecht er-

weist sich weiterhin als Konstante gegenüber dem „Gleichmacher“ Qualifikation. In ihrem Vortrag beschäftigte sich die Referentin anhand des biographischen Handelns junger Frauen in männlich dominierten Berufen mit den Fragen danach,

- wie Positionszuweisungen nach Geschlecht erfolgen, wenn formale Zugangsbeschränkungen aufgehoben und Qualifikationen nicht mehr entscheidende Kriterien sind,
- welche institutionellen Mechanismen, aber auch welche Interpretationen gesellschaftlicher Realität und welche Verhaltensweisen der Subjekte im Prozeß der Berufsfindung und der Übergänge in das Beschäftigungssystem wirksam werden,
- wie in diesen Prozessen Geschlechterdifferenz hergestellt, verändert und neu formuliert wird.

Der erste Tag wurde beendet mit dem Vortrag *Situation und Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen* von **Ute Tischer**, Referentin im Referat für Frauenbelange bei der Bundesanstalt für Arbeit (Nürnberg). Zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation berichtete sie, daß der Anteil der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften im Wintersemester 1997/98 nur 18 % betrug. Dabei hat der Frauenanteil in den alten Bundesländern zugenommen, während er in den neuen Bundesländern zurückgegangen ist.

Negativ zu vermerken ist, daß Universitätsabsolventinnen in den Ingenieurwissenschaften stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Absolventen (1995: Frauen 10,6 %, Männer 5,5 %) Nicht ganz so gravierend, aber im Vergleich zu Männern ebenfalls ungünstiger, ist die Situation der Fachhochschulabsolventinnen (Arbeitslosenquote 1995: Frauen 6,5 %, Männer 4,2 %) Bei der beruflichen Einmündung wird die inadäquate Beschäftigung zum Problem, und zwar vor allem bei Frauen. Nach einer Studie der Technischen Universität Berlin waren 1995 über ein Viertel der Akademikerinnen im Westen und über ein Drittel derer im Osten unterwertig beschäftigt. Chancen für Ingenieurin-

nen sah die Referentin durch den wachsenden Bedarf an IngenieurInnen und durch die veränderten Anforderungen, die an IngenieurInnen gestellt werden.

Zu Beginn des zweiten Tages ging **Dr.-Ing. Kira Stein**, selbständige Maschinenbauingenieurin (Darmstadt), in ihrem Vortrag *Technikkompetenz und Geschlecht im beruflichen Alltag von IngenieurInnen* der Frage nach, was Geschlechter-/Frauenforschung für den Alltag der Ingenieurinnen in der Industrie leisten kann. Veränderungsmöglichkeiten durch Geschlechter-/Frauenforschung gibt es auf zwei Ebenen:

- Gesellschaftliche Ebene: Erhöhung des Frauenanteils und dadurch Veränderung der Inhalte und des Einsatzes von Technik
- Betriebliche Ebene: Über Bewußtseinsbildung und Verschiebung von Machtverhältnissen z. B. durch gesetzliche Vorgaben

Dabei dürfen Frauen von der Forschung nicht als reine Forschungsobjekte gesehen werden, sondern es besteht die Chance, sie als Forschungsobjekte zu beteiligen. Frauen sollten nicht als Betroffene (Opfer) der Technik gesehen oder Ingenieurinnen als Exotinnen bewundert, sondern die strukturellen Benachteiligungen aufgezeigt werden. Die Stärken der Ingenieurinnen für die neuen Qualifikationsprofile und als feministische Technikgestalterinnen müssen hervorgehoben werden. Dies führt zu einer Erweiterung des männlichen Technikbegriffs.

Beendet wurde der Workshop mit zwei Vorträgen von **Dr.-Ing. Heidi Schelhowe** (Humboldt-Universität zu Berlin), die zunächst über den Projektbereich *Information* der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“ (*ifu*) während der Expo 2000 informierte. Der Schwerpunkt dieses Projektbereichs liegt auf Information als sozialer Ressource und der Veränderung mit dem und durch das Internet. Dabei werden technologische Fragestellungen in Verbindung mit sozialen und geisteswissenschaftlichen Anliegen bearbeitet.

In ihrem zweiten Vortrag zum Thema *Information als Techno-Wissenschaft? Zur Konstruktion und Dekonstruktion des Technologiebegriffs*

berichtete Schelhowe, daß die Entstehungsgeschichte des Computers einerseits auf eine Ingenieurleistung, andererseits auf die Mathematikgeschichte verweist. Gleichzeitig markiert der Computer aber auch den Beginn einer Entwicklung, in der der Charakter von „Technologie“ sich grundlegend ändert. Computertechnologie und Informatik spielen bei den gegenwärtigen Veränderungen, für die der Begriff „Informationsgesellschaft“ steht, eine zentrale Rolle. Wesentliche Pfeiler, auf denen das Geschlechterverhältnis der Moderne ruhte, geraten durch diese Veränderungen ins Wanken. In der Informatik selbst drückt sich dies im veränderten Paradigma vom Computer als Medium und im Nachdenken über eine „Interaktionstheorie“ als Basis der Informatik aus. Dennoch (oder gerade deshalb?) scheint sich ein immer engerer Zusammenhang von Technik und Männlichkeit auszubilden.

**Kongreß Kongruenzen Divergenzen
Perspektiven der Frauenförderung in der
Hochschulentwicklung
03. und 04.12.99, TU Braunschweig**

Vor mehr als zehn Jahren begann die Institutionalisierung von Frauenförderung an Hochschulen: 1989 nahmen Frauenbüros und Frauenbeauftragte in Niedersachsen ihre Arbeit auf. Seither wurden Gesetze und Richtlinien erlassen, spezifische Förderprogramme aufgelegt und Frauenförderpläne verabschiedet. Neuerdings etablieren sich Studienangebote für Frauen und Studiengänge für Frauen- und Geschlechterstudien.

Der Kongreß gibt Interessierten innerhalb und außerhalb der Hochschulen Gelegenheit, sich mit dem Stand der Frauenförderung auseinanderzusetzen und über zukünftige Entwicklungen unter veränderten Hochschulstrukturen zu beraten.

Information und Kontakt:
Frauenbüro der TU Braunschweig,
Pockelstraße 11, 38106 Braunschweig
Tel.: 0531/3914548, Fax: 0531/3918171
<http://www.tu-bs.de>

„Es fällt nicht auf, daß man eine Frau ist, es wird gar nicht beachtet“

Abstract: Martina Möller, Heike Schreiber, Lindy Ziebell

Die zunehmende Technisierung aller Lebensbereiche, die damit notwendig verbundene Entwicklung neuer technologischer Produkte und die arbeitswissenschaftliche Erkenntnis, daß durch eine Diversifizierung von Arbeitskräften eine Optimierung des Arbeitsprozesses erreicht werden kann, begründen ein wachsendes Interesse an der Beteiligung von Frauen bei der Technologieentwicklung und -anwendung.

Statistisch faßbare Unterschiede zwischen Ingenieurstudentinnen und -studenten in der schulischen Vorbildung, Interessenlage und Motivation reichen nicht aus, um den geringeren Hochschulzugang, höheren Studienabbruch und die marginalisierte berufliche Entwicklung junger Ingenieurinnen zu erklären. Auf der Grundlage ständig neu konstruierter Geschlechterstereotypen erfolgen Kompetenzabsprachen und -zuweisungen, die im Lern- und Arbeitsprozeß wirksam werden, und Verhaltensunsicherheiten tendenziell bei Männern und Fremdheitsgefühle tendenziell bei Frauen auslösen. Eine vordergründige Lösung besteht in der Einforderung von Gleichheit verbunden mit dem Verlust an Individualität.

Zentral gegen ein ingenieurwissenschaftliches Studium sprechen aus der Perspektive technisch interessierter junger Frauen die von ihnen unterstellte speziell fehlende Vereinbarkeit einer einschlägigen Erwerbstätigkeit mit ihrer sonstigen Lebensplanung und eine erwartete geschlechtsbedingte Benachteiligung im Hinblick auf berufliche Entwicklungschancen. Gestützt wird dies durch Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, das konjunktur-unabhängig für Ingenieurinnen gegenüber Ingenieuren und Hochschulabsolventinnen

allgemein eine doppelt so hohe Arbeitslosenquote ausweist.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen des Modellversuchs Industriepraktika im Hinblick auf ihre motivierende, handlungs- und berufsfeldorientierende Funktion untersucht und Curricula für neue Lehrangebote entwickelt und erprobt. Zentrales Ergebnis ist, daß die vordergründig problemlose Suche nach einem Praktikumsplatz, die hohe fachliche Bestätigung und die eher besonders gute Einbindung der Studentinnen in die Praktikumsbetriebe einhergeht mit erheblichen Zugeständnissen der Studentinnen an Dauer, Inhalt und Ort des Praktikums und der Tatsache, daß nur 39% der Studentinnen gegenüber 60% der Studenten das jeweilige Unternehmen als potentiellen Arbeitgeber sehen. Auftretende Schwierigkeiten bei der sozialen Integration in ein Unternehmen, die von den Studentinnen auf den Praktikantinnenstatus zurückgeführt werden, erwiesen sich in Interviews mit Berufseinsteigerinnen als strukturell in Geschlechterkonstrukten verankert.

Unternehmen nutzen Praktika zunehmend zum Outsourcing und zur Personalrequirierung. Hieraus ergeben sich Zielkonflikte zur Vermittlung von Berufsfeldorientierung und Teamfähigkeit. Erforderlich ist eine Einbindung der Praktika in das Studium durch begleitende Reflexionsangebote und eine Qualitätssicherung z.B. durch eine fachbereichsübergreifende Koordinierungsstelle. Gemeinsame Weiterbildungsangebote für Absolventinnen und Studentinnen schaffen Raum für eine bewußte Auseinandersetzung mit der Perspektive als Frau im Ingenieurberuf. Teamfähigkeit wird neben dem Erwerb von Fachwissen, Projektmanagement, Präsen-

tationskompetenz und Praxisnähe als zentrale berufsqualifizierende Schlüsselqualifikation gesehen und hat als Lernziel von Projektgruppen eine herausragende Bedeutung, die Realisierung bleibt in der Regel dem Zufall überlassen. Mit der Durchführung der Projektgruppe „Netzbasierende Informationssysteme für ingenieurwissenschaftliche Anwendungen“ in Kooperation mit einem führenden Industrieunternehmen wurde beispielhaft die Erarbeitung von thematischen Grundlagen und Methoden zu Beginn der Blockveranstaltung und deren kontinuierliche Berücksichtigung durch Supervision und Feedback erprobt. Die Durchführung als monoedukative Veranstaltung nur für Studentinnen erwies sich als sehr gute Voraussetzung zum Experimentieren mit unterschiedlichen Arbeits- und Kommunikationsstilen bei gleichzeitiger Offenheit für eine kritische Auseinandersetzung im Sinne einer Erweiterung des Verhaltens- und Kommunikationsspektrums der einzelnen Studentinnen.

.....

Akademisches Abenteuer für 900 Studentinnen aus der ganzen Welt Ausschreibung der Studienplätze für die Internationale Frauenuniversität

Der Countdown für die weltweite Vergabe der 900 Studienplätze an der Internationalen Frauenuniversität (ifu) während der EXPO 2000 läuft. In Hannover wird vom 15. Juli bis zum 15. Oktober 2000 für 100 Tage ein innovatives, bislang einmaliges Hochschulprojekt starten. International renommierte Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Praktikerinnen aus allen Teilen der Welt werden als Lehrende beteiligt sein. Ab sofort können sich Frauen um einen Studienplatz in einem der sechs interdisziplinären Projekte – ARBEIT, INFORMATION, KÖRPER, MIGRATION, STADT und WAS-

SER – bewerben. Pro Bereich werden 150 Studentinnen zugelassen. Voraussetzung für die Teilnahme sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, sehr gute Englischkenntnisse (TOEFL-Test) und ein Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung in der wissenschaftlichen oder beruflichen Biographie.

Die 900 Studienplätze der ifu werden nach einem bestimmten Schlüssel vergeben: ein Drittel ist für Bewerberinnen aus den sogenannten Entwicklungsländern vorgesehen, nicht mehr als ein Drittel der Studentinnen soll aus Deutschland kommen. Die restlichen Studienplätze stehen für Studentinnen aus den übrigen Teilen der Welt zur Verfügung, wobei ein besonderes Augenmerk auf Mittel- und Osteuropa und den GUS-Staaten liegt. Die ifu-Initiatorinnen haben sich zum Ziel gesetzt, 40 Prozent der Studentinnen durch Stipendien zu fördern.

Zentraler Standort der Internationalen Frauenuniversität ist die Universität Hannover, weitere Standorte sind die Universität Hamburg und die Universität-Gesamthochschule Kassel; außerdem beteiligen sich die Universität Bremen, die Fachhochschule Nordostniedersachsen und die Technische Universität Clausthal-Zellerfeld.

Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim:

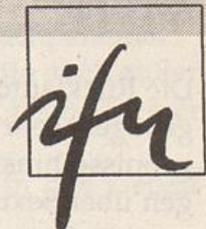
Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD)

Ref. 220 (ifu)

Postfach 20 04 04

53134 Bonn

e-mail: ifu@daad.de



INTERNATIONALE
FRAUENUNIVERSITÄT GmbH

Umfrage zur Sexuellen Belästigung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn

Im Sommersemester 1998 führte die Gleichstellungsreferentin des AStA der Universität-Gesamthochschule Paderborn in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten eine Befragung der Studentinnen zum Thema Sexuelle Belästigung an der Hochschule durch.

Ziel der Befragung war es, Ergebnisse über die Häufigkeit und Arten von Sexueller Belästigung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn sowie über die Orte, an denen diese an der Hochschule stattfindet, und über die Täter, zu erhalten. Weiterhin sollten Aussagen zum Sicherheitsgefühl der Studentinnen an der Hochschule und Verbesserungsvorschläge zur Sicherheit gewonnen werden. Vergleichbare Umfragen wurden bereits an anderen Hochschulen, z. B. an der FU Berlin und der Universität Bielefeld, durchgeführt.

Mit der Immatrikulationsbescheinigung für das Sommersemester 1998 wurde allen Studentinnen ein Fragebogen zu der Thematik zugeschickt.

Einige der Ergebnisse der Umfrage werden hier dargestellt. Für Interessierte sind alle Ergebnisse im AStA-Hauptbüro oder im Frauenbüro (C 2.341 oder C 2.242) einsehbar.

Rücklauf

Die Rücklaufquote war mit 3,6 % (165 Fragebögen) sehr gering. Demnach sind die Ergebnisse hinsichtlich quantitativer Aussagen über Sexuelle Belästigung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn nicht verwertbar. Trotzdem zeigen sie, daß hinsichtlich der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls von Frauen noch einiges verbessert werden kann.

Belästigungsgefahr

Auf die Frage „Wie hoch schätzt Du die Gefahr ein, an der Uni-GH Paderborn sexuell belästigt zu werden?“ gaben die meisten Frauen an, daß sie eine geringe Belästigungsgefahr sehen. (Abbildung 1)

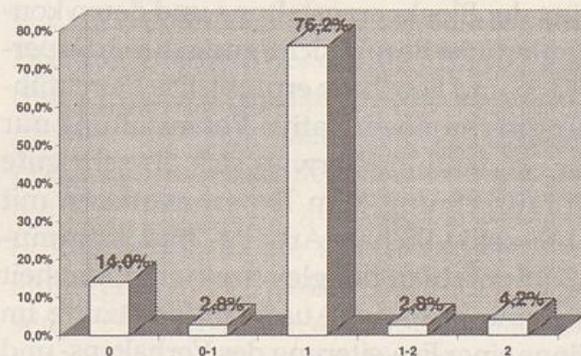


Abbildung 1:

Gefahr, an der Uni-GH Paderborn sexuell belästigt zu werden
(0=keine Belästigungsgefahr/1=geringe Belästigungsgefahr/2=hohe Belästigungsgefahr)

Auf die Frage „Bist Du schon einmal an der Uni-GH belästigt worden?“ gaben 27,3 % der Studentinnen an, schon einmal oder mehrmals belästigt worden zu sein. Dabei war die Bandbreite der erlebten Belästigungen sehr groß. Sie reichte von „taxierenden Blicken“, „anzüglichen Bemerkungen“ über Aufdringlichkeiten wie z. B. ungewollte Umarmungen bis hin zu Verfolgungen und Auflauern auf dem Uni-Gelände oder dem Weg nach Hause.

Täter

Auf die Frage „Von wem wurdest Du belästigt?“ wurden überwiegend Studenten genannt, am zweithäufigsten waren die Täter den Frauen unbekannt. (Abbildung 2)

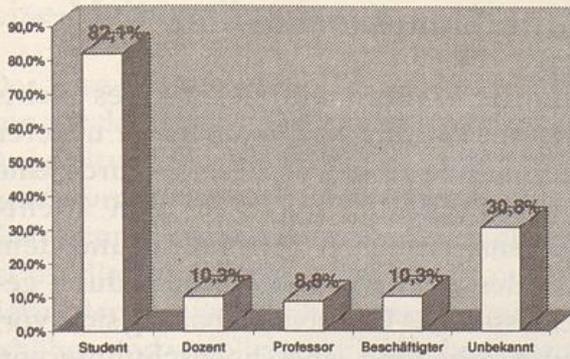


Abbildung 2:
Antworten auf die Frage „Von wem wurdest Du belästigt.“

Ort der Belästigung

Die überwiegende Anzahl der Befragten nannte als Ort der erlebten Belästigung Hochschulgebäude/Mensa/Cafete, aber auch alle anderen Antwortkategorien wurden relativ häufig genannt. Erstaunlich hoch war dabei auch der Anteil von Belästigungen bei der Betreuung von Arbeiten. (Abbildung 3)

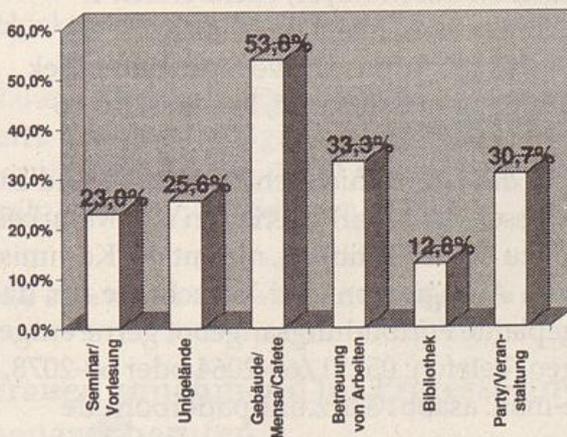


Abbildung 3:
Ort der Belästigung

Sicherheitsgefühl

Die Angst, Opfer einer Belästigung zu werden, ist bei vielen Studentinnen vorhanden. Viele meiden deshalb zu bestimmten Tageszeiten die Hochschule oder Teilbereiche der Hochschule.

Während tagsüber fast niemand der Befragten bestimmte Orte der Hochschule meidet, werden am Wochenende von 20,3 % und abends sogar von 53,8 % der Befragten beispielsweise nachfolgend genannte Orte der Hochschule gemieden:

- Parkplätze
- Unbeleuchtete Stellen
- Flure, vor allem im E- und P-Gebäude
- Peter-Hille-Weg
- Bibliothek
- Innenhof
- Treppenhäuser

Verbesserung der Bedingungen

Zur Verbesserung der Situation wurden von vielen Frauen Vorschläge geäußert. Beispiele hierfür sind:

- Aufklärungs- bzw. Informationsseminare der Frauenbeauftragten der einzelnen Fachbereiche
- Informationen, an wen man sich wenden kann
- Frauenparkplätze
- Bessere Beleuchtung auf dem Hochschulgelände und in den Gebäuden
- Bewegungsmelder, die das Licht einschalten
- Sicherheitsrundgänge des Wachpersonals, weibliches Wachpersonal
- Body-Check Alarm Geräte auch außerhalb der Bibliothek, z. B. beim Pförtner, erhältlich
- Notrufsäulen/Telefone in den Gebäuden
- Hauptausgang (zum Innenhof) auch nach Bibliotheksende geöffnet halten, damit man/frau nicht um die halbe Uni muß, um zum Fahrrad zu gelangen

- Begleitschutz zum Auto/zum Bus nach Parties
- Kurse für Männer
- Wendo-Kurse für das Uni-Sportprogramm
- Im Wintersemester nicht so viele Seminare auf die Abendstunden legen, bzw. nicht in abgelegene Gebäudeteile
- Belästiger sollten exmatrikuliert bzw. es sollte ihnen gekündigt werden

Aber in den letzten Jahren haben sich an der Hochschule einige Dinge auch schon konkret verbessert. So gibt es in einigen Fluren jetzt Bewegungsmelder und die Anforderung eines Begleitschutzes ist möglich. Studentinnen, die im Dunkel nicht allein über den Parkplatz oder zur Bushaltestelle gehen wollen, können sich beim Pförtner melden, dann geht eine Sicherheitskraft mit.

Fazit:

Auch wenn aufgrund der geringen Rücklaufquote sicherlich keine quantitative Aussagen über Sexuelle Belästigung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn gemacht werden können, hat die Umfrage trotzdem verwertbare Ergebnisse zur Verbesserung der Sicherheit an der Hochschule geliefert. Weiterhin positiv war, daß die Umfrage dazu geführt hat, daß in Gremien wie Senat und Studierendenparlament über die Thematik diskutiert wurde. Damit wird (hoffentlich) das Thema in der Hochschule präsenter – und das war auch eine Intention der Befragung.

Literatur zum Thema:

Hadumod Bußmann/Katrin Lange (Hrsg.): *Peinlich berührt - Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive 1996.

Monika Gerstendörfer: *Sine laude! Sexismus an der Hochschule*. Metzingen: Glühwurm-Team 1994.

Fortbildungskommission

Um die Weiterqualifizierung des nicht-wissenschaftlichen Personals an unserer Hochschule zu gewährleisten, wurde eine Dienstvereinbarung mit dem nicht-wissenschaftlichen Personalrat und dem Kanzler zur Fort- und Weiterbildung geschlossen. Die Dienstvereinbarung sieht vor, zur Erarbeitung eines hochschulinternen Fortbildungsangebotes eine Fortbildungskommission zu bilden, die sich am 16.04.1999 konstituiert hat. Das Angebot soll durch die Verbindung von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung sowohl den Bildungsinteressen des Personals, als auch den Ansprüchen der Hochschule gerecht werden und Kenntnisse vermitteln, die den sich immer schneller wandelnden technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen der Zeit entsprechen.

Mitglieder der Kommission sind:

Birgit Farr, PC² (Sprecherin)
 Irmgard Pilgrim, Senatsfrauenbeauftragte
 Michael Hellmich, Personalrat
 Dagmar Borkowski, Dezernat 4
 Carmen Buschmeyer, Fachbereich 17
 Thomas Mitschke, Dezernat 2
 Christiane Franz, Universitätsbibliothek
 Angelika Wesselbaum, Fachbereich 16

Um die unterschiedlichen Belange und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen, nimmt die Kommission Anregungen und Vorschläge für das geplante Fortbildungsangebot gerne entgegen. Telefon: 05251/60-2064 oder 60-2078, e-mail: asabb1@hrz.uni-paderborn.de



Lise-Meitner-Programm

Das Lise-Meitner-Programm wurde 1991 von der damaligen Wissenschaftsministerin Anke Brunn im Rahmen des Hochschulsonderprogramms ins Leben gerufen.

Zielsetzung des landeseigenen Stipendiums ist es, die Habilitation von Frauen zu fördern, den Professorinnenanteil damit zu erhöhen und weibliche Vorbilder besonders in den Fächern zu schaffen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Für interessierte Wissenschaftlerinnen bedeutet dies finanzielle Hilfe während ihrer Habilitation in Höhe von bis zu 3.500 DM monatlich. Hinzu kommen Kinderbetreuungszuschüsse sowie Sach- und Reisekostenerstattung. Voraussetzung für das Stipendium sind Promotion, Forschungstätigkeit und ein Habilitationsprojekt mit hoher wissenschaftlicher Qualifikation. Auch nach Ablauf des Hochschulsonderprogramms III soll das Lise-Meitner-Programm weitergeführt werden, während die Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen im Dezember 1999 auslaufen. Anträge für das Stipendium können bis zum 31. August 1999 über den jeweiligen Fachbereich der Hochschule an das Wissenschaftsministerium geschickt werden.

Nähere Auskünfte über die Modalitäten erteilt Irmgard Pilgrim, Senatsfrauenbeauftragte, Telefon: 05251/60-2064, e-mail: apilg1@hrz.uni-paderborn.de

Frauen zunehmend ins ProfessorInnenamt berufen

Nordrhein-Westfalens Bildungsministerin Gabriele Behler hat die jüngsten Berufungsverfahren für Professuren des Landes ausgewertet. Ergebnis: 1998 wurden 71 Frauen zu Professorinnen ernannt (3,61 Prozent der Bewerberinnen) – aber 325 Männer (2,57 Prozent der Bewerber). „Dennoch ein Plus

für die Frauen: Die Tendenz, daß im Verhältnis immer mehr Frauen Spitzenpositionen in Forschung und Lehre einnehmen, setzt sich in NRW nun schon seit Jahren fort. Die Aufmerksamkeit der Hochschulen für qualifizierte Wissenschaftlerinnen scheint gestiegen zu sein,“ so Behler.

Die Zahlen im einzelnen:

- 14.620 Bewerbungen im Kalenderjahr 1998 insgesamt deuten im Vergleich zu 14.599 Bewerbungen 1997 auf weiterhin rege Nachfrage nach Professuren in NRW hin. 1998 hatten sich 1.965 Frauen auf freie Positionen beworben und 12.655 Männer.
- Der Anteil der Frauen an den Berufungen im Jahr 1998 lag mit 17,93 Prozent geringfügig höher als 1997 (16,98 Prozent).

„Natürlich ist die Situation noch lange nicht zufriedenstellend“, so Behler. Doch sei die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung seit vielen Jahren ein Schwerpunkt nordrhein-westfälischer Hochschulpolitik. Um Männerdomänen im Wissenschaftsbereich aufzubrechen, müsse viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, nicht nur in der Hochschule, sondern bereits in der Schule. Es gelte, Vorurteile abzubauen – in Männer- und Frauenköpfen gleichermaßen.