

Interaktion von Mensch und  
Technik in großer Schönheit  
und höchster Präzision:  
Die Akrobat/innen jonglieren  
mit mikrocontroller-gesteuerten  
Keulen, die farbige Lichter  
aussenden



# Mädchen in Deutschland

**Barrikaden auf dem Weg zu Technik  
und Naturwissenschaften**

## **Komm Mach MINT!**

Frauen in technische  
Berufe! Deutsche  
Wirtschaft unterzeichnet  
Pakt mit dem BMBF

## **Gutes Mentoring**

Arbeitsgemeinschaft  
„Qualitätsmanagement im  
Mentoring“ verabschiedet  
operationalisierten  
Kriterienkatalog

## **Frauen als Modernisierungsreserve**

„Alphamädchen“ unpolitische  
Werkzeuge neoliberaler  
Kräfte?





## Impressum

Herausgeber

**Ada-Lovelace-Mentoring e. V.**

Obere Römerhofstraße 82

61381 Friedrichsdorf

Telefon +49 (0) 6172.285413 · mobil 0179.3981518

info@ada-mentoring.de

www.ada-mentoring.de

Vorstand

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

Redaktion

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

Layout

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

Titelseite: amaze, Köln

Titelfoto: Wolfgang Gollub

Druck

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

ISSN 1860-0522

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

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

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

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

Editorial .....3

## Mentoring

Gutes Mentoring – Was muss ein Mentoring-Programm für Frauen leisten? .....4  
Eument-net Qualitätskriterien für Mentoring-Programme .....5  
Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management .....6

## Gender Mainstreaming

Mädchen in Deutschland – Barrikaden auf dem Weg zu Technik und Naturwissenschaften .....9  
Komm Mach MINT! – Mehr Frauen in technische Berufe! – Deutsche Wirtschaft unterzeichnet Pakt mit dem BMBF .....16  
TasteMINT – Innovatives Potenzial-Assessment-Verfahren .....17  
Frauen lernen anders – Gruppenarbeit für Automotive- und Maschinenbau-Studentinnen an der FH Südwestfalen .....18  
„Frauen auf Draht“ beim Einstieg in das Technikstudium – Grundpraktikum für Frauen an der FH Düsseldorf .....19  
Women Shaping Science – Frauen gestalten Wissenschaft – Jahreskonferenz der European Platform of Women Scientists EPWS .....19  
Gender in China – Marie Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum .....20  
„E<sup>2</sup>xzellenz“ an der Hochschule Furtwangen – Neues Blended-Learning-Angebot für exzellente Master-Studentinnen der Naturwissenschaft und Technik auf dem Weg zur Führungskraft .....21  
Rektorin der TU Dortmund – Professorin Dr. Ursula Gather erste Frau im Rektorat .....22  
Ausgezeichnete Gleichstellung – „Total E-Quality-Prädikat“ für die Universität Bielefeld .....22  
Frauen als Modernisierungsreserve – Feminismus nach den Regeln der Regierenden? .....23  
Ludwig-Börne-Preis an Alice Schwarzer .....23  
Gleiches Gehalt für Frauen und Männer zahlt sich aus – Kienbaum-Umfrage zu Diversity Compliance ...24  
Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? – Online-Umfrage von www.lohnspiegel.de .....25  
Gründerinnen im Handwerk – Forschungsprojekt an der Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld ...26  
Quoten festlegen! – Neue Studie zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren .....27  
Hessische Universitäten fördern weibliche Elite .....27  
Evaluation des Emmy Noether-Programms – Unzureichende Beteiligung von Frauen .....28

## Termine

Spitzenforscherinnen und Frauenbilder .....30  
Bericht über Frauen in der Wissenschaft im EU-Parlament .....30

## Ernennungen

Erforschung der Komplementärmedizin – Erste Professur in Deutschland .....31  
Bonner Professorin berät Bundesregierung in Umweltfragen .....31



## Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Titelbild dieser Ausgabe von **ADA-Mentoring** haben wir wegen seiner Symbolkraft gewählt: Eine junge Frau tanzt mit ihrem Partner im britischen Jongleur-Duo „Feeding the Fish“ ([www.feedingthefish.com](http://www.feedingthefish.com)) mit leuchtend illuminierten Bällen und Keulen, in denen jeweils eine enorme Rechenkapazität steckt; durch Mikrocontroller gesteuert, miteinander und mit futuristischer elektronischer Musik synchronisiert, erzeugen diese gekonnt bewegten Objekte fantastische, magisch-poetische Farborgien. Damit präsentiert die Akrobatin gemeinsam mit ihrem Partner nicht nur hochtechnische Jongleuskunst, sondern zugleich eine Interaktion von Mensch und Maschine in großer Schönheit und höchster Präzision. – Damit Mädchen und junge Frauen in Deutschland so selbstverständlich mit moderner Technik jonglieren können, müssen sie viele Barrieren überwinden. Der ungünstige Einfluss von Personen und Personengruppen, dokumentiert in zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen, wird von uns in einem Übersichtsartikel (vgl. S. 9 ff.) zusammengestellt. Beeindruckend daran ist bereits die immense Anzahl von Faktoren, durch die Mädchen in Deutschland davon abgehalten werden, sich für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu interessieren und hier ihre Karriere zu planen.

Auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat erneut die Initiative ergriffen und die Maxime ausgegeben: „Komm Mach MINT!“ Weil internationale Vergleiche immer wieder zeigen, dass Frauen in vielen anderen Ländern in wesentlich höherem Umfang in technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern präsent sind als in Deutschland, haben Vertreter/innen zahlreicher deutscher Wirtschaftsorganisationen im Juni 2008 gemeinsam das Memorandum „Mehr Frauen in technische Berufe!“ zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen unterzeichnet; wir veröffentlichen den Text im Wortlaut (vgl. S. 16 f.).

Mentoring gehört zu den Aktivitäten, zu denen sich die Beteiligten im Memorandum verpflichten. Da passt es zeitlich hervorragend, dass die vom Ada-Lovelace-Mentoring e. V. vor rund vier Jahren initiierte Arbeitsgemeinschaft „Qualitätsmanagement im Mentoring“, über deren Tätigkeit wir regelmäßig berichtet haben, nun einen operationalisierten Kriterienkatalog verabschiedet hat, der ab sofort im Internet heruntergeladen werden kann (vgl. S. 4). Mit der veröffentlichten Tabelle wird Interessierten Orientierung bei der Bewertung bereits existierender Angebote oder der Entwicklung und (Selbst-)Evaluierung eigener Programme ermöglicht. Darüber hinaus dient sie der Anregung und weiteren kritischen Auseinandersetzung mit der Frage: Was muss ein Mentoring-Programm für Frauen leisten?

Gerne wollen wir mit Ihnen, liebe Leser/innen, die Diskussion weiter führen und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen!

Ihre

*Sylvia Neuhäuser-Meternich*

# Gutes Mentoring

## Was muss ein Mentoring-Programm für Frauen leisten?

*Diese Frage war Thema einer Arbeitsgemeinschaft, die nun zu Ende geführt wurde. Teilnehmende waren Mentoring-Expert/innen aus Hochschulen und Unternehmen, alle motiviert, einheitliche Qualitätskriterien und Meßmethoden für diesen ausgezeichneten Lernprozess zu formulieren, um ihn derart besser erfassen, evaluieren und vermitteln zu können. Abschließend wurde ein operationalisierter Kriterienkatalog verabschiedet, der Interessierten im Internet zugänglich gemacht wird.*

Gegründet anlässlich des 3. Ada-Mentoring-Symposium im Dezember 2004 an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz, hat die „Arbeitsgemeinschaft Qualitätsmanagement im Mentoring“ über fast vier Jahre hinweg einen intensiven Austausch gepflegt. In regelmäßigen Abständen haben wir in [ADA-Mentoring](#) über die Diskussionsergebnisse berichtet, so in

- [ADA-Mentoring](#), 9. Ausgabe, Februar 2005, S. 3-21, über das 3. Ada-Mentoring-Symposium, auf dem zahlreiche Mentoringprogramme und deren Ansätze zur Evaluation und Qualitätssicherung präsentiert worden waren;
- [ADA-Mentoring](#), 10. Ausgabe, Mai 2005, S. 8-10, unter der Überschrift „Ein Meilenstein auf dem Weg zum Qualitätsmanagement“ über einen „Code of good practice“, auf den sich die Beteiligten geeinigt hatten und dessen Standards in Form eines Mind Map dargestellt sowie im Text erläutert wurden;
- [ADA-Mentoring](#), 12. Ausgabe,

November 2005, S. 6-7, unter der Überschrift „Qualitätskultur im Mentoring“ über die Operationalisierung der Qualitätskriterien durch Formulierung beobachtbarer und in einem konsequenten Monitoring erfassbarer Verhaltensweisen, was die Einführung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse in Mentoringprogramme erst ermöglicht;

- [ADA-Mentoring](#), 18. Ausgabe, Mai 2007, S. 7-8, zum „Qualitätsprinzip Gender im Mentoring“, über Maßnahmen zur Genderorientierung, um die erforderliche Sensibilität für und das Wissen um Geschlechterfragen in den Lernprozess zu integrieren.

### Handlungsanleitung

Die Operationalisierung gestaltete sich von der Sache her am schwierigsten, da die Meinungen naturgemäß deutlich auseinandergehen, wenn abstrakte Forderungen in nachvollziehbare und messbare Handlungsanleitungen übersetzt werden, z. B.:

- Heißt „regelmäßiges Treffen von Mentor/in und Mentee“, dass Mentor/in und Mentee sich mindestens einmal im Monat treffen sollten? Oder sollte dies öfter geschehen bzw. reicht es, wenn sie sich in größeren Abständen persönlich begegnen?
- Wie lange muss eine Mentoringbeziehung dauern? Ist der Zeitraum von einem halben Jahr ausreichend, um bedeutende Veränderungen zu bewirken oder muss hierfür ein ganzes Jahr veranschlagt werden?

Kann nicht manchmal schon ein einziges Gespräch erhebliche Auswirkungen zeitigen?

- Wie kann bewertet werden, ob Mentor/innen ihren Mentees einen ausreichenden Zugang zu ihren Netzwerken ermöglichen?

Trotz zahlreicher abweichender Vorstellungen bei den meisten Kriterien, konnten sich die AG-Teilnehmer/innen auf eine Liste von operationalisierten Qualitätsstandards einigen, die jetzt als Tabelle mit konkreten Vorgaben normierten Verhaltens allen Interessierten im Internet zur Verfügung steht unter

[www.ada-mentoring.de](http://www.ada-mentoring.de)  
→ Qualitätsmanagement

Es gibt inzwischen eine unüberschaubare Vielzahl von Mentoring-Programmen unterschiedlicher Qualität. Nicht alle berücksichtigen die Bedeutung von Genderaspekten, was den Erfolg der Maßnahmen gefährden kann. Mit der veröffentlichten Tabelle wird Interessierten Orientierung bei der Bewertung existierender Angebote oder der Entwicklung und (Selbst-)Evaluierung eigener Programme ermöglicht. Darüber hinaus dient sie der Anregung und weiteren kritischen Auseinandersetzung mit der Frage: Was muss ein Mentoring-Programm für Frauen leisten?

In der Zwischenzeit wurden auch von anderen Akteur/innen Qualitätskriterien für Mentoringprogramme veröffentlicht. Als willkommene Anregung zum kritischen Vergleich veröffentlichen wir auf den nachfolgenden Seiten diejenigen von Eument-net.

SNM



# Eument-net Qualitätskriterien für Mentoring-Programme



*Eument-net, ein Europäisches Netzwerk von Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen, wurde im Januar 2007 von Mentoring-Interessierten aus der Schweiz, Deutschland, Österreich und Bulgarien gegründet und von der EU im 6. Rahmenprogramm gefördert (vgl. ADA-Mentoring, 19. Ausgabe 2007, S. 11).*

*Jetzt sind alle Koordinator/innen von Mentoring-Programmen für Frauen in Hochschulen und Forschung eingeladen, Mitglied im Netzwerk zu werden und sich auf dessen Internetseite zu registrieren. Ziel der virtuellen Kooperation ist der Austausch von Erfahrungen und Wissen auf regionaler, transnationaler und europäischer Ebene bezüglich der Implementation, Durchführung und Evaluation von Mentoring-Programmen. Als Maßstab für die Eignung zur Beteiligung am Netzwerk veröffentlichen die Initiatorinnen Qualitätskriterien für Mentoring-Programme an Hochschulen, die wir im Folgenden im Original und in einer deutschen Übersetzung wiedergeben.*

## Eument-net Quality Standards for Mentoring Programmes

1. The programme features the promotion of women in academia and research explicitly as a central aim to the programme.
2. The programme is part of a wider and explicit gender equality policy of the host institution(s).
3. The programme is explicitly designed to support the mentee's personal and professional development.
4. The programme provides mentoring which takes place outside hierarchical relationships and is based on a voluntary participation and transparent selection procedure.
5. The programme has a professional coordination and transparent programme management structures.
6. The aim of the programme, the target group and the criteria and procedure for admission are transparent and clearly stated from the outset.

## Eument-net Qualitätskriterien für Mentoring-Programme (deutsche Übersetzung)

1. Das Programm benennt als zentrales Ziel ausdrücklich die Förderung von Frauen in Lehre und Forschung.
2. Das Programm ist Teil einer umfassenden Gleichstellungspolitik der Trägerinstitution(en).
3. Das Programm ist ausdrücklich konzipiert zur Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mentees.
4. Im Rahmen des Programms werden Mentoring-Beziehungen außerhalb hierarchischer Ordnungen auf der Grundlage freiwilliger Teilnahme und eines transparenten Auswahlverfahrens organisiert.
5. Das Programm wird professionell koordiniert und basiert auf transparenten Programm-Managementstrukturen.
6. Die Zielsetzung des Programms, die Zielgruppe, die Zugangskriterien und das Auswahlverfahren sind transparent und von Beginn an beschrieben.

- |   |   |
|---|---|
| <p>7. The scope of the programme (such as duration and elements of the programme, including the matching process) are defined and clearly stated from the outset.</p> <p>8. The role and mutual requirements of mentee and mentor are clearly stated from the outset and can be specified in a written "mentoring agreement".</p> <p>9. The programme follows a confidentiality policy that is communicated to mentees and mentors.</p> <p>10. The programme includes monitoring measures and conducts regular evaluation.</p> <p>11. The programme includes training activities (related to the mentoring process), and provides the possibility for mentees and mentors to exchange on their mentoring experience and to benefit from coaching or mediation in case of conflicts.</p> | <p>7. Im Rahmen des Programms sind seine Dauer und Programmelemente wie der Zuordnungsprozess (Matching) definiert und von Beginn an klar beschrieben.</p> <p>8. Rollen und gegenseitige Erwartungen an Mentee und Mentor/in sind von Beginn an klar beschrieben und können in einer schriftlichen „Mentoring-Vereinbarung“ spezifiziert werden.</p> <p>9. Für alle Beteiligten am Programm gilt Vertraulichkeit; Mentee und Mentor/in sind hierüber zu informieren.</p> <p>10. Die Aktivitäten im Programm werden fortlaufend erfasst (Monitoring) und regelmäßig evaluiert.</p> <p>11. Zum Programm gehören Trainingsangebote bezüglich des Mentoringprozesses; außerdem werden Mentees und Mentor/innen der Austausch ihrer Mentoringerfahrungen sowie die Unterstützung durch Coaching oder Mediation im Konfliktfall ermöglicht.</p> |
|---|---|

[www.eument-net.eu](http://www.eument-net.eu)

Übersetzung: SNM



## Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management

*Immer mehr Frauen sind heute bestens qualifiziert und wünschen sich berufliche Entwicklungschancen, die ihrem Können und ihrem beruflichen Einsatz entsprechen. Die nordrhein-westfälische Landesregierung will diese Frauen auf ihrem Weg nach oben unterstützen und initiierte dazu das Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management.*

In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland zwar leicht gestiegen, gerade der europäische Vergleich macht jedoch deutlich, wie groß der Rückstand Deutschlands ist. Die Datenbank der Europäischen Kommission „Frauen und Männer in Entschei-

gungsprozessen“ beziffert den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft für das Jahr 2005 mit 23 Prozent. In Frankreich sind dagegen 38 Prozent der leitenden Positionen mit Frauen besetzt. Vor allem die oberste Führungsebene bleibt Frauen häufig verschlossen. So besetzen Frauen nur rund 300 der etwa 10.000 Vorstandsposten der deutschen Großunternehmen. Dies entspricht einer Quote von nur 3 Prozent.

### Frauen in Führung durch Mentoring

Mentoring kann helfen, Karrierehindernisse zu überwinden, in-

dem Wege aufgezeigt werden, die eigenen Fähigkeiten im Unternehmen richtig zur Geltung zu bringen und die Spielregeln der Arbeitswelt optimal zu nutzen.

Das Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management ist ein Angebot an junge, aufstiegsorientierte Frauen aus nordrhein-westfälischen Unternehmen, die mit Mentoring schneller Karriere machen wollen. Dabei sind vor allem Nachwuchskräfte aus kleinen und mittleren Betrieben angesprochen. Zur Karriereförderung können sie vom Erfahrungswissen einer weiblichen Führungskraft profitieren, die ihnen als Mentorin vermittelt wird.

Anders als viele unternehmensinterne Mentoring-Programme bringt KIM Partnerinnen aus un-

terschiedlichen Unternehmen zusammen; es handelt sich also um ein unternehmensübergreifendes oder externes Mentoring.

Der Begriff Mentor stammt aus der griechischen Literatur. Als Odysseus in den trojanischen Krieg zog, beauftragte er seinen Vertrauten Mentor, seinen Sohn Telemach in die Gesellschaft einzuführen, ihm Berater und väterlicher Freund zu sein. Seit Mentoring von Personalentwicklern in den USA eingesetzt wird, werden unterschiedliche Konzepte darunter gefasst, die sich teilweise mit Coaching und Karriereberatung vermischen.

Im Mentoring-Programm KIM wird mit Mentoring der gezielte Aufbau einer Beratungs- und Unterstützungsbeziehung für einen begrenzten Zeitraum zwischen einer Führungskraft und einer Nachwuchskraft mit Führungs- und Entwicklungspotenzial bezeichnet.

Die Praxisfelder, in denen Mentoring eingesetzt wird, sind vielfältig. Einen Überblick über die verschiedenen Mentoring-Ansätze bietet die Literaturanalyse „Mentoring: Internationale Erfahrungen und Ansätze in der Praxis“, die das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen 2002 veröffentlicht hat.

### Von einer Führungsfrau für die Karriereplanung lernen

Das Mentoring-Programm KIM zielt darauf ab, Frauen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern. Als ein Baustein zur Chancengleichheit von Frauen wendet sich das vom Frauenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen initiierte Projekt an erfahrene und einflussreiche Frauen, die als Mentorinnen ihr breites Erfahrungswissen an Jüngere weitergeben wollen, und an potentielle weibliche Fach- und Führungskräfte, die mit

Unterstützung einer Mentorin ein Jahr lang gezielt ihre Chancen für die weitere berufliche Laufbahn verbessern möchten.

Auch Unternehmen profitieren vom Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management: Durch die Entwicklung von Personalpotenzialen leistet das Programm einen wichtigen Beitrag bei der Gewinnung von qualifizierten Führungskräften. Mit dem Mentoring-Programm KIM werden Aufstiegschancen verbessert und Führungskompetenzen erweitert. Zugleich wird auch ein landesweites Netz von Managerinnen geknüpft.

### Führungskräfteentwicklung durch Mentoring

Das Mentoring-Programm KIM basiert auf zwei Säulen:

1. der individuellen Beziehung zwischen Mentorin (Führungskraft) und Mentee (Führungsnachwuchs),
2. dem umfangreichen Begleitprogramm.

Mentorin und Mentee stammen aus unterschiedlichen Unternehmen, werden möglichst passgenau zusammengebracht, formulieren eine Zielvereinbarung und die persönlichen Spielregeln für das Mentoring, arbeiten ein Jahr lang eigenverantwortlich zusammen und treffen sich in der Regel einmal monatlich.

Als Mentee können sich junge Frauen bewerben, die in einem Unternehmen in Nordrhein-Westfalen tätig sind, nach einer anspruchsvollen Ausbildung bereits erste Karriereschritte gemacht haben und noch weiterkommen möchten sowie am Austausch mit anderen Führungsnachwuchskräften und Managerinnen interessiert sind.

Als Mentorin sollten sich erfah-

rene Führungsfrauen bewerben, die junge, qualifizierte Frauen fördern, auf diesem Weg junge Managerinnen und andere Unternehmenskulturen kennen lernen, an einem Netzwerk engagierter Führungsfrauen teilhaben möchten, und bereit sind, Ihr Wissen und Ihre Kontakte ehrenamtlich zur Verfügung zu stellen.

Die Auswahl der Mentees erfolgt nach ausführlicher schriftlicher Bewerbung, persönlichem Bewerbungsgespräch und assessment-center-ähnlichem Auswahlverfahren.

Die Auswahl der Mentorinnen erfolgt nach einem ausführlichem persönlichen Gespräch.

Die Kosten für Mentees betragen 500 Euro für ein einjähriges Mentoring.

### Erfahrungen von Mentees und Mentorinnen

- „Beratung in Anspruch zu nehmen ist ein Zeichen von Professionalität. Es ist ein großer Irrtum, wenn Frauen glauben, alles allein schaffen zu müssen. Wenn ich im Beruf aufsteigen will, brauche ich Menschen, die mich fördern. Und ich muss meine neue Rolle im Unternehmen immer wieder neu reflektieren. Wo stehe ich? Wie will ich mich im Betrieb positionieren? Ein professioneller Blick von außen ist dabei sehr hilfreich. Sonst kann es passieren, immer wieder in den gleichen Situationen stecken zu bleiben, immer wieder über dieselben eigenen Verhaltensmuster zu stolpern. Eine Expertin oder ein Experte hat eine andere Sicht auf die Dinge, das kann zu wirklichen Aha-Effekten führen. Ich selbst habe für mich persönlich und für die Unternehmen, für die ich als Personalleiterin tätig war, immer wieder professionelle Unterstützung zu Rate gezogen, zum Beispiel in der Form eines Coachings oder

eben auch eines Mentorings. Als ich zum ersten Mal vom Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management hörte, war ich sofort begeistert, weil sich mir hier erstmals die Möglichkeit bot, von einer anderen Frau in leitender Position Anregungen zu erhalten. Ich bewarb mich als Mentee, obwohl ich bereits als Personalleiterin über Führungserfahrungen verfügte. Tatsächlich habe ich von dem Austausch mit meiner Mentorin bei der Positionierung in meiner neuen Stellung und dem Aufbau der Abteilung sehr profitiert. Wer im Beruf etwas erreichen will, darf solche Möglichkeiten nicht verschenken.“ (Mentorin aus der Metallverarbeitungsbranche)

- „Ohne das Mentoring wäre ich untergegangen. Ich finde das Programm genial. Sie können sich nicht vorstellen, wie mir meine Mentorin geholfen hat! Ich hatte Probleme, mit dem Verhalten meiner Vorgesetzten umzugehen. Die Verhaltensweisen dieser jungen Manager lagen außerhalb meines Vorstellungsvermögens.“ (Mentee aus der Telekommunikationsbranche)
- „Ich bin derzeit auf einem beruflichen Erfolgskurs und das Mentoring hat mir dabei sehr geholfen! Ich habe mit der Hilfe meiner Mentorin die richtige Wahl zwischen zwei Stellenangeboten getroffen und sehe sehr gute berufliche Perspektiven in der Firma. Noch bin ich ja in der Probezeit, aber vor drei Wochen kam die Beurteilung eines großen Kunden, in der ich namentlich erwähnt wurde. Das brachte mir eine Danke-schön-Mail von der Geschäftsleitung ein, worüber ich mich sehr gefreut habe. Auch finanziell habe ich mich sehr verbessert.“ (Mentee aus der Werbebranche)

- „Das Mentoring war für mich ein Geben und Nehmen. Ich habe meinen Erfahrungsschatz total unterschätzt. Mir ist in der Beziehung zweierlei klar geworden. Einmal, wie viel ich weiß und zweitens, was für eine Kunst es ist, diesen Erfahrungsschatz anderen zur Verfügung zu stellen.“ (Mentorin aus der Medienbranche)
- „Meine Mentee hat eine deutliche Entwicklung gemacht und einen professionellen Abstand zu ihrer Arbeit bekommen. Sie hat eine schwierige Phase durchgestanden: Um sie herum brach das Management zusammen, es gab keine klaren Vorgesetztenstrukturen mehr. Sie hat das mit Bravour bestanden und sich den Anforderungen bei der Ausweitung ihres Arbeitsbereiches hervorragend gestellt.“ (Mentorin aus der Metallverarbeitungsbranche)
- „Das Mentoring war für mich hoch interessant. Ich habe einen Eindruck von den Recruiting-Kulturen in international arbeitenden Unternehmen bekommen. Das war eine fachliche Bereicherung für mich. Die Düsseldorfer Mentees treffen sich regelmäßig, ein richtiges Netzwerk. Ich habe schon verschiedentlich Fragen aus diesem Kreis beantwortet und für die Freundin meiner ersten Mentee einen Kontakt in die Kulturszene hergestellt, als sie eine Ansprechpartnerin für ein Event suchte. Das ist es doch, worum es geht. Ich werde mich, wo ich kann, für das Mentoring-Programm KIM einsetzen.“ (Mentorin aus der Immobilienbranche)

### Erfolge des Mentoring-Programms KIM-Kompetenz im Management

Mentoring ist ein sehr individuelles Personalentwicklungsinstru-

ment, entsprechend unterschiedlich sind die Zielsetzungen, mit denen die Mentees in das Mentoringjahr starten. Die wichtigsten Mentoringziele sind:

- einen Stellen- bzw. Positionswechsel erreichen bzw. vorbereiten,
- die Positionierung am Arbeitsplatz oder ggf. in einer Führungsfunktion verbessern,
- den beruflichen Auftritt, die Kommunikation im Arbeitsumfeld verbessern.

Am Ende eines jeden Mentoringjahres wird Bilanz gezogen, welche Erfolge die Zusammenarbeit der Tandems erbracht hat:

- 80 Prozent der Mentees bewerten ihre Mentoringbeziehung als erfolgreich, sie haben also am Jahresende ihr Mentoringziel erreicht oder sind ihm sehr viel näher gekommen.
- Mentoringerfolg heißt für knapp die Hälfte der Mentees, einen Karriereschritt durch einen internen oder externen Stellenwechsel getan zu haben.
- Ein Viertel der Mentees gibt an, ihre Positionierung – zum Teil in einer personalverantwortlichen Führungsaufgabe – deutlich verbessert zu haben.
- 10 Prozent der Mentees haben am Ende des Mentoringjahres ihr Ziel noch nicht ganz erreicht, aber doch sehr konkrete Umsetzungsschritte vorbereitet.

[www.kim.nrw.de](http://www.kim.nrw.de)

Literatur:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_de.htm) ◆

# Mädchen in Deutschland

## Barrikaden auf dem Weg zu Technik und Naturwissenschaften

*Für Mädchen, die in Deutschland aufwachsen, besteht eine gegenüber Jungen erheblich größere Wahrscheinlichkeit, durch eine Vielzahl von Barrikaden von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) abgehalten zu werden. Zahlreiche Einflussfaktoren bewirken, dass Mädchen kein Interesse für die MINT-Fächer entwickeln und dem Vorurteil erliegen, hierfür nicht geeignet zu sein. Durch Schulung und Sensibilisierung von Lehrenden an Schulen und Hochschulen sowie den Einsatz von qualitativ hochwertigen Mentoringprogrammen können diese Barrieren langfristig abgebaut werden.*

*Im Folgenden veröffentlichen wir die deutsche Version eines Vortrags, der anlässlich des zweiten UPDATE-Seminars in Aix en Provence, Frankreich, im Mai 2008 in englischer Sprache gehalten wurde. Das durch die EU-Kommission im 6. Rahmenprogramm geförderte UPDATE-Projekt für Technik-Bildung haben wir ausführlich in [ADA-Mentoring](#), 17. Ausgabe, 2007, S. 21 ff. vorgestellt. Der Ada-Lovelace-Mentoring e. V. hat gemeinsam mit der FH Dortmund im Rahmen dieses Projektes die Aufgabe übernommen, Videoclips und weitere Informationsmaterialien zur Gewinnung von Frauen für technische Studiengänge zu entwickeln.*

Das Hineinwachsen eines Menschen in eine Gesellschaft, die Sozialisation, geht einher mit der Übernahme von Normen und Werten, die in der jeweiligen Gesellschaft gültig sind. Besonders nachdrücklich werden sie von Personen und Personengruppen vermittelt, auf die wir angewiesen sind oder die uns wichtig erscheinen. Dem Einfluss dieser

Sozialisationsagenten können wir nur schwer entgehen, insbesondere wenn er sich gegenseitig verstärkt. Dies erfahren Mädchen in Deutschland, wie auch in zahlreichen anderen Ländern, besonders nachdrücklich, wenn sie sich für MINT-Fächer interessieren und hier ihre Karriere planen.

### 1. Die Eltern

Wird in Deutschland ein Kind geboren und sein Geschlecht als weiblich bestimmt, dann ziehen ihm die Eltern gerne einen rosa Strampelanzug an und drücken ihm eine Puppe in die Hände. Damit vermitteln sie ihm und der es umgebenden Umwelt frühestmöglich Rollenerwartungen, die besagen: Du bist begabt, für andere zu sorgen, sie zu pflegen und zu betreuen und derartige Tätigkeiten werden dir Freude machen! Wenn das Baby weint, wird dies bei einem Mädchen eher damit begründet, dass es traurig ist, während bei einem Jungen, eher vermutet wird, dass er böse ist (Victoria Brescoll und Eric L. Uhlmann, 2008).

Aus solchen genderorientierten Reaktionen der Umwelt folgen Unterschiede in den frühkindlichen Interessen, so dienen die Puppen bei Mädchen z. B. auch dazu, sie zu trösten, wenn sie traurig sind, während die Autos den Jungen z. B. ermöglichen, mit heftigen Fahrbewegungen unter begleitenden selbst produzierten Geräuschen Ärger abzureagieren. Bereits an diesem Beispiel wird deutlich, wie frühe Kompetenzunterschiede gefördert werden.

Kompensierende naturwissenschaftliche Bildungsangebote, können, wenn sie frühzeitig erfolgen, Ausgleich schaffen. Daher

macht es Sinn, wenn durch zahlreiche Projekte Kinder bereits im Kindergarten für Naturwissenschaften begeistert werden und z. B. die Faszination der Physik und deren Aufforderungscharakter erleben können (vgl. Werner Stetzenbach und Gabriele Stetzenbach 2008).

### 2. Die Medien

In den Medien begegnen den Zuschauer/innen fast durchgängig 24 Stunden pro Tag Rollenmodelle, die denen entsprechen, die sie häufig von Geburt an erfahren haben.

Erst in den letzten Jahren gibt es vereinzelte Projekte mit der Absicht, Wissenschaft und Technik ein weibliches Gesicht zu verleihen. Beispielhaft hierfür steht die von der EU geförderte Initiative „European Women in Science TV Drama On Message (EuroWistdom)“. Ihr Ziel ist es, bereits im Frühstadium der Konzeption neuer TV-Fiction-Filme mehr Frauen in der Rolle moderner Wissenschaftlerinnen oder Ingenieurinnen einzuplanen. Gefördert werden Filmideen, die mindestens eine Hauptrolle für eine Wissenschaftlerin oder eine Ingenieurin vorsehen. Auf diese Weise sollen weibliche Vorbilder und neue Charaktere statt klischeehafter Rollen und auf Wissenschaft und Technik basierende Geschichten entwickelt werden ([www.eurowistdom.eu](http://www.eurowistdom.eu); vgl. [ADA-Mentoring](#), 18. Ausgabe, 2007, S. 29).

Videoclips und Informationsmaterialien, mit denen insbesondere Schülerinnen als potentielle Technikstudierende angesprochen und gewonnen werden sollen, werden im Rahmen des ebenfalls von der EU geförderten UPDATE-

Projekts von Technik-Studierenden an der Fachhochschule Dortmund gemeinsam mit dem Ada-Lovelace-Mentoring e. V. in einer Peer-Mentoring-Gruppe erarbeitet. Indem die Studierenden die eigenen Erfahrungen im Verlauf der Projektarbeit reflektieren und dokumentieren, werden diese für die Curricula der technischen Fachbereiche zugänglich gemacht (vgl. Sylvia Neuhäuser-Metternich, 2007 b).

### 3. Die Gleichaltrigen

Beim Spielen mit anderen Kindern wird das Kind erneut mit den früh gelernten Rollenklischee konfrontiert und erlebt auch auf diese Weise eine Verstärkung dieser Stereotype. Bereits im Kindergarten kennen die Kinder den gesellschaftlich geprägten Unterschied zwischen Jungen und Mädchen und wissen, welche Verhaltensweisen von ihnen erwartet werden.

Später in der Schule weiß dann die Klassenbeste in Physik sehr genau, dass sie bei den Jungen besonders unbeliebt ist, weil sie deren Erwartungen an ein attraktives Mädchen mit ihren naturwissenschaftlichen Interessen nicht erfüllt (Ursula Kessels und Bettina Hannover, 2003).

Im Robotik-Kurs vermeiden die Mädchen es bei den Roboter-Vorführungen, im Mittelpunkt zu stehen und präsentieren ihre Roboter bevorzugt am Rand der Fläche; die Jungen besetzen das Zentrum und neigen außerdem dazu, die Präsentationen der Mädchengruppen zu stören. Auf diese Weise erhalten sie mehr Raum, Zeit und Aufmerksamkeit für sich (Heike Wiesner und Heidi Schelhowe, 2004).

Mädchen sind daher oft dankbar für monoedukative Angebote, in denen sie sich ungestört und unbeeinflusst durch die Jungen freier entfalten können.

In ihrem Festvortrag zum 10jährigen Jubiläum des interdisziplinären

Frauen-Studiengangs Wirtschaftswissenschaften an der FH Wilhelmshaven betonte dessen Leiterin, Professorin Dr. Ulrike Schleier, die Wirkungen und Perspektiven der Monoedukation an Hochschulen und machte deutlich, dass „Frauen und Männer im Prinzip dieselben Fähigkeiten haben, aber mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Strukturen, Erwartungen und Barrieren konfrontiert werden“. Und sie verwies darauf, dass Studentinnen im Frauenstudiengang mehr Raum haben, um sich auszuprobieren, ihren individuellen Zugang zu diesem Arbeitsfeld zu finden und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln. Die Lerninhalte und die Prüfungen sind in der monoedukativen Studierendengruppe die gleichen wie im koedukativen Studiengang, aber die Lernatmosphäre ist eine andere. Absolventinnen, die von ihren Erfahrungen im Berufsleben berichteten, meinten übereinstimmend, es sei vor allem wichtig, „laut“ zu sein, das heißt selbstbewusst aufzutreten. Die Voraussetzungen dafür, das nötige Fachwissen und die soziale Kompetenz, konnten sie im Studium erwerben (Petra Stallmann und Kerstin Abel, 2007).

### 4. Die Lehrenden

Der Zeitpunkt, zu dem in deutschen Schulen derzeit mit den Naturwissenschaften begonnen wird, kann für Mädchen nicht ungünstiger sein. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Mädchen etwa ab dem Alter von elf Jahren das Interesse an MINT-Fächern verlieren. Trotz gleicher Begabungen erzielen sie häufig schlechtere Noten. Doch selbst Mädchen, die gleich gute oder sogar bessere schulische Leistungen als Jungen erbringen, sind durchschnittlich weniger motiviert und interessiert als diese und haben deutlich weniger Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Nur

wenige Mädchen wählen in der Schule Fächer und Kurse aus dem MINT-Bereich oder entscheiden sich für ein entsprechendes Studium. Internationale Vergleichsstudien zeigen, dass Deutschland und die übrigen mitteleuropäischen Länder mit einer Beteiligung von Frauen in Mathematik und Informatik von knapp über 20 Prozent zu den Schlusslichtern gehören. Länder mit traditionelleren Geschlechterrollenmustern sind uns weit voraus. In südeuropäischen Ländern wie Italien oder Portugal ist ihr Anteil doppelt so hoch und in Lateinamerika und den arabischen Staaten mit bis zu 50 Prozent substanziell höher als bei uns (Heidrun Stöger, 2004).

#### Vorurteil: „Frauen nicht begabt!“

Es liegt nahe, in diesen Unterschieden Auswirkungen von Stereotypen zu vermuten, die besagen, dass Frauen keine Begabung für MINT haben. Ein spektakuläres Beispiel lieferte der Präsident der Universität Harvard, Lawrence Summers, der Anfang 2005 in einer Rede die geringe Beteiligung von Frauen in den Spitzenpositionen der Naturwissenschaften auf deren geringere Begabung zurückgeführt hatte (Lawrence H. Summers, 2005). Die Reaktionen, die er mit seinen Bemerkungen auslöste, trugen letztendlich mit dazu bei, dass er im Februar 2006 seinen Rücktritt einreichte; mit seiner Rede hatte er allerdings ein altes Vorurteil erneut verstärkt.

Wie dieses Vorurteil sich im Verhalten von Lehrenden zeigen kann, ist aus Untersuchungsergebnissen abzuleiten, wonach Mädchen dann bessere Noten in Physik Klausuren erhalten, wenn die Lehrenden die Klausuren anonym auswerten und daher nicht wissen, welchem Geschlecht die Beurteilten angehören (Heike Wiesner, 2004).

Von daher wird verständlich,

dass Mädchen bereits in der achten Klasse an ihrer eigenen experimentellen Kompetenz zweifeln und sich signifikant weniger als ihre männlichen Klassenkameraden zutrauen, selbständig chemische Experimente durchzuführen (Angela Köhler-Krützfeld, 2003).

Das geringe Interesse am Unterrichtsfach Physik und das schwach ausgeprägte fachbezogene Selbstkonzept von Mädchen, lässt sich allerdings in einem monoedukativen Physik-Anfangsunterricht in Klasse 8 deutlich zum Positiven hin verändern (Ursula Kessels, 2002). Die für Schülerinnen günstigen Bedingungen sind u. a. darauf zurückzuführen, dass es in solchen monoedukativen Unterrichtseinheiten für Lehrende keine Möglichkeit gibt, mit den beiden Geschlechtern unterschiedlich zu interagieren und dadurch Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verstärken.

### Wenn Frauen fragen

Ein solches Interaktionsergebnis war z. B. im Verlauf von innovativen Robotik-Kursen zu beobachten: Schülerinnen richteten eher Fragen an die Kursleitung als die Jungen. Dadurch gerieten sie unter stärkere Beobachtung und Einflussnahme. Die Lehrenden neigten dazu, Mädchen eher aufzufordern, nach Anleitung zu bauen, was von den Mädchen als geringeres Vertrauen in ihre Selbstständigkeit gedeutet werden kann. Auf Seiten der Jungen ergaben sich solche Situationen in der Regel nicht, da sie weniger fragten. Folglich arbeiteten sie freier und nach eigenem Ermessen. Zudem wurden die Jungen von den Lehrenden häufiger darin bestärkt, selbst eine Lösung zu finden. Den Roboter-Vorführungen der Jungen wurden insgesamt mehr Raum, Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet als den Präsentationen der Mädchen. Diese vermieden es eher, im Mittelpunkt zu stehen und präsentierten ihre Roboter bevorzugt am Rand der Fläche; die Jungen neigten dazu, die Präsentationen der Mädchengruppen zu stören und die Lehrenden perpetuierten dieses Verhalten, indem sie die Jungen zu selten daran hinderten (Heike Wiesner und Heidi Schelhowe, 2004).

### Kein Vertrauen in Frauen

Aus diesen Befunden zeigt sich deutlich der massive Einfluss, den Lehrende auf Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl von Schüler/innen haben. Dass dieser Einfluss sich auf einen nicht unbeträchtlichen Anteil von Mädchen und jungen Frauen besonders ungünstig auswirken kann, lassen die Ergebnisse einer Befragung von Schüler/innen und Student/innen erkennen, mit der das Verhalten von Lehrenden an Schulen und Hochschulen in den Fächern Mathematik und Physik erfasst wurde. Hierbei zeigte sich, dass nicht nur Schülerinnen, sondern auch Schüler einen deutlichen Unterschied im Verhalten der Lehrenden gegenüber den beiden Geschlechtern beobachteten. Demnach hat ein Teil der Schülerinnen in der Schule das Gefühl, für die eigenen Leistungen weniger Anerkennung zu erhalten als die Schüler; sie spüren, dass die Lehrenden ihnen in den MINT-Fächern keine Begabung zutrauen, und fühlen sich besonders von Lehrern entmutigt, lächerlich gemacht und abgewertet (Sylvia Neuhäuser-Metternich & Sybille Krummacher, 2007).

Wenn sich dann in den Befragungen von Studienberechtigten, wie sie von der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) regelmäßig durchgeführt werden, zeigt, dass 63 Prozent der Frauen aus der Gruppe der technisch interessierten, sich als nicht für ein Ingenieurstudium begabt bezeichnen, während dies nur für 36 Prozent der Männer gilt (Karl Heinz Minks, 2004), dann liegt es nahe, hierin eine Auswirkung des

Verhaltens von Lehrenden an Schulen wiederzuerkennen, und zwar in einer Beeinträchtigung des Gefühls der Selbstwirksamkeit von technisch interessierten Frauen niedergeschlagen hat.

### Durch Stereotype bedroht

Experimente zur Bedrohung durch Stereotype, dem sogenannten „Stereotype Threat“ (Claude Steele, 1997, 1999), zeigen, dass Frauen, die sich durch stereotype Rollenerwartungen bedroht fühlen, in ihrer mathematischen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind (R. B. Brown und Robert A. Josephs, 1999; Ilan Dar-Nimrod und Steven J. Heine, 2006; vgl. auch Sylvia Neuhäuser-Metternich, 2007 a). Neueste neurophysiologische Untersuchungen belegen, dass Frauen in solchen Bedrohungssituationen sogenannte „soziale“ Hirnareale aktivieren, statt sich auf die Aufgabe zu konzentrieren (Anne C. Krendl et al., 2008). Diese Reaktionstendenz, sich vor der Beurteilung durch andere zu fürchten, benachteiligt sie insbesondere dann, wenn sie sich durch Leistung beweisen müssen.

## 5. Das Wissenschaftssystem

Um an Hochschulen studieren zu können, ist es auch in Deutschland zunehmend nicht mehr ausreichend, von der Schule gute Noten mitzubringen. Studienbewerber/innen müssen immer häufiger ihre Studiereignung in Tests unter Beweis stellen.

### Manipulierte Tests

Intelligenztests wurden seit Beginn ihrer Entwicklung um 1900, d. h. bereits durch Alfred Binet und Theophile Simon, so manipuliert, dass Mädchen schlechtere Ergebnisse erzielten. Manipulationen zugunsten der männli-

chen Kandidaten wurden auch im Scholastic Aptitude Test (SAT) vorgenommen, mit dem der universitäre Erfolg vorhergesagt werden soll. Er wurde so konstruiert, dass er den künftigen Notendurchschnitt von Frauen unter-, und den von Männern überschätzte. Dies wurde durch zahlreiche Untersuchungen belegt, die nicht nur von unabhängigen Forscher/innen, sondern sogar von Mitarbeiter/innen des Educational Testing Service (ETS) in Princeton, New Jersey, an dem der Test erstellt wird, durchgeführt wurden. Die ETS-Studien zeigten, dass Frauen in den Mathematikkursen am College genauso gute Leistungen erbringen wie Männer, die in der SAT-Mathematikprüfung erheblich höhere Punktzahlen erzielten. Damit erweist sich die Testvalidität, die Gültigkeit der Vorhersage des universitären Erfolgs, als äußerst gering. Im Jahr 1989 hatte daher der zuständige Richter geurteilt, dass der SAT Mädchen diskriminiere, und dem New York State Department of Education untersagt, den SAT als alleinige Grundlage für die Vergabe von Leistungsstipendien zu verwenden (Londa Schiebinger, 2000, S. 235; vgl. auch Sylvia Neuhäuser-Metternich, 2007a).

Seit 2006 wird für die Zulassung zum Medizin-Studium in Wien und Innsbruck der in der Schweiz entwickelte Eignungstest für das Medizin-Studium (EMS) eingesetzt, mit dem innerhalb von ca. sechs Stunden Studierfähigkeiten wie medizinisch-naturwissenschaftliches Grundverständnis, räumliches Vorstellungsvermögen oder Umgang mit Zahlen erfasst werden sollen. In einer Analyse des Auswahlverfahrens konnte Professorin Dr. Christiane Spiel, Bildungspsychologin an der Universität Wien, nachweisen, dass Frauen bei gleichen Schulnoten deutlich schlechtere Testleistungen als Männer erzielten. Sie führt diese Differenzen auf die unterschiedli-

che Sozialisation der Geschlechter zurück, die in der Schule durch uneinheitliche Notengebung weitergeführt wird, und empfiehlt eine Überarbeitung und Ergänzung der Tests, die derzeit keine kommunikativen und sozialkognitiven Kompetenzen erfassen. Erst dadurch würde aber das Auswahlverfahren das Kriterium der Fairness erfüllen, da somit gewährleistet würde, dass es zu keiner systematischen und ungerechtfertigten Benachteiligung bestimmter Gruppen von Bewerber/innen kommt (vgl. Christiane Spiel et al., 2008).

### Offizielle Abwertungen

Neben der konkreten materiellen Schädigung durch manipulierte Testergebnisse erfahren Frauen auch eine Beeinträchtigung ihres Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls, wenn ihnen von amtlicher Stelle mitgeteilt wird, dass sie im Eignungstest schlecht abgeschnitten haben. Eine solche offizielle Bewertung durch eine Agentur des Wissenschaftssystems erschwert es ihnen ganz erheblich, an ihre eigenen Fähigkeiten zu glauben und auf ihre Leistung zu vertrauen.

Eine weitere Verstärkung ihrer früh erworbenen Rollenstereotype und des Gefühls, für MINT nicht geeignet zu sein, erfahren Frauen in Deutschland in der Studienberatung der Bundesagentur für Arbeit: Wissenschaftliche Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Mädchen und junge Frauen von den Berater/innen in Richtung auf typisch weibliche Berufe gelenkt werden (Helga Ostendorf, 2005).

Aber selbst wenn sie die durch Beratungsagentur und Tests aufgetürmten Barrieren überwunden haben, und an der Universität ein MINT-Fach studieren, erfährt zu mindest ein Teil der Studentinnen eine Abwertung. So erleben Studierende beider Geschlechter einen deutlichen Unterschied im Verhalten insbesondere der

männlichen Lehrenden; sie glauben zu erkennen, dass diese den Studenten für deren Leistungen mehr Anerkennung zollen als den Studentinnen und sie mit mehr Respekt behandeln (Sylvia Neuhäuser-Metternich & Sybille Krummacker, 2007).

Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Frauen, die sich entgegen aller Widerstände dennoch trauen, ein Studium der MINT-Fächer zu beginnen, eine größere Bereitschaft zum Studienabbruch zeigen als die Männer (Franziska Fellenberg, 2003).

### Macht der Bilder

Im EU-Projekt WomEng wurden in allen europäischen Partnerländern 1.400 Studierende, jeweils 700 aus den Ingenieurwissenschaften und aus anderen Studiengängen und je zur Hälfte Frauen und Männer, schriftlich befragt; in Deutschland waren dies insgesamt 200 Studierende von der RWTH Aachen, der TU Berlin, der TFH Berlin, der FH Technik Berlin, der FH Stralsund und der Bergischen Universität Wuppertal. Darüber hinaus wurden die Internetseiten der ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge analysiert, Fokusdiskussionsgruppen mit Student/innen sowie Expert/inneninterviews mit Studentinnen, Studienabbrecherinnen und Lehrenden durchgeführt und durch Beobachtungen von Lehrveranstaltungen ergänzt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich alle Studentinnen der männlich dominierten Studieninhalte bewusst sind. Insgesamt herrscht immer noch ein männliches Image der Ingenieurwissenschaften in allen Ländern vor. In der Sicht der Studentinnen, die kein ingenieurwissenschaftliches Studium aufgenommen haben, steht dieses männliche Image in Konflikt mit ihrem femininen Selbstbild (Felizitas Sagebiel, 2005). Das Fehlen eines positiven weiblichen Bildes in den Naturwissenschaften ist be-

reits von vielen Forscherinnen nachgewiesen worden. Londa Schiebinger (2000) bietet einen Überblick über diese Forschungsergebnisse und verweist auf die Macht dieser Bilder, die „Botschaften für Hoffnungen und Träume, für Auftreten und Benimm und auch dafür, wer als Naturwissenschaftler in Frage kommt und was die Naturwissenschaften sind“ (S. 103), transportieren. Wenn der typische Naturwissenschaftler ein Mann ist, erweist sich die Darstellung von Frauen in den Naturwissenschaften als problematisch, insbesondere dann, wenn es nur sehr vereinzelt Frauen gibt, die als Rollenmodelle dienen können.

## 6. Vorgesetzte und Kolleg/innen

### Geringere Anerkennung

An deutschen Hochschulen gibt es derzeit lediglich 15,2 Prozent mit Frauen besetzte Professuren. Diese wenigen Professorinnen fühlen sich deutlich weniger anerkannt als ihre männlichen Kollegen (Annette Zimmer und Holger Krimmer 2004).

In der Verwaltung – nicht nur von Hochschulen – arbeitende Frauen werden im Verfahren der Mitarbeiter/innenbeurteilung durchgehend schlechter bewertet als ihre männlichen Kollegen (Corinna Klünsch 2002).

Ingeneurinnen fühlen sich am Arbeitsplatz diskriminiert, isoliert und in ihrer technischen Kompetenz nicht anerkannt; außerdem beklagen sie mangelnden Zugang zu zentralen Informationen (Christiane Erlemann 2002). Frauen in der Hightech-Industrie begegnen immer noch erheblichen Widerständen und erleben insbesondere die Beziehung zu ihren Vorgesetzten sowie ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen als wenig befriedigend (Sylvia Neuhäuser-Metternich 2008 b). In

Deutschland wird ihnen außerdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich erschwert (Felizitas Sagebiel, 2005).

### Geringere Akzeptanz in Führungspositionen

Obwohl in wissenschaftlichen Untersuchungen zum Führungsverhalten keine oder nur sehr geringfügige Unterschiede zwischen weiblichem und männlichem Führungsstil festgestellt werden konnten, werden Frauen in Führungspositionen anders beurteilt als männliche Führungskräfte. Frauen gelten als besser hinsichtlich fürsorglichen Führungsverhaltens wie Unterstützen und Belohnen, die auch gerne als weiblich bezeichnet werden, während Männer als überlegener hinsichtlich männlich genannten Verhaltensweisen wie Delegieren und auf Vorgesetzte Einfluss nehmen gesehen werden. Damit entsprechen die Wahrnehmungen von Männern und Frauen in Führungspositionen den Gender-Stereotypen („Women ‚take care‘, Men ‚take charge‘“) und nicht den wissenschaftlich belegten Fakten (Sylvia Neuhäuser-Metternich 2006a). Diese von Catalyst zunächst in den USA erhobenen Daten wurden in einer weiteren Catalyst-Studie für alle westeuropäischen Länder bestätigt. Auch hier zeigte sich die fehlende Anerkennung der Führungskompetenz von Frauen weit verbreitet: Frauen wird auch in Europa Führungsfähigkeit von vornherein abgesprochen bzw. nur in sehr eingeschränkter Weise zuerkannt (Sylvia Neuhäuser-Metternich 2006 b).

### Geringere Bezahlung

Weil Mädchen für alltägliche Hausarbeiten häufiger als Jungen nicht bezahlt werden, fehlt ihnen das frühe Training für Gehaltsverhandlungen am Arbeitsplatz (Linda Babcock und Sara Laschever 2003); wenn sie aber ein ver-

gleichbares Verhandlungsgeschick wie ihre männlichen Kollegen entwickeln, werden sie als aggressiv und nicht feminin wahrgenommen und beurteilt (Linda Babcock, 2005).

Die genannten Faktoren tragen vermutlich dazu bei, dass in Deutschland Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer verdienen und auch im gleichen Beruf keineswegs die Höhe von deren Einkommen erreichen (Sylvia Neuhäuser-Metternich 2008).

## 7. Fazit und Ausblick

Bedingungen, unter denen Kompetenzen im MINT-Bereich effektiv erworben werden können, sind über die gesamte Lebensspanne hinweg sehr viel besser auf soziale Voraussetzungen von männlichen als von weiblichen Menschen abgestimmt. Es wird Mädchen und Frauen in allen Bereichen schwerer gemacht, Verhalten zu zeigen, das für Spitzenleistungen erforderlich ist. Das gilt insbesondere in männlich dominierten Fachgebieten und erklärt, dass es im sprachlichen und sozialen Bereich einen größeren Anteil von weiblichen Expertinnen gibt (Elsbeth Stern, 2008).

Eine wesentliche Unterstützung können Mädchen und Frauen erfahren, wenn sie frühzeitig zu einem angemessenen Umgang mit Frustration und Fehlern angeleitet werden. Bisher werden die beiden Geschlechter für identisches Verhalten sehr unterschiedlich honoriert: Männer werden sozial dafür bestraft, wenn sie traurig sind, und erfahren Anerkennung und Akzeptanz, wenn sie böse werden. Frauen verlieren in hohem Maß an Status, wenn sie böse werden, dürfen hingegen traurig sein, ohne dafür bestraft zu werden (Victoria Brescoll und Eric L. Uhlmann, 2008).

Günstige Bedingungen für beide Geschlechter können gestaltet

werden, wenn Lehrende so geschult sind, dass sie stereotype Geschlechterbilder korrigieren, den Jugendlichen Möglichkeiten zur Emotionsregulation vermitteln, damit sie sowohl aggressives als auch weinerliches Verhalten unter Kontrolle bringen können und frühe Festlegungen gegen technisch-naturwissenschaftliche Richtungen bei den Schüler/innen vermeiden helfen.

## Positive Effekte von Mentoring

Als besonders wirksam hat sich die Einführung von Mentoring-Programmen erwiesen. Wenn Lehrende als Mentor/innen Schülerinnen und Studentinnen bei ihrem Lernprozess begleiten, lernen sie selbst sehr viel über

- den Druck durch die Gleichaltrigen, dem Mädchen und junge Frauen ausgesetzt sind;
- die Wirkweise von Lehrmethoden, von denen sich Mädchen und junge Frauen angesprochen fühlen sowie über deren genderspezifische Lernstrategien;
- den Einfluss von ironischen Bemerkungen und Vorurteilen, denen Mädchen und junge Frauen täglich begegnen, etwa wenn sie sich ständig dafür rechtfertigen müssen, sich für Technik und Naturwissenschaften zu interessieren;
- die Meinungen und Mythen über die mangelnden Fähigkeiten und Inkompetenzen von Frauen, denen diese standhalten müssen.

Wenn Lehrende sich durch intensive Interaktion mit Schülerinnen und Studentinnen der nachhaltig ungünstigen Wirkung gesellschaftlicher Stereotype bewusst werden, ist dies der erste Schritt zur Überwindung eines vorurteilsbehafteten Verhaltens.

SNM

Literatur:

*Babcock, Linda & Laschever, Sara* (2003): Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide; vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 5, 2004, S. 24.

*Babcock, Linda* (2005): Fordernde Frauen nicht feminin, Bericht über neue Studie von L. B. in [ADA-Mentoring](#), 10, 2005, S. 29.

*Brescoll, Victoria & Uhlmann, Eric L.* (2008): Can an Angry Woman Get Ahead? Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace, *Psychological Science*, 3, 268-281.

*Brown, R. B. & Josephs, Robert A.* (1999): A burden of proof: Stereotype relevance and gender differences in math performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 246-257.

*Dar-Nimrod, Ilan & Heine, Steven J.* (2006): Exposure to Scientific Theories Affects Women's Math Performance. *Science*, 314, 435; [www.sciencemag.org](http://www.sciencemag.org); vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 17, 2007, S. 12f.

*Enders-Drägässer, Uta & Fuchs, Claudia* (1989): Interaktionen der Geschlechter. Sexismusstrukturen in der Schule. Weinheim: Beltz.

*Christiane Erlemann* (2002): Ich trauere meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitative empirische Studie, Kleine, Bielefeld; vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 3, 2003, S. 18.

*Faulstich-Wieland, Hannelore* (1995): Geschlecht und Erziehung. Darmstadt; Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

*Fellenberg, Franziska* (2003): Frauen brauchen mehr Selbstvertrauen im Studium. Die sich trauen, halten durch. [ADA-Mentoring](#), 2, 2003, S. 24-25.

*Hannover, Bettina* (1991): Zur Unterrepräsentanz von Mädchen in Naturwissenschaft und Technik: Psychologische Prädiktoren der Fach- und Berufswahl. Zeitschrift

für Pädagogische Psychologie, 5, 169-186.

*Horstkemper, Marianne* (1989): Mädchen und Jungen in der Schule. Formale Gleichheit und unterschwellige Benachteiligung. In: Hamburg macht Schule, H. 5, S. 5-8.

*Horstkemper, Marianne* (1987): Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen. Eine Längsschnittstudie über Mädchensozialisation in der Schule. Weinheim: Beltz.

*Kessels, Ursula* (2002): Undoing Gender in der Schule. Eine empirische Studie über Koedukation und Geschlechtsidentität im Physikunterricht. Weinheim/ München, Juventa.

*Kessels, Ursula & Hannover, Bettina* (2003): Für Mädchen verboten? Klassenbeste in Physik ist bei den Jungen besonders beliebt. [ADA-Mentoring](#), 4, 2003, S. 23-24.

*Klünsch, Corinna* (2002): Gender Mainstreaming, EU-Recht mit Sprengkraft, in: Mentora.net, 1, 2002, S. 7-8.

*Köhler-Krützfeld, Angela* (2003): Die sich trauen, können's auch. [ADA-Mentoring](#), 2, 2003, S. 23-24.

*Krendl, Anne C., Richeson, Jennifer A., Kelley, William M., Heatherton, Todd F.* (2008): The Negative Consequences of Threat: A Functional Magnetic Resonance Imaging Investigation of the Neural Mechanisms Underlying Women's Underperformance in Math, *Psychological Science*, 19:2, 168-175.

*Krummacher, Sybille* (1998): How do industry, science and research profit from a stronger participation by women?, Forschungszentrum Jülich; Contribution to Experts Workshop on 21-22 April 1998, Hamburg; dt. in: Frauen in der technischen Forschung und Entwicklung. Dokumentation des Expertinnengesprächs, 21.-22. April 1998, Hamburg, Schriftenreihe der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse, ISBN 3-

933476-01-1.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2006 a): Vorurteile behindern Frauen. Bericht über Catalyst-Study 2005, in: [ADA-Mentoring](#), 13, 2006, S. 17-19.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2006 b): Vorurteile kennen keine Grenzen. Bericht über Catalyst-Study 2006, in: [ADA-Mentoring](#), 16, 2006, S. 24-25.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2007 a): Macht der Gene oder mächtige Institutionen – was verbirgt sich hinter unterschiedlichen Mathematik-Leistungen von Frauen und Männern? [ADA-Mentoring](#), 17, 2007, S. 12-14.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2007 b): UPDATE für Technik-Bildung – EU-Projekt im 6. Rahmenprogramm, in: [ADA-Mentoring](#), 17, 2007, S. 21.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2008 a): Equal Pay Day – erstmals in Deutschland, in: [ADA-Mentoring](#), 22, 2008, S. 9 ff.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia* (2008 b): Barrieren für Frauen in der High-Tech-Industrie, in: [ADA-Mentoring](#), 22, 2008, S. 21 f.

*Neuhäuser-Metternich, Sylvia & Krummacher, Sybille* (2007): Girls' and Boys' Perceptions of Science and of Science Teaching Practice UPDATE Progress Report Germany, WP 5, Partner 7, [www.ada-mentoring.de](http://www.ada-mentoring.de)

*Minks, Karl Heinz* (2004): Rituale und Zyklen im Ingenieurstudium und die Chance der Studienstrukturreform, in: [ADA-Mentoring](#), 8, 2004, S. 9 ff.

*Ostendorf, Helga* (2005): Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung, Verlag Barbara Budrich; vgl. auch [ADA-Mentoring](#), 11, 2005, S. 29.

*Rosenthal, Robert & Jacobson, Lenore* (1992): Pygmalion in the classroom; Expanded edition. New York: Irvington.

*Sagebiel, Felizitas* (2005): Kulturen und Strukturen beeinflussen Ingenieurinnen in Studium und Beruf – Ergebnisse aus dem EU-Projekt WomEng, in: [ADA-Mentoring](#), 12, 2005, S. 13-14.

*Schiebinger, Londa* (1999): Has Feminism Changed Science? Harvard University Press; dt. (2000): Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?; aus dem Amerikanischen von Karin Wördemann, C. H. Beck; München.

*Spiel, Christiane, Schober, Barbara und Litzenberger, Margarete* (2008): Evaluation der Eignungstests für das Medizinstudium in Österreich, Zusammenfassung und Empfehlungen; Forschungsschwerpunkt „Förderung von Lebenslangem Lernen in Bildungsinstitutionen“, Fakultät für Psychologie, Universität Wien, Evaluationsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.

*Stallmann, Petra & Abel, Kerstin* (2007): 10 Jahre Frauenstudien-gang Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Wilhelmshaven, in: [ADA-Mentoring](#), 20, 2007, S. 17 f.

*Steele, Claude M.* (1997): A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and Performance. *American Psychologist*, 52, 613-629.

*Steele, Claude M.* (1999): Thin ice: „Stereotype threat“ and Black college students. *Atlantic Monthly*, 44-54.

*Stern, Elsbeth* (2008): Denken Männer und Frauen verschieden? Geschlechtsspezifische Leistungsunterschiede aus der Sicht der Lernpsychologie, Vortrag an der TU München.

*Stetzenbach, Werner & Stetzenbach, Gabriele* (2008): Physik – Faszination für Kinder, in: [ADA-Mentoring](#), 21, 2008, S. 12-16.

*Stöger, Heidrun* (Ed.) (2004): Gifted females in mathematics, the natural sciences and technology. *High Ability Studies*, 15.

*Summers, Lawrence H.* (2005): „Remarks at NBER conference on diversifying the science and engineering workforce,“ 14 January 2005.

[www.president.harvard.edu/speeches/2005/nber.html](http://www.president.harvard.edu/speeches/2005/nber.html)

*Wiesner, Heike* (2004): Konsequenzenreiche naturwissenschaftliche Sozialisation von Jungen und Mädchen; [ADA-Mentoring](#), 7, 2004, S. 9.

*Wiesner, Heike & Schelhowe, Heidi* (2004): Mit Robotik Chancengleichheit in der Schule fördern, [ADA-Mentoring](#), 8, 2004, S. 27-28.

*Zimmer, Annette & Krimmer, Holger* (2004): Wissenschaftskarriere von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: [ADA-Mentoring](#), 6, 2004, S. 19.

[www.catalyst.org](http://www.catalyst.org)

[www.eurowistdom.eu](http://www.eurowistdom.eu)

Für alle Texte, die in [ADA-Mentoring](#) erschienen sind, besteht die Möglichkeit zum download unter [www.ada-mentoring.de](http://www.ada-mentoring.de)



<http://update.iyu.fi>

Dank an Pascale Brandt-Pomares und das Team des Institut Universitaire de Formation des Maîtres Académie d'Aix-Marseille für die gute Organisation des 2. UPDATE-Meetings. ◆

# Komm Mach MINT!

## Mehr Frauen in technische Berufe!

### Deutsche Wirtschaft unterzeichnet Pakt mit dem BMBF

Noch immer studieren nur 23 Prozent der Studienanfängerinnen ein Fach aus der so genannten MINT-Gruppe, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Um die Attraktivität und die hervorragenden beruflichen Perspektiven in den MINT-Berufen gerade den jungen Frauen näherzubringen, haben sich unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Fachgesellschaften, Verbände und weitere Partner aus Wissenschaft und Wirtschaft im MINT-Pakt „Komm, mach MINT“ zusammengeschlossen.

Auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall ist Mitunterzeichner und war dementsprechend am Prozess beteiligt. Damit setzt er seine langjährigen Aktivitäten fort, zu denen immer auch spezielle Projekte zur Gewinnung von mehr Mädchen und Frauen in Naturwissenschaften und Technik gehörten.

Wir veröffentlichen das Memorandum im Wortlaut.

## Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Berlin, den 17. Juni 2008

Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für die Zukunft unseres Landes und aller Bürgerinnen und Bürger. Die Sicherung des Wirtschaftswachstums ist nur mit gut qualifizierten Fachkräften möglich. Deshalb ist es eine Frage der Zukunftsvorsorge, dass alle Menschen in Deutschland

ihre Fähigkeiten und Talente voll entfalten können.

Der konjunkturelle Aufschwung, die Veränderung der Wirtschaftsstruktur und die demographische Entwicklung führen zu einer stark steigenden Nachfrage nach Fachkräften. In vielen Branchen und Regionen ist bereits Fachkräftemangel erkennbar. Besonders Fachkräfte mit Abschlüssen in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften („MINT-Fächer“) werden gesucht. Um in Deutschland auch künftig einen Innovationsvorsprung im MINT-Bereich zu sichern, müssen alle Potenziale genutzt werden.

Immer mehr Mädchen und Frauen erwerben in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende Qualifikationen für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Viele Mädchen und Frauen interessieren sich für Naturwissenschaften und Technik. Sie sind ein wichtiges Potenzial für die zunehmende Zahl wissensintensiver Arbeitsplätze in Deutschland. Ihr Anteil an Ausbildungs- und Studiengängen im MINT-Bereich ist jedoch viel zu niedrig. Internationale Vergleiche zeigen, dass Frauen in vielen anderen Ländern in wesentlich höherem Umfang in technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern präsent sind als in Deutschland.

Um Mädchen und Frauen zu gewinnen, müssen zahlreiche Anstrengungen in allen Bildungsbereichen unternommen werden. Die Interessen und Kompetenzen von Mädchen müssen in der Schule und im Rahmen von außerschulischen Angeboten gefördert werden. Es bedarf einer breiten Öffentlichkeitsarbeit, um die

Berufsbilder in Technik und Naturwissenschaften zutreffend zu vermitteln. Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltung, Kammern und Verbände müssen weiterhin aktiv dazu beitragen, reale Berufsbilder in der breiten Öffentlichkeit darzustellen, die die aktuellen Herausforderungen in den wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Tätigkeitsfeldern aufgreifen. Technische und naturwissenschaftliche Fachbereiche und Fakultäten sind aufgerufen, die Attraktivität ihrer Studiengänge darzustellen und jungen Frauen, ihren Eltern, Lehrerinnen und Lehrern zielgruppengerecht zu vermitteln. Persönliche Kontakte zwischen jungen Frauen und erfolgreichen Frauen aus MINT-Berufen liefern darüber hinaus wichtige Impulse für die Studien- und Berufsorientierung. Besonders wichtig ist dabei, den jungen Frauen deutlich zu machen, dass für sie in diesen Berufen attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Als Unterzeichnende dieses Memorandums ist es unser erklärtes Ziel, insbesondere während der Laufzeit des Paktes mehr Mädchen und Frauen für die MINT-Studiengänge und -berufe zu begeistern. Wir wollen einen Beitrag leisten, um

- besonders die technisch begabten und interessierten Schülerinnen (rund 40 Prozent der studienberechtigten jungen Frauen) gezielt anzusprechen und zu fördern,
- den Anteil von Studienanfängerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern mindestens auf europäisches Niveau zu steigern; das bedeutet eine durchschnittliche Steigerung

- um 5 Prozentpunkte,
- den Frauenanteil bei Neueinstellungen im MINT-Bereich mindestens auf den Frauenanteil bei den Hochschulabsolventen der entsprechenden Fächer zu erhöhen,
- mehr Frauen auf ihrem Weg an die Spitze zu unterstützen mit dem Ziel, dass der Frauenanteil an Führungspositionen bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen um 1 Prozentpunkt pro Jahr steigt, sowie
- den Frauenanteil an Führungspositionen in den beteiligten Unternehmen gemäß selbst gesetzter Zielmarken deutlich zu erhöhen. Dabei ist insbesondere entscheidend, begabte Frauen zu fördern und ihre Potenziale zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund verpflichten wir uns für mindestens drei Jahre zur grundsätzlichen Unterstützung des Paktes für Frauen in MINT-Berufen durch Beteiligung an den gemeinsamen Öffentlichkeitsaktionen und Aktivitäten oder durch eigene Materialien bzw. konkrete Maßnahmen; beispielsweise durch

- die Ausrichtung, Beteiligung bzw. Finanzierung von Veranstaltungen und Workshops zur Gewinnung von mehr Frauen in MINT-Berufen insbesondere in unseren Unternehmen und Organisationen bzw.
- die Gewinnung und Freistellung von weiblichen Vorbildern für den Einsatz bei berufsorientierenden Veranstaltungen im Rahmen der Paktaktivitäten bzw.
- Einbeziehung des Themas in bereits vorhandene Fachkräfte- oder Nachwuchsinitiativen und -kampagnen bzw.
- ein Angebot an Praxis- bzw. Praktikumsplätzen für Mädchen und Frauen im Rahmen der Berufsorientierung (z. B. für das Freiwillige Technische Jahr) bzw.

- durch gezielte Maßnahmen vor und während des Studiums, um jungen Frauen die Studienorientierung zu erleichtern und Abbruchquoten zu verringern, bzw.
- die (Weiter-)Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen und Arbeitsplätze für Frauen und Männer in technischen Berufen, insbesondere auch deren öffentlichkeitswirksame Präsentation bzw.
- die Erstellung öffentlichkeitswirksamer Materialien zur Präsentation erfolgreicher Frauen aus dem Unternehmen oder der Organisation zur Vermittlung eines modernen Berufsbildes der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe,
- spezielle Medienangebote und gezielte Platzierung des Themas im Rahmen der Berufsorientierung der Bundesagentur für Arbeit sowie
- aktive Kooperation mit der Geschäftsstelle (ein Projekt des Vereins „Kompetenzzentrum-Technik-Diversity-Chancengleichheit“) und mit gemeinsamen Projekten sowie Bereitstellung entsprechender Daten und Materialien für eine Evaluation des Paktes.

Die Bundesregierung wird in Kooperation mit einzelnen Partnern zunächst folgende gemeinsame Aktivitäten starten und damit zusätzliche Angebote für mindestens 20.000 Mädchen und Frauen schaffen:

- Neuentwicklung, Erweiterung und breite Durchführung von Veranstaltungen zur Übermittlung geeigneter Rollenvorbilder im MINT-Bereich,
- Förderung einer sachgerechten und realistischen Darstellung von MINT-Berufen in den Medien, insbesondere im Fiction-Bereich,
- Entwicklung und Durchführung von Technikcamps mit möglichst vielen unterschiedlichen

Partnern,

- Auf- und Ausbau eines Mentoringangebotes für Schülerinnen über Internet und E-Mail sowie
- Entwicklung und Einsatz von gendergerechten Beratungs- und Assessmentverfahren zur Entscheidungsfindung für den Hochschulzugang im MINT-Bereich.

Die Koordinierung des Paktes übernimmt die vom BMBF geförderte Geschäftsstelle. Sie stellt insbesondere den gemeinsamen Internetauftritt und Präsentation aller Angebote in Form einer Aktionslandkarte, die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit sowie die Ausweitung des Paktes auf weitere Mitglieder insbesondere aus der Wirtschaft sicher.

Informationen:

[www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de) ◆

## TasteMINT

### Innovatives Potenzial-Assessment-Verfahren

Mit tasteMINT werden LIFE e.V. und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. gemeinsam mit kooperierenden Hochschulen von 2008 bis 2010 ein Kompetenzermittlungsverfahren für den MINT-Bereich ausarbeiten und erproben, mit dem Abiturientinnen bundesweit ihre Fähigkeiten erfassen können. Gefördert wird das Vorhaben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Annemarie Cordes  
LIFE e.V. | Projekt tasteMINT  
[cordes@life-online.de](mailto:cordes@life-online.de) ◆

# Frauen lernen anders

## Gruppenarbeit für Automotive- und Maschinenbau-Studentinnen an der FH Südwestfalen

*Studentinnen der Studiengänge Automotive und Maschinenbau arbeiten im Rahmen eines Pilotprojektes am Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Südwestfalen in Iserlohn in Gruppen zusammen und unternehmen gemeinsam Exkursionen zu Autoherstellern.*

Studentische Bewertungen von Lehrveranstaltungen zeigen immer wieder, dass ein und dieselbe Lehrveranstaltung von Männern und Frauen sehr unterschiedlich beurteilt wird. Frauen haben vielfach andere Anforderungen an die Wissensvermittlung als Männer: Sie lernen stärker visuell und praktische Anwendungen sind ihnen wichtig. Auch

die persönliche Kommunikation und Anleitungen zur konkreten Problemlösung haben für Frauen einen höheren Stellenwert.

Der Fachbereich Maschinenbau wird daher in der Ausbildung der Studentinnen neue Wege beschreiten. Erstmals werden in einem Projekt zusätzlich zu den normalen Lehrveranstaltungen Kenntnisse aus der Motoren-, Füge-, Oberflächen- und Produktionstechnik so vermittelt, dass Studentinnen einen hohen Anteil an praktischen Tätigkeiten selbstständig ausführen. Sie werden Verbrennungsmotoren zerlegen, nach der Demontage die Motorenteile vermessen und verschlissene Teile ersetzen. Die Motoren

werden danach wieder montiert und einer abschließenden Funktionsprüfung unterzogen.

Darüber hinaus fertigen die Studentinnen zwei Motorenständer an, auf denen die Motoren zu Anschauungszwecken installiert werden sollen. Unterstützung erhalten die Studentinnen dabei von drei Tutoren.

„Mit diesem Projekt möchten wir dem Lernverhalten und -bedürfnis unserer Studentinnen stärker entgegenkommen“, erläutert der Projektleiter Professor Dr. Wilhelm Hannibal, „die in der Vorlesung vermittelten Inhalte werden hier an praktischen Beispielen veranschaulicht. Zusätzlich unternehmen wir gemeinsam Exkursionen zu Autoherstellern wie Audi, Hyundai oder Opel. Dort können die Studentinnen auch gleich erste Kontakte zu möglichen Arbeitgebern knüpfen.“

Im Januar führte eine Exkursion bereits zu VW nach Kassel und im Mai nach Ungarn, wo die Studentinnen die Unternehmen Audi, Kirchhoff Automotive, Knorr Bremse und Suzuki besuchten.

Im Januar führte eine Exkursion bereits zu VW nach Kassel und im Mai nach Ungarn, wo die Studentinnen die Unternehmen Audi, Kirchhoff Automotive, Knorr Bremse und Suzuki besuchten.

[www.fh-swf.de/](http://www.fh-swf.de/)



Foto: <http://idw-online.de/pages/idw/image67486>

*Studentinnen gemeinsam mit ihren Tutoren und dem Projektleiter, von links: Thies Janzen, Prof. Dr. Wilhelm Hannibal, Christian Quenkert und Michael Hahnefeld*

# „Frauen auf Draht“ beim Einstieg in das Technikstudium

## Grundpraktikum für Frauen an der FH Düsseldorf

*Prozessinformatik, Steuer- und Regelungstechnik oder Mikroprozessortechnik – der Fachbereich Elektrotechnik der Fachhochschule Düsseldorf ermöglicht Frauen in seinen Laboren und Werkstätten vom 21.07.2008 bis 12.09.2008 in die wesentlichen Grundlagen der Elektrotechnik einzutauchen.*

Frauen, die sich für einen technischen Beruf entscheiden, sind zum Teil noch immer Vorurteilen ausgesetzt und haben es vergleichsweise schwerer als ihre männlichen Bewerber, einen Platz für ein Grundpraktikum zu finden. Aus diesem Grund unterstützt der

Fachbereich Elektrotechnik interessierte Frauen beim Einstieg in das technische Studium und bietet ein spezielles Grundpraktikum für sie an, und zwar direkt in den Laboren des Fachbereichs Elektrotechnik an der Fachhochschule.

Um speziell Studieninteressentinnen beim Einstieg in ein technisches Studium zu unterstützen, bietet der Fachbereich Elektrotechnik ein achtwöchiges Praktikum. Das Grundpraktikum ist Voraussetzung für die Immatrikulation in die Bachelorstudiengänge Elektrotechnik sowie Kommunikationstechnik.

Die Teilnehmerinnen erhalten

bereits einen intensiven Eindruck von den Studiengängen und bearbeiten die folgenden Themen: Einführung in die Digitaltechnik, Schalt- und Messgeräte, Physikalische Messgeräte, Einführung in die Mikroprozessortechnik, Software Engineering / Embedded Systems, Einführung in die Netzwerktechnik, Grundlagen der Elektrotechnik, Elektrische Maschinen und Leistungselektronik.

Informationen:

[www.fh-duesseldorf.de](http://www.fh-duesseldorf.de)  
[www.et.fh-duesseldorf.de/FH/fachbereiche/fb3\\_elektrotechnik/News/newslang\\_0023.pdf](http://www.et.fh-duesseldorf.de/FH/fachbereiche/fb3_elektrotechnik/News/newslang_0023.pdf) ◆

## Women Shaping Science – Frauen gestalten Wissenschaft

### Jahreskonferenz der European Platform of Women Scientists EPWS

*Die EPWS veranstaltete ihre Jahreskonferenz 2008 „Women Shaping Science – Frauen gestalten Wissenschaft“ in Zusammenarbeit mit BASNET, dem Netzwerk Baltischer Staaten „Frauen in Wissenschaft und Technologie“, vom 5. bis 7. Juni 2008 in Vilnius, Litauen. Ziele waren, die aktuelle Situation von Wissenschaftlerinnen und deren Arbeitsbedingungen zu untersuchen sowie Möglichkeiten zu prüfen, die große zahlenmäßige Differenz zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu egalisieren.*

Der gegenwärtige und zukünftige Einfluss sowie die Gestaltungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen auf die Wissenschaftsgemeinschaft, auf die Wissenskultursituation in Europa und auf die wissenschaftspolitischen Prozesse wurden beleuchtet, dies auch in Anbetracht der sozialen Aspekte von Wissenschaft und Forschung. Die Möglichkeiten der Verbesserung des Arbeitsklimas für Wissenschaftlerinnen wurden geprüft, um mehr Frauen zu ermutigen, eine akademische oder wissenschaftliche Karriere anzustreben bzw. sich für ein Arbeiten in technischen Bereichen zu entschließen. Besondere Aufmerk-

samkeit wurde der Entwicklung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken in Zentral- und Osteuropa, vor allem in den Baltischen Staaten geschenkt. Die neuesten Berichte der Europäischen Kommission zu „Frauen in Entscheidungsprozessen“ sowie zu „Benchmarking der politischen Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Wissenschaft“ wurden vorgestellt und diskutiert.

#### Teilnehmerinnen und Referentinnen

Mehr als 160 Repräsentantinnen europäischer Wissenschaftlerin-

nen-Organisationen aus 28 Ländern nahmen an der Konferenz teil. Die Eröffnung unter der Schirmherrschaft von Professorin habil. Dr. Kazimiera D. Prunskienė, der ersten Premierministerin von Litauen nach Erreichen der Unabhängigkeit und derzeitigen Ministerin und Mitglied des Parlamentes von Litauen, fand im Regierungspalast der Republik Litauen statt. Zu den prominenten Rednerinnen gehörten die Vorsitzende der European Science Foundation, Professorin Dr. Marja Makarow, Finnland, mit ihrem Vortrag „Women scientists in the European Research Area – from female perceptions to gender quotas“, die frühere Vizepräsidentin der Akademie der Wissenschaften in Estland und derzeitige Präsidentin des Parlamentes, Professorin Dr. Ene Ergma, die über „Women's role in science: the situation in the Baltic States“ sprach, sowie Professorin Dr. Ada Yonath, Department für Strukturbiologie des Weizmann Instituts für Wissenschaft in Rehovot, Israel, und L'Oréal-UNESCO Preisträgerin „For Women in Science – Life Science Europe 2008“, die zum Thema „Climbing scientific Everests against all odds while being a loving parent“ sprach. Frauen aus Führungspositionen der Industrie, wie Sasha Bezuhanova, General-Managerin von Hewlett Packard, Bulgarien, Irina Tanaeva von Shell Solutions International und Christine Patte,

R&D Electricité de France (EDF), waren ebenfalls unter den Teilnehmenden.

Die Europäische Kommission wurde durch Florence Bouvret, Directorate General Research, Unit Scientific Culture and Gender Issues, vertreten. BASNET war durch seine Präsidentin, Professorin Dr. Dalia Satkovskienė repräsentiert.

### Zentrale Themen

Die Sessionen und Diskussionen waren vorrangig den folgenden Themen gewidmet:

- Wissenschaftlerinnen in Zentral- und Osteuropa
- Förderung von Wissenschaftlerinnen
- Good-Practice-Beispiele
- Frauen und Innovation
- Frauen in der Technologischen Forschung
- Chancengleichheit in der Wissenschaft
- Organisation von Netzwerken
- Mentoring

Es wurde eine Vielzahl von Daten vorgestellt, die das augenfällige Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Entscheidungspositionen in Hochschulen, dem öffentlichen Sektor und in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, besonders der hochtechnologischen Wirtschaft, zeigten.

### Ergebnisse

Frauen müssen auf jeden Fall die Chance erhalten, sowohl die Wissenschaft als auch besonders die Wissenschaftskultur mitzugestalten, damit sich Europa zu einer dynamischen, konkurrenzfähigen und wissensbasierten Ökonomie in der Welt entwickeln kann; Wissenschaftlerinnen wünschen sich eine an hoher Qualität orientierte Wissenschaftskultur, die durch Exzellenz und Innovation geprägt ist; es darf keine Zeit mehr verloren werden, dem Faktum Gender in der Forschung gebührende Aufmerksamkeit zu widmen; die Verbesserung der Bedingungen für Wissenschaftlerinnen ist eine Vorbedingung für das Erreichen der Ziele der Lissabon-Agenda der Europäischen Union, und ohne Chancengleichheit wird es keine entsprechende Qualität geben.

[www.epws.org](http://www.epws.org)

Die European Platform of Women Scientists EPWS ist eine internationale Dachorganisation von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken mit Sitz in Brüssel/Belgien und repräsentiert derzeit mehr als 11.000 Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen aus ganz Europa. Die Ziele dieser Plattform sind die Sicherstellung und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung sowie die Gestaltungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen in der Forschung. ◆

## Gender in China

### Marie Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum

Passend zur aktuellen weltweiten China-Diskussion im Olympia-Jahr konnte die Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB die Marie Jahoda-Gastprofessur mit einer anerkannten China-Expertin besetzen. Dr. Wang Zheng, Pro-

fessorin für Women's Studies am Institute for Research on Women and Gender an der University of Michigan zählt zu den international führenden Wissenschaftlerinnen, die Geschlechterverhältnisse im modernen China untersuchen.

Im Juni und Juli 2008 war sie in Bochum zu Gast und leitete gemeinsam mit Professorin Dr. Ilse Lenz (RUB) das Seminar „Women's Movements in Internationalization“

[www.rub.de/jahoda](http://www.rub.de/jahoda) ◆

# „E<sup>2</sup>xzellenz“ an der Hochschule Furtwangen

Neues Blended-Learning-Angebot für exzellente Master-Studentinnen der Naturwissenschaft und Technik auf dem Weg zur Führungskraft

Zwanzig exzellente Studentinnen erhalten im Wintersemester 2008/9 die Chance, sich bereits studienbegleitend auf ihren Weg als zukünftige Führungskraft vorzubereiten. Das Modellprojekt „E<sup>2</sup>xzellenz“ wird von der Hochschule Furtwangen im Auftrag der Landesstiftung Baden-Württemberg durchgeführt und ist Teil ihres Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“. Das Ministerium für Arbeit und Soziales und das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg begleiten das Programm und sind von der Landesstiftung mit der Projektträgerschaft beauftragt.

Ziel des Modellprojekts „E<sup>2</sup>xzellenz“ ist es, jungen hochmotivierten Masterstudentinnen aus technischen Studienfächern Strategien und Kontakte zu vermitteln, die ihnen den Zugang zu Führungspositionen in der Wirtschaft erleichtern. Die vier Blended-Learning-Module umfassen sowohl Management- als auch Führungskompetenzen. Die Teilnehmerinnen erhalten Einblicke in die beruflichen Aufgaben und Karrierewege von Führungsfrauen, optimieren ihre Bewerbungsunterlagen und setzen sich mit ihren beruflichen Karriere- und Zukunftszielen auseinander. In einer Innovationswerkstatt bearbeiten die Teilnehmerinnen in virtuellen Teams eine innovative Aufgabe aus einem Partnerunternehmen und erhalten bei einem Unternehmensbesuch Kontakte und Einblicke vor Ort. Nicht nur beim E-Networking sondern auch in drei Wochenendseminaren an

# E<sup>2</sup>xzellenz!

der Hochschule Furtwangen lernen sich die Teilnehmerinnen persönlich kennen. Ein Höhepunkt ist dabei ein Networking-Dinner mit dem Hewlett-Packard-Frauen-Netzwerk.

## Bewerbung

Bewerben können sich Studentinnen von Universitäten oder Fachhochschulen in Baden-Württemberg, die Ingenieur- oder Naturwissenschaften, Informatik oder Mathematik studieren und die im Wintersemester 2008/09 im Master-Studium oder im Hauptstudium ihres Diplom-Studiengangs sind. Bewerbungsstichtag ist der 15. August 2008. Nach einem Auswahlverfahren werden 20 Teilnehmerinnen Ende September 2008 mit dem halbjährigen Programm starten. Auswahlkriterien sind sowohl die fachliche Exzellenz (Note des Bachelor- oder Diplomstudiums sowie ein Empfehlungsschreiben) als auch die persönliche Exzellenz

(gesellschaftliches Engagement und Motivation).

Ein zweiter Kurs ist für das Sommersemester 2009 geplant. Die Teilnahme kostet 400 Euro, die eventuell von Firmenpaten übernommen werden können.

Informationen:

Martina von Gehlen  
Hochschule Furtwangen  
[vge@e2xzellenz.de](mailto:vge@e2xzellenz.de)

[www.e2xzellenz.de](http://www.e2xzellenz.de)

[www.landesstiftung-bw.de/themen/bildung.php?id=293](http://www.landesstiftung-bw.de/themen/bildung.php?id=293) ◆



Foto: Kathrin Hugger

(E-)Networking für Master-Studentinnen auf dem Weg zur Führungskraft

# Rektorin der TU Dortmund

## Professorin Dr. Ursula Gather erste Frau im Rektorat

Als erste Frau wird die neue Rektorin der Technischen Universität Dortmund im September 2008 ihr Amt antreten. Die Professorin ist Leiterin des Instituts für Mathematische Statistik und Industrielle Anwendungen sowie seit zehn Jahren für einen interdisziplinären Sonderforschungsbereich verantwortlich. Sie wurde 1986

von der RWTH Aachen nach Dortmund berufen und erhielt mit 34 Jahren den mit damals 850.000 DM dotierten Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Preis.

Bei ihrer Bewerbungspräsentation verglich sie die Universität mit einem Park, der sehr gut angelegt sei, in dem vieles prächtig gedei-

he, der aber auch gepflegt und ständig erneuert werden müsse. Sie will das neue Motto der TU „Mensch und Technik“ mit Leben füllen.

Ursula Gather wurde in Mönchengladbach geboren, ist mit einem Unternehmer verheiratet und Mutter von zwei Söhnen. ◆

# Ausgezeichnete Gleichstellung

## „Total E-Quality-Prädikat“ für die Universität Bielefeld

*Mit dem Prädikat „Total E-Quality“ wurde das beispielhafte Engagement der Universität Bielefeld für die Gleichstellung von Frauen und Männern gewürdigt. Vor allem die starke institutionelle Verankerung der Gleichstellung und eine konsequente Umsetzung der Gender-Strategien und Gender-Programme überzeugte die Jury. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, Dr. Uschi Baaken, nahm die Urkunde in Berlin von der Vorstandsvorsitzenden von „Total E-Quality Deutschland e. V.“, Eva Maria Roer, entgegen.*

### Interdisziplinarität in Forschung und Lehre

Die Jury bescheinigte der Universität Bielefeld „sehr gute Leistungen über alle Aktionsfelder hinweg“ und würdigte besonders die Leistungen im Aktionsfeld „Forschung, Lehre und Studium“, das durch starke Interdisziplinarität gekennzeichnet ist. In Bielefeld fördert das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Ge-

schlechterforschung die Vernetzung der Aktivitäten: Es kooperiert mit den Fakultäten bei der Planung und Durchführung von Forschungsvorhaben, koordiniert die Lehrveranstaltungen und organisiert Veranstaltungen. Das hohe wissenschaftliche Niveau im Bereich der Forschung wird auch durch die Einrichtung der Forschungsgruppe „Gender specific and emotional issues in cognitive interaction“ im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder dokumentiert. Seit dem Wintersemester 2007/08 wird ein Master-Studiengang „Gender Studies“ angeboten.

Für ihre Leistungen im Aktionsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist die Universität Bielefeld bereits seit 2006 als „familienfreundliche Hochschule“ zertifiziert.

Der Total E-Quality Award wird seit 1997 vom Verein Total E-Quality e. V. in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) an Unternehmen, Organisatio-



*Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Uschi Baaken (li.) nimmt das Prädikat von der Vorstandsvorsitzenden von „Total E-Quality Deutschland“, Eva Maria Roer, entgegen.*

nen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben, die auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen hinwirken.

Informationen:

Dr. Uschi Baaken,  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Universität Bielefeld

Bildnachweis: Total E-Quality  
Deutschland e. V.

[frauenbuero@uni-bielefeld.de](mailto:frauenbuero@uni-bielefeld.de) ◆

Foto: <http://idw-online.de/pages/de/image68941>

# Frauen als Modernisierungsreserve

## Feminismus nach den Regeln der Regierenden?

*Podiumsgespräche zu „Feminismus und Gender Studies“ finden regelmäßig am Gender-Kompetenz-Zentrum der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Im Mai 2008 waren die neuen „Alphamädchen“ Gegenstand der Diskussion. Genderforscherinnen halten sie für unpolitisch und sehen sie als Werkzeuge neoliberaler Kräfte. Wir zitieren im Folgenden aus dem Bericht von Amory Burchard im Tagesspiegel vom 21.05.2008.*

### „... sagt nichts – ihr wollt doch nach oben“

Der Name der „neuen Feministinnen“ leitet sich her vom Buch „Wir Alphamädchen – Warum Feminismus das Leben schöner macht“ von Meredith Haaf. Von „Alphamädchen“ ist auch die Rede, wenn es um die besseren Schulleistungen, Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse von Mädchen und jungen Frauen geht. Ihre männlichen Kameraden scheinen sie weit hinter sich zu lassen; eine Entwicklung, die in den Führungsetagen allerdings noch nicht angekommen ist.

Instrumentalisiert werde der Feminismus heute von neoliberalen Kräften, sagt Deborah Ruggieri, Mitglied im Attac-Rat, dem höchsten Gremium der Protestbewegung Attac Deutschland. Politik und Management hätten die jungen Frauen als Modernisierungsreserve entdeckt. Deborah Ruggieri warnt vor einer „politischen Gefahr“: Wenn weibliche Karriere-Coaches Mädchen darauf ein-schwören, Machtpositionen einzunehmen und sich in der Männerwelt durchzusetzen, werde ihnen geraten: Wenn abends mal ein sexistischer Witz erzählt wird, sagt nichts – ihr wollt doch nach oben. So hat Deborah Ruggieri es

im April 2008 in Hannover bei der Messe „Women Power“ erlebt.

Ulrike Auga, HU-Professorin für Theologie und Geschlechterstudien, glaubt gar, dass der Staat die „Alphamädchen“-Bewegung protegiere, weil er „seine Haut retten will“. Der von der Globalisierung bedrohte Nationalstaat brauche die Geschlechterordnung, um sich zusammenzuhalten. Deshalb werde die neue Spielart des Feminismus „erlaubt“ – ein Feminismus, der nach den Regeln der Regierenden mitspielt und nicht kämpferisch ist wie die alte Frauenbewegung. Ein „feministischer“ Appell von Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble (CDU) an die Muslime wird von allen als unerträglich empfunden: „Wenn ich an die Männer meiner Generation denke, dann war auch nicht jeder in der CDU von einem neuen Frauenbild nur begeistert“, sagte Schäuble kürzlich im Tagesspiegel-Interview. Heute sei die „Frauenpower eine der größten Hoffnungen für die Entwicklung moderner, demokratischer Gesellschaften“ in muslimisch geprägten Weltregionen. Einen „Missbrauch“ des Feminismus warf Susanne Baer, Juraprofessorin und Direktorin des Gender-Kompetenz-Zentrums der Humboldt-Universität, dem Minister vor.

### Individuelle kulturelle Freiheit?

Was aber ist so schlimm am Leistungsgedanken, an der Vorstellung, dass ökonomisch unabhängige Frauen eine realistische Chance auf ein selbstbestimmtes Leben haben? Tatsächlich nähmen sich doch die „Alphamädchen“ auch eine individuelle kulturelle Freiheit, sagt Alexandra

Manske, Politikwissenschaftlerin an der TU Berlin. Diese Freiheit immerhin bringe ihnen der Neoliberalismus; der Spaßgeneration der 80er Jahre sei diese Freiheit verwehrt worden. Und eine 21-jährige Geschichtsstudentin an der HU findet „Alphamädchen“ einfach „einen tollen Begriff“. Es sei ungerecht, sie als „böse Mädchen“ zu diffamieren. Eine ältere Studentin widerspricht ihr aufgebracht: Die sogenannten jungen Feministinnen machten sie wütend. Wenn sie über ihre Affären mit jungen Männern schrieben, gebärdeten sie sich „heteronormativ“, wenn sie als „neue deutsche Mädchen“ aufträten, auch „nationalistisch“.

[www.tagesspiegel.de/magazin/wissen/Genderforschung;art304,2534684](http://www.tagesspiegel.de/magazin/wissen/Genderforschung;art304,2534684) ◆

## Ludwig-Börne-Preis an Alice Schwarzer

Die Journalistin und Schriftstellerin Alice Schwarzer erhielt am 4. Mai 2008 in der Frankfurter Paulskirche den mit 20.000 Euro dotierten Ludwig-Börne-Preis. Alleiniger Juror war TV-Moderator Harald Schmidt, der die 65-Jährige als „personifiziertes Sturmgeschütz der Gleichberechtigung“ und „unsere Simone de Beauvoir ohne Sartre“ würdigte. Die Auszeichnung geht an deutschsprachige Autor/innen für hervorragende Leistungen in den Sparten Essay, Kritik und Reportage. Der seit 1993 vergebene Preis erinnert an den scharfzüngigen jüdischen Schriftsteller Ludwig Börne (1786-1837).

Quelle: dpa ◆

# Gleiches Gehalt für Frauen und Männer zahlt sich aus

## Kienbaum-Umfrage zu Diversity Compliance

*Die großen deutschen Unternehmen zahlen ihren weiblichen Fach- und Führungskräften durchschnittlich signifikant weniger als ihren männlichen Managern. Weibliche Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene erhalten im Durchschnitt rund 20 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen, in der Geschäftsführung sogar noch weniger. Mit dieser Vergütungspraxis gehen die Unternehmen hohe Risiken ein: Neben Schadenersatzforderungen drohen Imageschäden, Vertrauensverluste bei Mitarbeiter/innen, den Anteilseigner/innen und den Kund/innen sowie Einbußen bei der Arbeitgeber/innenattraktivität.*

Trotzdem scheinen viele Unternehmen das Thema zu vernachlässigen. 40 Prozent der Personalverantwortlichen in DAX-Unternehmen bewerten die Maßnahmen deutscher Firmen zur Sicherstellung von Entgeltgerechtigkeit lediglich als durchschnittlich. Jeder Dritte sieht bei dieser Frage dringenden Entwicklungsbedarf. Das sind Ergebnisse einer aktuellen Umfrage zum Thema „Diversity Compliance“ der Managementberatungsgesellschaft Kienbaum. „Viele Unternehmen gehen mit dieser wichtigen Frage regelrecht fahrlässig um. Ihnen drohen weit reichende materielle und immaterielle Schäden“, sagt Alexander von Preen, Geschäftsführer der Kienbaum Management Consultants. Nur 40 Prozent der befragten Unternehmen haben das Ziel der Entgeltgerechtigkeit in ihren Corporate Governance Kodex aufgenommen. Davon betreibt die Hälfte ein Monitoring ihrer Vergütungspraxis, um das Erreichen des gesteckten Ziels zu kontrollieren.

### Logistik: Frauen verdienen halb so viel wie Männer

Unabhängig von Branche, Unternehmensgröße, Hierarchieebene, Lebensalter oder Bildungsabschluss verdienen Frauen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer. Der Vergütungsnachteil für Frauen auf der ersten und zweiten Ebene ist bei den variablen Gehaltsbestandteilen mit 37 Prozent größer als beim Grundgehalt mit 19 Prozent. In der Bankbranche verdienen männliche Führungskräfte beispielsweise durchschnittlich 104.000 Euro pro Jahr, während die jährliche Gesamtvergütung der Frauen lediglich 77.000 Euro beträgt. Noch größer ist der Unterschied in der Logistikbranche: Mit 77.000 Euro im Vergleich zu 147.000 Euro erhalten Frauen auf der gleichen Führungsebene nur rund die Hälfte des Salärs ihrer männlichen Kollegen.

### Männer verdienen schon beim Berufseinstieg mehr

Bei einem Vergleich der geschlechterspezifischen Vergütung anhand der Unternehmensgröße, fallen mit 28 Prozent besonders große Gehaltsunterschiede in Unternehmen mit 2.000 bis 5.000 Mitarbeitern auf. Auch bei Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten verdienen Frauen im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer.

Deutliche Differenzen sind schon bei der Vergütung von Nachwuchskräften zu erkennen: Männliche High Potentials unter 30 Jahren erhalten mit 48.000 Euro ein rund zehn Prozent höheres Fixgehalt als ihre Kolleginnen

mit 43.000 Euro. Diese Gehaltsunterschiede zwischen Mann und Frau nehmen mit steigendem Lebensalter immer weiter zu. Während männliche Führungskräfte mit jeder Altersstufe mehr verdienen, sinkt das Einkommen der Frauen ab 50 Jahren wieder.

### Entgeltgleichheit zahlt sich mehrfach aus

Sogar mit einer bestmöglichen Bildung erreichen Frauen nicht das gleiche Gehaltsniveau wie ihre männlichen Kollegen: Um das Durchschnittsgehalt eines Mannes mit Abitur zu erreichen, muss eine weibliche Führungskraft mindestens einen Universitätsabschluss vorweisen können. „Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur wegen möglicher Schadenersatzforderungen risikoreich, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Verjährungsfrist erst ab Kenntnisnahme des Diskriminierungsopfers zum Tragen kommt. Zugleich sind Führungspositionen für Frauen dadurch weiterhin wenig attraktiv. So werden wertvolle Potentiale verschwendet. Dies gilt insbesondere mit Blick auf den demographischen Wandel und enger werdende Märkte qualifizierter Kandidat/innen. Den Grundsatz ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ umzusetzen, lohnt sich daher für die Unternehmen gleich mehrfach“, sagt Alexander von Preen, Vergütungsexperte bei Kienbaum.

Erik Bethkenhagen (Kienbaum Consultants International GmbH)

[www.dashoefler.de/cgibin/news\\_more/news\\_more\\_print.pl?mitte=01&rechts=Detail&Article\\_ID=36876&NEWSCCLASS\\_ID](http://www.dashoefler.de/cgibin/news_more/news_more_print.pl?mitte=01&rechts=Detail&Article_ID=36876&NEWSCCLASS_ID) ◆

# Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen?

Online-Umfrage von [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)

*Das Bruttomonatseinkommen von Ingenieuren und Ingenieurinnen beträgt ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 40-Stunden-Woche durchschnittlich 4.341 Euro. Je nach Fachrichtung variiert dieses Einkommen zwischen 4.478 Euro bei Maschinenbauingenieur/innen und 3.175 Euro bei Ingenieur/innen für Raumplanung. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage der Internetseite [www.lohnspiegel.de/](http://www.lohnspiegel.de/), die vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird und an der sich rund 7.000 Ingenieure und Ingenieurinnen beteiligt haben (vgl. auch ADA-Mentoring 18. Ausgabe 2007, S. 24f., 22. Ausgabe 2008, S. 10f., 18).*

Die Daten beziehen sich auf 11 verschiedene Ingenieur/innen- und verwandte Berufe und kommen u. a. zu folgenden Ergebnissen: Je höher der Abschluss, desto höher der Verdienst. Ingenieur/innen mit Fachhochschulabschluss verdienen im Schnitt 4.112 Euro brutto, ihre Kolleginnen und Kollegen mit Universitätsabschluss liegen bei 4.408 Euro und promovierte Ingenieur/innen kommen durchschnittlich auf 5.257 Euro.

Berufserfahrung zahlt sich aus. Das Monatseinkommen von Ingenieur/innen mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt 3.463 Euro, bei 20 bis 29 Jahren Berufserfahrung steigt es auf rund 5.000 Euro.

## Ingenieurinnen verdienen deutlich weniger

Frauen verdienen als Ingenieurinnen deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Durch-

schnitt liegt ihr Einkommen rund 17 Prozent unter dem der Männer.

Zwischen West- und Ostdeutschland besteht ein beträchtliches Einkommensgefälle: Das Ingenieur/inneneinkommen in den neuen Bundesländern liegt im Schnitt knapp 26 Prozent niedriger als in den alten Ländern.

In Betrieben mit unter 100 Beschäftigten beträgt das Monatseinkommen 3.610 Euro, in Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten klettert es im Durchschnitt bereits auf knapp 4.175 Euro, und in noch größeren Betrieben liegt es im Schnitt bei 4.794 Euro.

In tarifgebundenen Betrieben liegt das Monatseinkommen der Ingenieur/innen mit durchschnittlich 4.652 Euro rund 740 Euro über dem Gehalt in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Das Projekt „LohnSpiegel“ erhebt und analysiert die Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland. Es ist Bestandteil des internationalen Wage-Indicator-Netzwerks, an dem Projekte aus insgesamt 35 Ländern mit gleicher Zielrichtung beteiligt sind. Die LohnSpiegel-Daten werden im Rahmen einer kontinuierlichen Online-Erhebung ermittelt, an der sich die Besucherinnen und Besucher der Webseite [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de) freiwillig und anonym beteiligen können. Zurzeit bietet der Lohn Spiegel einen Online-Gehalts-Check für rund 180 Berufe.

Informationen:

[www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2008\\_04\\_09.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2008_04_09.pdf)

PM mit Ansprechpartnern und Grafik:

[www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_lohnspiegel\\_ingenieure\\_2008.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_lohnspiegel_ingenieure_2008.pdf)

Die komplette Untersuchung: [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)

Der Lohnspiegel im Internet

## Emotionale Neutralität zahlt sich aus

In psychologischen Experimenten entschieden männliche und weibliche Versuchspersonen darüber, wie viel Geld Schauspieler und Schauspielerinnen in den Rollen von Stellenbewerber/innen verdienen sollten. Die Beobachter/innen teilten ärgerlich wirkenden Männern ein höheres Gehalt zu als Frauen in der gleichen Stimmungslage. Männer und Frauen unterschieden sich nicht in ihrer Beurteilung. Auch wenn die Schauspieler/innen traurige Bewerber/innen darstellten, erhielten die Männer ein höheres Gehalt. Bei emotional neutraler Haltung der Bewerber/innen trat hingegen kein Gehaltsunterschied auf.

Brescoll, Victoria & Uhlmann, Eric L. (2008); vgl. Literaturangaben auf S. 14 in dieser Ausgabe von ADA-Mentoring.

### Bessere Orientierung!

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

# Gründerinnen im Handwerk

## Forschungsprojekt an der Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld

*Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für Multiplikator/innen im Handwerk sind die Ziele eines neuen, bundesweit ausgerichteten Projekts an der Bielefelder Fachhochschule des Mittelstands (FHM). Die wissenschaftliche Leitung hat Dr. Astrid Kruse (35) übernommen, neuberufene Professorin für Kommunikationswissenschaft/-controlling am Fachbereich Medien.*

Zum Gründungsverhalten von Frauen in Handwerksberufen gibt es bisher noch wenig Untersuchungen (vgl. zum Thema „Gründerinnenleitbild“ ADA-Mentoring, 11. Ausgabe, S. 21 ff. und 13. Ausgabe, S. 22). Während der Anteil der Frauen im Handwerk kontinuierlich steigt und sich darüber hinaus immer mehr Frauen für eine Ausbildung in einem bisher typischen Männerberuf entscheiden, ist das Gründungspotenzial der Frauen im Handwerk bisher nicht ausgeschöpft.

Die Entwicklung und Unterstützung der Gründungsmotivation und Gründungsfähigkeit von Frauen im Handwerk ist Thema einer ersten wissenschaftlichen Studie im Rahmen des Forschungsprojekts. Auf Basis von deren Ergebnissen werden in einem zweiten Schritt Beratungsstrategien und Qualifikationsmaßnahmen für Gründerinnen entwickelt. Damit soll Handwerkerinnen der Zugang zur Existenzgründung durch spezielle Beratungs- und Qualifizierungsangebote erleichtert werden.

Das Projekt wird im Rahmen der Initiative „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ vom Bundesministe-

rium für Bildung und Forschung (BMBF) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (EFS) gefördert. Sowohl auf regionaler Ebene als auch auf Bundesebene konnten bereits verschiedene Projektpartner/innen aus dem Bereich des Handwerks und aus der Gründungberatung gewonnen werden.

[www.gruenderinnen-im-handwerk.de](http://www.gruenderinnen-im-handwerk.de)

Die Fachhochschule des Mittelstands (FHM) wurde im Jahr 2000

entwickelt und realisiert die FHM in diesem Sinne wissenschaftlich fundierte Studien- und Weiterbildungsangebote sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Das Studienangebot umfasst staatlich und international anerkannte Bachelor- und Master-Studiengänge in den Bereichen Wirtschaft, Medien, Kommunikation und Gesundheit.

Das Studienkonzept der FHM beinhaltet eine hohe Berufsorientierung, eine individuelle Betreuung und kleine Studiengruppen. Weitere Schwerpunkte setzt die



Foto: <http://tdw-online.de/pages/de/image66881>

*Die wissenschaftliche Leiterin des Gründerinnenprojekts, Dr. Astrid Kruse, Professorin für Kommunikationswissenschaft/-controlling am Fachbereich Medien der FHM*

vom Mittelstand für den Mittelstand gegründet. Ziel ist die praxisnahe Qualifizierung von Fach- und Führungskräften mit betriebswirtschaftlichem Know-how für die mittelständische Wirtschaft. In enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen

FHM mit ihren Instituten in der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie in den Bereichen Wirtschaftsförderung, Existenzgründung und Unternehmensnachfolge im In- und Ausland.

<http://www.fhm-mittelstand.de> ◆

# Quoten festlegen!

## Neue Studie zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren

„Wie werden Professuren besetzt?“ Zu dieser spannenden Frage haben Politikwissenschaftlerin und Genderforscherin Christine Färber, Professorin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und Juristin, und Gleichstellungsexpertin Ulrike Spangenberg eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Untersuchung vorgelegt. Die Autorinnen fordern einen grundlegenden geschlechterpolitischen Kulturwandel, der nur mit der Einführung von Quoten herbeigeführt werden könne. Damit Frauen in einem überschaubaren Zeitraum vermehrt berufen werden, müssen die Länder „Ergebnisquoten“ festlegen, die etwa in der Medizin gemäß ihrem großen Anteil weiblicher Studierender 50 Prozent betragen sollte.

### Abwertung und Angriffe

Für die Studie wurden Bewerberinnen, Vorsitzende von Berufungskommissionen und Frauenbeauftragte befragt und Dokumente zur Berufungspraxis analysiert. Das zentrale Ergebnis lautet: Chancengleichheit bei Berufungen gibt es bisher an deutschen Hochschulen nicht. In Interviews klagen Bewerberinnen über Intransparenz und Unübersichtlichkeit sowie über männerdominierte Auswahlgremien (vgl. auch Evaluation des Emmy Noether-Programms auf S. 28f. in dieser Ausgabe). Von diesen erfahren Frauen häufig offen geäußertes Desinteresse, aber auch Abwertungen und sogar persönliche Angriffe.

### Netzwerke von zentraler Bedeutung

Alle Bewerber/innen betonen die große Bedeutung von Netzwer-

ken in Berufungsverhandlungen. Frauen beschreiben sich im Unterschied zu Männern allerdings als sehr schlecht vernetzt. Dies ist besonders relevant, da die derzeitigen Bewertungssysteme die informellen Netzwerke stärken. Die Forscherinnen konnten nämlich feststellen, dass die Auswahlkriterien im Verlauf des Verfahrens den männlichen Favoriten angepasst wurden.

### Qualitätsmanagement für Berufungsverfahren

Vielen Berufungskommissionen gelten Lebensalter, Zahl der Publikationen oder Höhe der Drittmittel als objektive Kriterien. Faktoren, die dazu führen, dass hochqualifizierte Frauen sich später habilitieren oder weniger publizieren, werden dabei nicht berücksichtigt. Auf diese Weise werden Männer stärker gefördert.

Damit Frauen in Berufungsverfahren die gleichen Chancen erhalten wie Männer, müssen Verfahrensabläufe, aber auch die Kommunikation und die Auswahlkriterien verändert und regelmäßig überprüft werden. Die sich heute oft sehr lange hinziehenden Verfahren müssen verkürzt werden, unter anderem um zu verhindern, dass im Vorfeld der Entscheidung Intrigen gesponnen werden.

Intensiviert werden muss hingegen die Suche nach qualifizierten Bewerberinnen sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Auswahlkriterien müssen vor dem Verfahren festgelegt und dann auch eingehalten werden.

### Gleichstellungsaspekte in Berufungsleitfäden

Landesregierungen und Hochschulleitungen müssen dahin wir-

ken, dass Gleichstellungsaspekte in Berufungsleitfäden verbindlich verankert werden. Eine Ombudsstelle für Beschwerdefälle und eine Datenbank mit Wissenschaftlerinnen und freien Stellen sollten auf Bundesebene eingerichtet werden. Die Länder sollten Berufungsergebnisse kontrollieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie finanziell unterstützen, etwa indem Doppelkarrieren gefördert oder Kinderbetreuung garantiert werden. Die Hochschulen werden aufgefordert, Berufungskommissionen mit mindestens 40 Prozent Frauen zu besetzen und Frauen in Verfahren besonders zu berücksichtigen.

Christine Färber, Ulrike Spangenberg (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag, Frankfurt am Main, 397 Seiten, 34,90 Euro. ◆

## Hessische Universitäten fördern weibliche Elite

Die hessischen Universitäten wollen mit den Mentoring-Programmen SciMento-hessenweit und ProProfessur mehr exzellent qualifizierte Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere an Hochschulen unterstützen. SciMento (vgl. [Ada-Mentoring](#), 12. Ausgabe 2005, S. 4f.) fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Natur- und Technikwissenschaften in der Promotionsphase bis in die Postdoktorandenzeit. ProProfessur steht für Wissenschaftlerinnen aller Fachgebiete mit dem Berufsziel Professur. ◆

# Evaluation des Emmy Noether-Programms

## Unzureichende Beteiligung von Frauen

*Das Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eröffnet jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen Weg zu früher wissenschaftlicher Selbständigkeit. Promovierte Forscherinnen und Forscher mit internationaler Forschungserfahrung erwerben durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe die Befähigung zur Professur (vgl. ADA-Mentoring, 22. Ausgabe, 2008, S. 28).*

*Eine Evaluation des Programms wurde 2008 durch das Bonner iFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung durchgeführt. Aus dem Bericht von Susan Böhmer, Stefan Hornbostel und Michael Meuser haben wir die relevanten Befunde zur Beteiligung von Frauen zusammengestellt.*

### Anteil Bewerberinnen

Insgesamt werden 20 Prozent Frauen im Emmy Noether-Programm gefördert. Dies entspricht weitgehend den Frauenanteilen für vergleichbare Positionen im Wissenschaftssystem insgesamt: Im Jahr 2004 haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 23 Prozent Frauen eine Habilitation abgeschlossen und 13,6 Prozent der Professuren an deutschen Hochschulen besetzt. Auf Führungspositionen in der Wissenschaft waren im Jahr 2005 nur 15,5 Prozent Frauen vertreten, während ihr Anteil an außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur 6,5 Prozent betrug (BLK 2006).

Im Vergleich zu den Juniorprofessuren mit einem Frauenanteil



www.dfg.de/service/download/logo\_en.jpg

zwischen 27,9 Prozent und 39,2 Prozent steht das Emmy Noether-Programm zurück, was zum Teil auf die geringere fachliche Dominanz der Lebens- und Naturwissenschaften unter den Juniorprofessuren zurückgeführt werden kann.

Aber auch in den im Emmy Noether-Programm starken Disziplinen der Natur- und Lebenswissenschaften liegt der Frauenanteil unter dem in der Gruppe der Juniorprofessuren.

Erwartungsgemäß finden sich in der Befragungsgruppe wesentliche Unterschiede zwischen den Fächern: Die Spanne erstreckt sich von 14,0 Prozent Frauen in den Naturwissenschaften bis zu 36,7 Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

### Geschlechtsspezifische Selektivität?

Eine geschlechtsspezifische Selektivität des Emmy Noether-Programms kann vermutet werden, da der Anteil von Frauen unter den Geförderten mit 20 Prozent geringer ausfällt als der

Frauenanteil von 22,8 Prozent unter den Antragstellenden insgesamt. Eine entsprechende Benachteiligung von Frauen konnte auch in vergleichbaren Untersuchungen festgestellt werden. Im European Young Investigator Award (EURYI-Award), der von der Zielgruppe und vom Auswahl- und Förderverfahren mit dem Emmy Noether-Programm vergleichbar ist, wurde 2007 ein Anstieg unter den Bewerberinnen von 23 Prozent in der ersten Ausschreibung auf 30 Prozent für die dritte Förderrunde beobachtet. Zu den Gewinner/innen des EURYI-Award gehörten jedoch immer nur 20 Prozent Frauen. Aus der Analyse der Review- und Scoring-Dokumente ergab sich, dass Frauen insbesondere in der Bewertung ihrer Forschungsleistung und Leitungserfahrungen auf der Basis der eingereichten Antragsunterlagen auf einer fünfstufigen Ratingskala signifikant schlechter beurteilt wurden als ihre männlichen Mitbewerber. Ihre internationale Sichtbarkeit, qualitativ hochwertige Publikationen, der Nachweis unabhängiger Forschung, ihre Führungsqualitä-

ten bzw. Projektmanagementenerfahrungen sowie internationale Forschungsk Kooperationen wurden durchschnittlich 0.6 Punkte niedriger bewertet. Ungeprüft blieb dabei allerdings, ob diese Bewertungsunterschiede auf eine Geschlechterverzerrung im Verfahren oder auf tatsächlich vorhandene Performanzunterschiede zurückzuführen sind. In den darauf folgenden Selektionsrunden, die auch persönliche Präsentationen vorsahen, waren die Frauen erfolgreicher als die männlichen Mitbewerber. Jene Wissenschaftlerinnen, die diese erste Hürde genommen hatten, meisterten offenbar die Interviewsituationen souveräner als ihre Kollegen.

Da persönliche Auswahlgespräche im Emmy Noether-Verfahren erst seit Ende 2004 verbindlich vorgesehen sind, konnte diese These auf der Basis der bisherigen Daten nicht überprüft werden.

### Vereinbarkeitsproblematik nicht thematisiert

Die Gutachter und Gutachterinnen der DFG wägen ab zwischen der optimalen thematischen Passung der Institution, dem Renommee dieser Institution und der erwarteten „Emanzipation“ der Antragstellenden von deren „heimatlichen“ Forschungszusammenhängen; eine solche wird anhand des Vergleichs einer eigenen Profilbildung und demonstrierter Unabhängigkeit versus Forschungskontinuität erfasst. Dabei werden die Schwerpunkte in den Gutachten individuell gesetzt und die Kriterien recht unterschiedlich gewichtet, wobei die Vereinbarkeitsproblematik, die gerade die jungen Wissenschaftlerinnen in den Interviews betonen, im Begutachtungsprozess nicht thematisiert wird. Die Daten offenbaren eine für Doppelkarrierepaare typische Konstellation: Die gleichzeitige Planung von beruflicher Karriere und Familienleben obliegt in aller Regel den Frauen.

### Frauen unterschätzen die eigenen Fähigkeiten

Als Verursachungsfaktor für die mangelnde Beteiligung von Frauen insbesondere in den höheren Positionen des Wissenschaftssystems wird allerdings nicht nur die Familiengründung benannt, sondern auch auf sozialpsychologische Erklärungen verwiesen. Diskutiert wird ein stärkerer Wettbewerbssinn der Männer sowie eine defensivere Selbstdarstellung und Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten seitens der Frauen. Aus der unterschiedlichen Selbst- und Fremdwahrnehmung von Frauen werden deren abweichende Karrierestrategien abgeleitet sowie ihre meist bescheidenere Art, sich im akademischen Raum zu platzieren.

Diese Befunde bestätigen sich teilweise in den Interviews mit den im Emmy Noether-Programm Geförderten: Die Nachwuchsgruppenleiterinnen verhandeln in geringerem Maße als ihre männlichen Kollegen über die Bedingungen, unter denen sie ihre Nachwuchsgruppe an einer bestimmten Institution ansiedeln. Die damit zusammenhängende Frage nach Selbstbewertungen bezüglich Schlüsselkompetenzen ergibt, dass Frauen sich selbst als etwas weniger kompetent einschätzen und auch wesentlich häufiger Qualifizierungsangebote annehmen würden.

### Organisationsstruktur und -kultur

Analysen von Barrieren, die in der Organisationsstruktur bedingt sind, lassen erkennen, dass insbesondere die für das Wissenschaftssystem typischen individuellen und meist homosozialen Förder- und Rekrutierungsbeziehungen, die an der männlichen Idealbiographie ausgerichtete akademische Arbeitskultur und nicht zuletzt unzureichend transparente und formalisierte Auswahlverfahren (vgl. „Quoten fest-

legen! Neue Studie zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ in dieser Ausgabe von **ADA-Mentoring**, S. 27) zu einer Benachteiligung der Nachwuchswissenschaftlerinnen führen.

Dies gilt auch für das Promotionsrecht: Die Betreuung der Dissertationen wird zwar von 78 Prozent der Befragten vorgenommen, über das Recht zur Abnahme der Promotionsprüfungen und das Recht zur Erstbegutachtung von Dissertationen verfügen aber weniger als 40 Prozent der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Daher verwundert es nicht, dass die Mehrzahl das Promotionsrecht vermisst. Die eigenen Doktoranden und Doktorandinnen, deren Arbeit sie über Jahre hinweg angeleitet und betreut haben, nicht promovieren zu können, wird von den meisten als schwerwiegende Einschränkung erfahren. Die gängige, pragmatische und in aller Regel auch realisierbare Lösung besteht darin, einen Hochschullehrer oder eine Hochschullehrerin zu finden, der/die offiziell als Gutachter/in firmiert, aber faktisch das vom Nachwuchsgruppenleiter oder der Nachwuchsgruppenleiterin formulierte Gutachten übernimmt. Diese für Abhängigkeitsbeziehungen typische unsichtbar bleibende Hintergrundarbeit sollte mit dem Emmy Noether-Programm gerade überwunden werden.

SNM

Literatur:

Susan Böhmer, Stefan Hornbostel, Michael Meuser (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, iFQ-Working Paper No. 3, Mai 2008.

[www.forschungsinform.de/  
Publikationen/Download/  
working\\_paper\\_3\\_2008.pdf](http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf) ◆

# Spitzenforscherinnen und Frauenbilder

Vom 5. bis 7. September 2008 organisiert das Archiv- und Dokumentationszentrum FrauenMedia Turm in Köln ein dreitägiges Symposium zu Frauen in den Naturwissenschaften und in der Mathematik sowie zur Rolle der bildlichen Darstellung von Frauen in Wissenschaft und Öffentlichkeit. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Wissenschaftsjahres der Mathematik.

Am 5. September 2008 um 16 Uhr eröffnet Wissenschaftsministerin Dr. Annette Schavan das Symposium. Gleichzeitig hat die Ausstellung von Bettina Flitner „Frauen, die forschen – 25 Spitzenforscherinnen“ Premiere; das Buch zur Ausstellung erscheint in der Collection Rolf Heyne.

Am 6. September um 16 Uhr wird FrauenMediaTurm-Vorstandsmitglied Professorin Dr. Miriam Meckel die Vortragsreihe über die Rolle der bildlichen Darstellung von Frauen in der Geschlechterpolitik einleiten.

Am 7. September um 16 Uhr wird Nobelpreisträgerin Professorin Dr. Christiane Nüsslein-Volhard die Reihe zur Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften eröffnen.

Ein detailliertes Programm folgt im August. Die Veranstaltung ist öffentlich, die Teilnahme kostenlos.

[www.frauenmediaturm.de](http://www.frauenmediaturm.de) ◆

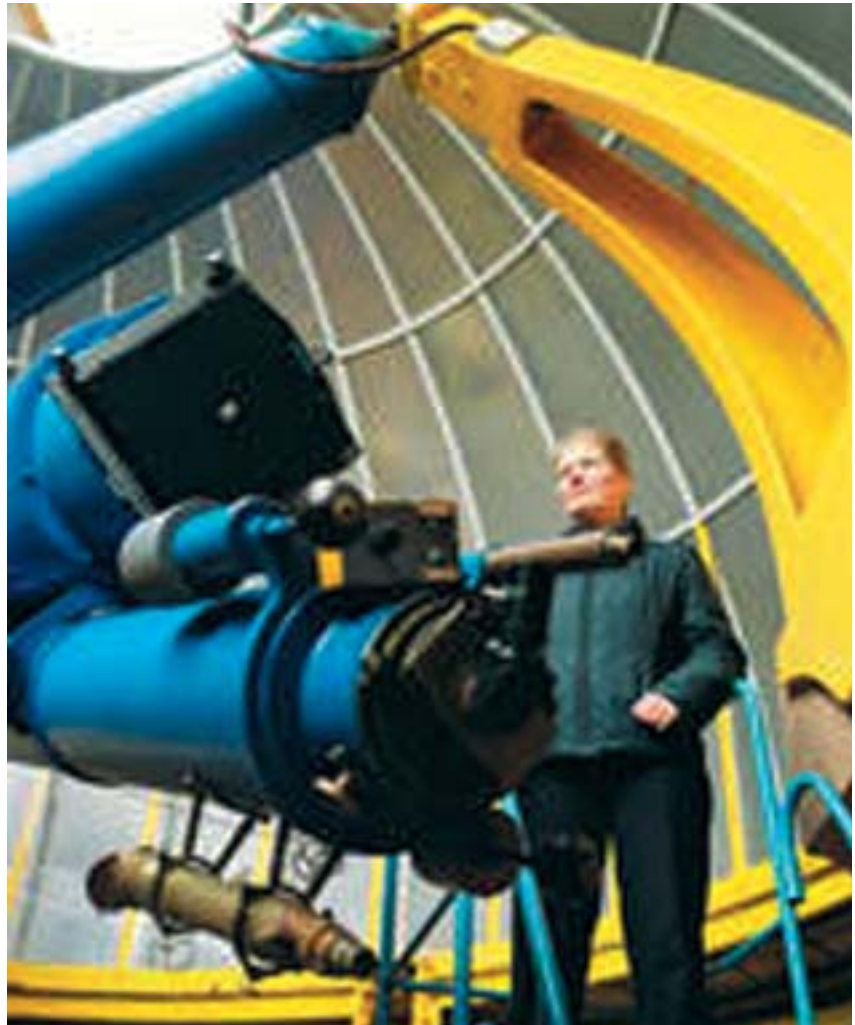


Foto: Bettina Flitner

*Astronomin Eva Grebel. Foto aus dem Buch von Bettina Flitner (2008): Frauen, die forschen – 25 Spitzenforscherinnen. Collection Rolf Heyne.*

## Bericht über Frauen in der Wissenschaft im EU-Parlament

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments nahm am 14. April 2008 einen Bericht über die Rolle der Frau in der Wissenschaft an. Darin wird die gegenwärtige Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen als Verlust des Po-

tenzials wissenschaftlicher Absolventinnen bezeichnet. Die Verfasserin des Berichts, die dänische Europaabgeordnete Britta Thomsen gab zu Bedenken, dass sich „die Dinge nicht automatisch ändern“, daher sollten sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene Maßnahmen er-

griffen werden, die den vorherrschenden Stereotypen ein Ende setzen, welche Frauen an einer wissenschaftlichen Karriere hindern.

[www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/pr/704/704257/704257de.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/704/704257/704257de.pdf) ◆

# Erforschung der Komplementärmedizin

## Erste Professur in Deutschland

Professorin Dr. Claudia Witt erhält die Stiftungsprofessur der Karl und Veronica Carstens-Stiftung zur Erforschung der Komplementärmedizin (wie z. B. Naturheilverfahren, Homöopathie und Chinesischer Medizin) an der Berliner Charité. Damit wird erstmals in Deutschland Spitzenforschung auf diesem Gebiet im

Rahmen einer Professur möglich. Die Stiftungsprofessur wird am Institut für Sozialmedizin, Epidemiologie und Gesundheitsökonomie der Berliner Charité angesiedelt sein. Mit der Fördersumme von insgesamt einer Millionen Euro werden die Professur und zwei Mitarbeiter/innenstellen über einen Zeitraum von fünf

Jahren gesichert. Zur Therapie-forschung gehören die Untersuchung von Wirksamkeit, Therapiesicherheit und Kosteneffektivität alternativer Behandlungsansätze.

[www.charite.de/cam](http://www.charite.de/cam)  
[www.carstens-stiftung.de](http://www.carstens-stiftung.de) ◆

## Bonner Professorin berät Bundesregierung in Umweltfragen

Die Bonner Professorin für Ressourcen- und Umweltökonomik Dr. Karin Holm-Müller ist auf Vorschlag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit in den Sachverständigenrat für Umweltfragen berufen worden. Das siebenköpfige wissenschaftliche Beratungsgremium existiert seit 1971 und berät die Bundesregierung in Angelegenheiten der Umweltsituation und -politik.

Die Ratsmitglieder werden vom Bundesumweltministerium nach Zustimmung durch die Bundesregierung für die Dauer von vier Jahren berufen. Ihr Auftrag ist es, die Lage der Umwelt in Deutschland und ihre weitere Entwicklung zu beurteilen, umweltpolitische Fehlentwicklungen aufzuzeigen und Auswege und Vermeidungsstrategien vorzuschlagen. Alle vier Jahre legt der Rat ein Umweltgutachten vor, wozu er mit Sondergutachten zu aktuellen Fragen Stellung nimmt.

Die Berufung in den erlesenen Kreis der sieben Umweltweisen kam für die 50-jährige Professorin überraschend, wenn auch ange-

sichts ihrer umfangreichen Forschungs- und Gutachtentätigkeit nicht gänzlich unerwartet. Die neue Aufgabe hat für sie auch eine sehr persönliche Komponente. Ihr akademischer Lehrer und Mentor Professor Dr. Hans-Jürgen Ewers war langjähriges Mitglied des Umweltrates. „In seine Fußstapfen zu treten ist eine große Ehre für mich!“

### Statt „gut gemeint“ künftig „gut gemacht“

Die neue Aufgabe ist eine große Herausforderung, der sich die Ökonomin gerne stellt. Sie bringt dabei ihre Fachkenntnis auf den Gebieten nachwachsende Rohstoffe, Landwirtschaft und Naturschutz in das Gremium ein. Ihre Aufgabe sieht Holm-Müller ergebnisorientiert: „Wir wollen die Politiker so beraten, dass aus 'gut gemeint' hinterher auch 'gut gemacht' wird.“ Als Ökonomin gehöre es zu ihren Stärken, auch die Nebenwirkungen umweltpolitischer Maßnahmen im Blick zu haben. Der Rat genießt hohes Ansehen in Politik und Wissenschaft. „Schon als Studentin ha-

be ich die Gutachten des Umweltrates genutzt, weil sie eine regelrechte Fundgrube für die aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet darstellen“, sagt die Bonner Professorin.

Die in Eckernförde geborene Wissenschaftlerin (Jahrgang 1957) hat Volkswirtschaftslehre in Tübingen, Berlin und Grenoble studiert und wurde 1988 an der TU Berlin zum Doktor der Wirtschaftswissenschaften promoviert. Nach wissenschaftlichen Tätigkeiten habilitierte sie sich 1996 an der Fernuniversität Hagen. 1999 kam sie nach Lehrstuhlvertretungen in Hagen und Berlin an die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn, wo sie seither den Lehrstuhl für Ressourcen- und Umweltökonomik innehat. Die Mutter eines 18-jährigen Sohnes interessiert sich für Fremdsprachen und kreatives Schreiben; Entspannung findet sie bei Nordic Walking und Tai Chi, aber auch in ihrem Garten.

Kontakt:  
 Prof. Dr. Karin Holm-Müller  
[karin.holm-mueller@ilr.uni-bonn.de](mailto:karin.holm-mueller@ilr.uni-bonn.de) ◆