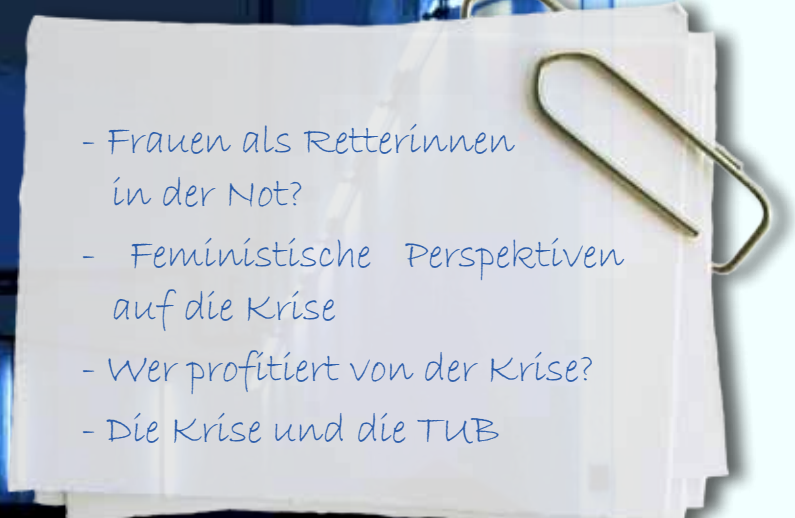


>>> Frauenpolitisches Forum an der TU Berlin



AUSFAHRT

WIE RAUS AUS DER KRISE?

- 
- Frauen als Retterinnen in der Not?
 - Feministische Perspektiven auf die Krise
 - Wer profitiert von der Krise?
 - Die Krise und die TUB

außerdem: ingenieurstudentinnen an der TUB +++ zukunft der frauenbeauftragten +++ frauen in der wissenschaft: berlin als vorreiterin +++ weniger geld und mehr arbeit in frauenberufen ++

In dieser Ausgabe

Editorial	3
Titel: Wie raus aus der Krise?	
<i>Wirtschaftskrise – Neue Chancen für mehr Gender Diversity?</i> Von Claudia Neusüß	4
<i>War da was? Die Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr EINS</i> Von Alexandra Scheele	7
<i>Die Chance der Krise – Überlegungen zur Dynamisierung eines geschlechterpolitischen Wandels</i> Von Gabriele Schambach	8
<i>Wessen Krise? Feministische Perspektiven auf die Wirtschafts- und Finanzkrise</i> Von Gülay Çağlar	10
<i>Frauen – Männer – Krise. Von der verschwiegenen Geschlechterdimension der Finanzkrise</i> Von Deborah Ruggieri	11
<i>Frauen in die Aufsichtsräte!</i> Von Monika Schulz-Strehlow	12
<i>Krise@TUB: Tarifvertragsverhandlungen</i> Von Hanne Reiner	14
Studium	
Am Ziel vorbeigeschrammt. 10 Jahre Bologna-Prozess: Einen Schritt vor und drei zurück? Studium zahlt sich für Frauen oft weniger aus	16 23
Arbeitswelt	
Brigitte-Studie 2009	20
DGB-Ausbildungsreport 2009	21
«Frauenberufe»: Mehr Arbeit für weniger Geld schon in der Ausbildung	21
«Frauen machen Neue Länder – Stark durch die Krise»	22
TU intern	
Vorstellung: Hanna Radziejewski	23
«Gut vernetzt in die Zukunft starten» Sabine Hark im Interview	24
News_Debatte: «Ich fänd es klasse, mal in ein Sekretariat zu kommen, in dem ein Mann sitzt.»	26
Faktor «Zufall» als ständiger Begleiter: Ergebnisse der Befragung von Studentinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften	28
Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2007/2008 erschienen	33
Clara-von-Simson-Preis: Junge Wissenschaftlerinnen geehrte	35
Weitere Themen	
«Dem Ingenieur ist nichts zu schwör» ... aber niemand will die Arbeit machen? Hochschulen auf einen Blick	31 33
Investitionen in die Zukunft	33
Frauen in Hochschulen – Eine kleine Berliner Erfolgsgeschichte	34
Noch lange nicht am Ziel. Bericht von der cews-Tagung «Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung»	36
Buchempfehlungen	37
Impressum	39
Frauenbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der TU Berlin	40

Editorial

Schuld an der Weltwirtschafts- und Finanzkrise sind vor allem Männer. Und sie sind auch die Leidtragenden. Amerikanische Studien gehen soweit, nicht mehr von *recession* sondern von *he-cession* zu sprechen. Zu den Krisenursachen ist sicher der Globalisierungsprozess der 90er Jahre zu zählen, der den Kampf um die internationalen Märkte als Wettbewerb glorifizierte, in dem es um so archaische Momente wie Sieg oder Untergang ging. Auch wenn der moderne Krieger auf den Wettbewerbs-Schlachtfeldern als High-Tech-gerüsteter Spekulant unterwegs war, als Kämpfer im Management, in der IT-Branche oder auf den Finanzmärkten, ist er derjenige, der weder Konkurrenz noch Risiko scheut. Ergebnis: Zweistellige Wachstumsraten bis vor dem Crash 2008 auf Kosten von Umwelt, Natur, der nachwachsenden Generation und den Armen auf dieser Welt. In einem Artikel im FOCUS klingt das so: «Nach dem Motto, Nach uns die Sintflut wird kräftig weiter gewirtschaftet, gepokert und verschuldet, was die Druckmaschinen hergeben, als wenn nichts gewesen wäre. Männer haben die Wirtschaft an die Wand gefahren. Das System ist pleite und nun versuchen die Stehaufmännchen so zu tun, als ginge alles nach dem alten Schema weiter. Es ist Zeit zum Umdenken, denn viel Zeit räumt uns allen der Planet nicht mehr ein.» Beim Nachdenken übers Umdenken kommt der Autor zu der Erkenntnis, dass «ein allmählicher Übergang zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit den Menschen und natürlichen Ressourcen, der schon von Urzeiten das Anliegen der Frauen war,» die «Lösung aus der Krise» sei. «Die Frauen haben es in der Hand, diesen Planeten zu retten.» Wie von Zauberhand erscheinen derzeit eine Reihe von Studien, deren Ergebnisse sich in einem Satz zusammenfassen lassen, den die Unternehmensberatung McKinsey als zentrale Aussage wählt: Die Frauen werden die Welt retten, d.h. sie werden verstärkt in Wirtschaft und Politik eingreifen. «Mit anderen Worten, Frauen haben unseren Gesellschaftssystemen schon lange das Überleben gesichert, auch wenn manch einer sich dessen erst jetzt bewusst wird.» Auch das Forschungsinstitut *The Conference Board of Canada* fand schon seit längerem Hinweise darauf, dass weibliche Aufsichtsräte an Prüfberichten, Risikomanagement und anderen Kontrollmechanismen weit interessierter sind als ihre Kollegen. Und ein Forschungsprojekt, das in der *Financial Times* Deutschland zitiert wird, wollte untersuchen, wie sich ein hoher Frauenanteil im Management auf die Krisenanfälligkeit des jeweiligen Unternehmens auswirkt. Zu diesem Zweck untersuchten sie die 40 größten Unternehmen Frankreichs und stellten überrascht fest, dass es nur einen gemeinsamen Faktor gibt, der über die Krisenanfälligkeit Auskunft gibt: Je höher der Frauenanteil im Management ist, desto geringer ist der Kursverfall seit 2008.

Soweit ein nüchterner Überblick über die Debatte um Folgen und Chancen der Krise. Es mutet schon seltsam an, wenn gerade von der Wirtschaft oder von wirtschaftsnahen Instituten oder gar von den Medien der Ruf nach Errettung durch die Frauen so forciert wird. Offenbar genügt die Feststellung, dass die Arbeitslosigkeit bei den Männern rapide ansteigt, bei den Frauen nicht. Der Blick darauf, welcher Segregation der Arbeitsmarkt unterworfen ist, welche Arbeitsplätze verloren gehen und warum

davon weniger Frauen betroffen sind, fehlt in der Regel. Auf den gut bezahlten Arbeitsplätzen in der Industrie waren nämlich nur sehr wenige Frauen beschäftigt. Frank-Jürgen Weise, Chef der Nürnberger Arbeitsagentur, kann Recht haben, wenn er sagt, dass «nach der Krise die Arbeitswelt vermutlich weiblicher und dienstleistungsgeprägter sein» wird. Und die ZEIT pflichtet bei, indem sie behauptet «Die Frauen müssen ran.» In Teilzeit seien sie das längst, als Berufsanfängerinnen hätten sie gegenüber den Männern die Nase vorn und als Chefs würden sie nach und nach ihre Chance bekommen.

Völlig ausgeblendet scheint mir an dieser Stelle die unterschiedliche Bedeutung von Frauen und Männern auf Führungspositionen. Die 2001 in Kraft getretene freiwillige Vereinbarung zur Gleichstellung in der privaten Wirtschaft hat praktisch keinen Erfolg gebracht. Auf den Leitungsebenen waren vor der Selbstverpflichtung 26% Frauen vertreten und nach einem vorübergehenden Anstieg auf 31% sank er 2007 wieder auf 27%. Noch immer sind 98% der Vorstandposten in deutschen Unternehmen mit Männern besetzt und dass es 10% Frauen in die Aufsichtsräte der gleichen Unternehmen schaffen ist in erster Linie den Gewerkschaften zu verdanken. Auch dass die Entgeltdiskriminierung in Deutschland noch immer Frauen benachteiligt bei der Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wird in der obigen Debatte glatt unterschlagen. Durchschnittlich bekommen die Frauen 21% weniger Einkommen – und das ist nicht nur in der freien Wirtschaft so, sondern auch im Öffentlichen Dienst. Deutschland liegt damit im unteren Mittelfeld der europäischen Statistik. Wie Frauen aus dieser Situation heraus nun die Wirtschaft und überhaupt den Planeten retten sollen, ist die Frage. Die Frage ist aber auch, ob mit Rettung tatsächlich die Übernahme der Verantwortung und der Macht gemeint ist. Mir scheint, dass hier eher das altbekannte Bild der *Trümmerfrau* heraufbeschworen wird, die mal wieder den Dreck auf den Schlachtfeldern der Männer beiseite räumen soll, allenfalls die Kämpfer trösten und pflegen soll – wenn diese dann aber wieder bei Kräften sind, wird sie schnell ein Auslaufmodell. Nach meinem Dafürhalten sind die Frauen besser dran, wenn sie ihre Chancen selber bestimmen und sich nicht einfach in Dienst nehmen lassen. Die sich anbahnende Krise auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Fachkräftemangels, auch auf den Führungsebenen durch breitere Anforderungen an Führungskompetenzen und in der Energie- und Nachhaltigkeitspolitik bietet Frauen aus meiner Sicht viel größere Chancen und Perspektiven – insbesondere auf gleichberechtigte und damit angemessene Partizipation in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Wir wollen mit dieser Ausgabe der **news** einen wirklichen frauenpolitischen Blick auf die Krise werfen. Ihnen und euch wünschen wir viel Freude dabei!

Heidi Degethoff de Campos
Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin



Wirtschaftskrise

Neue Chancen für mehr Gender Diversity?

Claudia Neusüß

Ein Jahr alt ist sie nun die Wirtschafts- und Finanzkrise. Was hat sich seitdem getan, was haben wir aus der Krise gelernt? Erfreulich ist: Der Wirtschaftsnobelpreis geht in diesem Jahr erstmalig an eine Frau. Elinor Ostrom wird für ihre interdisziplinäre Arbeit im Bereich der Institutionenforschung der Allmendegüter gemeinsam mit ihrem Kollegen Oliver Williamson ausgezeichnet. Der Preis unterstreicht, dass die Leitplanken wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Handelns neu ausgerichtet werden müssen. Fragen der Steuerung, kreative Ansätze zur Veränderung und neue Kompetenzen sind (nicht nur) in Zeiten der Krise von Bedeutung.

Wer steuert unsere Wirtschaft? Von Vielfalt keine Spur

Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft und Wirtschaftspolitik, in Vorstandsetagen und Aufsichtsräten großer Unternehmen sind fest in Männerhand. Was wir öffentlich zu sehen bekommen, ähnelt sich sehr: Herren im Anzug, herkunftsdeutsch, mittleres Alter, gehobener familiärer Bildungshintergrund – von Vielfalt keine Spur. Und das, obwohl Frauen noch nie besser ausgebildet waren als heute und Vielfalt von immer mehr Unternehmen als Erfolgsfaktor wahrgenommen wird.

Trotz hoher Qualifikation liegt der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nur bei 26,5%, bei den Spitzenpositionen größerer Unternehmen sogar nur bei 7,8%. Aber auch für Männer gilt, nicht jeder hat die gleichen Chancen auf dem Weg nach oben. In Deutschland entscheidet die soziale und kulturelle Herkunft maßgeblich über Bildungschancen und Erfolg: «Beim Weg in die Chefetagen der 400 führenden Großkonzerne sind die Söhne des gehobenen Bürger­tums doppelt, die des Großbürgertums sogar dreimal so erfolgreiche wie jene aus der breiten Bevölkerung»¹ Die Arbeitslosenquote bei zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern ist fast dreimal so hoch wie

bei solchen ohne Migrationshintergrund. Auch für in Deutschland geborene Kinder von Migrantinnen und Migranten gilt: Selbst wenn sie ihre komplette Ausbildung in Deutschland absolviert haben, sind ihre Beschäftigungschancen geringer als für Personen ohne Migrationshintergrund.²

Fakt ist: der Auftrag der Gleichstellung ist seit langem gesetzliche Norm. Vieles hat sich mittlerweile positiv geändert. Dennoch: Zwischen progressiven Leitbildern und Realität klafft trotz aller bisherigen institutionellen Anstrengungen noch immer eine große Lücke. Deutschland ist in Sachen Gleichstellung und Vielfalt ein Entwicklungsland!

Die deutsche Wirtschaft verzichtet damit auf fachliche Potenziale und spezifische Perspektiven. Wirtschaftskrise, Globalisierung und demografischer Wandel machen aber deutlich, wie wichtig hier ein kultureller Umbruch in Denken und Handeln ist.

Birgt die Krise Chancen?

Welche Chancen bietet die aktuelle Wirtschaftskrise für Gender Diversity? Wann, wenn nicht jetzt, wird aus alten Fehlern gelernt, werden neue Qualitätsansprüche an Wirtschaft und Management gestellt?³

Tatsächlich wird heute von immer mehr gerade international tätigen Unternehmen Vielfalt als Erfolgsfaktor wahrgenommen. Zahlreiche wissenschaftliche Studien unterstützen dies. Unternehmen versprechen sich davon unter anderem Zugang zu hoch qualifizierten Arbeitskräften, vor allem im Fach- und Führungsbereich, sowie eine bessere Kundennähe. Motivation und Teamproduktivität steigen. Die Innovationswahrscheinlichkeit nimmt zu. Firmen mit mehr als drei Frauen in entscheidenden Positionen machen mehr Gewinn und wachsen schneller, betont die Managerin

² (Quelle: OECD, Beispiele zusammengestellt von Julia Chojacka).

³ Diese Fragen leiteten am 6. Juli eine öffentliche Dialogrunde am 6. Juli 2009 an der TU Berlin an, die in Kooperation mit der Fakultät für Wirtschaft und Management, der AG Frauenförderplan, der Fachschaft und der Gastprofessur «Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften» mit Unterstützung der studentischen Mitarbeiterin Julia Chojacka geplant, durchgeführt und ausgewertet wurde. Die Teilnehmenden kamen aus unterschiedlichen Bereichen, der Wirtschaft (Anke Domscheit, Microsoft, EWMD), der Politik (Prof. Dr. Rita Süßmuth/Sven Giegold), der Wissenschaft (Prof. Dr. Hans-Georg Gemünden) und aus Europa/Norwegen (Merete K. Wilhelmsen).

¹ Das Parlament, Wochenzeitung des Deutschen Bundestags

Anke Domscheit, bezugnehmend auf eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, in der börsennotierte Unternehmen untersucht wurden.

Dennoch sind immer noch nicht mehr als 18% aller Führungskräfte davon überzeugt, dass Diversity Management ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit sein sollte. Es gilt deshalb, Studierende auf diese Aufgabe vorzubereiten und entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Rita Süßmuth, frühere Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages und heutige Kuratorin der TU Berlin kritisiert, dass die Gesellschaft Talententfaltung unterdrücke und sich dadurch depotenziere. Nur durch eine größere Vielfalt könne die Wirtschaft ihre Produktivität steigern.

Hans-Georg Gemünden, Professor an der Fakultät Wirtschaft und Management, betont, dass gerade die universitäre Ausbildung gefordert ist, zukünftige Fach- und Führungskräfte entsprechend vorzubereiten. Zwar ermöglichen die fachlichen Leistungen vieler Absolventinnen einen zielgerichteten Einstieg ins Berufsleben, deren Zahl verringere sich jedoch erheblich, sobald sie vor die Wahl «Familie oder Karriere» gestellt würden.

Um die Vielfalt in Unternehmen produktiv zu machen und auch qualitativ strukturelle Veränderungen jenseits eines «Mehr vom Selben» anzugehen, braucht es entsprechenden Willen, geeignete Zielsetzungen sowie neue wertorientierte (Schlüssel-)Kompetenzen. Organisationskulturen sind geprägt von Vorstellungen über Maskulinität und Femininität, wie zum Beispiel Berufskarrieren und Arbeitszeiten, die sich am männlichen Alleinverdienermodell orientieren. Obwohl klar ist, dass zunehmend weniger Männer diese Aufgabe stemmen können oder wollen und auch jüngere Frauen zunehmend eine eigene Karriere anstreben. Auch im Falle von Elternschaft steht das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und für immer mehr Männer hoch im Kurs. Die Hochschulen sind gefordert für alle Geschlechter nach geeigneten Ansätzen zu suchen, Erziehung und Ausbildung, Pflege und Erwerbsarbeit möglich zu machen.

Von Norwegen lernen

Bereits 2002 brachte der damalige norwegische Wirtschaftsminister Ansgar Gabrielsen in Norwegen ein Gesetz auf den Weg, dass nach einer Übergangsfrist 2008 in Kraft trat. Dieses neue Gesetz sieht vor, dass jedes an der Börse notierte Unternehmen mindestens 40% seiner Aufsichtsratssitze mit Frauen besetzen muss. Es folgte ein Qualifizierungsprogramm für Führungsfrauen und für neue Aufsichtsräte generell.⁴ Unternehmen, die diese Frauenquote nicht erfüllen droht die Zwangsschließung. Norwegen ist damit das erste Land der Welt, das eine solche Quote eingeführt hat.

Deutschland braucht mehr Vielfalt

Die Vielfalt unterschiedlicher Erfahrungshintergründe, Perspektiven und Prioritätensetzungen fehlt einer eindimensionalen Wirtschaft, die einem Geschlecht die Teilhabe verwehrt und Potenziale ungenutzt lässt. Als Markt betrachtet, repräsentieren Frauen einen größeren Markt als China und Indien

4 In Deutschland übernahm die SPD unter Franz Müntefering diese Forderung in ihr Wahlprogramm. Die Initiative zur Nürnberger Resolution fordert eine 40-prozentige Quote für Frauen in Aufsichtsräten und ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft.





zusammen. Global betrachtet verfügen sie über Einkünfte in Höhe von 13 Billionen Dollar – Tendenz steigend.⁵ Gleichzeitig stellen sie – gleichsam am anderen Ende der Skala – die Mehrheit der Einkommens- und Teilhabearmen der Welt. 2/3 der Arbeit, 10% des Einkommens und 2% des weltweiten Eigentums sind in Frauenhand. Reale Verantwortung und tatsächliche gesellschaftliche Macht und Teilhabe klaffen immer noch weit auseinander.

Neue Kompetenzen für Fach- und Führungskräfte

Angesichts der Krisen in Wirtschaft und Umwelt, stellte sich die Frage des gesellschaftlichen Nutzens ökonomischer Systeme neu. Wirtschaftliche Effizienz und die Überwindung geschlechterhierarchischer Schieflagen sowie der Abbau von (Mehrfach-) Diskriminierung gehören zusammen. Das passiert nicht von allein. Erhebliche strukturelle Veränderung ist nötig. Dazu braucht es Agenten und Agentinnen des Wandels – wertorientierte Fach- und Führungskräfte aller Geschlechter, die soziale Verantwortung, nachhaltiges Wirtschaften und Gender Diversity ernst nehmen.

Die Hochschule ist gut beraten, kreative Wege zu gehen und Neues in die Welt zu bringen. Fragen von Werteorientierung und Gleichstellung, Unternehmensethik und Verantwortung, sozialer und

kultureller Vielfalt sind in dieser Welt substanzieller und integraler Bestandteil von Forschung, Lehre und Organisationskultur!

Claudia Neusüß ist Gastprofessorin für Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät VII der TU Berlin.

Literaturhinweise

- ▶ OECD (Hg.): Jobs for Immigrants: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Juni 2007; online: www.oecd.org
- ▶ Carolin Gebel/Claudia Neusüß/Wolfgang Stark, Social Entrepreneurship in der Hochschulausbildung. Die Universität vom Kopf auf die Füße gestellt. In: Ökologisches Wirtschaften 2/2009, S. 22–24.

⁵ The Female Economy. In: Harvard Business Review, September 2009; Das Frauen-Wirtschaftswunder, www.sueddeutsche.de, 28.10.2008.

Was da was?

Die Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr EINS

Alexandra Scheele

Im September 2009 veröffentlichte die European Women's Lobby (EWL), der größte Zusammenschluss von Frauenorganisationen in Europa, einen Aufruf, in dem an die politischen Akteure appelliert wird, die Auswirkungen der Krise auf Frauen anzuerkennen und die eingeleiteten Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Folgen hin zu prüfen. Die Organisation kritisiert, dass die ergriffenen politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen eher einer «business-as-usual»-Logik folgen, womit langfristig Nachteile für Frauen wie Männer und die nachfolgenden Generationen verbunden sind und plädiert stattdessen für ein politisches Umdenken hin zu einer geschlechtergerechten Welt.

Richtet man den Blick auf die Bundesrepublik Deutschland und das hiesige Krisenmanagement, dann scheint die Kritik der EWL mehr als gerechtfertigt. Die beiden Konjunkturprogramme, die die Große Koalition im November 2008 und Januar 2009 auf den Weg gebracht hat, zielten in erster Linie auf produzierende Wirtschaftsbereiche – allen voran die Automobilbranche – und den Bausektor. Damit wurden überwiegend Männerarbeitsplätze ins Zentrum der Aufmerksamkeit gestellt, da Frauen in diesen Branchen unterrepräsentiert sind. Auf den ersten Blick gewann man von daher den Eindruck, als träfe die Krise nur Männer, zumal deren Arbeitslosenquote in Deutschland stärker gestiegen ist als die der Frauen und EU-weit erstmalig über der von Frauen lag. In einigen Kommentaren wurden deshalb Frauen bereits als Krisengewinnerinnen gesehen, da sie in Bereichen arbeiten, die nicht unmittelbar von Absatzeinbußen betroffen sind. So schrieb beispielsweise «Die Zeit» im Juli 2009: «Die Weibervirtschaft. Männer verlieren ihre Jobs, Frauen kommen voran – in dieser Krise schneller denn je». Diese Schlussfolgerung ist allerdings aus verschiedenen Gründen voreilig – wie auch in dem Zeit-Artikel deutlich wird: Erstens scheinen Frauen zwar auf den ersten Blick in krisenfesteren Positionen zu arbeiten, diese haben jedoch von vorneherein eine negative Schlagseite. Horizontale und vertikale Segregation, Einkommensunterschiede, Teilzeitarbeit und Beschäftigung im informellen Bereich sind nur einige Schlagworte, die diese Schlechterstellung deutlich machen. Zweitens kommt die Betroffenheit von Arbeitsplatzverlust bei Frauen häufig kaum in den Blick, da sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und deshalb erst gar nicht (mehr) in der Arbeitslosenstatistik auftauchen. Drittens hat sich der Staat durch die eingeleiteten Rettungsaktionen und Subventionen (z.B. 5 Milliarden Euro für die sog. Abwrackprämie) weiter verschuldet und wird in Zukunft den Haushalt konsolidieren müssen. Noch ist aus den laufenden Koalitionsverhandlungen nicht deutlich geworden, an welcher Stelle eingespart werden soll. Es ist jedoch anzunehmen, dass davon auch der öffentliche Dienst betroffen

sein wird, was wiederum Frauen in zweifacher Hinsicht berührt. Schließlich sind dort mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich und Frauen sind außerdem die Hauptnutzerinnen insbesondere sozialer Dienste wie Kinderbetreuung, Altenpflege, Bildung oder auch Gesundheit.

Wie auch die EWL betont, geht die Auseinandersetzung mit dem Krisenmanagement von Politik und Wirtschaft über die Frage hinaus, ob dadurch mehr Männer- oder mehr Frauenarbeitsplätze gesichert wurden bzw. werden sollten und inwieweit die Betroffenheit von der Krise eine Genderdimension aufweist. So wurde zu Beginn der Krise im Herbst/Winter 2008 zwar viel über das Ende des Wachstums oder die Zukunftsfähigkeit einzelner Branchen gesprochen, diese Stimmen blieben aber weitestgehend ungehört. Stattdessen folgten die ergriffenen politischen oder wirtschaftlichen Maßnahmen überwiegend einer «weiter-so»-Logik. Sie konzentrierten sich – wie bereits angesprochen – auf produzierende Bereiche und hier überwiegend auf traditionelle Sektoren während Fürsorge, Pflege, Erziehung oder Betreuung weiterhin einen nur geringen Stellenwert erhielten. Mit dieser Verengung ist allerdings ein Problem verbunden, das über die Geschlechterfrage hinausweist. So sind die letztgenannten Bereiche genau jene, die sich der Produktivitätssteigerung weitestgehend entziehen und eigentlich weniger betroffen sind von Absatzschwankungen oder Konjunkturreinbrüchen, während jene Bereiche, die nun mehr oder minder künstlich am Leben gehalten werden, den Grenzen des Wachstums viel stärker unterworfen sind. Insofern hätte die Krise die Möglichkeit geboten, sich darüber zu verständigen, ob und wie hier ein Umsteuern möglich ist. Damit wäre nicht nur eine nachhaltigere Politik verbunden gewesen, sondern könnte nebenbei auch ein Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden.

Dr. Alexandra Scheele, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Universität Potsdam. Zur Zeit in Elternzeit. Arbeitsgebiete: Sozial- und Arbeits(markt)politik, Geschlechterforschung.

Literaturhinweise

- ▶ EWL, 2009: Women, the Financial and the Economic Crisis – the Urgency for a Gender Perspective. September 2009. Download unter: <http://bit.ly/womenlobby>
- ▶ Walby, Sylvia, 2009: Gender and the Financial Crisis. Paper for UNESCO project, 9. April 2009. Download unter: <http://bit.ly/sylvia-walby09>



Die Chance der Krise

Überlegungen zur Dynamisierung eines geschlechterpolitischen Wandels

Gabriele Schambach

Abrückend von der Betrachtung der Finanz- und Wirtschaftskrise als Katastrophe möchte ich die Perspektive verändern und dazu die Überlegungen eines der führenden Zukunftsforschungs- und Trendbüros in Deutschland, des Zukunftsinstituts ansatzweise vorstellen. Deren Ausführungen lesen sich auf den ersten Blick wie eine utopische und unrealistische Träumerei veränderter Geschlechterverhältnisse. Nimmt man jedoch den derzeit in Spuren erkennbaren Wandel ernst, eröffnen sich daraus neue Handlungsperspektiven.

Zunächst einmal wird die Krise als ein «sinnvoller Wandlungs-Reiz» verstanden, bei dem die reale Ökonomie einen Sprung auf eine höhere Komplexitätsebene macht, die die Veränderung von Werten, Marktstrukturen, Technologien und sozioökonomische Prozesse gleichermaßen betrifft.

Neue Wirtschaftsstrukturen

Nach Meinung der ZukunftsforscherInnen werden die krisenhaften Dominanzbranchen der «Old Economy» wie Automobil, Pharma, Handel, (Massen-)Medien und Baugewerbe in einem Neustart ökonomischer Strategien abgelöst durch querschnittsartige Metabranchen wie Human Resources, Cultural Industries, Care Providing, Restoration, Smart Logistics und Energy & Mobility Grids.¹ Diese Veränderung wird ausgelöst durch den Wandel von Angebotsmärkten zu einer nachfrage- und konsumentInnenorientierten Ökonomie mit netzwerkartigen Strukturen und

¹ Die neuen Metabranchen beinhalten zum Beispiel: Smart Logistics (Konvergenztechnologien, Netzwerksteuerung, Touch-Technologies), Care Providing (Gesundheitstraining, Wellness, Health und Life Assistance, frühkindliche Betreuung, Rehabilitation), Restoration (Problemsanierung, Infrastruktur (Verkehr,), historische Gebäude, Restaurierung, Recycling, Landschaftsplanung), Cultural Industries (Festivals, Akademien, Museen, Architektur, Gastkultur, Live Acts), Human Resources (Weiterbildung, Training, Beratung, Life Coaching, E-Learning, Kollaboratives Lernen, Corporate Social Management, Energy & Mobility Grids (Solar/Wind/Wasserstoff etc., Antriebs-Elektrifizierung, Biofuels, Telematik, Neue Energieträger, Thermo-Sanierung.

Dienstleistungsmärkten, bei der die Bedürfnisse der Käuferinnen und Käufer ausschlaggebend sind, die Lebenssinn, Qualität, Werthaltigkeit und Sinnhaftigkeit des Konsums einfordern. Um diese Anforderungen in Zukunft zu erfüllen wird auch das Ende der Groß- und Megakonzerne vorausgesagt, da diese aufgrund ihrer starren und hierarchischen Organisationsstruktur und –kultur kaum in der Lage sind, entsprechende technologische und arbeitskulturelle Innovationen zu bewerkstelligen. Zukünftig würden sich kleine, mobile und eigenständige Wissenseinheiten als Small Businesses und Start-Ups zu neuen «Global Playern» entwickeln.

Global wird auch in Zukunft das Wirtschaften erfolgen, allerdings unter veränderter Ausrichtung. Schon heute sei eine «Glokalisierung» erkennbar, bei der die lokale Produktion in der Region sowie ein regionaler Bezug der Produkte vor allem durch das Internet global bekannt wird und genutzt werden kann. Folglich werde auch das Internet und das Web 2.0 relevanter, neue Arbeitsplätze können als «Nearshoring» lokal in den Regionen entstehen.

«Female Values» und «Womenomics»

Im Zusammenhang mit diesen, zum Teil grundlegenden, Veränderungen werden die «Female Values» an Bedeutung gewinnen. Die «Femalisierung» ist keine soziale Frage, sondern eine ökonomische Notwendigkeit, sowohl für die Unternehmen der Zukunft als auch für die Volkswirtschaft. Der rationale und rein wirtschaftlich kalkulierende «Homo Oeconomicus» als Grundlage des wirtschaftlichen Denkens hat wohl ausgedient, denn Intuition, emotionale Intelligenz, Ethik, soziale Verantwortung sowie gelassene und bewusste Entscheidungen können die zukünftigen Schlüsselkompetenzen für ein erfolgreiches wirtschaftliches Handeln sein. Das zukünftige Leitbild der «Womenomics» beinhaltet ebenso Diskontinuitäten in der Erwerbsbiographie mit einer Gleichzeitigkeit von Lebensphasen wie Kinder und Beruf, Weiterbildung und Projektarbeit etc. Darüber hinaus könnte die gute Ausbildung von Frauen sowie ihre Beschäftigungsdominanz im Dienstleistungssektor zu gleichberechtigten Lebens(erwerbs)partnerschaften führen und das «Alleinverdienermodell» gänzlich ersetzen. Dadurch würden sich auch die Männerbilder und –rollen stark verändern müssen. In erster Linie werden Frauen nicht zuletzt aufgrund ihrer größeren (inneren) Flexibilität bezüglich unterschiedlicher Lebensphasen von dem Wandel der Ökonomie profitieren, während Männer am stärksten den Wandlungsturbulenzen ausgesetzt sein werden.

Handlungsperspektiven

Nimmt man diese Zukunftsprognosen als Ausgangspunkt, ergeben sich exemplarisch folgende Handlungsperspektiven:

- ▶ Im politischen und wirtschaftlichen Denken und Rechnen sind Bildung, Pflege und Gesundheit nicht mehr als Kosten, sondern als Investitionen anzusehen.
- ▶ Beim Umbau der bisherigen Branchenstruktur zu querschnittsmäßigen Metabranchen sind Maßnahmen zu ergreifen, um dem erwartbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Branchen der Old Economy von Männern

(zum Beispiel Baugewerbe oder Automobilindustrie) und Frauen (zum Beispiel im Handel) zu begegnen.

- ▶ Wirtschaftspolitik und Gewerkschaftsarbeit sollte sich auf die Förderung kleiner Unternehmen mit lokaler Produktion und regionalem Absatz konzentrieren, statt weiterhin Großkonzerne zu unterstützen.
- ▶ Bei der Personalentwicklung und Einstellungspolitik ist, zum Beispiel durch Coaching von Personalverantwortlichen und Unternehmerinnen und Unternehmern, eine Akzeptanz von der Gleichzeitigkeit von Lebensphasen statt linearer Erwerbsbiographie zu fördern.
- ▶ Wenn die Zukunftsmärkte bestimmt werden von (Green-)Technologien und Internet(handel) sind Frauen in der Aus- und Weiterbildung in diesen Bereichen zu qualifizieren.
- ▶ Die dicksten Bretter sind sicherlich in der Qualifizierung von Männern in den beschriebenen Female Values, als Arbeitnehmer wie als Arbeitgeber, zu bohren. Diese könnten ebenso wie die Überzeugung hinsichtlich partnerschaftlicher Erwerbsformen statt des Alleiner-nährermodells in Coaching, Aus- und Weiterbildung sowie Unternehmens- und Organisationsentwicklung erfolgen.

Obwohl nicht alle Erkenntnisse des Zukunftsinstituts aus einer feministischen oder geschlechterpolitischen Sicht neu sind, so besteht der Charme doch darin, dass sie in erster Linie auf wirtschaftlichen statt politisch-moralischen Überlegungen basieren und sich an Akteurinnen und Akteure der Wirtschaft richten. Darin könnte, bei noch vielen offenen Fragen, eine Chance der Krise für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse liegen.

Literaturhinweise

- ▶ Zukunftsinstitut (Hrsg.) (2009): Die Matrix des Wandels; Autoren Oliver Dziemba, Matthias Horx, Eike Wenzel; Kelkheim.
- ▶ Horx, Matthias (2009): Die Zukunft nach der Krise; Vortrag beim Zukunftskongress am 16. Juni 2009 in Frankfurt.

Dr. Gabriele Schambach, Politikwissenschaftlerin aus Berlin beschäftigt sich mit ihrer Firma GenderworkS (www.genderworks.de) mit offenen und versteckten Genderaspekten in verschiedenen Themen und arbeitet an der Berücksichtigung und Umsetzung von Gender in Organisationen und Unternehmen, Gesellschaft und Wirtschaft.



Internettipp:

www.zukunftsinstitut.de

Wessen Krise?

Feministische Perspektiven auf die Wirtschafts- und Finanzkrise

Gülay Çağlar

«Wir zahlen nicht für Eure Krise» – unter diesem Slogan haben sich in Deutschland bundesweit zivilgesellschaftliche Gruppen zu einem Aktionsbündnis zusammengeschlossen und Krisenproteste organisiert. Im Mittelpunkt der Kritik stehen zum einen die Banken als Verursacher der Krise und zum anderen die Bundesregierung, dessen Krisenmanagement sich vornehmlich auf die Rettung der Banken konzentriert. Aus feministischer Perspektive wird zudem kritisiert, dass die aktuellen Konjunkturpakete in erster Linie auf die von Männern dominierten Wirtschaftsbranchen (Automobil- und Baubranche) zielen und dabei den gesamten Bereich der personennahen Dienstleistungen (Pflege, Gesundheit, Erziehung), in der vornehmlich Frauen beschäftigt seien, außer Acht lassen.¹

Die öffentlichen Debatten um die Wirtschafts- und Finanzkrise kreisen derzeit hauptsächlich um die Fragen, mit welchen realwirtschaftlichen Auswirkungen noch zu rechnen ist, ob die gigantischen Krisenprogramme in Europa und in den USA die richtige Antwort auf die Krise sind und wer die Kosten der Krise letztendlich zu tragen hat. Die Wirtschafts- und Finanzkrise wird als ein Problem wahrgenommen, das in erster Linie in den USA und in Europa zu verorten ist. Dabei wird ausblendet, dass vor allem auch arme Länder des globalen Südens – und dort vor allem auch Frauen – massiv von der Krise betroffen sind. Ein Grund dafür ist die weit verbreitete Annahme, dass sich die Finanzkrise kaum auf Entwicklungsländer (z.B. in Afrika südlich der Sahara) auswirkt, da diese im geringeren Maße am internationalen Finanzmarkt agieren bzw. am Kasinokapitalismus beteiligt sind als Industrienationen.² In diesem Zusammenhang wird jedoch die ökonomische Verflechtung der Volkswirtschaften im Zeitalter der Globalisierung verkannt – handelt es sich doch um offene Volkswirtschaften, die über Handels- und Investitionsbeziehungen eng miteinander verbunden sind. Aus diesem Grund besteht durchaus eine Anfälligkeit gegenüber Finanzkrisen, die andernorts ausbrechen. Die Krise wird über realwirtschaftliche Effekte über-

tragen: Das Konjunkturtief in den Industrienationen bringt einen Nachfragerückgang mit sich, der sich negativ auf die Exportproduktion im globalen Süden auswirkt. Zudem schrumpft im Zuge steigender Arbeitslosigkeit und sinkender Reallöhne das Volumen an so genannten Rücküberweisungen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in ihre Heimatländer (remittances). Einkommenseinbußen im Norden führen folglich unmittelbar auch zu Einkommenseinbußen im Süden. Darüber hinaus ist angesichts der Kreditklemme und des Nachfragerückgangs zu erwarten, dass auch die ausländischen Direktinvestitionen im globalen Süden abnehmen werden. Diese Implikationen sind, wie zu erwarten ist, nicht geschlechtsneutral. Bereits die Asienkrise 1997/98 hat gezeigt, dass der Stellenabbau in der zumeist arbeitsintensiven Exportwirtschaft und die zunehmende Informalisierung der Arbeit vor allem weibliche Arbeitskräfte (beispielsweise in der Textil- oder Elektronikindustrie) getroffen haben.³ Aufgrund des Einkommensrückgangs sind Frauen im globalen Süden zunehmend einer mehrfachen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Denn sie versuchen auf vielfältige Weise die Einkommenseinbußen zu kompensieren, wie etwa durch Subsistenzwirtschaft oder durch Tätigkeiten im informellen Sektor.

Das internationale Ausmaß der Krise verdeutlicht, dass feministischen Diskussionen über die Wirtschafts- und Finanzkrise nicht auf einem nationalen Standpunkt verharren dürfen, sondern aus einer globalen Perspektive heraus geführt werden müssen. Denn solche Krisen brechen nicht in geschlossenen Volkswirtschaften aus und sie wirken sich nicht nur auf die nationale Bevölkerung aus. Eine globale Perspektive ist unerlässlich, um eine umfassende feministische Kritik am androzentrischen Weltwirtschaftssystem formulieren zu können.

Dr. Gülay Çağlar ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet «Gender und Globalisierung» der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät an der Humboldt-Universität zu Berlin.

¹ Scheele, Alexandra (2009): Hat die Wirtschaftskrise ein Geschlecht? In: Blätter der internationalen Politik, 3/2009, S. 26-28.

² Wahl, Peter (2009): Schwellen- und Entwicklungsländer im Sog der Krise. In: Peripherie Nr. 113, 29. Jg. 2009, S. 102-108.

³ Elson, Diane (2002): International Financial Architecture: A View from the Kitchen. In: femina politica, 11. Jg., Heft 1/2002, S. 26-37.



Von der verschwiegenen Geschlechterdimension der Finanzkrise

Deborah Ruggieri

Expertenrunde im Fernsehen.¹ Wie so oft in den letzten Monaten geht es um ein Thema: die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise. Selten zuvor hat sich ein so eindeutiges Bild von gesellschaftlichen Ordnungs- und Machtverhältnissen in der Öffentlichkeit präsentiert: es gibt es zu diesem Thema fast nur Männer, die medial in Erscheinung treten. Das war einer der Gründe, um bei attac Deutschland Anfang 2009 «Frauenkompetenz in der Finanzkrise - ein Projekt zum Capacity Building von Frauen in der aktuellen Finanzkrise» zu starten. Es geht darum, Frauen aus allen Lebensbereichen gezielt mit dem Thema Finanzkrise anzusprechen und einen geschlechterpolitischen Zugang zu diesem Thema zu verdeutlichen. Das Projekt ist die bisher einzige Initiative, die einen neuen Zusammenschluss von Frauen fördert, um letztendlich die Finanz- und Wirtschaftspolitik unter anderen Aspekten zu sehen. Vielen Menschen kommen die Finanzmärkte abstrakt und weit vom realen Leben entfernt vor. Ein Grund für diese Distanz ist häufig die technokratische Sprache. Diese soll entschlüsselt und die Geschehnisse auf den Finanzmärkten mit dem alltäglichen Leben in Verbindung gebracht werden. Zum anderen gibt es Frauen aus verschiedenen Disziplinen, die sich schon länger mit den Finanzmärkten und Geschlechterfragen auseinandergesetzt haben. Deren Analysen werden durch Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen in der öffentlichen Debatte mehr Gehör verschafft. Letztendlich ist Finanz-, Steuer-, und Fiskalpolitik eine der höchsten Formen von Machtpolitik. Hier fehlen in Führungspositionen Frauen im großen Umfang.

¹ Aus den kontextuellen Gründen wird hier bewusst die männliche Form genutzt denn diese sind nre Beachtungstbar gemacht werden.ich zu wort melden.

Viele frauenpolitische Akteurinnen haben durch die Krise und die Männerdominanz in den Entscheidungsgremien erneut die Forderung nach Frauen in Führungspositionen mit Nachdruck vorangetrieben. Das ist auch nötig, reicht aber als Lösungsansatz gegen zukünftige Krisen nicht aus. Es geht darum, die derzeitige Wirtschaftsform zu hinterfragen und die darin inkludierten Ungleichheitsparameter als Basis dieser Krisenanfälligkeit unseres Wirtschaftssystems zu entlarven. Gerade soziale Ungleichheit ist eine der Ursachen für die Krise und aus einer geschlechterpolitischen Sicht brisant. Fast 70 Prozent der Arbeitenden im Niedriglohnsektor sind Frauen. Eine aktuelle Studie des DGB verweist bei vergleichbarer Arbeit auf 18,7% weniger Lohn für Beamtinnen als für ihre Kollegen, in der Privatwirtschaft liegt der Unterschied bei 23%. Schon Berufsanfängerinnen können damit rechnen, weniger Geld zu verdienen als ihre Kollegen. Der Wissenschaftsbetrieb weist nur 16% Professorinnen auf.

Diese Zahlen sind alle mehr oder weniger bekannt und das seit Jahren schon - ändern tut sich wenig. Nur der Ton in den Diskussionen darüber wird rauer: man könne es nicht mehr hören, Frauen sind zu larmoyant und haben zu wenig Selbstbewusstsein u.v.m. Flankiert von Wettbewerb und Konkurrenz und durch das Credo der Eigenverantwortung begleitet, werden strukturelle Ausschlussgründe exkludiert. Neben der geschlechterspezifischen Ungleichheit ist auf dem gesamten Arbeitsmarkt eine Zunahme von schlecht entlohnten und prekären Arbeitsverhältnissen zu beobachten.

Weiter auf Seite 12



... Frauen – Männer – Krise

weiter von Seite 11

Das fördert die Konkurrenz untereinander und führt zu zunehmender Entsolidarisierung, was sich auch bei Gleichstellungsdiskussionen beobachten lässt und zukünftig noch verstärken kann. Die bestehende Lohnungleichheit, eine unterschiedliche Wertigkeit von Arbeit, und ein großer Teil einer niedrig entlohnten (oft weiblichen) Reservearmee sowie die ganze unbezahlte Sorge- und Pflegearbeit ermöglicht erst eine Vermögensanhäufung bei einigen wenigen. Übermäßige Kapitalanhäufung und damit verbunden die Möglichkeit einer Beteiligung auf den Finanzmärkten steht in direktem Zusammenhang mit sinkenden Löhnen².

Auf der anderen Seite war Deutschland noch nie so reich wie jetzt. Es ist genug Arbeit da, auch im Bildungsbereich. Angeblich könne sie jedoch nicht bezahlt werden weil kein Geld da sei. Dabei wurden 18 Mrd. für die Commerzbank bereit gestellt, fast doppelt so viel wie der gesamte Bildungsetat im Bundeshaushalt für ein Jahr, allein für eine Bank. Das beste Beispiel für das Versagen der Maxime, dass sich «Leistung lohne» und sich die «Besten» durchsetzen, kommt aus der Bankenbranche selbst: eine Studie in England verweist darauf, dass Bankerinnen bei den gleichen Abschlüssen wie ihre männlichen Kollegen bis zu 55% weniger Provisionen ausgezahlt bekommen. Letztendlich ist die Geschlechterperspektive nur noch eine Verschärfung der bestehenden sozialen Ungleichheit, bildet aber u.a. das Fundament für Spekulationen auf den Finanzmärkten. Soziale- und Geschlechtergerechtigkeit sind systemrelevant. Deswegen sollte die zukünftige politische Agenda davon bestimmt werden!

Deborah Ruggieri, Kultur- und Politikwissenschaftlerin M.A., Projektleitung «Frauenkompetenz in der Finanzkrise», attac Deutschland, Mail: deborah.ruggieri@attac.de; Arbeitsgebiete: Finanzmärkte und Geschlechterfragen, Demokratie-, Arbeitsmarkt- und Geschlechterpolitik, Frauen in den erneuerbaren Energien, Elitediskurse, Rechtsextremismus.

² Das betrifft Männer und Frauen.

Frauen in die Aufsichtsräte!

Eine Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte der großen Unternehmen

Monika Schulz-Strehlow

(FidAR) Aufsichtsräte sind zentrale Kontrollgremien in der Privatwirtschaft und in den Öffentlichen Unternehmen. Sie bestellen den Vorstand eines Unternehmens, genehmigen wichtige unternehmerische Planungen und Entscheidungen und überwachen die Geschäftsleitung. Ihre grundlegenden Aufgaben sind im Aktiengesetz geregelt, doch über die Zusammensetzung und notwendigen Qualifikationen für die Ausübung von so entscheidenden Positionen wird wenig ausgesagt. Das Anliegen der Initiative «FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte» ist es, den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der deutschen Wirtschaft kurzfristig und nachhaltig zu erhöhen, denn die vorliegenden Zahlen sind erschreckend. Der Frauenanteil unter deutschen Board-Mitgliedern lag 2008 bei 7,8% (2006: 7,2%). Allerdings ist dies nahezu ausschließlich den deutschen Mitbestimmungsregelungen zu verdanken: Frauen in Aufsichtsräten werden in Deutschland zumeist von Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt. Anteilseigner haben nur 3% ihrer Aufsichtsratsmandate an Frauen vergeben, die häufig auch zugleich Kapitaleignerinnen sind. Damit bewegt sich Deutschland im unteren Mittelfeld der europäischen Staaten und liegt unter dem Gesamtdurchschnitt. An der Tabellenspitze finden sich ausschließlich nordische Länder: Mit einem Frauenanteil von 44,2% (2006: 28,8%) steht Norwegen an der Spitze. Es folgen Schweden mit 26,9% (22,8%), Finnland mit 25,7% (20%) und Dänemark mit 18,1% (17,9%).

Diese Position zu verbessern und die Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten deutlich zu erhöhen ist das Hauptziel der 2005 in Berlin gegründeten Initiative FidAR. Eine Gruppe engagierter Frauen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft hatte sich zum Ziel gesetzt, die Beteiligung von Frauen in Aufsichtsratspositionen nachhaltig zu erhöhen und dabei zunächst auf die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft gesetzt. Dieses Ziel lässt sich allerdings mit der freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft allein nicht erreichen. Deshalb hat FidAR im Oktober 2008 im Rahmen

einer Deklaration die gesetzliche Verankerung einer Quote von kurzfristig mindestens 25% Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsräten für alle Aktiengesellschaften gefordert. Das eigentliche Ziel ist die paritätische Besetzung von Aufsichtsratsgremien. Doch bedarf es Stufen, um dieses Ziel zu erreichen. FidAR arbeitet zudem mit Vertreterinnen anderer Netzwerke daran, im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) eine entsprechende Verpflichtung aufnehmen zu lassen. Mit dem DCGK unter der Leitung einer Regierungskommission sollen die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und -überwachung für nationale wie internationale Investoren transparent gemacht werden, um so das Vertrauen in die Unternehmensführung deutscher Gesellschaften zu stärken. In diesem Regelwerk wurden über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bisher keine Angaben gemacht. Zumindest weist die diesjährige Anpassung des Kodex-Textes eine Formulierung auf, dass bei der Besetzung der Aufsichtsräte und Vorstände auf Vielfalt (Diversity) zu achten sei. Diese Formulierung ist FidAR nicht präzise genug.

Das Vertrauen in die Kontrollgremien deutscher Unternehmen ist durch die vielen bekannt gewordenen Unregelmäßigkeiten nachhaltig gestört. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat das Misstrauen noch weiter verstärkt und der öfter vernommene Ruf nach Frauen in Leitungspositionen macht deutlich, dass Frauen - wie die bekannten «Trümmerfrauen» - die schwierigen Aufräumarbeiten übernehmen sollen. Wie in Island geschehen, wo zwei Frauen die Vorstandsposten in zwei der drei schwer angeschlagenen Banken übernommen haben.

Häufig wurde in den vergangenen Monaten auch die Frage gestellt, ob mehr Frauen in den Aufsichtsratsgremien die aktuelle wirtschaftliche Schieflage hätten verhindern können? Die Antwort von FidAR auf diese hypothetische Frage lautet, hätten gemischte Leitungsgremien die Entscheidungen getroffen, kann davon ausgegangen werden, dass zumindest die Krise einen anderen Verlauf genommen hätte. Die vielen Untersuchungen, die belegen, dass gemischte Führungsgremien eine bessere Unternehmensbilanz aufweisen, zeigen deutlich, dass die unterschiedliche Diskussionskultur zwischen Männern und Frauen sowie ihr unterschiedliches Risikobewusstsein zu einer nachweislich veränderten Kommunikationskultur und Verhalten führen. Das Durchbrechen der bekannten und eingespielten Entscheidungsmuster in rein männlichen besetzten Gremien verringert den Gruppendruck, der zur Entscheidungsfindung wesentlich beiträgt.



Für eine gute Unternehmensführung ist es zwingend erforderlich, das Potenzial der qualifizierten Frauen zu nutzen, um gemischtere und professionellere Aufsichtsgremien für Unternehmen zu gewährleisten. Ebenso wichtig ist es, dass Frauen sichtbar als «role model» fungieren, um den vielen jungen qualifizierten Frauen als Vorbild bei ihrer eigenen Karriereplanung zu dienen. Diese sind zentrale Themen in der Lobbyarbeit von FidAR auf Bundesebene. Wir bringen Interessierte und Meinungsbildner in Dialogrunden zusammen. In unregelmäßigen Abständen erläutern und diskutieren Politikerinnen und Politiker die Positionen ihrer Parteien zu Frauen in die Aufsichtsräte. So werden auch VertreterInnen der neuen Bundesregierung eingeladen, damit sie den in dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 24. Oktober 2009 angekündigten Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten erläutern. Als FidAR-Präsidentin kann ich dazu sagen: Wir sind erleichtert, dass zumindest erste Formulierungen und Forderungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen im Koalitionsvertrag verankert wurden. Uns gehen diese Forderungen nicht weit genug; sie sind aber ein erster Schritt für die notwendigen Diskussionen als Teil des auszuformulierenden Stufenplans. FidAR wird die weiteren Schritte der Bundesregierung aufmerksam begleiten.

Monika Schulz-Strehlow ist Präsidentin von FidAR. Sie arbeitet als Unternehmensberaterin.



Weitere Informationen zu
Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR): www.fidar.de

Krise@TUB

Kommt es – kommt es nicht – kommt es... ?

Hanne Reiner

Die Rede ist hier vom neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Schaut man/frau auf die vergangenen Jahre zurück, so stellt sich die Frage: Außer Spesen nichts gewesen? Nur Arbeit, kein Ergebnis, nur Frust, kein Erfolg? Ganz so ist es nicht. Wir haben es geschafft, die Berliner Hochschulen nach ihrem Austritt aus den Arbeitgeberverbänden Anfang 2003 wieder in die Tarifbindung zurück zu bringen. Wir haben – wenngleich nicht im Detail – so doch im Großen und Ganzen die Gleichbehandlung mit den Beschäftigten des Landes erreicht. Allerdings stellt sich die Frage, zu welchem Preis? Aufwändige und zähe Verhandlungen waren jedes Mal nötig, die Kraft, Nerven und Ressourcen kosteten.

Wir befinden uns im Oktober 2009. Derzeit herrscht Funkstille. Eigentlich sollte schon im Frühsommer ein Tarifabschluss erfolgen, der die Übernahme des neuen Tarifrechts im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beinhaltet. Gespräche fanden bereits Ende 2008 statt, die Verhandlungen folgten Anfang dieses Jahres. Schon bald war klar, dass die Berliner Hochschulen sich keineswegs in die «Familie» der Länder oder anderen Hochschulen zurück begeben wollten. Nein, ein eigener Tarifvertrag sollte es sein. Diesen «Zahn» haben wir ihnen zwar inzwischen gezogen. Nach wie vor wollen sie aber vielfache Änderungen im § 40 des TV-L haben. Dieser Paragraph enthält bereits einige «Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen». Beispiel: Der Zeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann länger sein – oder: Erholungsurlaub kann bis zum 30.9. des Folgejahres genommen werden. Diese Vorgehensweise ist von uns grundsätzlich akzeptiert worden. Und auch wir haben in einigen Punkten Ergänzungs- und Änderungswünsche, um den Besonderheiten der Berliner Hochschulen als eigene Arbeitgeberinnen gerecht zu werden (z.B. beim Thema Anerkennung von Berufserfahrung oder Anerkennung von Beschäftigungszeiten bei Hochschulen außerhalb Berlins). Je mehr wir jedoch vom TV-L und von den jetzt vorhanden Regelungen in § 40 abweichen, umso mehr entfernen wir uns von einem Flächentarifvertrag. Damit müssen wir in Zukunft umso mehr selbst regeln.

Während es zu § 40 um das Abwägen von verschiedenen Interessen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberinnen geht, gibt es bei der Frage in Bezug

auf das Einkommen keinen Spielraum. Hier fordern wir eindeutig die Gleichbehandlung der Hochschulbeschäftigten mit den Landesbeschäftigten. An den Berliner Hochschulen wird dies durch Resolutionen (siehe Beschlusstext an der TUB im Kasten) und andere Aktivitäten unterstützt. Das bedeutet zur Zeit konkret: 65 Euro ab 1.6.2009 – sofort und ohne Bedingungen sowie automatische und inhaltsgleiche Übernahme zukünftiger Tarifierhöhungen im Land Berlin. Auch bei der Arbeitszeit, der Jahressonderzahlung (statt Urlaubs- und Weihnachtsgeld), dem erhöhten Kündigungsschutz und den Befristungsregelungen wollen wir uns an das anbinden, was das Land Berlin mit den Gewerkschaften vereinbart. Diese Anknüpfung an die (zukünftigen) Landesregelungen ist unseres Erachtens ein Entgegenkommen. Denn dies bedeutet auch die Übernahme von Vereinbarungen, die uns möglicherweise nicht gefallen.

Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) als Verhandlungsführer für die Hochschulen hat uns Anfang September einen neuen Vertragsentwurf übermittelt. Nach wie vor wird der Abschluss eines Übernahme-Tarifvertrages TV-L mit entsprechenden Regelungen in § 40 für die Berliner Hochschulen als Vorbedingung für die Zahlung der 65 Euro verlangt. Im Entwurf selbst gibt es keine Zusage, dass die zukünftigen Entgelterhöhungen für die Landesbeschäftigten übernommen werden. Auch in Bezug auf die anderen genannten Themen gibt es keine Zusage.

Noch gar nicht behandelt wurde der Überleitungs-tarifvertrag. Dieser ist jedoch erheblich wichtig, weil er unter anderem die Frage des Besitzstandes und damit das Einkommen für die zum Stichtag des Übergangs vom alten zum neuen Tarifrecht an den Hochschulen Beschäftigten regelt. Um auf die eingangs gestellte Frage zurückzukommen: Das neue Tarifrecht wird kommen. Wenn sich die Hochschulen nicht bewegen, dann möglicherweise noch nicht zum 1.1.2010, sondern später. Für die Beschäftigten ist dies zunächst nicht von Nachteil. Der alte Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gilt weiterhin für die Angestellten, der alte Bundesmanteltarifvertrag für Gemeindearbeiter (BMT-G) gilt für die Arbeiterinnen und Arbeiter. Arbeitszeit und Entgelt betragen wieder 100%. Allerdings gibt es damit keine weiteren Tarifaufwüchse und der Flächentarif rückt in weitere Ferne. Dies gilt es zu verhindern!

Hanne Reiner ist Mitglied in der Tarif- und Verhandlungskommission für ver.di.

Eine unwürdige Situation

Heidi Degethoff de Campos

Die Tarifsituation für die Beschäftigten an den Berliner Hochschulen ist derzeit völlig unklar. Niemand weiß zu sagen, wann es wieder einen Zustand geben wird, den man «zeitgemäß» nennen könnte. Denn selbst die Dinge, die klar sind, können nicht unbedingt zukunftsorientiert genannt werden. Da wäre z.B. die strukturell diskriminierende Bewertung der Tätigkeitsmerkmale für eher von Frauen ausgeübte Tätigkeiten. Oder die Eingruppierung von Hochschulbeschäftigten in die Entgeltgruppen der öffentlichen Verwaltung, die Besonderheiten der Wissenschaft nicht berücksichtigt. Nicht, dass ich der Auffassung wäre, mit dem TV-L oder dem TVöD würde über Nacht alles besser: So wie sich die Tarifverhandlungen derzeit darstellen, scheint von einer diskriminierungsfreien Entgeltordnung keine Rede mehr zu sein. Soweit mir bekannt ist, feiert gerade das überkommene System des BAT fröhliche Urständ! Soweit – so traurig. Jedenfalls scheint mir damit eine große Chance vertan zu sein, am Beginn des neuen Jahrtausends eine geschlechtergerechte Entgeltordnung zu schaffen und das heißt für eine Hochschule insbesondere: Leistungsgerechte und damit auch geschlechtergerechte Entlohnung für die Beschäftigten in Verwaltung und Dienstleistung. An dieser Stelle tragen aus meiner Sicht beide Tarifpartner die Verantwortung!

Eine zweite Sache, die ich sehr bedenklich finde, ist der Umgang der Hochschulleitungen (in dem Fall also der Arbeitgeberseite) mit der Zahlung von zusätzlich 65 €/Monat ab Juni 2009 in Anlehnung an das Land Berlin. Für die TU Berlin ist die Situation umso unverständlicher, als der Präsident in der letzten Personalversammlung im Juni 2009 angekündigt hat, die Beschäftigten der TUB mit denen des Landes Berlin gleichzustellen, die Zahlung also rückwirkend und noch in 2009 zu zahlen. Davon ist er jedoch still und heimlich wieder abgewichen. Das ist umso bedauerlicher, als für die gehobenen und höheren Einkommensklassen diese 65 € monatlich sicher keine allzu große Bedeutung haben, für die unteren jedoch schon. Und in diesen Entgeltgruppen nach BAT arbeiten auch in der TU Berlin vorwiegend Frauen! Dies sind genau die Stellen, in denen sie überrepräsentiert sind und in denen ihre Leistungen als wissenschaftsstützende Tätigkeiten absolut unterschätzt werden. Wenn schon nicht aus übergreifenden Gründen der Gerechtigkeit mit den Beschäftigten des Landes Berlin sollte die Leitung der TU Berlin sich aus Gründen der Wertschätzung für die wichtigen Funktionen dieser Kolleginnen (und Kollegen) dazu entschließen, die 65 € Sonderzahlung ab Juni 2009 umgehend zu gewähren – noch in 2009!

Resolution der Personalversammlung der TU Berlin – 8.7.2009

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Berlin, verzichten seit 1.1.2004 gegen entsprechenden Freizeitausgleich auf 8, 10 bzw. 12 % unseres Einkommens, um einen Sanierungsbeitrag für den Haushalt der Technischen Universität - und damit auch dem des Landes Berlin - zu leisten. Während dieser 6 Jahre sind wir außerdem von den Tarifierhöhungen, wie sie im öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Gemeinden gezahlt werden, ausgeschlossen. Damit muss nun Schluss sein! Für die zahlreichen Preissteigerungen (z.B. durch die Mehrwertsteuererhöhung, gestiegene Energiekosten) und die speziell durch das Land verursachten Teuerungen benötigen wir dringend einen Ausgleich.

Wir sind nicht mehr bereit, diese finanzielle Belastung zu tragen und erwarten eine angemessene Bezahlung - ohne Einschränkungen!

Wir haben einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zur vollen Arbeitszeit – 38,5 Stunden! – mit voller Bezahlung ab dem 1. Januar 2010.

Wir fordern die Gleichbehandlung mit den Beschäftigten des Landes, d.h. 65 € ab 1. Juni d. J. ohne Wenn und Aber!

Wir sind empört über die Vorstellungen der Arbeitgeberseite, die Einführung des Tarifrechts der Länder (TV-L) ab dem 1. Januar 2010 und die Zahlung der 65 € von Zugeständnissen abhängig zu machen.

Wir fordern gleiches Tarifrecht für gleiche Arbeit!

- ▶ *Wir fordern die Übernahme des Tarifrechts der Länder.*
- ▶ *Wir erklären uns solidarisch mit den anderen Berliner Hochschulen und fordern die Wiedereinführung eines gemeinsamen Tarifrechts.*
- ▶ *Wir fordern die automatische und inhaltsgleiche Übernahme aller im Land Berlin ausgehandelten Tarifierhöhungen, beginnend mit der Erhöhung der Grundvergütung um den Sockelbetrag von 65,- € ab dem 1. Juni 2009.*

Einstimmig verabschiedet.

Am Ziel vorbeigeschrammt

10 Jahre Bologna-Prozess: Einen Schritt vor und drei zurück?

Annerose Gulbins

Das zehnjährige Bestehen des Bologna-Prozesses war Anlass zu einer Evaluation der Umsetzung der europäischen Ziele in Deutschland. Um von der häufig sehr auf Strukturinstrumente fixierten Debatte wegzukommen, wurde der Bericht nach den Bologna-Zielen gegliedert, die aus Sicht der Autorinnen und Autoren das größte Reformpotenzial haben: Die Verbesserung der sozialen Dimension des Studiums und der Berufsqualifizierung, der Ermöglichung lebenslangen Lernens und der Mobilitätssteigerung. Im Folgenden sind einige wesentliche Ergebnisse zusammengefasst.

Gemessen an den Ansprüchen fällt die Bilanz der Bologna-Umsetzung eher bescheiden aus. Statt einer sozialen Öffnung mit den neuen Studiengängen musste eine Zunahme von Zulassungsbeschränkungen sowohl beim Bachelor als auch beim Übergang zum Master festgestellt werden. Dabei wurde argumentativ häufig die Verbesserung der Lehre gegen die Öffnung der Hochschulen ausgespielt, indem behauptet wird, dass für die Modularisierung Kleingruppen notwendig sind, die angesichts der Ausstattung der Hochschulen nur durch Zulassungsbeschränkungen erreichbar sind. Für die Berufsqualifizierung lässt sich feststellen, dass Studierende insgesamt die Berufsvorbereitung durch die neuen Studiengänge besser bewerten als in den traditionellen Abschlüssen. Allerdings fällt ein signifikanter Vertrauensverlust bezüglich des Bachelors im Zeitverlauf auf: Fachliche Qualifizierung, Stu-

dienorganisation und Arbeitsmarktchancen werden von Studierenden mittlerweile schlechter beurteilt als noch vor einigen Jahren. Die Befragungen potenzieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber legen weiterhin nahe, dass die gegenwärtige Ausgestaltung der Berufsqualifizierung in den Bachelorstudiengängen an deren Bedürfnissen und denen der Studierenden vorbei geht: Neben einer soliden fachlichen Ausbildung sollen Absolventinnen und Absolventen vorhandenes Wissen auf neue Probleme anwenden — und genau dies wird im Bachelor weniger günstig beurteilt.

Die Ermöglichung lebenslangen Lernens im Bologna-Prozess sollte hauptsächlich durch eine verbesserte Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen, die Ausweitung des nicht-traditionellen Hochschulzugangs, die Etablierung flexibler Lernwege und die Gestaltung angemessener Rahmenbedingungen für ältere Studierende erreicht werden. In Deutschland sind diese Maßnahmen überwiegend auf der rhetorischen Ebene verblieben. Eurostudent III zeigt, dass Deutschland mit ca. 1% nicht-traditioneller Studierender eine im europäischen Vergleich niedrige Quote aufweist; und die Diskrepanz zwischen lediglich 4 Prozent Studierender in Teilzeitstudiengängen und 18 Prozent von Studierenden, die faktisch Teilzeit studieren ohne dass dies formal Berücksichtigung findet, in Deutschland nach wie vor sehr hoch ist. Ernüchternd sind auch die Ergebnisse im Bereich der Mobi-

litätsförderung, eines Kernthemas des Bologna-Prozesses: In den neuen Studiengängen liegt die Quote studienbezogener Auslandsaufenthalte durchgängig signifikant unter denjenigen der alten Magister- oder Diplomstudiengänge, wobei die Bachelorstudierenden an Universitäten eine besonders niedrige Auslandsaktivität aufweisen. Im Master ist die Mobilität im Zeitverlauf sogar zurückgegangen.

Wie sieht es mit der Geschlechtergerechtigkeit der neuen Strukturen aus? Bemerkenswerterweise wurde dieses Thema erst 2003 in der dritten gemeinsamen Erklärung der Ministerinnen und Minister aufgenommen, in der der «Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit» explizit als Bologna-Ziel genannt wird. Der Bologna-Prozess wurde als Chance gesehen, mit besserer Strukturierbarkeit, Teilzeitstudienangeboten, kürzerer Studiendauer und interdisziplinärer Ausrichtung den Bedürfnissen von Studentinnen besser Rechnung zu tragen. Früh wurde aber auch gewarnt, dass der Bachelor keine neue Sackgasse für Frauen werden dürfe. Die empirische Überprüfung liefert eher Anhaltspunkte für eine Verschlechterung der Chancen von Frauen im Hochschulsystem: In allen Fächergruppen mit Ausnahme von Kunst und Kunstwissenschaften liegt der Frauenanteil im Master unter demjenigen im Bachelor: In der Gruppe Humanmedizinen und Gesundheitswissenschaften sowie Sport liegen die Frauenanteile im Master mehr als 25 Prozentpunkte unter den entsprechenden Werten bei den Bachelorabschlüssen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen bei 40,7 Prozent und damit um mehr als 13 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert bei den Bachelorabschlüssen (53,9 Prozent)¹. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Frauen überproportional häufig nach dem Bachelor die Hochschule verlassen. Ob sie zu einem späteren

¹ Die Zahlen stammen aus: Statistisches Bundesamt (2008): Fachserie 11 Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2007, Wiesbaden.

Zeitpunkt — etwa nach einer ersten Berufserfahrung — noch den Master machen und lediglich eine andere Lebensplanung als Männer verfolgen lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen.

Annerose Gulbins studiert an der TU Dresden. Sie hat sich seit vielen Jahren mit Studienreform und Bologna-Prozess beschäftigt, u.a. im freien Zusammenschluss von studentInnenschaften, einer Akkreditierungskommission, zahlreichen Akkreditierungen sowie der Tätigkeit als Bologna-Promotorin des DAAD. Zuletzt hat sie in einem Projekt des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Entwicklung der sächsischen Hochschulen mitgewirkt.

Literaturhinweis

Orr, Dominic / Schnitzer, Klaus / Frackmann, Edgar (2008): Social and Economic Conditions of Social Life in Europe. Eurostudent III 2005-2008, Bielefeld.



*Ulf Banscherus, Annerose Gulbins,
Klemens Himpele, Sonja Staack:*

*Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und
Wirklichkeit. Die europäischen Ziele und ihre
Umsetzung in Deutschland, 2009; www.gew.de*

Weltoffene Wissenschaft



Internationalisierung ist seit einigen Jahren eins der meistbenutzten Schlagworte in der Hochschulpolitik. Die Landesgrenzen im Dienste der Wissenschaft zu überwinden gehört gewissermaßen zum «guten Ton», Hochschulen werben verstärkt um Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der ganzen Welt. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist im Namen der Hochschulen für die Förderung der internationalen Kontakte zuständig. Seit 2000 stellt er einmal jährlich die Daten und Fakten zur Lage zusammen: Wie viele deutsche Studierende sind im Ausland? Wie viele ausländische Forscherinnen arbeiten an deutschen Hochschulen? Auf all dies gibt das Portal www.wissenschaft-weltoffen.de Antworten. Die neunte Fortschreibung des Datenmaterials ist gerade erschienen. Alle Daten sind über die Webseite zugänglich und zur eigenen Auswertung auch als xls-Datei abrufbar.



Online:

www.wissenschaft-weltoffen.de

Mit Kindern in Ausland?



Mobilität im Rahmen des Studiums ist nicht nur für viele Studierende Realität, sondern in manchen Studiengängen verpflichtend. Rund 7% der Studierenden in der Bundesrepublik stehen neben den organisatorischen und finanziellen Fragen eines Auslandsaufenthalts vor einer weiteren Riesenherausforderung: Sie sind Eltern und müssen mit einer ganzen Familie zeitweise «auswandern». Die Hochschule Wismar hat für diese Gruppe ein Infoportal erstellt. Auf www.auslandsstudium-mit-kind.de können studierende Eltern Informationen über die Betreuungssituation in einigen Ländern erfahren und Erfahrungsberichte von Eltern lesen, die mit ihren Kindern den Weg ins Ausland gefunden haben. Ab 2010 soll außerdem eine Datenbank mit familienfreundlichen Maßnahmen der Hochschulen entstehen. Die Seite befindet sich noch im Aufbau und lebt davon, dass die Hochschulen und Studierenden mitmachen: Alle Eltern, die bereits im Ausland waren, können ihre eigenen Erfahrungen dort veröffentlichen.



Online:

www.auslandsstudium-mit-Kind.de

Arbeiten im Unternehmen Hochschule



Die deutschen Hochschulen waren in den vergangenen Jahren weitgehenden Wandel unterworfen. Nicht nur die Studienformen und neue Studiengänge, auch der Versuch, Hochschulen von vermeintlichen bürokratischen Fesseln zu befreien haben tiefe Spuren für die Beschäftigten hinterlassen. Veränderte Berufungsverfahren, weniger «Mitbestimmung», eine leistungsorientierte Vergabe von Finanzmitteln und die Wissenschaftslandschaft als Konkurrenzfeld wirken sich auf Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen aus. Wahlweise als «entfesselte» oder als «unternehmerische» Hochschule geisterten allerhand Vorschläge durch die wissenschaftspolitische Landschaft, von denen einige mittlerweile realisiert sind. Der Arbeitskreis Dienstleistungen der Friedrich-Ebert-Stiftung hat sich diesen Bedingungen in einem Memorandum gewidmet. In dem Papier werben die Autoren darum, die Arbeitsbedingungen in den Hochschulen positiv zu verändern. Auch eine unternehmerische Hochschule basiert auf Arbeit und ist darauf angewiesen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «gute» Arbeit machen. Das Fazit des Memorandums: Das klappt nur, wenn die Bedingungen stimmen.



Das Memorandum zum Download:

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf>

Betriebspanel zur Frauenbeschäftigung

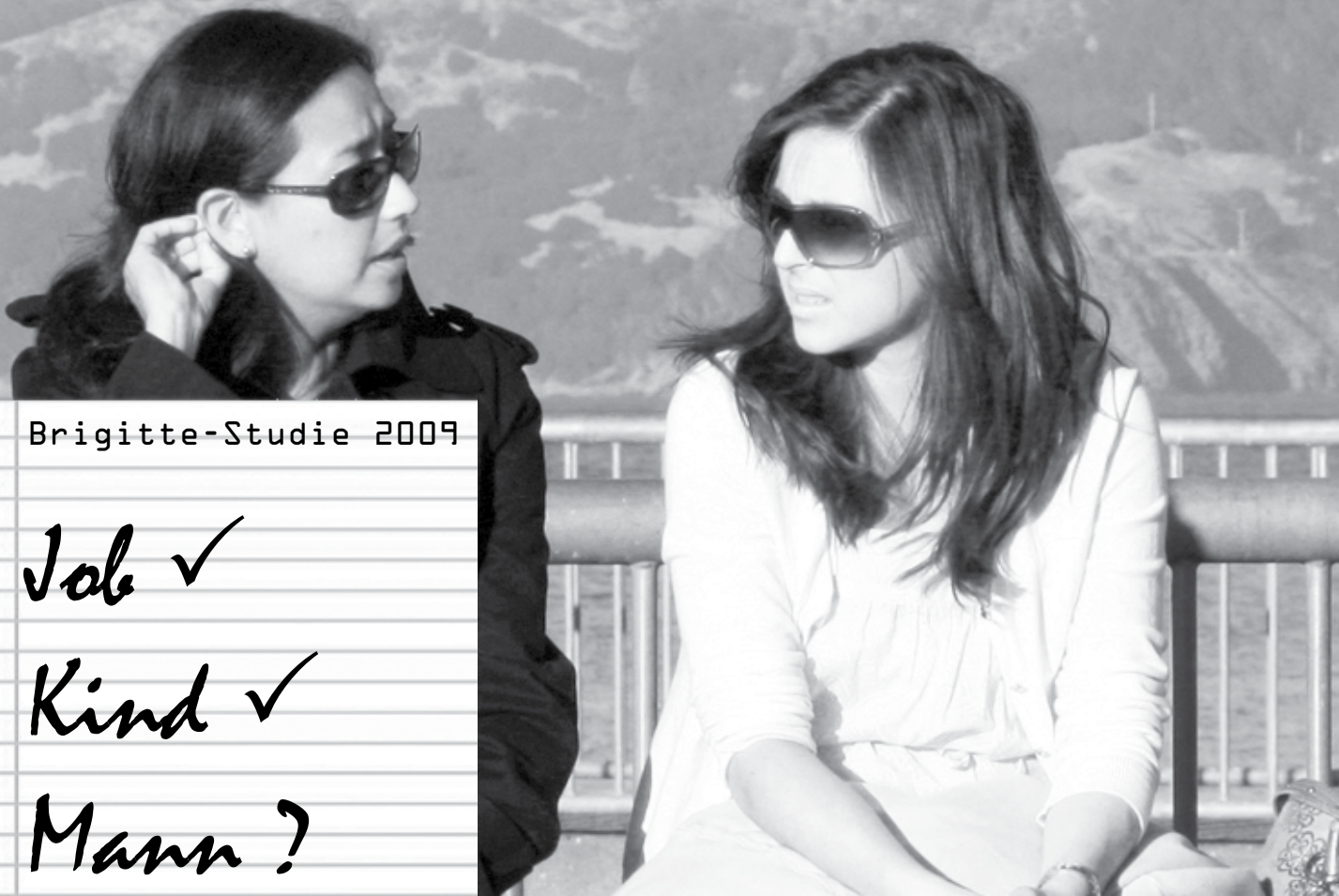


«In welchen Betrieben sind Frauen beschäftigt? Unterscheiden sich Betriebe mit einem hohen Frauenanteil von Betrieben mit einem niedrigen Frauenanteil?» sind einige der Fragen, die das aktuelle Betriebspanel des Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) mitten in der Krise aufgreift. Die zentralen Aussagen des Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit sind nicht neu: Teilzeitbeschäftigung ist «weiblich» und die Übernahme von Führungspositionen «männlich». Dabei haben sich in den vergangenen Jahren die Frauen verändert: Ihre Erwerbsorientierung ist stetig gestiegen, auch ihre tatsächliche Beteiligung am Arbeitsleben. Es wird aber auch festgestellt, dass genug junge qualifizierte Frauen für Führungspositionen zur Verfügung stehen, denen die Einstellungspraxis der Betriebe im Weg steht. Hochqualifizierte Frauen werden oft in den Branchen stärker in Führungspositionen gewählt, in denen ihr Anteil ehemals schon hoch war. Das Fazit des Panels: Über das Einstellungsverhalten der Betriebe wird die branchenspezifische Segregation des Arbeitsmarkts weiter verfestigt.



Das Panel zum Download:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf>



Brigitte-Studie 2009

Job ✓

Kind ✓

Mann ?

«Job muss, Kind auch – Mann kann», mit diesem schlichten, aber sehr präzisen Satz fasst Prof. Dr. Jutta Allmendinger das Ergebnis der 2. Auflage der «Brigitte-Studie» «*Frauen auf dem Sprung*» zusammen, die im September im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung vorgestellt wurde. Bereits vor eineinhalb Jahren waren in einem ersten Durchgang der Studie rund 1000 Frauen im Alter von 17 – 19 und von 27 – 29 Jahren nach ihren Plänen und Perspektiven, ihrer Lebens- und Karriereplanung befragt worden. Das erstaunliche Ergebnis: Die jungen Frauen erwiesen sich als außerordentlich selbstbewusst, 99% Prozent der Befragten gaben an, dass sie gut in dem seien, was sie täten. Jetzt wurden in einer zweiten Studie 500 Frauen und 400 Männer noch einmal befragt. Die Ergebnisse waren unterschiedlich: Einerseits Werte, die die vorangegangene Untersuchung bestätigten oder gar noch deutlicher ausfielen, andererseits aber auch solche, die auf ein Auseinanderdriften zwischen den Vorstellungen von Männern und Frauen hinweisen. Bestätigt wurde das Selbstbewusstsein der jungen Frauen, die allerdings mittlerweile durchaus kritisch auf die Arbeitswelt schauen und sie als weniger frauenfreundlich wahrnehmen. So ist der Prozentsatz der Befragten, der es für unwahrscheinlich hält, eine Führungsposition zu erreichen, von 17 auf 29 gestiegen. Der absolute Vorsatz, Kind und Familie zu vereinbaren wurde ebenfalls bestätigt, allerdings würden nunmehr nur noch

9% der Frauen ihren Arbeitsplatz aufgeben wollen (2007 waren es noch 20%). Größer geworden ist der Unterschied bei den Karrierewünschen von Männern und Frauen. Während vor zwei Jahren Männer zu einem Drittel unbedingt Karriere machen wollten, ist die Anzahl in der neuen Studie auf 60% gestiegen, bei den Frauen blieb sie mit einem Drittel konstant und gleichzeitig weit hinter den Männern zurück.

Insgesamt wurde die These, die die Forscherinnen um Jutta Allmendinger aus der letzten Untersuchung entwickelt hatten, bestätigt: Es wächst eine neue Frauengeneration heran, die ihre Forderungen nicht mehr nur selbstbewusst sondern mittlerweile kämpferisch einfordert.

Heidi Degethoff de Campos



Die «Brigitte-Studie» online:

www.brigitte.de/gesellschaft/politik-gesellschaft/frauen-auf-dem-sprung-studie-2009-1034261

DGB-Ausbildungsreport 2009

«Frauenberufe»:

Mehr Arbeit für weniger Geld schon in der Ausbildung



(DGB/rw) Ob Friseurin, Hotelfachfrau oder medizinische Fachangestellte – in Ausbildungsberufen, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden, sind junge Frauen deutlich benachteiligt. Das zeigt der neue Ausbildungsreport der DGB-Jugend, den die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock Ende August vorgestellt hat. Für den Report sind 6920 Auszubildenden aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen befragt worden.

Danach schneiden junge Frauen in einem der typischen «Frauenberufe» sowohl bei der Vergütung als auch beim Überstundenausgleich und der Zahl der Urlaubstage deutlich schlechter ab als Auszubildende in männlich dominierten Berufen. Dort liegt die Ausbildungsvergütung im Schnitt mehr als 100 Euro oder fast 22 Prozent höher. Dieser Trend setzt sich beim Überstundenausgleich fort: Während in so genannten «Männerberufen» 61 Prozent angeben, ihre Überstunden würden ausgeglichen, ist das in «Frauenberufen» nur in 46 Prozent der Fall. Auch bei den Urlaubstagen zeigen sich deutliche Unterschiede. Im Metallbau oder der Elektrotechnik haben die Auszubildenden im Durchschnitt drei Tage mehr Urlaub als medizinische Fachangestellte oder Friseurinnen. Laut DGB-Vize Sehrbrock ist das eine Folge davon, dass gerade diese Berufe oft in kleinen Betrieben erlernt werden: «Die Arbeit lastet auf wenigen Schultern und muss auch dann erledigt werden, wenn eine Kollegin krank ist oder Urlaub hat.» Die Arbeit von Frauen in diesen Berufen müsse endlich angemessen vergütet und gewürdigt werden, forderte sie. «Frauen dürfen

nicht länger dafür bestraft werden, dass sie Dienstleistungen erbringen, Menschen pflegen oder beruflich Kinder erziehen.» Einige Ergebnisse des Ausbildungsreports im Überblick:

Im Ranking der 25 häufigsten Ausbildungsberufe werden Fachinformatiker/innen am besten beurteilt, gefolgt von Industriemechaniker/innen und Bankkaufleuten. Auf den letzten drei Rängen sind Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachleute und Restaurantfachleute gelandet. Der größte Kritikpunkt ist die hohe Zahl an Überstunden in diesen Berufen. Fast 72 Prozent der angehenden Restaurantfachleute und 65 Prozent der Köche und Köchinnen berichten von regelmäßigen Überstunden. Bei den Industriemechaniker/innen sind es dagegen weniger als 20 Prozent. Die DGB-Jugend kritisiert, dies sei unvereinbar mit einem Lernverhältnis. Sie fordert, die Ausbildungsbetriebe systematisch von den Kammern zu kontrollieren und Ordnungswidrigkeiten mit Sanktionen zu ahnden.



Der komplette Bericht zum Download:

www.dgb-jugend.de/ausbildung

«Frauen machen Neue Länder – Stark durch die Krise»

von Gisela-Schäfer-Omari

Am 25. Juni 2009 fand in Leipzig unter diesem Titel im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung (BMVBS) ein Treffen in Leipzig statt. Minister Tiefensee (SPD) richtete den Kongress als Beauftragter der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aus.

Als Diskussionsgrundlage diente eine im Auftrag des Ministeriums durchgeführte Studie, welche in 2009 erstellt wurde. Sie beruht auf leitfadengestützten Interviews mit Führungskräften aus Unternehmen in den Neuen Ländern sowie einer schriftlichen Unternehmensbefragung. Die Kernthese dieser Studie sagt, dass Ostdeutschland krisenfester, kleinteiliger und gleichberechtigter ist. In den Neuen Ländern gibt es einen höheren Anteil kleinerer Unternehmen, die flexibler reagieren. Die Exportquote ist niedrig und innovative Technologien werden öfter eingesetzt. Frauen sind eine zentrale Stütze der ostdeutschen Wirtschaft. Es gibt eine größere Lohngerechtigkeit, allerdings auf niedrigerem Niveau als in den «alten» Ländern. Die jungen Frauen im Osten sind die am Besten qualifizierte und mobilste Bevölkerungsgruppe Deutschlands. In Ostdeutschland ist der Frauenanteil in den Führungsetagen höher als im Westen. Der relative Vorsprung der ostdeutschen Frauen baut sich in der Krise weiter aus. Marktsegmente, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, sind stärker von der Krise betroffen. Im Osten gibt es weniger Großindustrie, dafür mehr Dienstleistungsgewerbe. Der Osten hat einen deutlichen Vorsprung an Veränderungserfahrung. Achtzig Prozent aller Bürger mussten bereits infolge der Wende den Beruf oder den Arbeitsplatz wechseln. Die Krise wird eher als eine Herausforderung und nicht als Bedrohung gesehen. Die Bevölkerung setzt mehr Vertrauen in die Potenziale von Frauen als Krisenmanagerinnen. Das sogenannte ostdeutsche Doppelverdienstmodell setzt sich durch, dadurch gewinnen die Frauen mehr Macht in den Familien. Im Osten ist es normal, dass Beide arbeiten gehen. Der Anteil der nichtehelich geborenen Kinder ist deutlich höher als im Westen. Frauen sehen in der «Versorgerehe» keine Perspektive. Gleichzeitig wird Frauenförderung oft als unerwünschte «Bevorzugung» verstanden, die denen zu Gute kommt, die bereits eine ausgezeichnete Bildung und hohe Mobilität besitzen.

Außerhalb der großen Plena fanden eine Vielzahl von Kleingruppentreffen zu verschiedenen Themen statt. Es wurde u.a. über Selbständigkeit, Gründerinnen, Zeitarbeit, Wiedereinstieg in den Beruf, Journalismus und Medien, Politik und Unternehmertum nach kurzen Anstoßreferaten im kleineren Kreis diskutiert.

Besonders angenehm war die Atmosphäre, in der diese Gespräche stattfanden. Uneitel wurden die persönlichen und beruflichen Probleme besprochen, Auswege daraus aufgezeigt, Brüche im Leben hervorgehoben.

So wurden ganz andere Kategorien des Erfolgs, Lebens und Überlebens definiert als frau es von ähnlichen Veranstaltungen im Westen gewöhnt ist. Erfolg wurde nicht mit der Höhe des Verdienstes, geschweige denn äußeren Statussymbolen gleichgesetzt. So berichteten Künstlerinnen davon, dass Erfolg für sie in erster Linie bedeutet, öffentlich wahrgenommen zu werden. Von der eigenen künstlerischen Arbeit leben zu können, bliebe dabei ein Idealzustand. Der Brotjob wurde deutlich davon getrennt, auch wenn es als erstrebenswert betrachtet wurde, diesen so nah wie möglich an diejenige Tätigkeit inhaltlich anzubinden, die eigentlich angestrebt wird. Als Vorteil des Ostens wurden der im Überfluss vorhandene Raum sowie örtliche Förderprojekte definiert. Viele der anwesenden Frauen hatten ganz bewusst die Entscheidung getroffen, sich fernab von Berlin, ja überhaupt von größeren Städten mit ihrem neuen Arbeitsmittelpunkt anzusiedeln. Ständigen Stress und Konkurrenzkampf möchten sie, soweit realistisch, durch möglichst gute Nachbarschaft und Zusammenarbeit in regionalen Projekten gering halten. Dabei gelang es ihnen durchaus, auf intellektuell anspruchsvollem Niveau neue Berufsfelder zu erobern. Darunter befand sich eine Beraterin, die sich bewusst aus Jobs in den alten Bundesländern, wie z.B. in Bayern, ausklinkte und mit der ganzen Familie zurück in die alte Heimat ging. Sie verdient jetzt weniger, fühlt sich jedoch im Einklang mit ihrer Umgebung und ihren Zielen, privat wie beruflich. Diese, auch oft mit sehr persönlichen Anmerkungen versehene Lebensläufe der Frauen wirkten sehr authentisch und keinesfalls wie Schönreden von schwierigen Umständen. Für mich war der Kongress eine spannende und entspannende Zeit mit einer Vielzahl neuer Eindrücke und Gedanken.

Gisela Schäfer-Omari ist stellvertretende Frauenbeauftragte der Fakultät V.



Die Seite zum Kongress:

www.frauenmachenneuelaender.de

brief_news

Studium zahlt sich für Frauen oft weniger aus



(WZB) Akademikerinnen verdienen fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss durchschnittlich 20 Prozent weniger als die Akademiker des gleichen Studienjahrgangs. Die Wissenschaftlerinnen Kathrin Leuze und Susanne Strauß vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gehen im aktuellen «WZBrief Arbeit» der Frage nach, welche Ursachen diese immensen Einkommensunterschiede haben.

Als Erklärung für das unterschiedliche Einkommen galt bisher vor allem der Unterschied in den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen. Weil sich Familie und Beruf schwer vereinbaren lassen, unterbrechen Frauen oft ihre Erwerbstätigkeit, arbeiten in Teilzeit oder wechseln Beruf und Arbeitsstelle häufiger als Männer. All dies wirkt sich negativ auf das Einkommen aus.

Eine ebenso große Rolle spielt jedoch die Wahl des Studienfachs, wie die beiden Forscherinnen in ihrer Untersuchung nachweisen. Ein hoher Anteil von Frauen in einem Studienfach (über 60 Prozent) geht mit einem niedrigeren Brutto-Monats-einkommen im entsprechenden Beruf einher. So haben Absolventen und Absolventinnen aus Fächern wie Sozial- oder Erziehungswissenschaften ein um 26 Prozent niedrigeres Einkommen als Befragte mit einem Studienabschluss in männlich dominierten Fächern wie den Ingenieurwissenschaften.



Der «WZBrief Arbeit» zum Download:

www.wzb.eu/wzbbriefarbeit

news_Vorstellung

Hanna Radziejewski



Neue Stellvertretende Frauenbeauftragte der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV)

Ein herzliches Hallo! Mein Name ist Hanna Radziejewski und ich bin seit August 2009 stellvertretende Frauenbeauftragte der ZUV. Ich bin 24 Jahre jung, verheiratet und studiere an der TU Berlin Arbeitslehre (BA-Lehramt) und an der HU Berlin Geographie (BA-Lehramt). Ich bin seit mehreren Jahren politisch aktiv und habe bereits vielfältige Erfahrungen im Politikbetrieb gesammelt. Die Strukturen der ZUV sind mir aus meiner studentischen Beschäftigung an der TUB im Telefonservice Express bekannt. Zu meinen Zielen gehören, die Umsetzung von mehr Chancengleichheit in der ZUV, sowie eine bessere Personalstruktur. Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit an mich wenden!

Email frauenbeauftragte-zuv@tu-berlin.de

Telefon 030 314 79485

Sprechzeiten nach Vereinbarung.

news_Vorstellung

«Gut vernetzt in die Zukunft starten»

Sabine Hark studierte in Mainz und Frankfurt/Main Soziologie. Nach ihrem Diplom 1988 war sie ein Jahr lang an der San Francisco State University in Kalifornien. Bis zu ihrer Promotion 1995 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin tätig und von 1997 bis 2005 als wissenschaftliche Assistentin an der Universität Potsdam, wo sie sich 2004 habilitierte. Die TUB ist kein Neuland für sie: von 2005 bis 2008 vertrat sie bereits die Professur des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG). Anschließend lehrte sie zwei Semester lang in Köln und kehrte zum 1. April dieses Jahres als Professorin zum ZIFG und zur TUB zurück.

Frau Hark, was haben Sie sich für das ZIFG an der TUB vorgenommen?

Ich möchte das Zentrum innerhalb der TUB gut vernetzen. Wir haben bereits einige Forschungskontakte in andere Fakultäten, das wollen wir stärker ausbauen. Das gleiche gilt für die Lehre: Wir könnten Geschlechterforschung in die Lehre der verschiedenen Fächer einbinden und damit einen Teil zur Verbesserung der Studiengänge beitragen. In der Fakultät I sind wir damit schon sehr erfolgreich: Im Bachelorstudiengang Kultur und Technik haben wir diese Verankerung erreicht, auch die Masterstudierenden in den Bildungswissenschaften absolvieren ein eigenes Modul «Gender und Organisation».



Und das wünschen Sie sich auch für die Ingenieurwissenschaften?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Genderforschung dort zu verankern. Wir planen zurzeit, für die Ingenieurwissenschaften ein Zusatzzertifikat in Gender Studies anzubieten. So können sich die Studierenden, orientiert an ihrem Fach, zusätzlich qualifizieren. An anderen Hochschulen existiert das bereits. Wir stellen uns hier allerdings der Herausforderung, so etwas speziell für zukünftige Ingenieurinnen und Ingenieure zu entwickeln.

Zurück zur Forschung: Was können wir da in Zukunft von ihnen erwarten?

Die Schnittstelle zwischen Geschlechterforschung und Hochschulforschung wird bei uns in Zukunft ein zentrales Thema sein: Wir arbeiten derzeit an einem trinationalen Projekt, gemeinsam mit 10 Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Dabei wollen wir untersuchen, wie der Wandel, den die Hochschulen derzeit durchmachen, auf die Geschlechterverhältnisse wirkt und wie sich die Geschlechterforschung verändert.

Man kann den Eindruck bekommen, dass mit den neuen Studiengängen auch neue Chancen entstanden sind: Gender-Module zum Beispiel waren ohne Bachelor und Master kaum möglich, oder?

Die Signale, die wir in diesem Zusammenhang bislang wahrnehmen, sind widersprüchlich. Einerseits ist das Ansehen der Geschlechterforschung deutlich gestiegen. Die verstärkte Einbindung beispielsweise in die Schlüsselqualifikationen hat den Bedarf an Forschungsergebnissen deutlich gemacht. Der politische Druck ist auch nicht zu unterschätzen: Bei der Exzellenzinitiative waren die internationalen Expertinnen und Experten entsetzt, wie wenig die Hochschulen in Sachen Gleichstellung und Integration von Gender Studies tun und forderten Nachbesserungen. Gleichzeitig wird die Forschung selber wenig gefördert. Wir haben uns im Rahmen dieser Exzellenzinitiative für eine Berliner Graduiertenschule im Feld der Gender Studies beworben und sind nicht zum Zuge gekommen. Da heißt es dann: Die Forschung habe noch nicht genug Fundament. Außerdem sind mit der Magister-Abschaffung auch Geschlechter-Studiengänge verschwunden, die es nun entweder gar nicht mehr als grundständige Programme, also als Bachelor-Studiengang, gibt oder nur noch als Bei- bzw. Nebenfach. Wir werden diesen Widersprüchen in dem angesprochenen trinationalen Forschungsverbund nachgehen und dabei auch schauen, was sich in den anderen Ländern, also Österreich und Schweiz, verändert hat.

Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg dabei!

Die Fragen stellte Regina Weber.

WISSENSCHAFT ALS BERUF

Wissenschaft als Beruf – Forschung mit Drittmitteln
Für den ersten Karriereschritt



Barbara Stark, Leiterin der Forschungsabteilung der TUB
Moderation: Susanne Plaumann, Koordinatorin ProMotion

Dienstag, den 24. November 2009
10.00 bis 12.00 Uhr
Raum H2035 (TUB-Hauptgebäude)

Um Anmeldung wird gebeten an: S.Plaumann@tu-berlin.de

Koordination: Susanne Plaumann
Technische Universität Berlin
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Raum H 1108, Sekr. ZFA
Telefon: 030/314 26032
Email: S.Plaumann@tu-berlin.de



Virtualles Kolleg für Doktorandinnen an der TU Berlin

Zeitenwende bei der Schülerinnen-Förderung

TUB-Projekt GET-IT! erhält 265 000 Euro Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds

(tub/sn) Das Projekt GET-IT! der Fakultät IV Elektrotechnik und Informatik der TU Berlin wird mit 265.000 Euro für den Zeitraum von zwei Jahren aus dem Europäischen Sozialfonds ESF gefördert. GET-IT! steht für «Girls, Education, Technology» und hat zum Ziel, mehr Schülerinnen für Naturwissenschaften und Technik, speziell für die Informatik, Elektrotechnik, Physik und Mathematik zu interessieren, um nachhaltig den Anteil der Studentinnen in den Fächern der Informatik und Elektrotechnik zu erhöhen.

Ein zweites Ziel ist es, die Gendersensibilität von Lehrkräften in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu verbessern. Geleitet wird GET-IT! von Prof. Dr. Hans-Ulrich Heiß, Studiendekan der Fakultät IV und Leiter des Fachgebietes Kommunikations- und Betriebssysteme.

Innerhalb des ESF wird der Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene in der Förderperiode von 2007 bis 2013 ein hoher Stellenwert eingeräumt. Im Zentrum steht dabei die gleichstellungsorientierte Ausrichtung von Programmen und Vorhaben.

In der Informatik sind an der TU Berlin zurzeit 14 Prozent der Studierenden weiblich, in der Elektrotechnik sind es acht Prozent. «Unser Ziel ist es, durch ein tragfähiges Gesamtkonzept das Interesse der Schülerinnen an Technik- und Informatikthemen nachhaltig zu wecken», sagt Projektentwicklerin und -koordinatorin Bettina Liedtke. Dies sei nur durch die enge Vernetzung von Schule und Universität sowie Unternehmen und Forschungsinstituten möglich. Aus diesem Grunde unterzeichnete Hans-Ulrich Heiß am 1. Juli 2009 Kooperationsvereinbarungen mit fünf Berliner und zwei Brandenburger Schulen. So werden ab September jeweils zwei Professorinnen oder Professoren an die Partnerschulen gehen, dort zu einem Thema sprechen und es aus ihren jeweils unterschiedlichen Forschungsperspektiven vorstellen. Außerdem besteht die Möglichkeit, zu einem im Unterricht vorbereiteten Thema Vorlesungen, das Projektlabor und Arbeitsgemeinschaften der Fakultät zu besuchen sowie an Exkursionen in Betriebe und Forschungsinstitute teilzunehmen. «Mit GET-IT! läuten wir eine neue Ära im Bereich der weiblichen Nachwuchsförderung an unserer Fakultät ein», so Heiß.



«Ich fänd es klasse, mal in ein Sekretariat zu kommen, in dem ein Mann sitzt.»

Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte? Nicht nur die Bezeichnung wird diskutiert, auch die Aufgaben und Kompetenzen haben sich seit dem Amtsantritt der ersten Frauenbeauftragten in den 1990er Jahren verändert. Auch die Existenzberechtigung der Ämter wird manchmal in Frage gestellt, während gleichzeitig Gleichstellungskonzepte für die Hochschulen unverzichtbar werden, wollen sie erfolgreich in Wettbewerb um Forschungsförderung sein. Wir werden an dieser Stelle in loser Reihenfolge die Entwicklungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen diskutieren. Den Anfang machen in dieser Ausgabe Susanne Plaumann, Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin und Anna Reitze, stellvertretende Frauenbeauftragte in der Fakultät VII der TUB.

Susanne Plaumann: «Liebe Anna, du bist noch recht neu als Frauenbeauftragte, daher interessiert es mich, wie Du das Amt wahrnimmst und was Dich dazu bewogen hat Frauenbeauftragte zu werden? Was ist dabei das reizvolle für Dich?»

Anna Reitze: «Der wichtigste Beweggrund war für mich die Tatsache, dass ich eine unter wenigen Frauen in meinem Studiengang bin. Ich studiere Wirtschaftsingenieurwesen. In diesem Studiengang sind wir etwa 15% Frauen. Ich habe schnell festgestellt, dass es einen Unterschied macht, dass ich eine Frau bin. Ich glaube allerdings nicht, dass wir absichtlich benachteiligt werden. Frauen passen einfach oft nicht in das Muster der angesprochenen Studierenden. Daraus resultieren Hürden und Erschwernisse für uns, z. B. dabei, den Stoff zu lernen. Aus diesem Grund ist es meiner Meinung nach so wichtig, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Für mich ist das Amt als stellvertretende Frauenbeauftragte, welches ich seit einem halben Jahr inne habe, bisher ein ganz großer Schritt in Sachen Erfahrungen



Susanne Plaumann ist seit 2002 stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte und seit 2003 Koordinatorin von Promotion an der TU Berlin. Sie studierte von 1988 bis 1995 Germanistik (Ältere Deutsche Philologie) und Kunstwissenschaft an der TUB. Anschließend arbeitete sie drei Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität. Von 1991 bis 2002 war sie nebenberufliche Frauenbeauftragte an der Fakultät I der TU Berlin.

sammeln und Umdenken in Bezug auf mich und meine Zukunft. Sicher ist es nicht immer einfach, aber das ist mein Studium auch nicht.»

SP: «In den letzten ein bis zwei Jahren bemerke ich vermehrt Umbrüche im Amt. Es gibt viele Kolleginnen, die lieber als Gleichstellungsbeauftragte tätig wären, gleichzeitig zu den Ämtern werden Stellen für Referentinnen für Gender oder ähnliches geschaffen. Zunehmend sehe ich mich als «alte» Frauenbeauftragte, ich bin jetzt seit mehr als 18 Jahren an der TUB im Amt, einem Legitimierungsdruck ausgesetzt. Ich muss auch in dieser Situation überraschend (häufig) mein gesetzlich verankertes Beteiligungsrecht einfordern, dies ist bei Strukturentscheidungen nicht für alle Akteure selbstverständlich. Und z.B. wird es im Zeitalter von «Gender» zunehmend schwieriger, weiterhin gezielt Gleichstellung durch Frauenförderung in einzelnen Maßnahmen voranzutreiben, obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) das weiterhin zulässt. Über all die Jahre gibt es nur eine klare Konstante: Das Image der «Frauenbeauftragten» ist gleichbleibend schlecht geblieben, gerade bei Frauen. Wärest Du lieber Gleichstellungsbeauftragte? Gibt es da für Dich überhaupt einen Unterschied?»

AR: «Ich wäre auf jeden Fall lieber Gleichstellungsbeauftragte. Für mich gibt es da einen großen Unterschied. Ich glaube, dass die Akzeptanz einer Gleichstellungsbeauftragten viel höher ist. Oft sagen Kommilitonen zu mir, nachdem sie erfahren, dass ich Frauenbeauftragte bin: «Dann werde ich jetzt Männer-

beauftragter.» Das ist für mich ein deutliches Signal, dass sich hier die Männer inzwischen in gewisser Weise benachteiligt fühlen. Das sehe ich als eine große Schwachstelle der Bezeichnung Frauenbeauftragte. Jedoch würde niemand bestreiten, dass wir in Sachen Gleichstellung noch einiges tun müssen. Ich sehe mich auch eher als Gleichstellungsbeauftragte. Ich fände es z.B. klasse, auch mal in ein Sekretariat zu kommen, in dem ein Mann sitzt. Ich sehe es auch genauso als meine Aufgabe an, etwas zu unternehmen, falls ich das Gefühl habe, ein Mann wird benachteiligt. Ich denke, dieses Amt kann nur funktionieren, wenn wir von allen Statusgruppen akzeptiert und respektiert werden. Gerade auf Studentinnen wirkt die Bezeichnung Frauenbeauftragte oft abschreckend. Diese reagieren meist desinteressiert oder sogar negativ auf unser Amt. An diesem Zustand muss sich dringend etwas ändern. Ich denke, man könnte mit dieser relativ kleinen Veränderung viel erreichen.»

SP: «Das schätze ich anders ein als du. Ich bin mit tiefer Überzeugung Frauenbeauftragte. Grundlegend bin ich natürlich an Strukturreformen interessiert, die die Bedingungen für alle Geschlechter verbessern sollen. Im Einzelfall möchte ich aber nicht für sich diskriminiert fühlende Männer zuständig sein: Wie sollte ich da noch die Gleichstellung der Frauen vorantreiben? Die Benachteiligung von Frauen gerade an einer Technischen Universität ist noch so eklatant, dass ich den traditionellen Titel Frauenbeauftragte für angemessen halte, da er klar die Richtung erkennen lässt, in der dringend etwas passieren muss. Gleichstellungsbeauftragte müssten personell ganz anders aufgestellt werden und sich um die Belange von «Alten», «Behinderten», «Ausländerinnen» und «Queer» kümmern - der Tatbestand der Benachteiligung von Frauen würde stark in den Hintergrund rücken und das fände ich sehr bedauerlich. Natürlich berate ich in Einzelfällen auch sexuell belästigte Männer oder Paare, die Eltern werden. Ich möchte aber noch einmal auf die Ausdifferenzierung im Aufgabenfeld Gender zurückkommen: Mit Gender



Anna Reitze studiert Wirtschaftsingenieurwesen mit der Vertiefungsrichtung Verkehrswesen an der TU Berlin. Sie ist seit März 2009 stellvertretende Frauenbeauftragte an der Fakultät VII. Sie ist außerdem Mitglied in den studentischen Initiativen Fachschaftsteam sowie dem WiWiCafé.

ist jetzt zunehmend Geld zu verdienen, da es ein Leistungs- und Wettbewerbsfaktor an Hochschulen ist. Als Frauenbeauftragte sind wir aber so schlecht mit Ressourcen ausgestattet, dass wir nicht annähernd das Ausschöpfen können, was an Potential vorhanden ist. Hier an der TUB z.B. hat sich unsere Anzahl fast halbiert über die Jahre. Ich fühle mich regelrecht ausgebremst. Für einzelne Vorzeigeprojekte hingegen fließt das Geld. Was würdest Du als Frauenbeauftragte als erstes tun, wenn Dir ausreichend Ressourcen zur Verfügung stünden? Was müsste aus Deiner Sicht im Amt verändert werden?»

AR: «Ich hatte das Glück, in dieses Amt einzusteigen, als unsere Fakultät gerade eine neue Gastprofessorin für Gender Diversity verpflichtet hatte, Frau Prof. Claudia Neusüß. Zudem war eine Arbeitsgemeinschaft zur Überarbeitung des Frauenförderplans gegründet worden, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Statusgruppen und beide Geschlechter vertreten waren. Die Arbeit in diesem Team hat mir unglaublich viel Spaß gemacht und wir waren bisher auch sehr produktiv. Deshalb ist es für mich schwierig zu sagen, was ich nun besser machen würde, da es derzeit für mich kaum besser zu machen ist. Ich beobachte allerdings bei den anderen Frauenbeauftragten, dass sie oft versuchen, die Dinge im Alleingang zu meistern. Das kann meiner Meinung nach nicht funktionieren. Es sollten dringend Kooperationen mit allen Statusgruppen gebildet werden. Bei mir an der Fakultät hat das Evelyn Subijanto, die Frauenbeauftragte, wirklich super gemacht.»

SP: «Das ist natürlich toll. Ich sehe die aktuelle Entwicklung sehr zweigespalten. Das Interesse an Gender und die Vielzahl von Akteuren sind positiv. Aber das Amt als Interessensvertretung, das Querdenken, welches als Vertreterin für alle Fraueninteressen über die Statusgruppen hinweg notwendig und möglich ist – halte ich auch heute für unverzichtbar.»



Faktor «Zufall» als ständiger Begleiter

Ergebnisse der Befragung von
Studentinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften

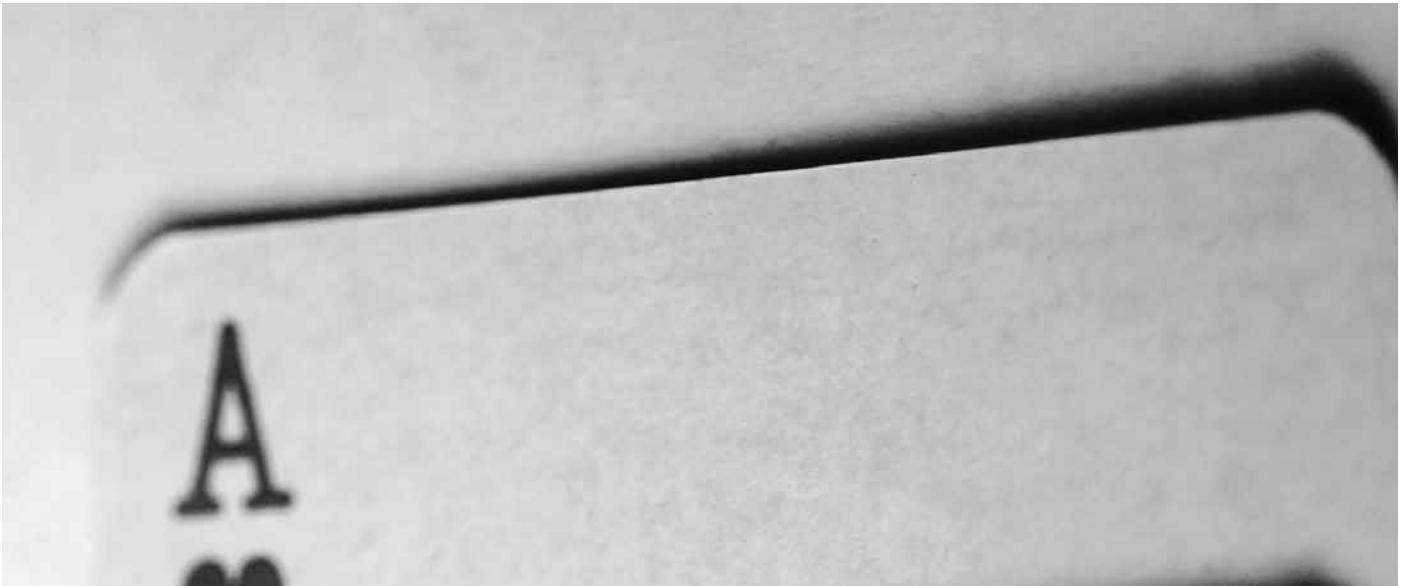
Viola Bösebeck, Svea Esins und Susanne Plaumann

Im Rahmen des OWL-geförderten Projekts Zielgerade an der TU Berlin wurde die Studiensituation in den Ingenieur- und Naturwissenschaften ab Sommer 2007 untersucht. Im folgenden Wintersemester fand eine ausführliche Interviewphase mit Studentinnen aus diesen Studiengängen statt. Die Ergebnisse beider Untersuchungen werden hier im Hinblick auf Probleme und Barrieren im Studienverlauf dargestellt.

Die Interviews mit den Studentinnen zeigen, dass viele strukturelle Barrieren und Probleme im Studienverlauf nicht mit Hilfe der vorhandenen und angebotenen Beratungsstellen kompensiert werden können. Häufig verlassen die Studentinnen die Beratungen ohne Antworten auf ihre Fragen. Informationen werden eher durch eine «Flüsterfunktion» unter Kommilitoninnen und Kommilitonen weitergegeben. Wenn man wenig soziale Kontakte hat und diese informellen Gespräche verpasst, gestaltet sich der Informationszuwachs in Bezug auf Studienorganisation und Anforderungen/Prüfungsmodalitäten schwierig. Der Faktor «Zufall» und «soziale Kontakte als Austauschmöglichkeit» scheinen bisher eine wichtige Komponente in der Organisation des Studiums zu spielen. Es fehlt an vielen Stellen an einer verlässlichen Systematik, die die Studienanforderungen in jeder Studienphase überschaubar und einen Studienverlauf planbar werden lässt.

Ein tieferer Blick in den Studienablauf, seine Inhalte und Didaktik macht das bekannte Bild der ingenieur-

wissenschaftlichen Fachkulturen deutlich. Es wurden zahlreiche Belege gefunden, die zum einen strukturell ausdrücken, wie das Studium für die Studentinnen, oft aber auch für die Studenten zur Belastung wird. Die hohe Stundenbelastung, die starke Fokussierung der Grundlagen und Theorie sowie der künstlich hoch gehaltenen Schwierigkeitsgrad z.B. in Klausuren dient vornehmlich dem berüchtigten «Ausieben». Das wiederum ist Ausdruck des wissenschaftlichen Selbstbildes: nur die «Besten» sind in der Lage, das Ingenieurstudium erfolgreich zu absolvieren. Die Frauen begegnen diesen Anforderungen durch eine sehr hohe Leistungsbereitschaft und Disziplin. Vor allem die erste Untersuchung zeigt, dass sie auch dazu bereit sind einen großen Teil ihres Privatlebens zu opfern. Problematisch zeigen sich auch die fehlenden interdisziplinären Kontexte, die im Wissenskanon nicht verankert sind. Fast alle befragten Studentinnen wählen im Hauptstudium allerdings interdisziplinäre Kontexte im Feld von Medizin und Umwelt, müssen ihre Arbeit aber als «Zuarbeit» definieren. Diese fehlende Verknüpfung zeigt sich auch in der deutlichen Trennung von Theorie- und Anwendungswissen. Die Studentinnen bevorzugen kontextuelles, anwendungsorientiertes Lernen. Sie wünschen sich interaktive Lernformen, Beispiele und Praxisprojekte. Dies wird in den Ingenieurwissenschaften (an der Universität) nicht hinreichend erfüllt.



Die Studentinnen müssen sich in ihren Lernstilen der repetitiven Wissensabfrage anpassen.

Letztlich sind deutliche Zeichen der Fachkultur die Stereotypen: der «Nerd» oder absolut von sich selbst überzeugte Natur – und Ingenieurwissenschaftler. Dazu gehört auch der «Professor», der fachlich die höchste Autorität darstellt. Bilder von Einzelgängern und verschrobene Computerfreaks sind weiterhin sehr präsent und beeinflussen die Arbeitsatmosphäre. Für die Studentinnen ist auch klar, dass diese Bilder von einer Studienfachwahl in den Ingenieurwissenschaften abschrecken.

Besonders prekär sind zusätzlich Formen der Diskriminierung, die mit der fachkulturellen Selbstdarstellung zusammenhängen. Ganz offensichtlich wird die fachliche Leistungsfähigkeit von Frauen in den Ingenieurwissenschaften herabgestuft oder gar nicht erst anerkannt. Das gilt, obwohl die Studentinnen mit besseren Ausgangsnoten und einer hohen Leistungsbereitschaft und Disziplin, das Studium absolvieren, während Studenten eine «Laissez-faire Haltung» einnehmen können. Sie sind es, die trotz fehlender Leistung gute Noten erhalten und gefördert werden, nicht die Frauen mit den «kurzen Röcken». Erhalten Studentinnen gute bzw. bessere Noten in Klausuren, dann «war die Prüfung leicht.» Studentinnen erfahren keine Würdigung ihrer Leistung, wenngleich sie sich mehr bemühen als ihre männlichen Kommilitonen.

Deutlich wurde auch, dass die wenigsten der befragten Studentinnen eine genaue Berufsvorstellung haben. Viele haben aus rein rationalen Bedingungen die Studienwahl getroffen (bessere Berufsaussichten, Vielfältigkeit), doch die geht nicht einher mit einem bestimmten Berufsbild. Es scheint auch so, dass im Studienverlauf keine weitere Berufsorientierung statt findet, dass Studieninhalte gar nicht auf spätere Praxisfelder bezogen werden. Häufig ist es gerade die Vielfältigkeit der Möglichkeiten innerhalb des Studiums und ein Mangel an «fachlicher Betreuung», die die Studentinnen orientierungslos macht. Professoren, die den Überblick über Berufsfelder haben, stehen als Ansprechpartner nicht zur Verfügung, die Lehre ist einseitig auf Fachinhalte eingeschränkt. Auch hier wird dem «ungeplanten» Zufall (z.B. Praktikum) eine wichtige Rolle zugestanden. Diejenigen, die schon Erfahrungen an der Universität durch

einen Job als studentische Angestellte hatten, haben Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere und streben häufiger eine Promotion an, als diejenigen, die keine Erfahrung mit der Universität als Arbeitsplatz haben. Einige der Befragten, die keine Erfahrung mit der Universität als Arbeitsplatz gemacht haben, glauben zudem, dass ihre Leistungen nicht ausreichen würden, um an der Universität eine Stelle zu bekommen. Von besonderer Bedeutung ist die Atmosphäre und die Vorstellungen von den Arbeitsbedingungen. Die Studentinnen vermuten nicht, dass sie sich in der Universität gleichberechtigt entfalten könnten und erwarten Schwierigkeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Viele Studentinnen denken über einen Studienabbruch nach, vor allem schon während der ersten Semester. Sie fühlen sich an der Universität schlecht beraten und orientierungslos. Die Befragten artikulieren, dass die Informationsbeschaffung in Bezug auf die Studiengestaltung und Anmeldeformalitäten schwierig ist und eine stark zufällige Komponente hat. Es fehlt gerade in den großen Studiengängen aus Sicht der Studentinnen an einer erkennbaren systematischen Informationspolitik, die die individuelle Studienorganisation erleichtern und die «Expertise» schnell bei Studienproblemen abrufen lässt. Es entsteht der Eindruck, dass diese Bedingungen erheblich zu Studienverzögerungen führen.

Als weiteres Problem sehen viele der Befragten den Stress durch die geballten Prüfungszeiträume. Wenn dann zusätzlich Prüfungen nicht bestanden werden oder aber die Noten extrem schlecht ausfallen, wirkt dies desillusionierend. Es entstehen Zweifel an den eigenen Fähigkeiten und an der Wahl des Studiengangs. Bei der Studienorganisation muss überlegt werden, ob der große Motivationsverlust unter den Studentinnen durch diese Form der Prüfungsgestaltung und Leistungsbemessung wirklich angebracht ist und in Kauf genommen werden muss oder ob andere Formen mittel- bis langfristig gefunden werden könnten.

Die Interviews haben sich als sehr wirksames Instrument herausgestellt, um Einblicke in die Studiensituation von Studentinnen in der TU Berlin zu bekommen. Gerade weil in den natur- und technikwissenschaftlichen Fächern Frauen in der

Minderheit sind, ist die Situation von Studentinnen in groß angelegten, quantitativen Studierendenbefragungen kaum oder gar nicht zu ermitteln.

Viola Bösebeck studiert Soziologie technikwissenschaftlicher Richtung an der TU Berlin. Sie war bis August 2009 Koordinatorin des OWL-Projekts Zielgerade. Ihre Diplomarbeit ist durch die Projektarbeit motiviert.

Svea Esins studiert ebenfalls Soziologie technikwissenschaftlicher Richtung an der TU Berlin. Sie ist 2. stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte und war bis Juli 2009 als studentische Mitarbeiterin im Projekt Zielgerade beschäftigt.

Susanne Plaumann ist 1. stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte und war für das Plenum der Frauenbeauftragten als fachliche Leiterin des Projekts tätig.

Falls Sie an ausführlicheren Informationen hinsichtlich der Situation von Studentinnen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen an der TUB interessiert sind, wenden Sie sich bitte an Susanne Plaumann, Email: s.plaumann@tu-berlin.de, Tel.: 030-314 26032.

news_kommentar

Der Ingenieur als Übermann


Kommentar zu den Ergebnissen der Interviews mit Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften

Susanne Plaumann

Der Blick in die Interviews von Zielgerade hat mich ein wenig schockiert, muss ich zugeben. Schockiert, da sich scheinbar in der Studiensituation von Studentinnen innerhalb der letzten 25 Jahre wenig verändert hat, wie ein Vergleich mit der Untersuchung «Ich will nicht gefördert, ich will nur nicht behindert werden.» (Zur Situation von Studentinnen an technischen Fachbereichen) von 1993¹ deutlich belegt.


Die Lehre in diesen Fächern der «harten» oder auch «reinen» Ingenieurwissenschaften ist häufig schlecht – das gehört sich ja auch so für einen guten Mann, da soziale Kompetenzen, die für eine Feedback-Kultur notwendig sind und gute Lehre in der männlich dominierten wissenschaftlichen Gemeinde der weiblichen Sphäre zugeordnet werden und daher kein

1 Hrsg. von der Zentralen Frauenbeauftragten der TUB Ulrike Strate-schneider. In einem Studienreformprojekt wurde, dazu 2 Jahre lang Studentinnen in technischen Fachbereichen befragt: «Damit wird die Problematik von gezielten Maßnahmen zur Frauenförderung in diesen von Männern dominierten Bereichen deutlich. Studentinnen erleben sich in diesen Bereichen immer noch als Pionierinnen, deren Studiensituation vom Widerstand gegen «Positiv» und «negativ» erlebter Diskriminierung durch Studenten und Dozenten gekennzeichnet ist.» Siehe Einleitung.



Zielgerade
Strategien - Kompetenzen - Netzwerke
Wege zum erfolgreichen Studienabschluss

Technische Universität Berlin



Weiterbildungsangebot für Studentinnen mit geringem Zeitbudget
Modul II Zeit- und Selbstmanagement

7. Dezember 2009 Zeitmanagement

- Grundlagen des Zeitmanagements
- Zeitplanung bis zum Ende des Studiums (Praktischer Jahres/Semester/Wochenplan)
- Zeitfresser erkennen - Planung verbessern
- Umgang mit inneren Arbeitsblockaden (Innerer Schweinehund)
- Effektive Arbeitsorganisation (Prinzipien der Ordnung und des Vereinfachens von Arbeitsabläufen)

11. Dezember 2009 Fokus und Balance

- Wie finde ich den übergeordneten Fokus
- Zielmanagement
- Balance zwischen Studium und Privatleben
- Umgang mit Stress und Druck

jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr

Vorrangig für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften

Kursleitung
Svenja Neupert (Coach und Trainerin)

Anmeldeschluss
ist der 30. November 2009

Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung
Email: zielgerade@tu-berlin.de
www.zielgerade.tu-berlin.de

Fragen richten Sie bitte an Susanne Plaumann unter Telefon 314 26032.

Prestige, keine Reputation bringen. Dies lässt sich ja sehr eindrucksvoll durch die Auswahlpraxis in den Berufungsverfahren und der Vergaberichtlinie für die LINF-Punkte belegen, in denen Lehrkompetenzen eine unbedeutende Rolle spielen. Gestützt wird diese Situation in der Lehre durch das Postulat, dass Grundlagenwissen unumgänglich für das Lösen ingenieurwissenschaftlicher Fragestellungen sei. Diese Grundlagen werden dann nicht innerhalb eines im Fach angelegten gefestigten Methodenkanons vermittelt, sondern durch einen breiten und additiv angelegten praxisfernen Theorieblock.

Diese Studienphase erleben alle Technikinteressierten als bedrückend, dient sie doch nicht der Vermittlung von Fachinhalten oder einer Transferkompetenz, sondern der Selektion: Alle die das gewaltige Lernpensum nicht individuell und selbstorganisiert angeeignet und bewältigt bekommen – da die Tutorien nach Auskunft der Studentinnen häufig ebenfalls nicht geeignet sind, den prüfungsrelevanten Stoff verständnisnah zu vermitteln – werden bereits im Grundstudium aussortiert. Diese Situation hat sich im BA eher noch verschlechtert. Nur wer diesen Initiationsritus² überlebt, darf behaupten: «dem Ingenieur ist nichts zu schwör...». D.h. hohe Abbruchquoten werden nicht nur billigend in Kauf genommen. Nein, sie sind systematisch im Studium angelegt.

Berufsverbände und Interessensvertretungen in den Technikwissenschaften bekennen sich zwar inzwischen öffentlich zur Krise der Ingenieurwissenschaften, denn es gibt zu wenig Nachwuchs. Es nehmen zu wenige ein Studium der Ingenieurwissenschaften auf und ein Fachkräftemangel in Deutschland droht!

Dabei liest sich die Studien- und Prüfungsordnung des Maschinenbaus, um nur ein Beispiel herauszugreifen, zeitgemäß, anspruchsvoll und interessant: Es sind «methodische Kompetenz zu erwerben, um Syntheseprobleme insbesondere auch im Kontext höherer Komplexität unter ausgewogener Berücksichtigung technischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Randbedingungen erfolgreich bearbeiten zu können,» und auch der «Erwerb von Genderkompetenz» ist vorgesehen. Nur leider schlägt sich das in der Alltagspraxis der Lehre, in ihrem Anspruch und auch in den Modulbeschreibungen noch in keinsten Weise nieder. Das ist nicht nur schade, sondern geradezu dramatisch. Es ist höchste Zeit innerhalb der Fächer wie Elektrotechnik, technische Informatik und Maschinenbau die Diskussion über zeitgemäße und moderne Curricula mit großer Ernsthaftigkeit und Veränderungswillen zu führen. Und vermehrt Anstrengungen hin zu einer guten Lehre zu machen, die anstrebt, exzellent zu sein, in dem es ihr gelingt einer Vielzahl von sehr heterogenen Studierenden Fachinhalte und Soft Skills effektiver und spannender als bisher zu vermitteln und mit einem positiven Ergebnis durch die Prüfung zu bringen. Ein solcher Kulturwandel hin zum Diversity Management würde als eine Art Nebeneffekt die Gleichstellung von Frauen in diesen Fächern befördern. Solange sich diese Fächer u.a. über die Ausgrenzung von Frauen definieren, direkt oder indirekt, ist jeder Gleichstellungsansatz eine Androhung der Entmanung des Ingenieurs, der männlichen Fachkultur: Und welcher Mann will das schon?

² Die Schilderungen erinnern stark an eine militärische Ausbildung: Alle leiden unter der Situation, aber niemand stellt in Frage, ob die Masse an Grundlagen tatsächlich in der Ingenieurwissenschaft notwendig ist.

«Dem Ingenieur ist nichts zu schwör» ... aber niemand will die Arbeit machen?

Wie dem Fachkräftemangel begegnen?

«acatech» präsentiert Ergebnisse des Nachwuchsbarometers.

Die «Deutsche Akademie der Technikwissenschaften» (acatech) stellte im Juli in Berlin die ersten Ergebnisse des «Nachwuchsbarometers» vor. Dazu wurden rund 6500 Studierende, 3500 Schülerinnen und Schüler sowie 3200 Mitglieder aus 8 technik-wissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Verbänden befragt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in den technischen Fächern steht die Frage im Mittelpunkt, wie Mädchen und Frauen stärker für technische und naturwissenschaftliche Fächer gewonnen werden können. Für acatech sind drei Faktoren bedeutend, um kontinuierlich das Interesse an Technik zu wecken: 1. Die frühe Begegnung und spielerische Auseinandersetzung 2. Einzelne Schlüsselerlebnisse in denen Technik als herausfordernd und spannend erlebt wird und 3. Kontinuierliche, didaktisch gut aufbereitete institutionalisierte Technikbildung in der Schule.

Als negativ wird das Ergebnis bewertet, dass klassische Technikspielzeuge zunehmend an Bedeutung verlieren und eine gemeinsame spielerische Beschäftigung von Eltern und Kindern mit Technik und Naturwissenschaft kaum noch stattfindet: «Dies ist vor allem durch einen Wandel bei den bevorzugten Spielzeugen (Computerisierung), intergenerativ verschiedenen Technikerlebnissen und einem gleichzeitigen Verlust von Technikassoziationen im Alltag erklärbar.» Daher käme dem institutionellen Technikunterricht zunehmend mehr Bedeutung zu. Allerdings gibt es keinen flächendeckend verankerten Technikunterricht und diese Unterrichtseinheiten sind häufig schlecht ausgestattet. Ähnlich sieht es im Physikunterricht aus, der als Schlüsselfach den Zugang zu Technik und einer technisch orientierten Berufs- und Studienwahl gewährt.

Für Schülerinnen ist eine positive Selbsteinschätzung der eigenen technischen und naturwissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten (Selbstkonzept) grundlegend, damit sie eine entsprechende Berufswahl überhaupt ins Auge fassen. Lediglich die Hälfte der besonders interessierten Schülerinnen und Schüler nehmen ein Studium der Mathematik, Informatik, Natur- oder Technikwissenschaften (MINT) auf. «Hier zeigt sich eine problematische Entwicklung, dass diejenigen, die trotz hoher Eignung kein naturwissenschaftliches oder technisches Studium ergreifen, eher davon überzeugt sind, dass diese Studienfächer kompliziert, anspruchsvoll und risikoreich seien, während diejenigen, die diese Studiengänge wählen, dazu neigen, die Anforderungen zu unterschätzen.»

Hinzu kommt das besonders geringe Interesse von jungen Frauen an MINT-Berufen. Während sie von ihren Leistungen sehr geeignet sind, nehmen sie das Arbeitsfeld als «männlich» wahr. Im Vergleich zu Jungen haben Mädchen ein geringeres technisches Selbstkonzept, sie haben schwerwiegende Zweifel an der eigenen Begabung. aca-tech konstatiert, dass diese Erkenntnisse nicht neu sein, aber es aus ihrer Sicht an geeigneten wirkungsvollen Lösungen fehle. Die Umfrage hat Diskrepanzen zwischen den positiven Erwartungen von Schülerinnen und Schülern bezüglich eines Studiums der Ingenieur- und Naturwissenschaften und den tatsächlichen Erfahrungen im Studium ergeben. Motivationskrisen bei Misserfolgen im Studium sind an der Tagesordnung. Die Folge sind Studienabbruch oder -wechsel. Beide Zielgruppen, sowohl Studierende als auch Schülerinnen und Schüler wünschen sich einen stärkeren Praxisbezug. «Schließlich lässt sich an den Befunden die Forderung ableiten, dass der gesellschaftliche Kontext von Technik mit ihren positiven Beiträgen wie auch möglichen Risiken für Wirtschaft, Alltag, Kultur und Politik viel intensiver als bisher in Schule und Hochschule thematisiert werden muss.» «Der Vergleich von individueller Erwartungen und strukturell-institutionell vermittelten Erfahrungen im Studien- und Berufsalltag weist hohes Frustrationspotenzial aufgrund realer Benachteiligungen hin, vor allem für Frauen. Die Empfehlung lautet deshalb, die realen Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern.» Für das Studium empfohlen werden Mentoring-Programme und zeitweise mono-educative Lehrformen. Überraschend ist das Ergebnis, dass Frauen insgesamt mittlerweile Technik zugetraut wird, aber gleichzeitig die Männer, die Technikwissenschaften studieren, besonders starke Vorurteile aufweisen und daher annehmen, Technik sei nichts für Frauen und Männer könnten Technik besser. Das verspricht nichts gutes für die Atmosphäre im Studium und am späteren Arbeitsplatz.

Die Gendersymmetrie beruht auf folgenden Aspekten:

- ▶ *Gesellschaft vermittelte geringe individuelle Selbstkonzepte gegenüber Technik,*
- ▶ *Individuelle Zweifel an technischer Kompetenz,*
- ▶ *Wahrgenommene (und tatsächlich vorhandene) strukturelle Benachteiligungen durch geringeres Einkommen bei gleicher Qualifikation wie auch eine erhöhte Arbeitslosigkeit,*
- ▶ *Diskrepanzen zwischen Lebensplanung und Beruf (Vereinbarkeit Familie-Beruf),*
- ▶ *Ablehnung der vorherrschenden Arbeits- und Umgangsstile im Beruf,*
- ▶ *Mangelnde Förderung in der Kindheit bedingt durch vorrangig männlich geprägte Spielbezüge,*
- ▶ *Eine Dominanz männlich besetzter Technologien,*
- ▶ *Fehlende Vermittlung der für Frauen in vielen wissenschaftlichen Studien als relevant angesehene gesellschaftliche Beiträge der Technik beziehungsweise deren Nutzung und Hilfe für Menschen und Umwelt.*

Was lässt sich daraus für die TUB ableiten: Die Angebote an Schüler und Schülerinnen über Kinder-Uni, Girls Day, im Rahmen der Langen Nacht der Wissenschaften, Info-Tage, Schülerinnen- und Schüler-Technik-Tage bis zum Techno-Club sind mit Sicherheit der richtige Weg. Bislang reichten diese Maßnahmen al-

lerdings nicht aus, Berufe und ein Studium der Ingenieurwissenschaften im ausreichenden Maße für eine Vielzahl von Jugendlichen attraktiv zu machen. Zu stark haftet ihnen das Bild des einsamen Tüftlers an, zu groß scheint die Distanz zwischen gesellschaftlichen Bezug und fachlichen Inhalten, obwohl wir alle tagtäglich von Technik umgeben sind. Dies führt jedoch nicht zu einem tatsächlichen Imagewechsel oder auch zu einer anders aufbereiteten Lehre. Die Technikdidaktik muss weiter entwickelt werden und zwar in einem engen Dialog der Gesellschaft, Bildungseinrichtungen (von Kita über Schule hin zu Universitäten) und «Industrie». Die vom Staat schlecht ausgestatteten Bildungseinrichtungen benötigen Kooperationspartnerschaften und Sachausstattung um einen zeitgemäßen und spannenden Unterricht gewährleisten zu können. Lehrerinnen und Lehrer,

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten mehrfach in ihrem Ausbildungs- und Berufswegen aufeinander treffen und in die Lage versetzt werden, effektiv auf verschiedene Lerntypen abgestimmt, also «binnendifferenziert», Inhalte aus Naturwissenschaft und Technik reflektieren und vermitteln zu können. Wenn in den Ingenieurwissenschaften akzeptiert und reflektiert werden kann, dass die technischen Innovationen gesellschaftlich relevante Veränderungsprozesse in Gang gesetzt haben und daher analog zur Lehrerin oder Ärztin Menschen helfen können, dann wird das auch zunehmend mit dem weiblichen Nachwuchs klappen.

Susanne Plaumann

Brief_news

Hochschulen auf einen Blick

(rw) Wie viele Studienberechtigte gibt es in Berlin? Wie viele Frauen studieren Mathematik an der Universität Bremen? Wie viele Studierende betreut eine Lehrkraft an einer Fachhochschule in Thüringen? Das statistische Bundesamt veröffentlicht jedes Jahr umfangreiche Daten und Kennzahlen zum Hochschulwesen. In der Broschüre «Hochschulen auf einen Blick» werden die wichtigsten Daten zusammen gefasst und für die interessierte Öffentlichkeit aufbereitet. Die aktuelle Ausgabe ist im Juli erschienen. Einige Ergebnisse im Überblick: 44% beträgt die Studienberechtigtenquote in der Bundesrepublik. Dabei sind die Bundesländer sehr unterschiedlich: Zwischen 53% in Nordrhein-Westfalen und 33% in Mecklenburg-Vorpommern liegt Berlin mit 44% im Bundesdurchschnitt. Frauen sind dabei besser vertreten: 49% der Frauen und 41% der Männer, gemessen an der Anzahl aller Gleichaltrigen haben Abitur, Fachabitur oder die fachgebundene Hochschulreife in der Tasche. Zwei Drittel der Studienberechtigten beginnt tatsächlich ein Studium. Beim Zeitpunkt der Studienaufnahme nähern sich Männer und Frauen an: 31% der Männer und 37% der Frauen nehmen gleich im Anschluss an die schulische Ausbildung ein Studium auf. Vor wenigen Jahren galt das noch für fast doppelt so viele Frauen wie Männer. Während mehr Frauen ein Praktikum oder Auslandsjahr nach der Schule einschieben, sinkt die Anzahl der Männer, die Wehr- oder Zivildienst leistet.

Die Studienanfänger sind im Durchschnitt 21,9 Jahre alt. Männer und Frauen unterscheiden sich um ein halbes Jahr: Frauen kommen auf 21,6 Jahre, Männer sind im Durchschnitt 22,2 Jahre alt. Größer sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Fächern. Mathematikerinnen und Mathematiker sind mit 20,8 Jahren die Nesthäkchen unter den Erstsemestern. Studierende in den Wirtschaftswissenschaften beginnen im Durchschnitt mit 22,2 Jahren. Die Absolvierendenquote, also der Anteil der Absolventinnen und Absolventen an der altersspezifischen Bevölkerung betrug 2007 in der Bundesrepublik 24,1%. Auch hier sind die Bundesländer weit auseinander. Die Stadtstaaten Bremen und Berlin liegen ganz vorn: 40% in Bremen und 30% in Berlin. Das Schlusslicht bildet Brandenburg mit 16%. In den Stadtstaaten liegt auch die Studierendenquote deutlich über dem Bundesdurchschnitt, die hohe Quote in Bremen ist jedoch ein Rekord: Seit 2000 ist sie um 17% gestiegen. 15 Studierende werden im Durchschnitt von einer Lehrkraft betreut. Diese Zahl sagt wenig über die aktuellen Situationen an einzelnen Hochschulen aus, sind die Unterschiede nach Hochschulart und Fach doch enorm: 12,8 Studierende an den Universitäten und 26,2 Studierende an Fachhochschulen. In der Medizin kommen lediglich 3,3 Studierende auf eine Lehrkraft, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften über 30.

Mehr Zahlen stellt das Statistische Bundesamt im Internet zur Verfügung: www.destatis.de/publikationen

Investitionen in die Zukunft



Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2007/2008 erschienen

«Frauenförderung ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern eine ertragreiche Investition, welche die Volkswirtschaften stärkt und zu mehr Frieden und Stabilität führt» Mit diesem Zitat der US-Außenministerin Hillary Clinton leitet Heidi Degethoff de Campos, Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin ihren Bericht über die Gleichstellungsarbeit der TUB in den beiden vergangenen Jahren ein. In diesem Zeitraum blickt sie auf erfolgreiche Arbeit zurück: Das Jahr 2008 war das erfolgreichste Jahr in gleichstellungspolitischer Hinsicht an der TUB. Der Gewinn des Total-Equality-Awards, der Zertifizierung im FamilienAudit als familienfreundliche Hochschule und die Förderung von drei Professorinnen im Schavan-Programm sind der Lohn für die Anstrengungen der vergangenen Jahre. Gleichzeitig ist noch viel zu tun: Die Anzahl der Professorinnen steigt, ist aber noch weit entfernt davon, ausreichend gut zu sein. Auch die Anzahl der Studentinnen an der TUB ist zurückgegangen, ein Ergebnis der Schließung von Studiengängen, in denen hauptsächlich Frauen studiert haben. Wie in der Vergangenheit auch liefert der Bericht eine fundierte Rundumschau der Daten und Fakten zur Gleichstellung und stellt die umfassenden Maßnahmen vor, mit denen die TUB die Schieflage zwischen den Geschlechtern versucht zu überwinden. Der Bericht ist im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten, Raum H 1108 oder im Internet unter <http://www.tu-berlin.de/?id=68389> erhältlich.

Frauen in Hochschulen

Eine kleine Berliner Erfolgsgeschichte

Heidi Degethoff de Campos

Vor gut 100 Jahren erlaubte Preußen als letzter Staat im deutschen Reich seinen Frauen das Hochschulstudium, für das die Frauenbewegung sich lange und heftig eingesetzt hatte. Auch wenn es in den folgenden 100 Jahren Anfeindungen gegenüber den Studentinnen gab, Zweifel an ihrer intellektuellen Leistungsfähigkeit und Bereitschaft zu «ernsthaftem» Studium, so muss man in der Rückschau doch den Erfolg des «Frauenstudiums» konstatieren. Es spricht für die Energie und Durchsetzungsfähigkeit von Frauen, wenn sie sich trotz der ständigen Zweifel an ihren Fähigkeiten, Wissenschaft zu betreiben, nicht davon abbringen ließen und nunmehr, im Jahr 2008 wenigstens im Land Berlin, auf nahezu allen Ebenen die «critical mass» erreicht haben, die Schwelle also, ab der eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in absehbarer Zukunft erreicht sein wird. Natürlich gilt dies nicht flächendeckend, denn es gibt eine erhebliche Schieflage zwischen den Disziplinen einerseits, d.h. eine sehr deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen in den Natur- und Technikwissenschaften und eine gleichermaßen deutliche Überrepräsentanz in den Sozial- und Geisteswissenschaften und der Medizin, und in den Statusgruppen andererseits. Das heißt, selbst in Disziplinen, in denen Frauen 80% der Studierenden stellen, sind sie auf der Ebene der Professuren

lediglich zwischen 10 und 20% vertreten. Im Einzelnen: In Berlin studierten 2008 49,8% Frauen an den Universitäten und Hochschulen, ebenfalls 2008 waren sie zu 53% an den Abschlüssen beteiligt, zu 46% an den Promotionen und zu 30,1% an den Habilitationen. Interessant ist die Entwicklung auf den Professuren: Auf den C3-/C4-Professuren hatten Wissenschaftlerinnen lediglich um die 13% erreicht, während auf den W2-/W3-Professuren, die nach der Dienstrechtsreform (2005) neu besetzt wurden, 36% (W2) und 18,6% (W3) Frauen berufen wurden. Die im Rahmen der Reform neu geschaffene Personalkategorie Juniorprofessur, als Alternativweg zu Habilitation gedacht, verzeichnet 47% Frauen. Damit ist das Land Berlin in Sachen zahlenmäßiger Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen führend in der Bundesrepublik.

Natürlich ist diese Entwicklung nicht von selbst und nicht ohne politischen und gesetzlichen Nachdruck verlaufen. Und sie wäre auch nicht in dieser Weise verlaufen ohne die zweite Frauenbewegung, die sich im Zuge der 68er-Bewegung auch mit der Situation von Frauen in der Wissenschaft auseinanderzusetzen begann. Die aus diesem Kampf um Partizipation erwachsenen Instrumente und

Strategien, Maßnahmen und Programme, können aus meiner Sicht als die Ursachen und Motoren des Erfolges bezeichnet werden. Vor ca. 20 Jahren nämlich, richtete die damalige rot-grüne Regierung zunächst den Paragraphen 59 im Berliner Hochschulgesetz ein und rief damit das Amt der Frauenbeauftragten ins Leben. Etwa zur gleichen Zeit wurde das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das auch für die Hochschulen gilt, verabschiedet. Darin sind die Aufgaben der Frauenbeauftragten konkretisiert und legitimiert.

Gleichzeitig legte sie ein 5 Mio. DM schweres Programm zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft auf, das Frauen auf 60 Qualifikationsstellen zur Habilitation und damit zur Professur führen sollte. Hintergrund war die schon damals absehbare «Pensionierungswelle» der Professoren, der man mit einer großen Menge qualifizierter Frauen begegnen wollte. Die Kombination dieser beiden Maßnahmen und die Entwicklung der Hochschulpolitik in den 90er Jahren, die zunehmende Autonomie und die neuen Instrumente der Hochschulsteuerung haben so in relativ kurzer Zeit einen solchen Sprung nach vorne bewirkt. Gleichzeitig bedeutet eine solche Feststellung natürlich auch, dass sich Gleichstellungspolitik verändern musste. Längst ist Frauenförderung mit Hilfe von Stellen oder Projekten, die «Arbeit» an den Frauen, nur noch ein Teil erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Inzwischen ist der Blick auch auf die Entwicklung der Organisationen, auf die Wissenschafts- und

Fachkulturen, auf die strukturellen Benachteiligungen und institutionellen Ausschlussmechanismen in den Fokus geraten und das Gender Mainstreaming als ein Reorganisationsprozess zum Ausgleich des Geschlechterverhältnisses entwickelt worden. Auch die verschiedenen Initiativen der jüngeren Vergangenheit wie Exzellenzinitiative oder das Professorinnenprogramm von Ministerin Schavan sind in Berlin erfolgreich gewesen. Die Anforderungen nach Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative hat zu enormem Schwung in den Hochschulen geführt und auch zur Anerkennung solcher Anstrengungen überhaupt. Auch hier nimmt das Land Berlin eine führende Position ein, selbst wenn erst der Anfang gemacht ist und die wirkliche Umsetzung in den einzelnen Institutionen noch auf sich warten lässt. Und natürlich sind die Kompetenzen und Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten hier noch nicht obsolet, denn ein Selbstläufer ist die Gleichstellungspolitik noch nicht. Dennoch kann abschließend festgestellt werden: So wie die Dinge gegenwärtig liegen, kann man davon ausgehen, dass der Erfolg der Frauen in der Wissenschaft nicht mehr rückgängig gemacht werden kann.

Junge Wissenschaftlerinnen geehrt

(tui/rw) Im Juli 2009 wurde der Clara-von-Simson-Preis für herausragende Studienabschlussarbeiten zum dritten Mal vergeben. Für ihre bahnbrechende Diplomarbeit zu einem



biophysikalischen Thema wurde die TU-Absolventin Susan Meier ausgezeichnet. Seit März ist Susan Meier (im Foto r.) wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Bioenergetik. Die weiteren Preise erhielten Julia Seebode (2. v. r.) (Kommunikationswissenschaften und Physik, gegenwärtig Lehrbeauftragte am Institut für Sprache und Kommunikation), Peggy Heunemann (2. v. l.) (Physikalische Chemie/Molekulare Materialwissenschaften, gegenwärtig Doktorandin am Institut Laue Langewin in Grenoble), Elisabeth Günther (l.) (Mathematik, gegenwärtig wissenschaftliche Mitarbeiterin des DFG-Forschungszentrums MATHEON). Initiiert wurde der mit insgesamt 5000 Euro dotierte Clara-von-Simson-Preis durch die Frauenbeauftragte der TU Berlin, Heidi Degethoffs de Campos. Namensgeberin des Preises ist die Chemikerin Dr. Clara von Simson, die 1951 als erste Frau im Fach Physik der TU Berlin habilitierte.

Nach lange nicht am Ziel

Bericht von der cews-Tagung «Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung»

Die vom BMBF geförderte Tagung fand am 2. und 3. Juli 2009 im Rahmen des Europäischen Jahres der Kreativität und Innovation mit 300 Teilnehmerinnen in Berlin statt. Während am ersten Tag eine Reihe hochkarätiger Vorträge und die Verleihung des Christiane-Nüsslein-Volhard-Preises stattfanden, folgten am zweiten Tag nach einer sehr spannenden Keynote vier parallele Workshops.

In ihrer Begrüßungsrede wies Frau Staatssekretärin Quennet-Thielen vom BMBF darauf hin, dass trotz der Fortschritte der vergangenen Jahre im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre noch immer Handlungsbedarf bestehe. Ausdrücklich lobte sie den Total-Equality-Award, den MINT-Pakt, das Professorinnen-Programm sowie das Forschungsförderprogramm «Frauen an die Spitze», sprach sich für die Gleichstellungsaufgaben in der Exzellenzinitiative, im Pakt für Forschung und Innovation und im Hochschulpakt aus.

Frau Prof. Beate Kraus stellte in ihrem Vortrag «Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung» die lange Dauer des Ausschlusses von Frauen auf Professuren dar und verwies auf entscheidende Hindernisse für die Karriere von Frauen hin: Mangelnde frühe wissenschaftliche Selbständigkeit, fehlende Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und eine neue Leistungsbemessung der wissenschaftlichen Exzellenz. Frau Prof. Ada Pellert skizzierte das Berufsfeld Wissenschaftsmanagement im Sinne von Gestaltung und Modernisierung der Organisation Hochschule. Auch sie betonte den Trend zur Homogenität und plädierte für Vielfalt sowohl beim Profil von Hochschulen als auch für die Karrierewege. Sie warnte vor der gegenwärtigen Tendenz, Verwaltungsarbeit zu Wissenschaftsmanagement zu veredeln und als Betätigungsfeld für WissenschaftlerInnen zu begreifen, um notwendige Reformen in Forschung und Lehre zu umgehen. Herr Dr. Strunk nannte seinen Vortrag «Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen». Dieser resultiert aus einer Längsschnittstudie aus der Wirtschaft, durchgeführt von der Universität Wien, die über einen Zeitraum von 10 Jahren die Karriereverläufe von Absolventinnen und Absolventen auch im Geschlechtervergleich untersuchte. Fazit: Bei gleichen Ausgangsbedingungen und unter Zugrundelegung gleicher Einflussfaktoren verdienen Frauen im Verlauf von 10 Jahren 71.000 € weniger als Männer. In Bezug auf die Führungsverantwortung (als Karrieremerkmal) geht die Schere schon nach fünf Jahren signifikant auseinander. Frau Prof. Ute Klammer stellte als Prorektorin für Diversity Management (DIM) der Universität Duisburg-

Essen Überlegungen zwischen DIM und Frauenförderung an. Das Konzept ihrer Universität ist ein Baukastensystem mit zentralen und dezentralen Elementen, in das die Gleichstellungsaktivitäten in besonderer Weise eingebunden sind. In der Organisation verwirklichte Diversität sei ein Teilaspekt von Exzellenz – in der Realität klaffe jedoch eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit. Da Qualität in der Geschlechterfrage sich allerdings nicht automatisch durchsetze, forderte sie abschließend verbindliche Vorgaben und gesetzliche Regelungen (u.U. befristet).

Frau Prof. Brigitte Liebig vom schweizerischen Nationalfonds konstatierte in ihren «Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik – Forschungsideale» ein auffälliges Auseinanderdriften zwischen Rhetorik und Praxis der Gleichstellung in Deutschland. Demzufolge sah sie Forschungsperspektiven in drei Kategorien: Politikanalyse, Ursachenforschung und Maßnahmenforschung zur Wirksamkeit. Die Desiderate fasste sie wie folgt zusammen: Wissenschaftskarrieren sind heute analog zu den Laufbahnen in Politik und Wirtschaft AAA-Karrieren, gekennzeichnet durch «abbreviation» (Verkürzung), «acceleration» (Beschleunigung) und «assimilation» (Anpassung). Diese Entwicklung liege nicht im Interesse von Wissenschaftlerinnen. Den relativ geringen Erfolg von Maßnahmen in der Gleichstellungspolitik sah sie darüber hinaus u.a. in der Furcht der Frauen, solche Maßnahmen wegen der drohenden Stigmatisierungsgefahr anzunehmen und in der massiven Gegenmacht der Männer. Ihre Empfehlung: Die Frauen sollten der Rückzug der Männer organisieren, da diese es nicht tun werden.

In den folgenden Workshops wurde zu «Karriereverläufen von Frauen in der Wissenschaft», zu «Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft», «Frauen in MINT-Fächern/Berufswahlentscheidung» und «Frauen in der Medizin» diskutiert.

Am Ende auch dieser Veranstaltung stand die Erkenntnis, dass wir in Deutschland zur Situation von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft kein Erkenntnisproblem haben, sondern ein Umsetzungsproblem. Bleibt als Fazit also nur: Just do it!!!

Heidi Degethoff de Campos



Differenzen und Macht

«Intersektionalität» ist in der aktuellen Forschung zu Diskriminierung und Diversity zu einem vielbeachteten Bonmot geworden, dem allerdings bislang ein Konzept fehlt. Ina Kerner geht in ihrer Dissertation den Funktionen und dem Verhältnis von Rassismus und Sexismus nach. Beides sind in ihrem Verständnis Machtverhältnisse, die wirken, indem sie Differenzen zwischen Menschen entstehen lassen. Dabei zeichnet sie zunächst Stationen und Auseinandersetzung der beiden Bestandteile nach: Die Entwicklung von Rasetheorien im 19. Jahrhundert bis zu aktuellen Debatten zu Ethnozentrismus und Diskussionsansätze zu Geschlechterdifferenzen. Zuletzt führt sie die beiden Stränge zusammen und analysiert Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Kopplungen und Intersektionen. Abschließend widmet sie sich «tückischen Strategien», in denen Feminismus und Rassismus oder Antirassismus und Sexismus Hand in Hand daher kommen. Gerade die erste Form der Koexistenz können wir dabei regelmäßig in Diskursen zur Einwanderung erleben. Ihr Fazit ist ein Plädoyer für Analysen von Machtverhältnissen, die einen integrativen Blick auf die drei von ihr identifizierten Diskriminierungsmechanismen Diskurse, Institutionen und Subjekte werfen. Ein wesentlicher Punkt ist ihre nachdrückliche Unterstützung für eine Position, die in der Konstruktion von Differenzen den Ausgangspunkt für Rassismus und Sexismus sieht. Gleichzeitig betont sie, dass dies allein nicht ausschlaggebend für Machtverhältnisse sein kann. Kerner liefert mit dem Buch eine sehr aktuelle Zusammenstellung von Debattensträngen. Ihr Verdienst ist es, nicht einen erneuten abschließenden Erklärungsversuch zu machen, sondern die Diskussion um verschiedene und gemeinsame Machtverhältnisse und Ausschlussmechanismen aufzufächern.

Ina Kerner, Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus, Campus Verlag, Frankfurt/New York 2009, 413 S., 34,90 EUR.



Gender im Experiment

Mit dem Programm «Offensive Wissen durch Lernen» (OWL) ist die TU Berlin neue Wege in der Förderung der Lehre gegangen. Drei Jahre lang, von 2006-2009, standen 10 Mio. Euro für Projekte der Fakultäten zur Verbesserung der Lehre bereit. Dabei sind Curricula überarbeitet worden, e-Learning-Angebot neu entwickelt worden, die technische Ausstattung und die Betreuung der Tutorien verbessert worden. Die Integration von Gender-Aspekten in die Lehre war ein Schwerpunkt des Programms, 40 Projekte haben die angebotene Gender-Beratung genutzt. Die Gender-Beraterin Bettina Jansen-Schulz stand dazu als Unterstützerin zur Verfügung.

Eine Auswahl dieser Aspekte wird in dem Band als Best-Practice vorgestellt. Das Handbuch umfasst Projekte aller sieben Fakultäten der TU: Von den Geisteswissenschaften über Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bis zu den Natur- und Ingenieurwissenschaften werden die Erfahrungen aus der Arbeit der letzten drei Jahre reflektiert. Die Beispiele umfassen alle denkbaren Aspekte: Neukonzeption von Praktika, onlinebasierte Lern-Unterstützungen, Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten, Entwicklung von Studienprojekten, Weiterbildung für Lehrende und Qualitätssicherungsverfahren. Entstanden ist ein Einblick in drei Jahre Arbeit am Projekt «Gender in der Lehre», der als Anregung dient, um selber aktiv zu werden.

Jörg Steinbach, Bettina Jansen-Schulz (Hg.), Gender im Experiment - Gender in Experience, TU-Verlag, Berlin 2009, 319 S., 5,00 EUR.

>>> Arbeit und Geschlecht

Viele Gender-Ansätze befassen sich vor allem mit der Organisation von Arbeit sowie ihrer Bedeutung für die Verfasstheit und Entwicklung vergangener und gegenwärtiger Gesellschaften. Die Analyse der Kategorie Arbeit stand allerdings zumeist unter dem Primat der Erwerbsarbeit. Die Herausgeberinnen wollen nicht nur den bisherigen Stand bilanzieren, sondern auch neue Einflüsse und Kategorien einbeziehen. Klassische Themen wie »Arbeit und Liebe« oder »Arbeit und Technik« finden so ebenso Berücksichtigung wie Haushaltsarbeit, bürgerschaftliches Engagement oder auch Prekarisierung und (inter) nationale Verwerfungen in den Arbeitsverhältnissen.

Gegliedert ist der Band in drei Schwerpunktgebiete der Geschlechterforschung zu Fragen der Arbeit:

- ▶ Bestandsaufnahmen und Perspektiven mit Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung zu gesellschaftstheoretischen, aber auch organisationssoziologischen Befunden
- ▶ Arbeits- und Forschungsfelder, die historische und aktuelle Entwicklungen aufnehmen (Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit, Arbeitslosigkeit sowie den verschiedenen Formen von Arbeit – von Erwerbstätigkeit über Hausarbeit oder ehrenamtliches Engagement)
- ▶ Sozial- und Zeitdiagnosen mit theoretischen Auseinandersetzungen und mit Analysen, die aktuelle gesellschaftliche Umbrüche aufzeigen. Hier sei vor allem auf das große Thema Globalisierung hingewiesen.

Brigitte Aulenbacher, Angelika Wetterer (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2009, 29,90 EUR

>>> Chancengleichheit messbar machen

Mit dem Gender Index stellen das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung und die Hans-Böckler-Stiftung ein Onlineportal zur Verfügung, das für jeden Kreis in der Bundesrepublik eine Maßzahl zur Berechnung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ausweist. Der Index besteht aus 19 Indikatoren aus den drei Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation. Das Erwerbsleben bildet mit 14 Indikatoren eindeutig den Schwerpunkt, im Bereich Ausbildung werden drei Faktoren und bei der (kommunalpolitischen) Partizipation werden zwei Faktoren berücksichtigt. Mit den Ergebnissen stehen Fakten zur Verfügung, die kommunalpolitischen Akteurinnen und Akteuren Informationen zur Lebenssituation von Männern und Frauen in Kreisen, Städten und Gemeinden liefern. Damit werden für die abgefragten Bereiche Daten geliefert, die es erst möglich machen, im Sinne eines Gender Mainstreaming-Ansatzes unterschiedliche Lebenssituationen bei politischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Ein Manco des Index ist die Statik. Die Daten beruhen auf Angaben aus dem Jahr 2006, als Download stehen sie lediglich als Tabellen und pdf-Dateien zur Verfügung, nicht als Datenbanken.

Nichtsdestotrotz schließt der Index eine wichtige Lücke und liefert regionale Daten visuell gut aufbereitet.

www.gender-index.de

>>> Feminismen in einer neuen Generation

Wie lassen sich »Feminismus« und »Feminist/Feministin sein« heute praktisch denken? Welche Handlungsoptionen sind daraus ableitbar? Welche Wirkungsfelder fokussieren die AktivistInnen? Und auf welche Theorien gründet diese politische Praxis? Anne Lenz und Laura Paetau beleuchten aktuelle feministische Strategien und Ziele in Bezug auf die politische Praxis und deren Organisation. Zu diesem Zweck befragen sie in qualitativen Interviews AktivistInnen aus linken Berliner Gruppierungen, die sich als »Neue Politische Generation« kategorisieren lassen. Es kristallisieren sich Perspektiven für die Politisierung von Geschlechterverhältnissen sowie die vielfältigen Bedeutungen des 'F-Worts' heraus. Neben der Analyse und Typologisierung von Formen und Inhalten aktivistischer Strategien lassen sich Bezüge zur frauenbewegten Praxis und zu poststrukturalistischen feministischen Theorien herstellen. Abseits der im Rampenlicht stehenden Pop-Feminismen offenbaren sich hier Handlungsräume für Feminismus.

Anne Christine Lenz, Laura Paetau: Feminismen und »Neue Politische Generation« Strategien feministischer Praxis, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2009, 151 S., 19,90 EUR

>>> Moderne Arbeitsteilung der Eltern?

Wie leben Familien mit kleinen Kindern heute? Wie organisieren und erleben Väter und Mütter ihre Alltagspraxis zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit?

Auch wenn vor allem Familien gebildeter Mittelschichtsmilieus erkennbar von einer Modernisierung des Geschlechterverhältnisses erfasst sind, so zeigt sich doch, dass dieser Entwurf »neuer« Väter und Mütter zunächst vor allem den Status einer (teil-) gesellschaftlichen Idealbildung hat.

Die vorliegende empirische Arbeit versucht das widersprüchliche Verhältnis von Kontinuität und Wandel im Bereich der Arbeitsteilung verstehbar zu machen und untersucht familiäre Arbeitsteilungsentwürfe in ihren verschiedenen Dimensionen als alltagspraktische, diskursive, gesellschaftlich geprägte wie auch lebensgeschichtlich unbewusst bestimmte. Dabei zeigt sich neben der Komplexität der elterlichen Entwürfe, wie sehr voneinander abhängig und zugleich potentiell ambivalent individuelle, familiäre und kollektive Wandlungsprozesse ablaufen.

Anke Kerschgens: Die widersprüchliche Modernisierung der elterlichen Arbeitsteilung. Alltagspraxis, Deutungsmuster und Familienkonstellation in Familien mit Kleinkindern, VS-Verlag, Wiesbaden 2009, 257 S., 34,90 EUR.

Impressum

Redaktion	Heidi Degethoff de Campos (hdc), Svea Esins (se), Susanne Plaumann (sp), Regina Weber (rw)
Satz und Layout	Regina Weber
Druck	Druckerei der TU Berlin
Redaktionsschluss	30. Oktober 2009
Auflage	700
Herausgeberin	Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin
Anschrift	Redaktion news c/o Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin Straße des 17. Juni 135 D-10623 Berlin Telefon: 030 314 21438 Email: zen.frau@tu-berlin.de

Bildnachweis: Titel: sxc.hu (Ausschnitt); S. 3: TUB/Elke Weiß; S. 5: pixelio.de/Matthias Balzer (Ausschnitt); S. 6: flickr/code poet; S. 8: pixelio.de/mMchael-Oswald; S. 11: aboutpixel; S. 13: flickr/wondergitti; S. 16/17: sxc.hu; S. 18: flickr/UBC library (li.), flickr/hint of plum (re.); S. 19: pixelio.de/Rainer Sturm (li.), sxc.hu (re.); S. 20: sxc.hu; S. 21: flickr/Winners Blue (li.), TUB/Dahl (re.); S. 23: flickr/orarewedancer (li.), Hanna Radziejewski (re.); S. 24: Sabine Hark; S. 26/27: flickr/Benjamin Fritz (Hintergrund), TUB/Elke Weiß (li.), Anna Reitze (re.); S. 28: flickr/Thunderchild tm; S. 29: flickr/incurable hippie; S. 34/35: flickr/refusenik (Hintergrund), TUB/Dahl (rechts).

Impressum

Frauenbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der TU Berlin

Einr.	Name	Raum	Sprechstunde	Tel.	Email
I	Josephine Bürgel	FR 4027	Mi 11-13 + nV	24845	josephine.buergel@gmail.com
	Katalin Gennburg (Vertr.)	FR 4027	Mo 10-12	26980	kgennburg@googlemail.com
II	Petra Erdmann	MA 416	Mo/Do 10-12	79385	frauenbeauftragte@fakii.tu-berlin.de
	Grit Petschick (Vertr.)	EW 206	Do 10-12	25075	frauenbeauftragte@fakii.tu-berlin.de
III	Patrizia Testa	H 8128	Di/Mi 12.30-13.30	25311	frauenbeauftragte@fk3.tu-berlin.de
	Kirstin Pitzinger (Vertr.)	H 8128	Do/Fr 10-11	25311	frauenbeauftragte@fk3.tu-berlin.de
IV	Eva Maria Hoffmann	FR 5068	Mo 12-14 +nV	25809	evamaria@cs.tu-berlin.de
	Karin Dahlheim (Vertr.)	FR 5065	nV, per mail/telef.	73128	dahlheim@cs.tu-berlin.de
V	N.N.				frauenbeauftragte-fakv@tu-berlin.de
	Gisela Schäfer-Omari (Vertr.)	F213/214	Do 14-16/Fr 12-14 +nV	27749	stv.frauenbeauftragte-fakv@tu-berlin.de
VI	Dr. Sylvia Butenschön	B119	Mo 15-16h	28076	s.butenschoen@isr.tu-berlin.de
	Claudia Zylka (Vertr.)		nV	22960	claudia.zylka@tu-berlin.de
VII	Evelyn Subijanto	H 3141	Mi 14.30-15.30, Fr 10-12	24967	frauenbeauftragte@ww.tu-berlin.de
	Anna Reitze (Vertr.)	H 3141	Mi 13-15	24967	frauenbeauftragte@ww.tu-berlin.de
ZUV	Maria Oswald	H6115/H47	nV	79485	frauenbeauftragte-zuv@tu-berlin.de
	Hanna Radziejewski (Vertr.)	H6115	nV	79485	frauenbeauftragte-zuv@tu-berlin.de
tubit	Antje Janke	EN 041	nV	22209	antje.janke@tu-berlin.de
	Stefanie Marhoffer (Vertr.)	EN 024	nV	25253	marhoffer@tubit.tu-berlin.de
ZEH	Maja Seehawer	V202	nV	22948	frauenbeauftragte@zeh.tu-berlin.de
	Daniela Lehmann (Vertr.)	V102	nV	79976	lehmann@zeh.tu-berlin.de
ZEK	Manuela Schmidt	FR 7008	nV	25509	manuela@zek.tu-berlin.de
	Monika Hartwich (Vertr.)	FR 7502	nV	21580	zek@tu-berlin.de
ZEMS	Cristiana Bohórquez Klinger	TEL 705	nV	23042	bohorquez@zems.tu-berlin.de
	Dr. Monique Dorang (Vertr.)		Di 12.30-13.30	25065	dorang@zems.tu-berlin.de
ZELMI	Irene Preuß	KWT 05	nV	23423	irene.preuss@tu-berlin.de
	Rosemarie Leidhold	BIB 025	Di 11.30-13/ Do 14-15.30	76015 76125	nfa-ub@ub.tu-berlin.de
UB	Anna Metten (Vertr.)	BIB 025	Mo 14-15.30 +nV	76015	nfa-ub@ub.tu-berlin.de
	Heidi Degethoff	H1108a	nV	21429	Heidi.Degethoff@tu-berlin.de
ZFA	Susanne Plaumann (Vertr.)	H1108b	nV	26032	s.plaumann@tu-berlin.de
	Svea Esins (Vertr.)	H1108b	nV	26032	svea.esins@tu-berlin.de

Aktuelle Liste: <http://www.tu-berlin.de/?id=9868>



Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin

Straße des 17. Juni 135 • 10623 Berlin

Hauptgebäude, Räume H 1108, 1108 a + 1108 b

Telefon: 030/ 314 -21438 • Fax: 030/314 -21622

E-Mail: zen.frau@tu-berlin.de

www.tu-berlin.de/zentrale_frauenbeauftragte