

Frauen – Technik – Evaluation.

Frauenförderung als Qualitätskriterium in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen

Fachkonferenz der Universität
Koblenz-Landau/Ada-Lovelace-Projekt
und der Hochschulrektorenkonferenz

Bonn 6./7. Juli 2000

Beiträge zu Hochschulpolitik 3/2001

Diese Publikation ist im Rahmen des *Projekts Qualitätssicherung* entstanden, das die HRK im Auftrag der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung durchführt. Das *Projekt Qualitätssicherung* wird aus Sondermitteln des Bundes und der Länder gefördert.

Die HRK dankt Bund und Ländern für die freundliche Unterstützung.

Beiträge zur Hochschulpolitik 3/2001
Projekt Qualitätssicherung

Herausgegeben von der
Hochschulrektorenkonferenz

Redaktion: Claudia Wolf (verantwortlich), Kathrin Kreis, Waldemar Dreger
Ahrstraße 39, D-53175 Bonn
Tel.: 0228-887-0
Telefax: 0228-887181
e-mail: wolf@hrk.de, für Bestellungen: ruetter@hrk.de
Internet: www.hrk.de

Bonn, März 2001

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Hochschulrektorenkonferenz

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung

Professor Dr. Hermann Saterdag
Präsident der Universität Koblenz-Landau 5

Eröffnung

Professor Dr. Klaus Landfried
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz 11

Grußwort

Dr. Joachim Hofmann-Göttig
Staatssekretär, Ministerium für Kultur,
Jugend, Familie und Frauen, Rheinland-Pfalz 17

Diskussion 21

Zur Förderung von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen

Workshop I

Initiativen aus Wirtschaft und Politik

Zusammenfassung der Arbeitsgruppendifkussion
Dr. Gerhard Schreier
Projekt Qualitätssicherung der Hochschulrektorenkonferenz 27

Workshop II

Initiativen aus Hochschulen

Zusammenfassung der Arbeitsgruppendifkussion

Professor Dr. Elisabeth Sander

Universität Koblenz-Landau

31

Workshop III

Rahmenbedingungen

Zusammenfassung der Arbeitsgruppendifkussion

Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich

Zentrale Koordinierungsstelle des Ada-Lovelace-Projektes,

Universität Koblenz-Landau

35

Abschlussdiskussion im Plenum

41

Teilnehmerverzeichnis

45

Begrüßung

Professor Dr. Hermann Saterdag
Präsident der Universität Koblenz-Landau

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Zu der Fachkonferenz „Frauen – Technik – Evaluation“ begrüße ich Sie in der Universität Koblenz-Landau, hier in Koblenz, sehr herzlich. Ich freue mich, dass Sie unsere Einladung angenommen haben und heiße Sie bei uns willkommen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen zu fördern und dafür auch die entsprechende Studiengänge attraktiv zu gestalten, ist das Anliegen dieser Konferenz. Man möchte meinen, dass die Konferenz schon deswegen zeitlich gut platziert ist, weil in diesen Zeiten die Nachfrage nach jungen Menschen mit technischer oder naturwissenschaftlicher Qualifikation quantitativ wie qualitativ, wie wir ständig hören, nicht befriedigt werden kann. Aber dies wäre eine eher oberflächliche aktuelle Begründung. Das Interesse für eine stärkere Repräsentanz der Frauen im Beschäftigungssystem sollte nicht erst dann gewichtig werden, wenn das männliche Erwerbspersonenpotential für den jeweiligen Bedarf mal wieder nicht ausreicht. Für die Verantwortlichen des Ada-Lovelace-Projektes zählt eine langfristig und strukturell ausgerichtete Zielsetzung. Es geht um grundlegende Veränderungen der Arbeits- und Sozialordnung, des gesamtgesellschaftlichen Arrangements in Familie und Erwerbsarbeit.

An dieser Thematik sind viele Verantwortliche interessiert und wirken gestaltend darauf ein. Einige Mitglieder des Projektkonsortiums nehmen an unserer Veranstaltung heute und morgen teil. Ich freue mich ganz besonders über die Teilnahme des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, mit der wir diese Tagung gemeinsam ausrichten.

Lieber Herr Kollege Landfried! Ich danke Ihnen, dass Sie als Mitveranstalter bereit waren, die Eröffnungsrede zu halten. Wir kennen Sie seit vielen Jahren als profilierten Vertreter der Frauenförderung im Hochschulbereich, vor allem in Ihrem früheren Amt als Präsident der naturwissenschaftlich und technisch geprägten Universität Kaiserslautern. (Dort haben Sie zeitweise sogar die Funktion der Frauenbeauftragten wahrgenommen, weil sich zunächst kein anderes Mitglied der Universität dafür zur Verfügung stellen wollte).

Stellvertretend für die anwesenden Repräsentanten rheinland-pfälzischer Hochschulen begrüße ich Frau Dr. Ehmke, die stellvertretende Präsidentin der Landeshochschulpräsidentenkonferenz Rheinland-Pfalz und Präsidentin der Fachhochschule Trier. Wir freuen uns über die Anwesenheit von Vertretern der rheinland-pfälzischen Landesregierung; stellvertretend begrüße ich den Staatssekretär im Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, Herrn Dr. Hofmann-Göttig, dem ich ebenfalls für seine anschließende Ansprache danke.

Meine Damen und Herren! Die zentrale Koordinierungsstelle für das Ada-Lovelace-Projekt liegt bei der Universität Koblenz-Landau, genauer: beim Institut für Psychologie unserer Universität. Die Universität Koblenz-Landau ist eine recht weibliche Universität: 65% der Studierenden, 30% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 16% der Professorinnen und Professoren sind weiblich. Obwohl diese Quoten im Vergleich zu den anderen rheinland-pfälzischen Hochschulen in allen Gruppen überdurchschnittlich sind, zeigt die Zahlenreihe doch die spezifische Problematik auf, die für die Frauenförderung in Hochschulen besteht: Auch wenn sich der Zustrom an weiblichen Studierenden, wie hier bei uns, deutlich ausgeweitet hat, so sind wir bei den Mitarbeiterstellen und erst recht bei den Professuren noch weit von einem angemessenen Anteil für Frauen entfernt. Es ist deshalb sehr ermutigend, dass sich für das Ada-Lovelace-Projekt in Rheinland-Pfalz eine breite Projektträgerschaft gefunden hat. Alle vier Universitäten des Landes und die Fachhochschulen Bingen, Kaiserslautern, Koblenz, Mainz, Trier und Worms arbeiten in dem Projekt mit. Hinzu kommen als Förderer die Landesregierung von Rheinland-Pfalz, das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saar, der Verband Gesamtmetall sowie einzelne Unternehmen. Außerdem helfen zahlreiche Netzwerkpartner mit, auf den verschiedensten Wegen für die Aufnahme technischer und naturwissenschaftlicher Studien zu werben und diese zu fördern. Diesen breiten Einsatz sind wir Ada-Lovelace schuldig, einer bemerkenswerten Frau, die sich vor langer Zeit als erste Frau mit der Programmierung von Rechenmaschinen befasst hat.

Thema und Ziele unseres Projektes betreffen im weiten Sinne die Bedingungen dafür, wie die Gesellschaft ihre Aufgaben verteilt oder zuordnet, insbesondere wie Haus- und Familienarbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits Frauen und Männern zugeordnet werden. Nach dem OECD-Bericht „Women and Structural change: New perspectives“ von 1994, beeinflussen kulturelle Leitbilder das Verhalten der Einzelnen, auch auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie, überwiegend immer noch im Sinne eines traditionellen

Gesellschaftsmodells. Danach erwirtschaftet der Mann den Lebensunterhalt für die Familie, während die Familienarbeit von der entweder gar nicht oder flexibel erwerbstätigen Frau übernommen wird. Dost und Maier weisen 1998 in ihrem Aufsatz „Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung (in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1998) darauf hin, dass dieses Modell durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen lange vom Staat begründet oder gar erzwungen wurde: Bis 1953 sagte das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), dass der Mann alles im Haushalt entscheiden kann, d.h. auch über die Wohnung, den Wohnort und die Erwerbstätigkeit der Ehefrau. Ab 1958 darf die Frau erwerbstätig sein, „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“ (§ 1356). Erst in der Fassung von 1977 heißt es, dass beide Ehegatten berechtigt sind, erwerbstätig zu sein. Von entscheidender Bedeutung dürfte schließlich auch die Novellierung des Grundgesetzes in Artikel 3 Abs. 2 sein, der seitdem lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Es ist zu fragen, ob sich in der sozialen Realität daraufhin Wesentliches geändert hat. Nach wie vor ist das Beschäftigungssystem geprägt durch das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, d.h. die abhängige weisungsgebundene Erwerbsarbeit, die sich vor allem durch Kontinuität und Stabilität auszeichnet und die vom Ende der Ausbildungsphase bis zur Altersruhe oder der Erwerbsunfähigkeit andauert. Das Normalarbeitsverhältnis ist faktisch weitgehend auf die traditionelle gesellschaftliche Rolle des Mannes ausgerichtet und verbindet sich mit dem herkömmlichen Lebensentwurf einer Standardfamilie – durchaus in Einklang mit familienrechtlichen Bestimmungen und sozialen Sicherungssystemen, die den Frauen – sofern sie beschäftigt sind – eine Komplementärrolle zuweisen.

Mit der normierenden Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses wird die Bedeutung der anderen Arbeitssphäre der Gesellschaft, nämlich Erziehungsaufgaben und Familienarbeit, in den Hintergrund gedrängt, obwohl (nach Dost und Maier) deren Wertschöpfung deutlich höher liegt als die der Erwerbsarbeit. Lebensentwürfe, die vom Muster der Standardfamilie deutlich abweichen, werden immer noch – wenn auch subtil – diskriminiert. So müssen Frauen heute gelegentlich, insbesondere bei Arbeitsmarktkrisen, ein eigenes Normalarbeitsverhältnis besonders rechtfertigen. „Doppelverdiener“ zu sein,

kann dann durchaus zum Vorwurf werden. Wenn heute Frauen in Normalarbeitsverhältnissen immer noch eine Ausnahme sind (und noch markanter: die Übernahme der Erziehungsaufgaben und der Familienarbeit durch den Mann), dann ist zu fragen: Wieweit gilt dieses auch für Frauen mit Hochschulabschluss? Man sollte auch hier die Wirkung der generellen sozialen Normen nicht unterschätzen. Dies sei an einigen Beispielen verdeutlicht:

- Für fast jedes Studienfach gilt: Akademikerinnen sind häufiger arbeitslos als Akademiker. Bei Studienfächern der Universität gilt dies durchgängig; einzige Ausnahme: Musik.
- Die Studienorientierungen sind geschlechtsbezogen differenziert und komplementär. Dies kann man am Beispiel unserer Universität besonders eindrucksvoll belegen: Über 90% der Studierenden des Faches Grundschulpädagogik sind weiblich und über 90% der Studierenden des Faches Informatik sind männlich. Der sogenannte gespaltene Arbeitsmarkt findet seine Entsprechung in einem geschlechtsdifferenzierten Studienwahlverhalten. Übrigens zeigen empirische Studien, dass dies von den meisten Studierenden, auch von den weiblichen Studierenden, als durchaus angemessen eingestuft wird.
- Dabei scheint es gar nicht so unvernünftig zu sein, dem jeweiligen geschlechtsspezifischen Stereotyp bei der Studienwahl zu folgen, denn die Beschäftigungsprobleme für Frauen sind besonders hoch in sogenannten Männerfächern. Der Unterschied der Arbeitslosenquote für Frauen und der für Männer ist in diesem Bereich (z.B. Ingenieurwissenschaften) wesentlich größer als in den kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern.

Dies alles könnte auf ein nur geringes Innovationspotential innerhalb unserer Gesellschaft und auch an unseren Hochschulen hindeuten. Aber: Die Lage ist nicht hoffnungslos. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass die eben zitierten Unterschiede in den letzten 15 Jahren immer geringer geworden sind. Vielleicht sind dies Anzeichen eines veränderten Geschlechtervertrages. Der Teil-Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen eignet sich sicher dafür eher als andere Teil-Arbeitsmärkte. Verantwortliche in den Schulen und Hochschulen sowie in Beratungsdiensten sollten Frauen deshalb durchaus stärker für Fächer motivieren, in denen bisher Männer dominieren. Dazu tragen auch die Ergebnisse des Ada-Lovelace-Projektes bei. Aber es müssen auch ermutigende Antworten aus dem Beschäftigungssystem selbst heraus gegeben werden. Wir benötigen ein verändertes Einstellungs- und Beschäftigungsverhalten der Unternehmen.

Meine sehr verehrten Damen! Die Lage ist günstig für Sie; denn in den Ingenieurberufen besteht ein Nachwuchskräftemangel auf lange Sicht. Greifen Sie zu! Aber machen Sie sich auch klar, dass Sie immer noch Pionierfunktion haben und Sie damit selbst auf die Veränderung des Geschlechtervertrages hinwirken müssen.

Und an die Arbeitgeber sowie an die Vertreter der Politik appelliere ich: Überzeugen Sie die jungen Interessentinnen, dass Sie es ernst mit ihnen meinen; denn sonst hätten alle Ada-Lovelace-Programme nur eine Lückenbüßerfunktion. Wir sind es Ada-Lovelace schuldig, seriös und aufrichtig mit ihrem Vermächtnis umzugehen. Ich wünsche uns, dass diese Fachkonferenz dazu beitragen kann, und danke den Organisatoren, den Referentinnen und Referenten sowie allen Mitwirkenden für Ihren Beitrag.

Eröffnung

Professor Dr. Klaus Landfried
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Dr. Hofmann-Göttig, sehr geehrter Herr Saterdag, Frau Kollegin Sander, meine Damen und Herren.

„Ja, das Studium der Weiber ist schwer!“ So das Motto einer Ausstellung (1995) über Studentinnen und Dozentinnen an der Universität zu Köln bis 1933. Anfang des letzten Jahrhunderts war das Studium von Frauen bekanntlich noch keine Selbstverständlichkeit. Die deutsche Universitätsgeschichte kennt viele herabsetzende Äußerungen wie die des Münchner Professors für Anatomie, Theodor von Bischoff, über den „minderhohen Entwicklungsstand“ der Frauen, „deren Gehirn in allem den Kindern näher als dem Manne sei“. Vergessen wir auch nicht die „ungeheure Heiterkeit“, die 1891 im Deutschen Reichstag bei der Forderung nach Zulassung von Frauen zum Universitätsstudium aufkam. Mit dem Frauenstudium, so ein Professor namens Giercke, werde „das schwere Rüstzeug der strengen Wissenschaft [...] mehr und mehr aus dem Unterrichte verwiesen, der schöne Schein bevorzugt, die Denkarbeit verflacht werden. Das wäre dann nicht mehr die alte deutsche Universität, nicht mehr die hohe Schule der Geisteskraft, nicht mehr die wehrhafte Kämpferin, die den geistigen Primat unserer Nation erstreiten half.“ Auch von durchaus namhaften Wissenschaftlern dieser Zeit sind ähnlich blamable Einlassungen überliefert. Ich darf auch an Emmi Nöther denken, der 1913 von der Universität Göttingen die Habilitation verweigert wurde mit zwei Begründungen: Erstens sei sie eine Frau und zweitens Jüdin. Wir haben jetzt dank der Bundesministerin Bulmahn und der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Deutschland ein Mütterprogramm zur Förderung der Selbstständigkeit von jungen Frauen.

Aus verschiedenen Gründen stehen wir heute verstärkt vor der Frage, wie junge Frauen für ein Studium in den technischen und den naturwissenschaftlichen Fächern gewonnen werden können - und was das mit Qualität in Studium und Lehre zu tun hat. Erlauben Sie mir eingangs einige Bemerkungen zu den Rahmenbedingungen, innerhalb derer wir dies diskutieren.

Qualitätssteigerung durch zunehmenden Wettbewerb

Es gab zwar schon immer Wettbewerb unter den Hochschulen, nämlich Wettbewerb bei der Besetzung von Professuren, Wettbewerb um die öffentlichen und privaten Drittmittel oder auch Wettbewerb um die Studierenden in den Fällen, in denen Industrieverbände Alarm schlugen wegen drohenden Nachwuchsmangels oder in denen der Staat nur Studierendenzahlen als Kriterium der Mittelvergabe verwendete. Dieser Wettbewerb hat sich im Zeichen der Globalisierung beträchtlich verstärkt. Wir haben das nur zum Teil noch nicht bemerkt. Wenn Sie sehen, mit welchem Mitteleinsatz US-amerikanische, britische oder australische Hochschulen weltweit um Studierende werben - z.B. mit Hilfe virtueller Hochschulen oder mit privaten Franchise-Gründungen, die dann wie Saugnäpfe die verehrte Kollegenschaft aus Fachhochschule und Universität herausziehen, die dann möglicherweise nicht mehr genug Zeit haben, in ihrem Hauptamt tätig zu sein -, bekommen Sie eine Ahnung, was da auf uns zu kommt.

Zunehmender Wettbewerb ist eine der wesentlichen Quellen für die steigenden Bemühungen um Qualitätssicherung im Hochschulbereich. Wettbewerb tendiert jedoch zur Selbsterstörung, weshalb wir einen regulierten Wettbewerb brauchen. Wettbewerb erzeugt heilsamen Leistungsdruck, sofern Erfolge, aber auch Misserfolge spürbare Folgen haben für die Verteilung staatlicher Haushaltsmittel auf die Hochschulen und innerhalb der Hochschulen. Denn in einem nicht preisregulierten, aus politischen Gründen leider auch nicht bankrottfähigen System ist mehr Motivation und Leistungsorientierung nur durch eine an Leistungen und Einsatz geknüpfte Verbesserung der Arbeitsbedingungen, u.a. auch durch eine Mittelvergabe erreichbar, die - bei einer angemessenen Grundausstattung - an Kriterien der Leistung, Belastung und Qualität in Forschung und Lehre orientiert ist. Inzwischen gibt es in einigen Bundesländern, z.B. in Rheinland-Pfalz, aber auch in Baden-Württemberg, eine Mittelverteilung nach Leistungs- und Belastungskriterien. Dabei könnte und sollte die Erhöhung des Anteils an Frauen auf Professuren auch als Leistung gewertet werden, wenn gleichzeitig die Qualität regelmäßig evaluiert wird, so dass die mit solchen quantitativen Systemen verbundenen Versuchsungen, Qualität zugunsten von Quantität zu vernachlässigen, unterbleiben.

Hochschulen, die nicht mehr über Vorschriften, sondern über ergebnisorientierte Leistungsverträge gesteuert werden, müssen über die optimale Verwendung der ihnen zugewandten Mittel transparent Rechenschaft geben. Dies können sie, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bisher zum einen nicht, weil

die museale Art der kameralistischen Rechnungslegung sie behindert, zum anderen, weil die Prinzipien der Alimentation oder Bedarfsdeckung nicht nach Kosten für Leistung oder gar nach Wirtschaftlichkeitserfolgen haben fragen lassen.

Wettbewerb braucht Profilbildung

Profilbildung ist dabei nötig, damit die einzelne Hochschule im Wettbewerb ihre je eigene Position erfolgreich besetzen kann. Die Schärfung des spezifischen Leistungsprofils der Hochschule verlangt angesichts knapper Ressourcen die Entscheidung über Prioritäten und vor allem Posterioritäten. Kaum eine Universität kann heute noch in der gesamten Breite des Fächerspektrums alles in höchster, internationalen Standards genügender Qualität anbieten. Schwerpunkte zu setzen, ohne neuen, eventuell noch schwachen „Pflänzchen“ die Wachstumschancen zu nehmen - also „closed shops“ zu vermeiden, - gehört zur Kunst weitsichtiger Entwicklungsplanung. Gerade sie ist eine Führungsaufgabe der Hochschulleitung im ständigen Dialog mit der gesamten Hochschule.

Zum Profil einer Hochschule können und sollen selbstverständlich auch Programme zur besonderen Betreuung von Studentinnen und Studenten gehören. Was die Studentinnen angeht, werden einige Beispiele Gegenstand dieser Tagung sein.

Profilbildung erfordert Evaluation und Akkreditierung

Wenn künftig vor allem die Hochschulen und weniger die Staatsverwaltung für die Güte der Lehrangebote einstehen, benötigen sie andere Verfahren der Qualitätssicherung als rechtlich einwandfreie Genehmigungsbescheide. Die Erwartung, zwischen Staat und Hochschulen vorab ausgehandelte Rahmenprüfungsordnungen sicherten einheitliche und vor allem hohe Qualitätsstandards, hat sich in der Praxis als trügerisch erwiesen. Gravierender aber ist, dass das Instrument Rahmenprüfungsordnung schwerfällig, aufwändig, zeitraubend und entwicklungshemmend und damit in einer Welt des raschen Wandels - zumal in der Wissenschaft - weniger denn je geeignet ist. Wenn zwischen Einsetzung einer zentralen Fachkommission zur Erarbeitung einer Rahmenordnung bis zur Einführung neuer Prüfungsordnungen in den Fachbereichen teils mehr als zehn Jahre vergehen und dabei vielen Personen in zahl-

reichen Gremien viele graue Haare wachsen, ist der Nutzen mehr als zweifelhaft.

Eine der Wissenschaft angemessenere Form der Qualitätssicherung in einer stärker durch Wettbewerb und Profilbildung geprägten Hochschule kann nach internationalen Standards nur die interne und externe Evaluation sein. Hierzu haben HRK und Wissenschaftsrat Vorschläge ausgearbeitet. Erst Anfang dieses Jahres hat das Plenum der HRK ein Papier zustimmend zur Kenntnis genommen, das Handreichungen für die praktische Durchführung und Organisation von Evaluationsverfahren enthält.

Für die aufgrund des § 19 HRG neu eingeführten gestuften Studiengänge - Bachelor/Bakkalaureus und Master/Magister (neuen Typs) - haben sich KMK und HRK verständigt, erst gar keine Rahmenprüfungsordnungen einzuführen. An deren Stelle tritt zunächst auf drei Jahre Akkreditierung durch fachlich geeignete Agenturen. Deren Eignung wird durch den seit Mitte 1999 bestehenden länderübergreifenden Akkreditierungsrat geprüft.

Evaluation ohne Konsequenzen wäre den beträchtlichen Aufwand, den sie trotz der nötigen Beschränkung auf Wesentliches zweifellos immer noch verursacht, nicht wert. Sind bei einer Evaluierung deutliche Schwächen erkennbar geworden, so sind die Verantwortlichkeiten zu klären und sowohl dem Fachbereich insgesamt als auch den betroffenen Hochschullehrern „Bewährungsfristen“ zur Beseitigung der Schwächen einzuräumen. Danach ist eine erneute Bewertung anzusetzen. Erbringt diese kein neues Urteil, werden auch finanzielle Einschnitte unausweichlich. Bei positiven Ergebnissen gilt das Umgekehrte: Fachbereich wie Hochschullehrer erhalten befristet zusätzliche Mittel oder auf andere Art verbesserte Arbeitsbedingungen. Allerdings ist vor Übertreibungen zu warnen, damit wir uns nicht in ein Volk von Vollzeit-evaluatoren verwandeln und sich neue große Evaluationsbürokratien entwickeln. Längerfristig können nach den internen die nachfolgenden externen Evaluationen auch stichprobenartig und ohne allzu großen bürokratischen Aufwand durchgeführt werden. Die Beteiligung von „peers“, die keine persönlichen Interessen vertreten, ist dabei eine wichtige Voraussetzung für das Niveau der Gutachten.

Qualitätssicherung und die Förderung junger Frauen in der Wissenschaft

Die Förderung von Studentinnen kann nur im Rahmen eines allgemein förderlichen Klimas für die Belange und Bedürfnisse der Studierenden von dauerhafter Wirkung sein. Nur wenn die Fachbereiche generell um transparente und gut abgestimmte Curricula bemüht sind, wenn sie sich für die Probleme im Studienverlauf ebenso wie für das berufliche Fortkommen ihrer Absolventen überhaupt interessieren, kurz: wenn hohe Leistungsanforderungen, aber zugleich positive Lernbedingungen bestehen, nur dann fällt auch die besondere Förderung von Studentinnen auf fruchtbaren Boden. Denn Studieren heißt nicht „Verbreichungen“ bekommen, sondern Studieren heißt selbst lernen. Hinzuzufügen ist indessen, dass der in anderen vergleichbaren Industriestaaten betriebene Betreuungsaufwand in Deutschland gegenwärtig angesichts der in vielen - nicht allen - Fächern unvergleichlichen Betreuungsrelation an enge Grenzen stößt. Insoweit ist die besondere Förderung von Studentinnen, insbesondere in technischen Disziplinen, Ausdruck einer Prioritätensetzung gegen den allgemeinen Trend „do more with less“.

Ich will Ihnen nur eine Fußnote aus der letzten Plenartagung berichten, die wir vor zwei Tagen in Berlin hatten: Wir haben den rumänischen Erziehungsminister Marga gefragt: Wie viele Studierende kommen bei Euch auf eine Lehrkraft? Er sagte, zwischen acht und zwölf, je nach Fach. Natürlich, die Professoren werden dort noch schlecht bezahlt, aber die Betreuungssituation würde ich mir in Deutschland auch wünschen.

Über die Förderung von Studentinnen vor allem in technischen Disziplinen hinaus bedarf es aber auch gezielter Förderung und Personalentwicklung bei Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur Professur. Ich sage bewusst „Entwicklung“, denn Nachwuchsförderung ist nichts anderes als das, was Unternehmen unter Personalentwicklung verstehen. Ohne eine konkrete akademische Berufsperspektive für die besten Absolventinnen wird es uns nicht gelingen, den Anteil von Professorinnen substanziell zu erhöhen. Auch dies ist ein Aspekt genereller Qualitätsorientierung.

Dabei ist keineswegs bereits klar, was all dies praktisch bedeutet. Der Titel einer Untersuchung an der TU Berlin über Studentinnen in technischen Fächern trägt nicht von ungefähr den Titel „Ich will nicht gefördert, ich will nur nicht behindert werden“. Das heißt, das Selbstvertrauen ist da, aber man muss ihm auch erlauben, sich zu entwickeln. Über diesen Satz einer der befragten

Studentinnen dürfen wir getrost alle gründlich nachdenken. Vielleicht gibt diese Tagung ja einige weiterführende Antworten.

Freilich sollten wir auch der Mahnung der deutschen Nobelpreisträgerin, Frau Nüsslein-Vollhard, Gehör schenken, die mehr beruflichen Ehrgeiz der jungen Wissenschaftlerinnen anmahnt. Eigene Anstrengung, ja schon die Bereitschaft – Erkenntnishunger und Wissensdurst – können durch noch so schöne Förderprogramme nicht ersetzt werden. Das gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Und im übrigen auch außerhalb der Hochschule.

Danksagung

Abschließend möchte ich danken; zum einen Bund und Ländern für die Förderung des Projekts Qualitätssicherung der HRK, das an dieser Tagung beteiligt ist; ferner der Universität Koblenz-Landau für ihre Gastfreundschaft und die gute Zusammenarbeit bei der Vorbereitung; und schließlich allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für Ihr Interesse und die Zeit, die Sie investieren.

Ich wünsche mir, dass der - unausgesprochene - Wunsch einer Studentin der TU Berlin aus dem Bereich Energie- und Verfahrenstechnik in Erfüllung geht: „Wenn viele Frauen was sagen, dann müssen die Männer zuhören. Im Moment ist es ja noch so, dass es noch zu wenig Frauen sind.“

Ihnen allen wünsche ich spannende, ertragreiche Diskussionen.

Grußwort

Dr. Joachim Hofmann-Göttig
Staatssekretär, Ministerium für Kultur, Jugend,
Familie und Frauen, Rheinland-Pfalz

Frau Thomas, meine Herren Präsidenten, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich verzichte aus Zeitgründen auf meinen vorbereiteten Redebeitrag und biete statt dessen einen kurzen Diskussionsbeitrag.

Ich beginne mit der brillant vorgetragenen Rede von Professor Landfried mit seinen weit gefassten bildungsreformerischen Vorstellungen, die aus meiner Sicht für das Land Rheinland-Pfalz weitaus weniger provokant sind als er es vielleicht im Kontext mit anderen Bundesländern vermutet. Diese marktwirtschaftlichen Gesichtspunkte entsprechen absolut dem Geist der Zeit. Ich halte es für richtig und im Sinne der Verknüpfung mit dem Thema der heutigen Tagung in jedem Falle relevant, wenn man Frauenförderung, wie bei uns eingeführt, auch als Teil der Qualitätsbeurteilung der Hochschullandschaft mit einsetzt.

Was das spezielle Thema der heutigen Tagung anbelangt, knüpfe ich daran an, was Professor Saterdag eingangs gesagt hat. Wir alle wissen um die Ist-Situation. Wir haben auch etwas von den Rahmenbedingungen gehört. Eine Facette zu den Rahmenbedingungen fehlt mir allerdings: Die gesellschaftliche Vorurteilstruktur, die wir alle hinlänglich kennen, ist nach wie vor ungebrochen und wahrscheinlich, so meine Hypothese, mit ein Teil der Antwort auf die Frage, warum es so ungeheuer schwierig ist, das aufzubrechen. Es geht um die Frage, wie wir diese Situation verändern können. Warum wir sie verändern müssen, hat Herr Saterdag überzeugend begründet: Nicht nur mit der aktuell laufenden Debatte bezüglich green card, sondern mit den zwingenden gesellschaftstheoretischen Überlegungen, die sich aus der Verfassung ergeben, mit den gestärkten Berufschancen für Frauen, wenn wir die jetzige Situation ändern können.

Interessant ist für mich die Frage, was real zur Änderung der gegenwärtigen Situation getan werden kann. Als ein Mosaikstück der Debatte haben wir die Frage nach Sinn und Grenzen der Koedukation. Ich bekenne freimütig, dass ich mit der Debatte noch große Schwierigkeiten habe. Viele vertreten die Meinung, dass die Tatsache, Mädchen seien schon in der Schule in den na-

turwissenschaftlichen Fächern eher zurückhaltend (mit Ausnahme der Biologie), etwas damit zu tun habe, dass die Abstraktheit entsprechender Didaktiken eher männlich geprägt ist. Hinzu träte männliches Dominanzverhalten, das wiederum dazu beitrage, dass die Mädchen sich eher zurückhalten. Daraus wird gelegentlich die Schlussfolgerung gezogen, dass wir die Aufhebung der Koedukation in diesen Fächern zumindest temporär einführen sollten. Dazu ist aus meiner Sicht zweierlei zu sagen:

Erstens betrachte ich gesellschaftspolitisch die Überwindung der Geschlechtertrennung in der Schule als einen historischen Verdienst und halte als Erziehungswissenschaftler das Prinzip der Koedukation für pädagogisch äußerst wichtig. Ich wäre nicht bereit, sie leichtfertig zu opfern. Auf der anderen Seite: Wenn empirisch bewiesen werden sollte, dass die Koedukation in diesen Fächern tatsächlich den Lernerfolg behindert, würde ich die „Monstranz der Koedukation“ wiederum nicht so hoch tragen, dass ich mich aus grundsätzlichen Erwägungen heraus einer temporären Trennung der Geschlechter - z.B. bei Projektarbeiten - entgegen stellen würde. So weit würde ich nicht gehen, wenn die Beweisführung, dass dieses tatsächlich zu dem gewünschten Ergebnis führt, gelänge. Ich sehe Aufklärungsbedarf, ob es diese Beweisführung gibt. Dazu ein Beispiel: Die Universität in Kaiserslautern hat mit gezielten Angeboten für Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen die Aufhebung der Koedukation versucht. Es hieß ausdrücklich, dass dies keine Akzeptanz der weiblichen Nachfrageseite mit sich brachte. So einfach scheint es also nicht zu sein. Hier sehe ich jedenfalls noch Diskussionsbedarf für weitere Überzeugungsarbeit, bevor ich bereit wäre, das Prinzip zu opfern. Es muss mindestens durch einschlägige Erfahrungen bewiesen werden, dass damit wirklich Ergebnisse zu erwarten sind.

Womit können wir erfolgreich sein, um junge Frauen weiterhin zu motivieren, die sich für naturwissenschaftliche und technische Leistungsfächer an den Schulen und in Studiengängen interessieren? Denn das Problem scheint ja offensichtlich nicht darin zu bestehen, dass Frauen, wenn sie sich einmal für diesen Bereich engagiert haben, anschließend überproportional scheitern. Das Problem sind nicht das Hochschulwesen oder die gymnasialen Selektionsprozesse, sondern das Problem ist die erste Motivation, die dazu beiträgt, in diesen Bereich hinein zu gehen. Ich sage es wieder bewusst als Pädagoge: Bei den wenigen Antworten auf diese Frage, die ich bisher kenne, ist das Ada-Lovelace-Projekt für mich das bisher immer noch überzeugendste. Das Entscheidende an diesem Projekt besteht für mich darin, dass es auf das pädagogische Prinzip Rücksicht nimmt, wonach Menschen nicht durch einfaches

Zuhören und durch reine kognitive Anspannung lernen, sondern Menschen lernen am besten durch Nachahmung. Mit anderen Worten: Es bedarf der Vorbilder und der Menschen, an denen man sich orientieren kann. Das ist die grandiose pädagogische Ausgangssituation für das Ada-Lovelace-Projekt. Es geht davon aus, dass man sich mit den Frauen beschäftigt, die jetzt schon den Mut besessen haben, sich durchzubeißen und die bereit sind, mit ihrer persönlichen Erfahrung Patin zu spielen und als Vorbild zu wirken. Das sind einerseits die Professorinnen und andererseits die Studentinnen, die sich entschlossen haben, diesen Weg zu gehen. Die Idee des Projektes ist also zunächst einmal, diese Personengruppe zu vernetzen, wie wir das in der Frauenpolitik immer so schön sagen. Das heißt, sich selber zu stabilisieren und sich selbst auch als Botschafterin an Schulen zu betätigen. Gezielt in die Schulen, aber auch in Auftaktveranstaltungen von Universitäten gehen, wo man nicht theoretisch, d.h. nur über die Zukunftschancen dieser Berufe redet, sondern darüber, wie und warum diese Frauen es gemacht haben und dass das ein erfolgreicher Weg sein kann. Unterschwellig also die Botschaft ausgeben: Junge Mädchen, es kommt für Euch in Betracht, macht es mir nach, Ihr werdet aufgefangen. Die direkte Betreuung besteht darin, dass man sich in eine Minderheitenposition begibt, Mut macht, Kraft gibt, sich da durchzubeißen, weil es andere vor einem auch schon geschafft haben. Das ist die wesentliche Philosophie des Ada-Lovelace-Projekts.

Dieser Gedanke ist mittlerweile gesellschaftliche Realität im Lande Rheinland-Pfalz. Wir haben 1997 dieses Projekt begonnen und mittlerweile haben sich alle naturwissenschaftlichen Fachbereiche unserer Universitäten und Fachhochschulen durch Projektgruppen daran beteiligt, bringen sich ein in das Projekt. Es ist also nicht nur eine Kopfgeburt des Ministeriums, sondern es ist mittlerweile eine Basisbewegung, die sich in allen unseren Einrichtungen etabliert hat. Ich bin sicher: die Lösung derartiger gesellschaftspolitischer Probleme, deren historischer Hintergrund uns ja gerade vor Augen gerufen wurde, ist nie kurzfristig machbar. Es bedarf eines langen Atems, der Konstanz, wenn man von einer Idee überzeugt ist. Ich weiß, dass diese Idee langfristig tragen wird. Ich sage das als Rheinland-Pfälzer, auch als Angebot für Sie, die Sie von außerhalb kommen, darüber nachzudenken, ob es sich lohnt, in Ihren Kreisen ähnliche Projekte zu konzipieren. Wir werden einen Workshop haben, wo Frau Professor Sander das Projekt im Einzelnen vorstellt, und ich hoffe hier auch auf das Nachahmungslernen des einen oder anderen von Ihnen. Lassen Sie uns darüber diskutieren. Entscheidend ist, dass wir dieses schwierige gesellschaftliche Problem tatsächlich lösen. Herzlichen Dank.

Diskussion

Prof. Dr. Sander

Sehr geehrte Herren Präsidenten, sehr verehrter Herr Staatssekretär, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich darf mich als wissenschaftliche Leiterin des Ada-Lovelace-Projekts ganz herzlich für die Grußworte bedanken, die uns sicher sehr ermutigen. Ich möchte Ihnen allen herzlich danken, dass Sie den zum Teil weiten Weg auf sich genommen haben und mit Ihrer Teilnahme hier auch Ihr Interesse an den Zielen unseres Projektes bekunden. Wir möchten Ihnen jetzt die Möglichkeit zu Rückfragen an die drei Herren geben, die die Grußworte gesprochen haben. Hier wird der oder die eine oder andere auch ein erstes Statement abgeben. Darf ich einmal fragen, ob einige von Ihnen Fragen stellen möchten?

Sprecherin

Zum letzten Beitrag des Herrn Staatssekretärs: Es wurde ein Problem an der Universität Kaiserslautern zitiert. Ein positiver Versuch, der sich dagegen stellt, ist Bielefeld. Hier gewinnt man deutlich mehr Frauen für Studiengänge der Elektrotechnik, anders also, als an anderen Fachhochschulen in Deutschland. Insgesamt schöpfen Frauen als Informatikerinnen oder Elektrotechnikerinnen schon den Rahmen aus. Die Frauen die zu uns kommen haben nicht grundsätzlich den Wunsch gehabt, Elektrotechnik zu machen. Das ist vollkommen neues Potential, das wir da auf tun.

Staatssekretär Dr. Hofmann-Göttig

Das ist interessant, ich bedanke mich für das Beispiel. Das entspricht genau meiner Aufforderung, auch solche Beispiele zu nennen. Nein, ich habe ausdrücklich gesagt, für mich ist die Debatte nicht abgeschlossen und ich habe darauf hingewiesen, dass der Teil, den wir in Rheinland-Pfalz überblicken konnten, noch nicht sehr ermutigend war. Ich halte es für interessant, dass es auch gegenteilige Beispiele gibt. Damit ist für mich die Debatte allerdings noch nicht abgeschlossen. Für mich stünde auch die Frage an, zu beurteilen, wie der weitere Berufsweg ist und wie erfolgreich man auf dem Wege ist. Denn zumindest muss das Argument mit gewichtet werden, dass ein wichtiges

Ziel natürlich auch darin besteht, dass Mädchen und Jungen frühzeitig beginnen, sich aneinander abzuarbeiten. Wenn diese Auseinandersetzung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben wird, muss man natürlich auch sehen, ob es funktioniert. Das ist eine notwendige Diskussion, die man darüber zu führen hat, ob durch eine Verschiebung der Konkurrenz auf später möglicherweise auch die Konkurrenzfähigkeit im Beruf leidet. Im Übrigen vertrete ich ausdrücklich die Auffassung, dass alle Problemlösungsstrategien, die nur auf die Universität abzielen, zu kurz greifen. Wir müssen unbedingt den gesamten schulischen Bereich, vielleicht sogar den Kindergartenbereich mit einbeziehen, solange das unterschwellig geäußerte Vorurteil „Frauen haben es mit der Technik nicht, das ist eher Männersache!“ eine Rolle spielt. Die Hochschulen können nicht allein dem gegensteuern, was im schulischen Alltag oder vor der Schule geschehen ist. So frühzeitig wie möglich muss mit der selbstverständlichen Gewissheit, dass es in dieser Frage keine genetischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, erzogen werden. Junge Frauen müssen frühzeitig motiviert werden, auch tatsächlich Physik oder Mathematik als Leistungsfach zu wählen. Notwendig ist eine Debatte über die Veränderung der Didaktik dieser Fächer, wenn die Vermutung zutreffen sollte, dass die Didaktik dieser Fächer noch sehr kognitiv und theoretisch ausgerichtet ist und Frauen eher ein anwendungsbezogenes Lernen bevorzugen. Dazu kann ich nur sagen, wenn dieses zu dem Ergebnis führte, stärker für die naturwissenschaftlichen Fächer anwendungsbezogen zu lehren, wäre das auch für die Männer ein Anreiz.

Sprecherin

Herr Hofmann-Göttig, wenn man international vergleicht, stößt man auf folgenden Sachverhalt: wir haben in Spanien nicht weniger Bürgerinnen als in der Bundesrepublik Deutschland, aber 5,9% Professorinnen in Deutschland, in Spanien 13,2% Professorinnen, vielleicht auch, weil wir dort einen anderen Einsatz der Lehre haben. Schon im Kindergarten. Wir werden entsprechende Vorschläge vielleicht in einer der Arbeitsgruppen unterbreiten können.

Sprecherin

Zum einen möchte ich mich bedanken für diesen wunderbaren Beitrag und zum anderen eine Frage stellen: Können Sie vielleicht ganz kurz skizzieren, welche Position die HRK zu der Frage „Qualitätskriterium Frauenförderung“ hat und welche Empfehlungen sie zur Richtung, zur Entwicklung in allen oder

vielen Bundesländern und zur Einführung von Globalhaushalten und Mittelvergabe geben kann. Welche Empfehlungen dezidierter Art gibt die HRK an die Hochschulen?

Prof. Dr. Landfried

Die HRK ist die Vereinigung von 257 deutschen Hochschulen unterschiedlicher Art. Der Präsident ist so etwas wie ein Vorbeter, aber kein Chief - wie es die Ausländer nennen. Chiefs haben in den Auseinandersetzungen auch so etwas wie eine Kommandogewalt - das vorausgeschickt. Es gibt keine detaillierte Empfehlung der HRK zu diesem Thema. Wir arbeiten an so etwas. Ich bin aber nicht sicher, ob ich da unter meinen hochverehrten Kollegen und ein paar Kolleginnen eine Mehrheit finde. Ich selber habe diesen Vorschlag gemacht und da der Vorschlag, welche Kriterien bei der Mittelverteilung angewandt werden - zumindest bei Verteilung der Mittel innerhalb eines Bundeslandes - Sache der Landesregierung ist im Dialog mit den Hochschulen, kann ich nur sagen, Rheinland-Pfalz könnte das ja machen oder macht das schon. Man könnte andere dazu anregen, wenn wir diese Formel mitnehmen. Ich bin nächste Woche in Sachsen, Niedersachsen und auch in Bayern, also nehme ich das jetzt mit.

Dann wollte ich noch eine Bemerkung machen. Wir wissen aus baden-württembergischer Untersuchung um die möglichen sedativen Wirkungen von Chemie- und Physikunterricht in der Mittelstufe, die dazu geführt haben, dass dann dieses Fach bei den Wahlen für Leistungskurse nicht gewählt wurde. Jetzt fragen Sie natürlich, wie kommt der Kerl dazu, das zu sagen, sie sind es ja selber schuld. Ja, die Schulen sind selber schuld. Es gibt Formen der Didaktik, die offensichtlich diese Wirkung haben. Gleichwohl sollte man an diesem Punkt wirklich ansetzen. Ich hatte in meiner Schulzeit die Erfahrung mit einem altgedienten Lehrer, der Physikunterricht so abenteuerlich gestaltete, was er auch in der Chemie gemacht hat. Er hat die Versuche und deren Ergebnisse nie genau vorgeplant. Es gab schreckliche Experimente und Überraschungen der gelegentlich auch nicht ganz ungefährlichen Art. Aber diese unmittelbare Erfahrung mit einer nicht beherrschbaren Natur, das ist ja das eigentliche didaktische Lernziel, das hat uns doch sehr beeindruckt, und ich habe bei der Reparatur meines Volkswagenkäfers später sehr viel dazugelernt.

Ich möchte die letzte Gelegenheit wahrnehmen, an die Politik zu appellieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Ich glaube, gerade

Naturwissenschaften werden nicht ausschließlich studiert, um nachher einen Beruf auszuüben. Man macht das nicht, weil es einfach nett ist, sondern auch wichtig. Und da ist es sehr wichtig, die Ausbildung für den Beruf zu haben, ohne später allzu viele Probleme auszubügeln. Ich glaube, dass so etwas Einfluss auf die Anzahl der Studentinnen hätte - und letzten Endes wollten wir Frauen im Beruf und nicht nur Frauen in den Studienrichtungen.

Prof. Dr. Schmidt

Ich komme aus Heilbronn - Baden-Württemberg. Ich möchte anregen, dass man an der Didaktik arbeitet. Ich glaube, man muss mindestens genau so darüber nachdenken, an den Inhalten zu arbeiten. In meinem Fach Informatik z.B. ist man in letzter Zeit darauf gekommen, wie wichtig die Kommunikation ist. Das ist etwas, was vielen Informatikerinnen vor allem fehlt. Sie sollen ein Gefühl dafür bekommen und gesellschaftlich eingebunden werden.

Prof. Dr. Saterdag

Wir haben hier in Koblenz eine interessante Erfahrung gemacht: Wir haben im Studiengang Informatik vor einem Jahr eine Variante der Informatik eingeführt, die sich Computervisualistik nennt. Dieser Studiengang beinhaltet neben der Informatik andere Inhalte wie z.B. Psychologie und Kunst. Während, wie bereits erwähnt, im regulären Studiengang Informatik 95% der Studierenden männlich sind, treffen wir im Studiengang Computervisualistik eine annähernde Gleichverteilung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden an. Somit erschließt sich für die Informatik ein neues Potential unter den Frauen, und zwar nicht unter dem Gesichtspunkt einer weiblichen Informatik, sondern einer Informatik, die andere Elemente mit einbezieht.

Staatssekretär Dr. Hofmann-Göttig

Zu der ersten Frage „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bin ich ja gefordert. Ich halte das für eine sehr wichtige Frage im Kontext unserer Tagung, denn das Berufswahlverhalten, das mit dem Studienwahlverhalten in Verbindung steht, hat natürlich auch viel mit dieser Frage zu tun. Natürlich wenden sich viele Frauen vor allem der Grundschulpädagogik oder anderen Lehrberufen zu, weil sie wissen, dass in diesen Berufsrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch relativ leicht zu gewährleisten ist. Ich drücke mich

vorsichtig aus, weil ich weiß, dass die Probleme im Prinzip jeder hat, selbst wenn man dieser Personengruppe angehört, aber sie sind dort noch relativ leicht lösbar, während man in traditionellen Arbeitsverhältnissen, insbesondere in solchen Berufen der Technik und der Naturwissenschaften, befürchten kann, dass es schwieriger wird.

Dazu ist aus meiner Sicht zweierlei zu bemerken. Zum einen: Wir brauchen natürlich eine Debatte über unsere Arbeitsverhältnisse. Wir brauchen flexiblere Arbeitsformen mit flexibleren Arbeitszeiten. Das gilt für Männer wie für Frauen. Ich sage ausdrücklich, dass für mich das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ kein frauenspezifisches Thema ist, nur empirisch ist es so. Gesellschaftlich ist das ein Thema für beide Gruppen. Es sind flexiblere Arbeitsverhältnisse nötig und andererseits brauchen wir stärkere Möglichkeiten der Entlastung durch Kinderbetreuung. Insoweit ist das Bundesrecht, das den Rechtsanspruch auf Kindergartenbetreuung ab dem dritten Lebensjahr garantiert, von großer Bedeutung. In der Einlösung sind die Bundesländer noch nicht so weit, wie sie sein sollten, außer Rheinland-Pfalz. Wir sind das einzige westliche Bundesland, das für jedes Kind ab dem dritten Lebensjahr einen Kindergartenplatz anbietet, und zwar vormittags und nachmittags. Aber das Thema Vereinbarkeit endet ja nicht mit dem Kindergartenalter, sondern setzt sich dann im schulischen Bereich fort. Viele sagen, dann wird es wegen der Unzuverlässigkeit in der Planung noch viel schlimmer. Nichts ist schlimmer, wenn der Vater oder die Mutter morgens nicht wissen, ob ihr Kind plötzlich unbetreut um 11.00 Uhr wieder vor der Tür steht, und die Eltern ahnen nichts davon. Aus diesem Grunde sind die praktischen Erfahrungen, die wir hier mittlerweile in Rheinland-Pfalz mit der vollen Halbtags-Grundschule gemacht haben, von großer Bedeutung. Das heißt, es gibt die Garantie, dass Kinder auch auf der Ebene der Grundschule bis zum Abschluss der vierten Klasse zu den Uhrzeiten 08.00 bis 13.00 Uhr betreut werden. Die Eltern können sich darauf verlassen, dass das Kind nicht plötzlich vor der Tür steht. Wir alle wissen, damit enden so ziemlich die staatlichen Möglichkeiten, aber die praktischen Probleme sind damit nicht behoben. Was passiert, wenn das Kind krank ist und die Oma ist nicht in der Nähe. Die Schwierigkeiten werden weiterhin fortbestehen und diese werden immer tendenziell jede Berufswahl unter Druck bringen, bei der man fürchtet, die Arbeitsbedingungen stehen der Kinderbetreuung entgegen. Das wird schwierig zu lösen sein, es sei denn, dass es uns gelingt, noch flexiblere Betreuungsinitiativen zu unterstützen - Familienzentren etwa, wo das Kind auch ad hoc hingebbracht werden kann. Das ist ein schwieriges Thema, aber nach meiner festen Überzeugung ein Thema von eminenter zukünftiger Bedeutung. Der Trend hin zur Erwerbstä-

tigkeit von Müttern und Vätern geht ungebrochen weiter, erfasst die Flächenländer und auch die katholischen Länder zunehmend, wenn auch mit einer gewissen Zeitverzögerung. Es ist davon auszugehen, dass noch in diesem Jahrzehnt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer eine Selbstverständlichkeit wird, auch in Verbindung mit einem Kinderwunsch. Die Shell-Jugendstudie hat gezeigt, dass auch bei den Jugendlichen dieser Trend ebenso ungebrochen ist. Er wird zwangsläufig eine zunehmende Debatte über die Möglichkeiten von staatlicher und privater Seite zur Folge haben, wie dieser Prozess zu flankieren ist.

Zur Förderung von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen

Workshop I Initiativen aus Wirtschaft und Politik

Moderation: Dr. Gerhard Schreier

Ich darf über den Workshop I berichten, der dem Thema „Initiativen aus Wirtschaft und Politik“ gewidmet war. Anders als im Tagungsprogramm aufgeführt, ist leider ganz kurzfristig ein Referent ausgefallen. Wir hatten drei Referate:

- **„Die Initiative D 21 – Aufbruch in das Informationszeitalter“**
Hans Köhler, Alcatel SEL AG, Leiter Personalpolitik, Organisation und Personalmarketing ZPE/PP
- **„Indikatorsteuerung: Frauenförderung in der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung“**
Professor Dr. Diana Schmidt, Dekanin Fachbereich Medizinische Informatik, FH Heilbronn
- **„Frauenförderung mit Hilfe leistungs- und belastungsorientierter Parameter im Rahmen der Mittelvergabe in Rheinland-Pfalz“**
Hartmut Bernd, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz

Herr Köhler hat zunächst über die Initiative D 21 „Aufbruch ins Informationszeitalter“ berichtet, insbesondere über den Stellenwert, den Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung junger Frauen für informationstechnische Berufe in diesem Programm haben. Er hat kurz die Initiative und Zielsetzungen vorgestellt und darauf hingewiesen, dass es sich um eine Public-Private-Partnership handelt. Das bedeutet, dass Öffentliche und Private in dieser Initiative versuchen, in eine Richtung zu arbeiten und gemeinsam zu einem Ergebnis zu kommen. In der Regel werden auch finanzielle Aufwendungen,

die solche Initiativen mit sich bringen, gemeinsam getragen. Ziel der D 21-Initiative ist es zunächst gewesen, die Akzeptanz und die Verbreitung informationstechnischer Lösungen zu verbessern. Ein ganz wichtiges Teilziel dabei ist die Gewinnung und Förderung junger Frauen für diesen Bereich.

Herr Köhler hat darauf hingewiesen, dass im Ingenieurbereich heute nicht mehr die reine Technik im Vordergrund steht, sondern dass es für Unternehmen sehr viel stärker darauf ankommt, dass auch Lösungen oder Angebote kommuniziert werden, dass man im Team arbeitet und vor allem den Nutzenaspekt von Informationstechnik stärker in den Vordergrund rückt. Das ist gerade für die Unternehmen von Bedeutung, die solche Lösungen vermarkten. In diesem Zusammenhang hat er darauf hingewiesen, dass diese Kompetenzen erfahrungsgemäß vor allem bei Frauen stark ausgeprägt sind. Deshalb ist auch die Wirtschaft nachhaltig daran interessiert, verstärkt Frauen für diese technischen, ursprünglich sehr technisch ausgelegten, männlich dominierten Bereiche zu gewinnen. Ich verzichte jetzt auf die Darstellung der internen Struktur der D 21-Initiative, da man dies ja auch nachlesen kann.

Herr Köhler hat ferner einige Instrumente vorgestellt, die zum Einsatz kommen, insbesondere sogenannte Ambassadeure oder Ambassadeurinnen, die auch in Schulen hineinwirken und die sich unter anderem zur Aufgabe machen, Schülerinnen und junge Frauen für technisch orientierte Berufe zu gewinnen. Insofern gibt es hier eine Brücke zum Ada-Lovelace-Projekt, das auch mit Mentorinnen arbeitet, die ähnlich vorgehen und ähnliche Aufgaben haben. Vielleicht ist noch erwähnenswert, dass Alcatel SEL neue Ausbildungsplätze geschaffen hat, und insbesondere auch im Bereich der Berufsakademie einen eigenen Kurs mit 15 Ausbildungsplätzen nur für Frauen reserviert hat. Die Resonanz auf diese Ausschreibung war groß und steht im Gegensatz zu Vorurteilen, dass sich keine Frauen auf Stellenausschreibungen im technischen Bereich bewerben. Es gab eine hohe Bewerbungsquote, was sehr vielversprechend ist.

Fazit: Es ist wichtig, dass der Arbeitsmarkt sich stärker in die gleiche Richtung bewegt wie die Förderbemühungen im öffentlichen Bereich und im Bildungssystem, so dass Synergien entstehen und eine Prozesskette in Gang kommt, die die Chancen erhöht, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Mädchen in Bildung und Beruf besser zu erreichen als in der Vergangenheit. Der zweite Vortrag wurde uns von Frau Professor Schmidt vorgetragen. Sie ging von der Voraussetzung aus, dass, nachdem das Hochschulrahmengesetz im August 1998 novelliert wurde, die Länder jetzt anfangen würden, die Vor-

gabe der Frauenförderung nach § 5 HRG auch in Landesrecht zu überführen, und - vor diesem Hintergrund - dass bereits in Ländern Mittelverteilungsmodelle eingeführt worden seien, wie z.B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Bayern und Niedersachsen. Wir waren nicht ganz sicher, ob die Aufzählung komplett ist, vielleicht gibt es Mittelverteilungsmodelle auch noch in anderen Ländern. Auch sogenannte Frauenförderkomponenten sind in die Mittelverteilungsmodelle innerhalb der Hochschulen eingegangen. Frau Schmidt hat einige Formelmodelle vorgeschlagen, wie dies umgesetzt und so das Ziel auch wirklich erreicht werden kann. Dabei ist deutlich geworden, dass es durchaus darauf ankommt, dass die statistischen Erfassungs- und Messmethoden auch wirklich das messen, was sie messen sollen, d.h., dass sie einwandfrei arbeiten und das Ziel angemessen abbilden. Frau Schmidt hat uns drei Modelle vorgestellt, die ich jetzt nicht vertieft erörtern möchte. Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass keines dieser Modelle ganz ohne Probleme ist.

Fazit von Frau Schmidt war, dass man möglicherweise auch Mischmodelle unterschiedlicher Bezugsgrößen, die jeweils als Messbasis genommen werden, heranziehen muss - je nachdem, ob man den Erfolg der Förderung auf der Ebene der Professorinnen und Professoren oder bei der Gewinnung von Studierenden darstellen will.

Herr Bernd aus dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz hat sehr anschaulich erläutert, wie im Mittelverteilungsmodell des Landes Rheinland-Pfalz die unlängst eingeführte „Frauenkomponente“ funktioniert. Das Land geht in etwa so vor, dass es den Bestand im *Jahr t* und die Veränderung im *Jahr t+1* nimmt und dann den jeweiligen Zugewinn im Bereich junger Frauen - Studierende, Professorinnen oder auch Mitarbeiterinnen - misst und diesen Zugewinn mit dem Faktor 10 gewichtet. Dann wird dieser in ein Punktesystem überführt und entsprechend prämiert aus einem Fonds mit flexiblen Mitteln, die jährlich je nach Ergebnis unterschiedlich zugewiesen werden. Wichtig war noch, dass dieses Mittelbemesungsmodell im Lande auch in den Hochschulen weitgehend akzeptiert ist, weil es transparent und nachvollziehbar ist.

Mein persönliches Fazit aus dem Workshop: Ich habe gelernt, einige Probleme neu zu sehen. Das war für mich sehr hilfreich. Die wesentliche Änderung, die sich für mich nach den Vorträgen abzeichnet, ist, dass wir inzwischen eine neue Qualitätsstufe erreicht haben. Im Hinblick auf die Förderung junger Frauen insofern, als wir auf der einen Seite die Veränderung im Hochschul-

recht haben und es jetzt tatsächlich auch konkrete Schritte der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung junger Frauen gibt. Aber insbesondere auch, dass der Arbeitsmarkt inzwischen anfängt, zu reagieren und in die gleiche Richtung wirkt. Und diese Prozesskette, die wir hier von der Qualifikation bis zur Beschäftigung haben, ist der wirklich entscheidende Schritt, um im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf und Bildung erfolgreich sein zu können.

Workshop II

Initiativen aus Hochschulen

Moderation: Professor Dr. Elisabeth Sander

Ich möchte Ihnen kurz vom zweiten Workshop berichten. Wir hatten vier Vorträge. Die einzige Abweichung gegenüber dem Tagungsprogramm war, dass nicht Frau Professor Schweitzer aus Wilhelmshaven referiert hat, da sie erkrankt ist, sondern Frau Dr. Urban von der gleichen Hochschule. Hier die Themen im Überblick:

- **„Ziele und Verlauf des Frauenstudiums am Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Wilhelmshaven“**
Frau Dr. Helga Urban, Fachhochschule Wilhelmshaven
- **„Ingenieurfachbereiche auf dem Weg ins nächste Jahrtausend“**
Professor Dr. Bernd-Josef Schumacher, Dekan Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik, FH Bielefeld
- **„Computervisualistik – auch eine Initiative für Frauen“**
Professor Dr. Lutz Priese, Fachbereich Informatik, Universität Koblenz-Landau
- **„Das Ada-Lovelace-Projekt – ein Instrument des Hochschulmarketings zur Anwerbung weiblicher Studierender“**
Professor Dr. Elisabeth Sander / Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich, Universität Koblenz-Landau

Frau Dr. Urban von der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven hat im ersten Referat über einen Frauenstudiengang berichtet, der dort installiert wurde. Dieser Studiengang wird parallel einmal koedukativ und einmal monoedukativ durchgeführt, d.h. der gleiche Studiengang wird einmal nur für Frauen und einmal für gemischte Gruppen angeboten. Er läuft jetzt im dritten Jahr. Als der Studiengang eingeführt wurde, haben sich im koedukativen wie üblich drei Frauen eingeschrieben und 30 im monoedukativen. Der Frauenanteil ist deutlich höher geworden. Im zweiten Jahr waren weitere drei im koedukativen, aber 26 Frauen im monoedukativen Studiengang. Erst im letzten Jahr hat sich das etwas verschoben, 10 gingen zum koedukativen und 16 zum monoedukativen Studiengang. Was wir an dem Studiengang in posi-

tivem wie negativem Sinne diskutiert haben, wollte ich Ihnen im Anschluss an die Referate kurz darstellen.

Das zweite Referat hielt Herr Professor Schuhmacher von der FH Bielefeld, Fachbereich Elektrotechnik. Dort gibt es auch einen Studiengang für Frauen. Allerdings ist dieser deutlich anders strukturiert als der in Wilhelmshaven. Neben der Motivation, mehr Frauen für die Elektrotechnik zu gewinnen, geht es auch um eine Veränderung der Hochschullehre im Sinne einer Vorbereitung auf fachübergreifendes Handeln, was auch den Anforderungen der heutigen Berufssituation entspricht. Der Studiengang Elektrotechnik in Wilhelmshaven ist in weiten Teilen für Männer und Frauen gleich, nur eine Studienrichtung ist für Frauen reserviert. Diese ist allerdings sehr attraktiv, was zu einem messbaren Ergebnis führt: 40% Frauen studieren jetzt Elektrotechnik, vorher waren es drei oder vier Frauen.

Im Anschluss daran hat Herr Professor Prieze – Informatiker an unserer Universität – den Studiengang Computervisualistik vorgestellt, den er initiiert hat und der vom Fachbereich Informatik eingeführt wurde. Hier stand nicht die Gewinnung von Frauen im Vordergrund, sondern es war ein Anliegen des Fachbereichs, überhaupt mehr Studierende zu bekommen. In dem Studiengang geht es um Bildverarbeitung und Multimedia. Die Methode ist die Interdisziplinarität, d.h., laut Studienordnung sind 60% des Studienanteils vergleichbar mit dem Informatikstudium, und 40% sind aus den Geistes- und Sozialwissenschaften zu studieren. Die Studierenden besuchen z.B. auch Vorlesungen und Seminare in „Kunst“, „Pädagogik“ und „Psychologie“.

Der Frauenanteil in diesem Studiengang ist sehr hoch. Ohne dass die Informatiker dies explizit als ein spezielles Anliegen gesehen haben, hat es sich erwiesen, dass ein so praxisorientierter oder anwendungsbezogener Studiengang, der gleichzeitig interdisziplinär ist, sehr viele Frauen anzieht; 37% der Studienanfänger sind jetzt Frauen. Allerdings haben sich die Studierenden den Studiengang durch die Art der Werbung etwas anderes vorgestellt, wodurch es eine hohe Abbruchquote gab. Der Frauenanteil ist trotzdem bis zum Schluss sehr hoch geblieben. Herr Prieze hat berichtet, dass drei der weiblichen Studierenden das Studium als erste, schneller als in der Regelstudienzeit, abschließen werden.

Dann habe ich selbst das Ada-Lovelace-Projekt vorgestellt. Dieses Projekt hat als explizites Ziel, Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen, wobei natürlich auch im Hintergrund – wie im Studiengang in

Wilhelmshaven – gesellschaftspolitische Anliegen stehen. Also eine stärkere Gleichverteilung von Pflichten und Rechten von Männern und Frauen. Die zentrale Methode, die in diesem Projekt eingesetzt wird, ist das sogenannte Modeling bzw. Mentoring, d.h. Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Fächer werden an den Universitäten und Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz in Mentorinnengruppen organisiert. Wir haben inzwischen ein Netz von Mentorinnen an allen Hochschulen dieses Landes aufgebaut. Diese gehen an Schulen und stellen sich dort mit ihrer Biographie Schülerinnen vor, wirken also als Modell. Es gibt auch die Möglichkeit, dass Schülerinnen, die ihre Adressen hinterlassen, im Sinne eines Mentoring etwas länger betreut werden. Die Studentinnen (Mentorinnen) werden von Fachfrauen – meist Diplompädagoginnen und Psychologinnen – supervidiert. Es finden regelmäßige Treffen statt, Schulbesuche werden vor- und nachbereitet, und es werden auch Schulungen im kommunikationstechnischen und präsentationstechnischen Bereich angeboten.

Das Projekt ist seit Beginn dieses Jahres auf die Berufsbildung ausgeweitet worden. Das heißt, wir versuchen, Mädchen vor allem für IT-Berufe zu gewinnen. Die Methode ist in etwa vergleichbar, nur dass wir neben dem „Modell“ stärker das Mentoring einsetzen. Junge Frauen – 15/16-jährige Mädchen –, die eine Ausbildung in einer Firma im IT-Bereich anfangen, werden dann von einer Frau betreut, die bereits dort in der Ausbildung ist und als Ansprechpartnerin fungiert. Wir haben das Projekt auf Luxemburg und Österreich ausgedehnt. Das Projekt läuft seit 1997 und wird von zwei Ministerien, dem Kultus- und dem Wissenschaftsministerium finanziert. Das neue Projekt (Berufsbildung) wird vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit finanziert sowie vom Arbeitsamt Koblenz. Mit Hilfe von EU-Mitteln konnte das Ada-Lovelace-Projekt auch auf Österreich und Luxemburg ausgeweitet werden.

Wir können als Ergebnis nicht nachweisen, dass so und so viele Frauen mehr an die Hochschulen gekommen sind. Das ist schon deshalb nicht möglich, weil wir ja junge Frauen ansprechen, die noch in die Schule gehen. Aber als Kriterium werten wir natürlich auch aus, wie viele Kontakte hergestellt wurden. Wir haben in Rheinland-Pfalz etwa 100 Schulen mit über 100 Lehrern erreicht. Wir haben mehr als 2.000 Schülerinnen angesprochen und stehen jetzt – im Kernprojekt – in Kontakt mit etwa 30 Institutionen und Firmen, die uns ebenfalls finanziell unterstützen.

Zum Studiengang in Wilhelmshaven ist noch zu sagen: Dadurch, dass er doppelt läuft, ist er relativ kostenintensiv. Eindeutig positiv ist die Beobachtung, dass sich Lehr- und Lernverhalten in einer günstigen Form verändern. Die Lehrenden sind zufrieden, unterrichten jetzt auch gerne in dem monoedukativen Studiengang, was auch zu einem unterschiedlichen Lehrverhalten führt, da die Frauen ein anderes Lernverhalten zeigen und die ganze Universität bunter geworden ist. In Bielefeld ist es ähnlich. Positiv ist hier, dass dieser Studiengang nichts kostet. Der Frauenanteil in beiden Studiengängen ist deutlich höher als vorher – auch das ist positiv. In Bielefeld kann man natürlich auch feststellen, dass sich die Atmosphäre, d.h. Lehr- und Lernverhalten verändert haben. Ein Problem bei diesem Studiengang wäre es, wenn ein Mann sagen würde, er müsste den Studiengang aufgeben, weil ein Teilbereich nur für Frauen angeboten wird.

Zum Studiengang „Computervisualistik“ an der Universität Koblenz wurde Folgendes bemerkt: Es wirkt sich offenbar günstig auf den Frauenanteil eines Studienganges aus, wenn sich diese direkt angesprochen fühlen. Dies ist dann der Fall, wenn bei der Ankündigung eines Studienganges die Interdisziplinarität und die Anwendungsbezogenheit herausgestellt wird.

In Bezug auf das Ada-Lovelace-Projekt wurde positiv angemerkt, dass durch die Vorgehensweise eine hohe Sensibilisierung unterschiedlicher Institutionen und Gruppen der Gesellschaft für die Ziele des Projekts erreicht wird. Außerdem wurde von den DiskussionsteilnehmerInnen als sehr positiv herausgestellt, dass durch den geringen Altersabstand zwischen Modell und Schülerin die Identifikationsmöglichkeit letzterer deutlich erhöht wird.

Kritisch wurde angemerkt, dass das Projekt eigentlich langfristige Ziele hat, die Finanzierung aber jeweils nur kurzfristig erfolgt, nämlich von einem Jahr zum nächsten. Wichtig wäre es auch, ganz junge Mädchen, also schon im Kindergartenalter, in die Arbeit einzubeziehen, um Einstellungen verändern zu können. Schließlich wurde kritisiert, dass alle beschriebenen Maßnahmen nicht greifen können, wenn sich nicht die arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen verändern. Auch wenn sich Frauen stärker für technisch-naturwissenschaftliche Berufe entscheiden, diese aber dann nicht ausüben können, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund der Rahmenbedingungen nicht möglich ist, sind die Ziele der Projekte nicht erreicht und die Startgelder umsonst ausgegeben worden.

Workshop III

Rahmenbedingungen

Moderation: Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich

Meine Damen und Herren, ich bin sehr froh, dass ich Ihnen jetzt die Ergebnisse des Workshop III gemeinsam mit den Referenten und TeilnehmerInnen dieses Workshops präsentieren darf. Zunächst einige kurze Vorbemerkungen. Wir waren der einzige Workshop, bei dem die eingeladenen Referentinnen und Referenten wie geplant anwesend waren. Und wir hatten sehr begeistern- de und mitreißende Referate und auch entsprechende Diskussionen, und bis kurz vor Beginn wurde an der Präsentation unserer Ergebnisse gearbeitet. Ich habe mit großer Freude gehört, dass wir sehr viele Stichworte, die wir Ihnen hier präsentieren, auch übereinstimmend mit den anderen Workshops disku- tiert haben, wie auch nicht anders zu erwarten war. Das zeigt nur, dass wir eine große gemeinsame Menge von Problemen und Situationen haben, an denen gearbeitet werden muss. Ich darf Ihnen jetzt eingangs den Aufriss unse- rer Workshops präsentieren.

Wir hatten eine Qualitätsdiskussion. Zunächst hat uns Herr Minks von der HIS GmbH eine Situationsanalyse geliefert, über die Sie gleich die zentralen Inhalte berichtet bekommen. Als nächstes hat uns Frau Kuark ein gutes Bei- spiel aus Stanford in den USA geliefert, wo sie studiert hat und jederzeit gerne wieder studieren würde. Wir haben als drittes dann von Frau Ehmke und Herrn Neef Visionen zu neuen Wegen gehört. Das haben die beiden Referenten zusammengefasst: Zu neuen Ufern – Wünsche zu Zielen machen! Es ist ganz wichtig, Wünsche zu Zielen zu machen, damit sie keine Wünsche bleiben.

Hier die Beiträge im Überblick:

- **„Studienmotivation und Studienbarrieren“**
Karl-Heinz Minks, HIS GmbH Hannover
- **„Wir verändern die Tradition des Ingenieurwesens“**
Dr. sc. techn. Julia Kuark, JKK Consulting Lenzburg

- **„Frauenförderung und Evaluation. Erfahrungen aus Niedersachsen“**
Dr. Adelheid Ehmke, Präsidentin der FH Trier
- **„Innovative Studienmodelle in der Ingenieurausbildung“**
Dr. Wolfgang Neef, TU Berlin

Herr Neef wird zunächst den Beitrag von Herrn Minks für uns zusammenfassen.

Der erste Teil der Situationsbeschreibung des schönen Alltags des Ingenieurstudiums in der Bundesrepublik: Das Ganze beginnt mit dem Studienzugang. Die Ergebnisse, die hier vorgetragen werden, basieren auf einer Studienberechtigten-Befragung. Wir haben ein erheblich höheres Potential von technisch begabten Frauen unter den Studienberechtigten als gemeinhin angenommen wird. Dieses Potential findet sich allerdings nicht in den Studierendenzahlen wieder. Und dieses technisch begabte Potential unterscheidet sich von dem technisch begabten Potential der Männer dadurch, dass zu den technischen Begabungen bei Frauen in größerem Maße weitere Fähigkeiten und Stärken dazukommen. Man kann also sagen: „Technik plus“ bei Frauen.

Ein wesentlicher Grund, warum sich die technischen Begabungen von Frauen nicht in den Studierendenzahlen niederschlagen, liegt darin, dass Frauen das Ingenieurstudium für sich einfach nicht in Betracht ziehen, d.h., es blieb außerhalb jeder Erwägung. Trotz der Befähigungen war es außerhalb des Gesichtsfeldes. Und ein zweiter wesentlicher Grund war, dass sehr viele dieser technisch begabten Frauen meinten, sie eigneten sich nicht für ein Ingenieurstudium. Ich denke, dieser frappierende Widerspruch zwischen einerseits vorhandenen technischen Begabungen und andererseits dem Glauben, nicht für ein Ingenieurstudium geeignet zu sein, deutet darauf hin, dass Frauen die Ursachen und Fehler eher bei sich als anderswo suchen. Wir sind zu der Auffassung gekommen, dass wir die Beweisführung umkehren müssen, dass wir fragen müssen: Warum können die Technikwissenschaften dieses Potential an technisch begabten Frauen nicht gewinnen? Ein Grund dafür ist – und das zieht sich als einer der Hauptgründe durch alle Befragungen – die fehlende oder mangelnde Identifizierung, die Frauen mit dem Fach entwickeln können. Das zeigt sich nicht nur beim Studienzugang, sondern auch in den Antworten zum Studienabbruch und in der retrospektiven Frage: „Würden Sie das gleiche Fach wieder studieren?“ Wobei allerdings nicht nur erhebliche Anteile

der Frauen, sondern auch große Anteile der Männer sagen: „Nein, ich würde dieses Fach nicht wieder studieren“. Bei Männern liegt dieser Anteil etwa bei einem Drittel – das sind erfolgreiche Diplomingenieure – und bei Frauen bei etwa der Hälfte. Diese Befunde deuten darauf hin, dass es nicht darum gehen kann, das Studium ganz speziell auf die Interessen von Frauen zurecht zu schneiden. Die Frage der Frauenförderung ist viel grundsätzlicher zu stellen. Sie hat nämlich auch damit zu tun, welches Leitbild die Ingenieurwissenschaften entwickeln und warum dieses Leitbild bei Frauen trotz ihrer Begabungen eben nicht zieht.

Karen Golle

Ich möchte das Ergebnis und die Diskussion vorstellen, die wir nach dem Vortrag von Frau Kuark hatten. Frau Kuark hat in Stanford studiert und dieses Studium als positives Beispiel dargestellt. Es geht in diesem Studium nicht nur darum, fachbezogen zu lernen, sondern auch darum, über den Tellerrand hinauszugucken, praktische Anwendungen zu machen. Sie sagte auch, dass interdisziplinär studiert wird, also ganze Bereiche mit abgedeckt werden, so dass die Ingenieurin am Ende ihrer Ausbildung nicht nur ein Fach kennt, sondern es auch in einen Bezug zur Gesellschaft stellen kann, vielleicht auch ein Bewusstsein dafür hat, welche Macht sie nach dem Studium hat - die Macht der Gestaltung.

Kreativität und Innovation sind im Studium gefordert. Es wird in Gruppen gearbeitet, das heißt, es wird Flexibilität gefördert und ermöglicht, und es wird nicht nur gerechnet, sondern auch die Anwendung geübt. Kreativität und Ganzheitlichkeit werden gefördert, auch das ist wieder von Nutzen für den Beruf. In dieser Universität studieren sehr viele Frauen und es gibt sehr viele Dozentinnen. Das heißt auch, die Frauen haben die Möglichkeit, sich zu identifizieren und zu sehen, es ist möglich. Die Inhalte werden projektorientiert, interdisziplinär und prozessorientiert vermittelt. Und es kam immer wieder die Begeisterung durch: Die Begeisterung für das Fach, für das Studium, die Begeisterung, dort zu sein. Frau Kuark sagte, sie würde sich jederzeit wieder so entscheiden – etwas Schöneres kann doch ein Absolvent über seine Universität nicht sagen.

Natürlich haben wir das so nicht stehen gelassen, nach dem Motto: In den USA geht das wohl, aber bei uns nicht. Sondern wir haben anschließend versucht zu suchen. Und wir sind auch fündig geworden. Wo gibt es auch bei uns positive Ansätze? In Birkenfeld zum Beispiel, wo sie ein ganzheitliches Ver-

ständnis haben. Wir haben in den anderen Vorträgen gehört, dass ein bundesweites Projekt gemacht wird, wie auch in Bochum. Ich bin dort Mitarbeiterin im Projekt Berufsfähigkeit im Ingenieurstudium. Wir arbeiten in zwei Instituten des Maschinenbaus zusammen und versuchen dort, Lehrveranstaltungen genau in diesem Sinne zu verändern. Nicht parallel zu den fachlichen Inhalten, sondern integriert sollen Fachmethoden und Sozialkompetenzen vermittelt werden - bausteinartig während des Studiums, so dass hinterher ein Ingenieur oder eine Ingenieurin dabei herauskommt, der oder die einfach beruflich handlungskompetent ist. Wir reden mit den Dozenten, machen Vorschläge, wie man Lehrveranstaltungen ändern kann, führen Weiterbildungen durch und begleiten sie dann weiterhin, so weit sie das wollen. Wir machen kleine Bausteine – jedes Fach, jede Veranstaltung wird so verändert, wie es dort möglich ist. Vorlesungen, Übungen oder messtechnisches Praktikum sind völlig anders geartet, auch in der Zielsetzung. Und je nachdem, was möglich ist und was der Dozent auch zulässt, wird eine Veränderung erreicht. Eine Methode, mit der wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben, ist die Leittext-Methode. Das ist eine Methode, wo die Studierenden durch den Leittext und Leit-Fragen geführt werden. Aber sie werden nicht geführt im Sinne von Abfragen, sondern in der Hinsicht, dass sie sich selbstständig um die Fachinhalte kümmern. Es gibt auch eine Präsentation und eine Reflexionsphase. Es wird also genau das schon gedankenbausteinartig gelegt, was von einem Ingenieur immer gefordert wird: Denk nach, sei kreativ, arbeite mit anderen zusammen!

Dr. Ehmke

Wir kommen zum letzten Teil, der das erste und das letzte Referat dieser Arbeitsgruppe „Innovative Studienmodelle in der Ingenieurausbildung“ und „Frauenförderung und Evaluation. Erfahrungen aus Niedersachsen“ umfasst. Es war sinnvoll, sie in dieser Reihenfolge zu präsentieren. Es geht darum, Wünsche zum Ziel zu machen. Was bedeutet das für uns in Qualitätsentwicklung und Evaluation? Erst einmal ist es ein Fehler, wenn wir meinen, es gibt eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung in der Beteiligung von Frauen am Ingenieurstudium. Die Ingenieurentwicklung in der Geschichte, die wir meistens am Beginn des technischen Zeitalters, also im 19. Jahrhundert ansetzen, ist verbunden mit einem damals geprägten Leitbild: Steigerung der Produktivkraft der Arbeit und dadurch ständige Verbesserung der sozialen und gesellschaftlichen Lage der Menschen. Wir können, wenn wir etwas genauer und kritischer hingucken, ganz genau belegen, dass dies nicht so ist. Es ist kein kontinuierlicher Prozess.

Das 20. Jahrhundert zeigt mit seinen Kriegen und Perioden der Arbeitslosigkeit, mit der Umweltzerstörung in seiner zweiten Hälfte, dass es immer die Gefahr von Rückschlägen gibt. Das bedeutet für uns, wir müssen aktiv an der Sinnfrage arbeiten, wenn wir uns um Weiterbildung bemühen. Wir müssen vor allem erreichen, dass wir ein anderes Leitbild für die Ingenieure, aber auch insgesamt in der Gesellschaft bekommen. Das bedeutet konkret, dass sich auch das Berufsbild verändert. Wenn der Ingenieur des 19. Jahrhunderts noch der Weltbürger war, der neue Produkte und Produktionsverfahren entwickelte und gleichzeitig als Unternehmer in die Gesellschaft hineintrug, war der Ingenieur des 20. Jahrhunderts der auf ein Gebiet begrenzte Fachmann, das „Kamel, auf dem die Kaufleute und die Politiker reiten“, von jedem gesellschaftlichen System gleichermaßen einsetzbar. Beide waren fast ausschließlich Männer. Wir können diese Leitbilder nicht zur Grundlage von Qualitätsdiskussionen nehmen, sondern wir müssen ein Leitbild des 21. Jahrhunderts entwickeln, das sich an Nachhaltigkeit im umfassenden Sinne orientieren muss, nämlich sozial, ökonomisch und ökologisch. Das bedeutet wiederum, dass die Hochschulen die Aufgabe haben, dieses zu bewerten und nicht nur zu fragen, was die Wirtschaft von uns will, sondern sich hier gestaltend zu verhalten und mit dieser Gestaltung auch Ingenieure und Ingenieurinnen zu erziehen, die diese gestaltende Aufgabe im neuen positiven Sinne wahrnehmen können. Frauenförderung ist somit eigentlich nur ein Teilaspekt.

Wir haben noch einmal zusammengefasst: Was für Frauen gut ist, ist auch für Männer gut, aber das gilt nicht unbedingt umgekehrt. Wir bilden aus und verändern dabei das Ingenieurbild. Die Hochschulen müssen dabei lernende Organisationen sein und sich kreativ weiterentwickeln.

Das bedeutet für Evaluation, dass wir uns ganz klar machen müssen, dass die Indikatordiskussion und die Indikatorenbildung zwar notwendig sind und wir sie auch haben müssen, um gewisse Rahmenbedingungen zu haben. Aber man muss sich noch einmal vergegenwärtigen, was man mit einer Evaluation erreichen möchte. Evaluation ist ein Abgleich zwischen Ist- und Sollvorstellung, über den man Qualität erreichen will. Und wenn man hier mit einem falschen Qualitätsbegriff hineingeht - mit dem veralteten Ingenieurbild etwa -, dann kann man dabei nichts Positives herausbekommen. Dies ist ganz wichtig für die Diskussion der Evaluation und für die Erreichung der Ziele von Frauenförderung im Sinne einer umfassenden Förderung der Gesellschaft und im Sinne eines veränderten Leitbilds von Technik und Naturwissenschaften.

Abschlussdiskussion

Prof. Dr. Sander

Wir kommen jetzt zur Abschlussdiskussion. Darf ich um Wortmeldungen bitten.

Sprecherin

Ich habe eine Frage an den Workshop I, an Herrn Dr. Schreier: Sie sprachen davon, die Initiative D 21 habe eine Ausbildung innerhalb der Berufsakademie nur für Frauen.

Schreier

Nein, nicht die Initiative D 21, sondern Alcatel SEL, das Unternehmen, das an der Initiative D 21 maßgeblich beteiligt ist, hat dies für das Unternehmen gemacht. Das ist aber nicht im Rahmen der Initiative D 21 gewesen.

Sprecherin

Das heißt, Alcatel SEL ist das Unternehmen, das mit an der Berufsakademie ausbildet, und zwar nur Frauen. Da hätte ich die Frage: Ist an der Ausbildung inhaltlich etwas geändert worden, das heißt konzeptionell, oder ist es eine Ausbildung, wie sie bisher von der Berufsakademie durchgeführt wurde, also koedukativ? Das ist das eine und das andere, welche Berufsakademie ist das jetzt? Meine Frage noch einmal: War es für die D 21 nicht das Ziel, einen Arbeitsplan für die Frauen zu sammeln oder in diesem Arbeitskreis das Ziel, zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Frauen zu schaffen, und zwar betriebliche Ausbildungsplätze?

Köhler

Alcatel SEL hat sich bisher stark engagiert und im Februar/März diesen Jahres im süddeutschen Raum eine Anzeige geschaltet, die sich ausschließlich an Frauen gewendet hat und in der aufgefordert wurde, sich für den Ausbildungsgang Diplominformatik BA für Berufsakademie zu bewerben. Wir haben dafür zusätzlich zu den normalen Ausbildungsgängen in der normalen Ausbildungsquote fünfzehn Ausbildungsplätze geschaffen. Die Ausbildung ist vom Grundsatz her koedukativ. Aber diese fünfzehn Ausbildungsplätze sind ausschließlich mit Frauen besetzt und wir planen – und das machen wir zusammen mit dem Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren –, dass wir ein Projekt aufsetzen, das in diesem Herbst beginnen soll. Die Ausbildung dieser zusätzlichen fünfzehn jungen Frauenausbildungsplätze beginnt jetzt auch im September. Dieses Projekt beinhaltet, dass wir bei der Industrie darum werben, Ausbildungsplätze für junge Frauen zur Verfügung zu stellen, und dieses Projekt wird begleitet von der Anwerbung über die Ausbildung bis hin zu der weiteren Verwendung. In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob man hier koedukativ oder monoedukativ vorgehen kann. Das ist im Moment in der Planung. Das Einzige, was wir bis heute getan haben, ist, dass wir diese Frauen in einer besonderen Anzeige angeworben haben, die Frauen offensichtlich auch besser anspricht. Nicht die Technik steht im Vordergrund, sondern die soft skills werden angesprochen. Die jungen Frauen beginnen aber erst am 1. September. Sie haben alle ihren Anstellungsvertrag und dann werden wir dies weiter beobachten, zusammen mit dem Familien- und Frauenministerium. Die juristischen Bedenken kamen natürlich hier auch, wenn eine Anzeige sagt: Wir stellen nur Frauen ein. Darüber haben wir uns weggesetzt. Aber nachdem wir vorher nur junge Männer eingestellt haben, haben wir gesagt: Wir probieren es einfach aus. Und bevor wir da bis zum Bundesarbeitsgericht oder bis zum BGH gegangen wären, hätte sich das Thema wahrscheinlich von selbst erledigt.

Sprecherin

Ich habe noch eine Frage an Frau Dr. Ehmke zu Ihrer Zusammenfassung und zur Forderung nach einem anderen Qualitätsbegriff. Sie haben das in Ihrem Vortrag zum Schluss eher als Abgrenzung zum Unternehmen formuliert - was die Leitbildformulierung für einen Ingenieurberuf angeht – und ich frage, ob Sie das so gemeint haben und wie man gemeinsam so einen Qualitätsbegriff – ich glaube, es muss ein gemeinsamer Weg sein – einhalten kann. Ich bekomme von vielen Unternehmen Rückmeldungen, dass sie mit dem Ausbildungs-

gang und Ideen, was Ingenieure, vor allem junge Männer mitbringen, eigentlich überhaupt nicht zufrieden sind. Das gab es ja auch ganz am Anfang in einer der kurzen Vorstellungen, dass die Unternehmen natürlich merken, dass Vieles – ein solches Bild und das, was an Publikationen und an Prüfkontakt, an allem, was in der Projektarbeit beinhaltet ist – noch nicht vermittelt und gelehrt und auch nicht geschult wird. Das war keineswegs als Abgrenzung gemeint. Ich meine nur, dass es nicht so sein kann, dass es nicht ausreichend ist. Wir können also nicht nur fragen, was dort von uns verlangt wird und uns dann reaktiv verhalten. Sondern dieses muss tatsächlich ein Diskussionsprozess sein, und zwar ein gesellschaftlicher Diskussionsprozess. Und da sind die Hochschulen genauso ein Teilsystem wie die Wirtschaft und andere Gruppen auch. Man muss sehen, dass es hier um mehr geht. Hier ist tatsächlich eine gesellschaftliche Veränderung notwendig. Und natürlich wollen wir dieses gemeinsam mit den verschiedenen Teilsystemen machen. Aber die Hochschule darf sich nicht so sehr passiv verhalten. Es stört mich an der momentanen Diskussion, dass man sagt: Was wird denn von uns erwartet? Das ist nicht unsere Aufgabe.

Dr. Ehmke

Ich finde es außerordentlich wichtig, dass man vorsichtig mit den Qualitätsbegriffen umgeht, weil es zwar in der Tat so ist, dass im Augenblick Unternehmen und die Reformer einen sehr ähnlichen Qualitätsbegriff haben, dass aber in der Hochschule der alte Qualitätsbegriff immer noch der entscheidende ist. Also nach dem Motto, wenn jetzt mehr Frauen geworben werden, muss man aufpassen, dass die Qualität nicht sinkt. Die Sprüche, die da geklopft werden, gehen immer in diese Richtung. Unsere hartnäckige Ausbildung, unsere harte Fachausbildung muss erhalten bleiben und die kapieren nicht, dass die Härte der Fehler ist. Das Problem dieser Angelegenheit ist, dass möglicherweise in der ganzen Evaluation und Qualitätsdiskussion diese alten Muster darüber gelegt werden. Das fängt dann an mit dem Abzählen, wie viel Mathematik noch drin ist etc., aber der harte Kern, wie auch der Begriff schon sagt, der muss erhalten bleiben. Und genau an der Stelle muss man hineingehen und ziemlich offensiv sein. Also nicht defensiv nach dem Muster: „Das machen wir ja auch“, sondern man muss deutlich machen, dass genau die Härte das Problem darstellt. Insbesondere das Problem des Ingenieurs oder der Ingenieurin in der Zeit des 21. Jahrhunderts.

Prof. Dr. Sander

Damit können wir die Diskussion schließen. Ich hoffe, Sie haben Anregendes mitbekommen und sich hier wohl gefühlt. Ich wünsche Ihnen, dass Sie das, was wir hier diskutiert haben, jetzt in die Praxis hinaustragen. Wir sollten uns in ähnlicher Runde wieder treffen. Ich denke, dass dann über weitere Aktivitäten berichtet werden kann.

Teilnehmerverzeichnis

- Adamitzki** Gisela, Dipl.-Ing., FB Elektrotechnik und Informatik, Fachhochschule Bochum
- Althoff** Stefanie, GMD Forschungszentrum
- Arends-Bläse** Dorita, Deutsche Telekom AG
- Bernd** Hartmut, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung, Rheinland-Pfalz
- Bittner** Eva, Dipl.-Päd., Arbeitskreis „Qualität der Lehre“, Fachhochschule Gelsenkirchen
- Bonn** Irene, Institut für Analytische und Anorganische Chemie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Bordan** Thorsten, Beauftragter für „Qualität der Lehre“, Akademische- und Auslandsangelegenheiten, Fachhochschule Bochum
- Bottmann** Renate, Dipl.-Päd., Kaiserslautern
- Boxler** Carmen, Dr., Frauenbeauftragte, Universität Fridericiana zu Karlsruhe (Technische Hochschule)
- Brockers** Martina, BMBF
- Brüseke** Ute, Heinz Nixdorf Institut, Universität Paderborn
- Brussow** Nicole, Jugendgemeinschaftswerk Hamm
- Buß** Sonja, Geschäftsstelle Evaluation der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen, Fachhochschule Gelsenkirchen
- Claus** Volker, Professor Dr., Fakultät für Informatik, Universität Stuttgart
- Dahms** Maria, Arbeitsamt Koblenz
- Dang-Goy**, Fachhochschule Kaiserslautern
- Doetsch** Brigitte, Frauenbeauftragte und Frauenbüro, Technische Universität Carola-Wilhelmina zu Braunschweig
- Driesen** Dagmar, Institut für Verbundstudien, Märkische Fachhochschule Iserlohn
- Ehmke** Adelheid, Dr., Präsidentin der Fachhochschule Trier
- Ernst** Stefanie, Dr., Zentralverwaltung Dez. 1, Fachhochschule Münster
- Fellenberg** Franziska, Dipl.-Psych., FB II Germanistik, Universität Trier
- Fink** Annette, Professor, Prorektorin, Fachhochschule Dortmund
- Fislake** Martin, Institut für Wirtschaftswissenschaft, Universität Koblenz-Landau
- Golle** Karen, M.A., BIS Berufsfähigkeit im Ingenieurstudium, Ruhr-Universität Bochum

Gollub Wolfgang, Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.

Hattemer-Apostel Rita, PRA GmbH, Mannheim

Heistermann Susanne, Dipl.-Ing., FB Elektrotechnik und Informationstechnik, Fachhochschule Fulda

Hellermann Klaus, Weiterbildungszentrum, Ruhr-Universität Bochum

Henss-Sperl Edith, Dipl.-Pol., Ministerium f. Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Hofmann-Göttig, Joachim, Dr., Staatssekretär, Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Kaiser Elisabeth, Dipl.-Volkswirtin, Frauenbeauftragte, Universität Trier

Kettelhack Christine, Dr. rer. nat., Technische Fachhochschule Georg Agricola, Bochum

Klein Christiane, Dipl.-Sozialarbeiterin., Café Zora, Haus Metternich Jugendbegegnungsstätte

Klumpp Dieter , Dr., Geschäftsführer der Alcatel SEL Stiftung, Alcatel SEL AG

Koch Angelika, Uni-Kompass, Fachhochschule Gelsenkirchen

Köhler Hans, Direktor Alcatel SEL AG

Kriewaldt-Paschei Marion, Dipl.-Päd., Allgemeine Studienberatung, Fachhochschule Dortmund

Krischer Barbara, Sozialforschungsstelle Dortmund

Kuark Julia, Dr. sc. techn., Organisationsberatung - IT Projektbegleitung - Gleichstellung - Coaching JKK Consulting

Kühn Ingrid, Professor Dr., Fachhochschule Karlsruhe (Hochschule für Technik)

Landfried Klaus, Professor Dr., Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Lapp Corinna, Hauptabteilung I - Akademische Angelegenheiten, Universität Fridericiana zu Karlsruhe (Technische Hochschule)

Lembeck Elisabeth, Dr., Frauenbüro, Technische Universität Carola-Wilhelmina zu Braunschweig

Link W., Dr., Dezernat II, Evaluation, Fachhochschule Dortmund

Mandl-Striegnitz Patricia, Fakultät Informatik, Universität Stuttgart

Meiers Rolf, Verwaltungsobererrat Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz/Saarland

Minks Karl-Heinz, HIS GmbH, Hannover

Moses Ursula, Dipl.-Ing., Frauenbeauftragte, Fachhochschule Frankfurt am Main

Müller Ute, Deutsche Telekom AG

Neef Wolfgang, Dr., Zentraleinrichtung Kooperation, Technische Universität Berlin

Neidhöfer Rita, Dipl.-Geol., Ada-Lovelace-Koordinierungsstelle, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Neuhäuser-Metternich Sylvia, Dr., Ada-Lovelace-Projekt, Universität Koblenz-Landau

Oesterdiekhoff Brigitte, Dr., Universität Paderborn

Papenheim-Ernst Margot, Professor Dr.-Ing., Tamm

Petry Marion, Frauenbeauftragte, Fachhochschule Kaiserslautern

Pieper Kathrin, VDI

Priese Lutz, Professor Dr., Universität Koblenz-Landau (Abt. Koblenz)

Rahmen Vera, Deutsche Telekom AG

Reisch Marianne, Geschäftsstelle für Öffentlichkeitsarbeit, Fachhochschule Karlsruhe (Hochschule für Technik)

Reiß-Jung Vera, Leiterin Ministerbüro, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz

Rheindorf Angela, Fachhochschule Niederrhein

Rigbers Anke, Dr., Universität Mannheim

Rudaz Ariane, Schweizerische Hochschulkonferenz

Sander Elisabeth, Professor Dr., FB Erziehungswissenschaften, Universität Koblenz-Landau

Sandt Bettina, Dr., Dezernat Studienangelegenheiten/Lehrevaluation Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Saterdag Hermann, Professor Dr., Präsident der Universität Koblenz-Landau

Schäfer Hanne, Beauftragte Mentorinnen-Netzwerk, Technische Universität Darmstadt

Schmidt Diana, Professor Dr., Fachhochschule Heilbronn (Hochschule für Technik und Wirtschaft)

Schreier Gerhard, Dr., Projekt Q der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Schuhmacher Bernd-Josef, Professor Dr., Fachhochschule Bielefeld

Schumacher Bernd-Josef, Professor Dr., Fachhochschule Bielefeld

Schweitzer Jutta, Professor Dr., Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Siegle Manfred G., Professor Dipl.-Wirtsch.ing., Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Steger Linda, Studienberatung/Mentorinnen-Netzwerk, Fachhochschule Frankfurt am Main

Stockfisch Sonja, Deutsche Telekom AG

Thomas Ise, MdL, Fraktionsvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen

Thöne Magdalena, Universität Dortmund

Tischler Karin, Fachschaft Maschinenbau/Chemieingenieurwesen,
Universität Fridericiana zu Karlsruhe (Technische Hochschule)
Urban Helga, Dr., Leiterin der Zentralen Studienabrechnung, Fachhoch-
schule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven
Voth Helga, Dr., Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen
Weinreich Ilona, Professor Dr., Fachhochschule Koblenz
Wihl Cornelia, Ministerium für Jugend, Familie und Gesundheit NRW
Zehle Volker, Dezernat Studienangelegenheiten, Otto-von-Guericke-
Universität Magdeburg
Zich Birgit, Hochschule Bremen