



HoF Wittenberg -
Institut für Hochschulforschung
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg e.V.

4 '03

ARBEITS BERICHTE

Roland Bloch
Jens Hüttmann

**Evaluation des Kompetenzzentrums
"Frauen für
Naturwissenschaft und
Technik" der Hochschulen
Mecklenburg-Vorpommerns**

Bloch, Roland/Hüttmann, Jens: Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns. (Arbeitsberichte 4'03). Hrsg. von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2003. 48 S. ISSN 1436-3550.

Das Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns wird im Rahmen des Hochschul-Wissenschaftsprogramms (HWP) als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen gefördert. Die konzeptuelle Grundlage für die Arbeit des Kompetenzzentrums bietet der Gender-Mainstreaming-Ansatz, der mittlerweile auch im Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern verankert wurde. HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung e.V. wurde mit der Evaluation der ersten Projektphase 2001 bis 2003 beauftragt. Mit Dokumentenanalysen, Experteninterviews und dem Vergleich mit anderen Projekten wurde die bisherige Arbeit des Kompetenzzentrums systematisiert und eingeschätzt. Dabei erwies sich das alleinige Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils als zu eng gefasst, um die in weiteren Bereichen erfolgreich geleistete Arbeit des Kompetenzzentrums, etwa die hochschulinterne Sensibilisierung für geschlechtstypische Problemlagen, anerkennen zu können. Abschließend wurden künftige Entwicklungsmöglichkeiten anhand der Szenario-Technik entwickelt, die u.a. mögliche Aufgabenprofilierungen aufzeigen.

The Centre of Excellence „Women for Natural Sciences and Technology” at the universities of Mecklenburg-Vorpommern is funded by the Higher Education Science Program (HWP) with the goal of increasing the ratio of women in natural sciences and technology study programs. Its conceptual basis is drawn from the Gender Mainstreaming approach that has now been implemented into the Higher Education Law of Mecklenburg-Vorpommern. The evaluation of the first project phase from 2001 to 2003 was assigned to HoF Wittenberg – Institute of Higher Education Research. The performance of the Centre of Excellence was systematized and estimated with document analyses, expert interviews, and the comparison with other projects. One result was that the sole aim to increase the ratio of women was too narrowly defined in order to account for successful work in other areas, for instance the sensitization of higher education personnel for gender typical problems. Finally, possible future developments were presented with the application of the scenario method, among others a possible task profile for the Centre of Excellence.

Die diesem Bericht zu Grunde liegende Untersuchung wurde durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Inhalt

1.	Problemstellung und Untersuchungsdesign.....	7
1.1	Problemstellung	7
1.2	Untersuchungsdesign	7
2.	Gesellschaftliche Problemlagen und strukturelle Bedingungen von Gleichstellungspolitik	9
2.1	Gesellschaftliche Problemlagen und Gender Mainstreaming.....	9
2.2	Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich.....	10
2.2.1	Problem diagnose.....	11
2.2.2	Maßnahmen	11
2.2.3	Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern.....	13
3.	Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“	15
3.1	Ziele	15
3.2	Projektverlauf.....	16
3.3	Selbstdarstellung.....	18
3.4	Projekte	18
4.	Standortprofile des Kompetenzzentrums	23
4.1	Das Kompetenzzentrum an der FH Neubrandenburg.....	23
4.2	Das Kompetenzzentrum an der FH Stralsund.....	25
4.3	Das Kompetenzzentrum an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald.....	26
4.4	Das Kompetenzzentrum an der Universität Rostock.....	28
4.5	Das Kompetenzzentrum an der HS Wismar	31
5.	Problemorientierte Betrachtung.....	32
5.1	Projektinterne Kooperation und ‚Karrierepolitik‘	32
5.2	Stand der Akzeptanz innerhalb der Hochschulen	33
5.2.1	Sensibilisierung.....	34
5.2.2	Zusammenarbeit.....	35
5.2.3	Zukunft.....	35
5.3	Exemplarischer Vergleich mit anderen gleichstellungspolitischen Projekten im Hochschulbereich	36
6.	Drei Szenarien zur Zukunft des Kompetenzzentrums	38
6.1	Kontinuitätsszenario	38
6.2	Konzentrationsszenario.....	39
6.3	Expansionsszenario.....	40
7.	Ausblick.....	41
Literatur	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	HWP-Projekte in Mecklenburg-Vorpommern.....	14
Tabelle 2:	Girls‘ Day 2002 und 2003	19
Tabelle 3:	Mädchen-Technik-Woche	20
Tabelle 4:	Computerwoche für Mädchen	21
Tabelle 5:	Schnupperstudium/Schnupperwoche/Sommerhochschule	21
Tabelle 6:	Tagungen/Ringvorlesungen/Workshops.....	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauenanteile in Bauingenieur- und Vermessungswesen an der FH Neubrandenburg.....	24
Abbildung 2:	Frauenanteile in Mathematik und Naturwissenschaften an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	26
Abbildung 3:	Frauenanteile in Ingenieurwissenschaften und Mathematik an der Universität Rostock.....	30
Abbildung 4:	Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und technischen Studien- gängen der Hochschule Wismar	32

Anhang	Leitfaden für die Experteninterviews im Rahmen der Evaluation des Kompetenzzentrums	45
--------	--	----

1. Problemstellung und Untersuchungsdesign

1.1 Problemstellung

Wie kann es gelingen, zukünftig mehr Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe zu gewinnen? Mit dieser Frage befasst sich das Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns seit April 2001. Es hat sich zum Ziel gesetzt, nachhaltige Strukturen zu schaffen, um diesbezügliche Interessen und Motivationen bei Mädchen und Frauen zu fördern: „Somit kann langfristig die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in diesen Fächern vorangetrieben werden.“ (Kompetenzzentrum 2002, S. 4).

Aus der Perspektive des Ministeriums¹ begründet sich die Unterstützung für das Kompetenzzentrum einerseits durch die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in der Landespolitik. Andererseits wird dort auch die Möglichkeit gesehen, dass das Kompetenzzentrum dem allgemeinen Problem der Abwanderung von Studierenden und vor allen Dingen von HochschulabsolventInnen aus dem Bundesland entgegen wirken kann. Aus diesem Grund seien nicht nur Studentinnen, sondern auch Schülerinnen – im Sinne des Versuchs, ihr zukünftiges Studierverhalten positiv zu beeinflussen – eine Zielgruppe des Kompetenzzentrums. In seiner Arbeit solle das Kompetenzzentrum vor allem praktisch orientiert sein, etwa im Gegensatz zum „Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung“ (IZFG) an der Universität Greifswald (vgl. Kahlert 1999).

Ebenso wie der Bund sei das Landesministerium an einer nachhaltigen Entwicklung in den neuen Bundesländern interessiert. In diesem Sinne solle das Kompetenzzentrum als ‚Impulsgeber‘ fungieren, das mit dem Ziel installiert wurde, nach Auslauf der bisherigen Finanzierung im Jahr 2006 selbsttragende Prozesse an den Hochschulen zu etablieren. Aus Sicht des Kompetenzzentrums und des derzeitigen Mittelgebers wäre deshalb eine generelle finanzielle Unterstützungszusage der Hochschulen für die Zukunft des Kompetenzzentrums der Idealfall. Aus den genannten Gründen sei die Herstellung innerer Akzeptanz innerhalb der Hochschulen ein wichtiges Ziel im Rahmen einer dauerhaften Etablierung des Kompetenzzentrums.

1.2 Untersuchungsdesign

Mit Vertrag vom 20. März 2003 wurde HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung e.V. vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern damit beauftragt, kurzfristig eine Expertise zur bislang geleisteten Arbeit des Kompetenzzentrums abzugeben. Vereinbart wurden dabei in der dem Vertrag beiliegenden Leistungsbeschreibung folgende Arbeitsschritte:

¹ Gespräch mit Ute Glißmann, Leiterin des Referats 303 (Gleichstellungsangelegenheiten an den Hochschulen und in der Wissenschaft, Hochschulpersonal, Tarif-, Beamten-, Besoldungs-, Versorgungsfragen des Hochschulpersonals) im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern am 31.03.2003

- Zusammenstellung eines Programmüberblicks (Ziele und Implementationsstrategien, Materialien-/Dokumentensammlung, vergleichende Analyse),
- Entwicklung eines Interviewleitfadens,
- Vor-Ort-Untersuchungen in Mecklenburg-Vorpommern,
- Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse,
- Erstellen des Evaluationsberichts.

Nach einem Auftaktgespräch im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wurde die Bestandsaufnahme der bisher geleisteten Arbeit des Kompetenzzentrums u.a. durch einen einwöchigen Besuch der fünf Standorte Stralsund, Neubrandenburg, Rostock, Wismar und Greifswald vorgenommen. Dabei wurde angestrebt, mit möglichst vielen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern unterschiedlicher Ebenen der Hochschulen ebenso wie mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern außerhalb der Hochschulen ins Gespräch zu kommen. Die folgenden Darstellungen beruhen vor allem auf den dort geführten insgesamt dreißig leitfadengestützten Experteninterviews.² Der Leitfaden (vgl. Anhang 1) umfasst folgende Themenkomplexe: den biographisch-allgemeinen Hintergrund der Befragten, die persönlichen Ziele, den institutionellen Hintergrund, Fragen nach Darstellung der bisherigen gleichstellungspolitisch relevanten Aktivitäten und deren Perspektiven.

Zudem wurden Veranstaltungen des Kompetenzzentrums besucht, etwa die Tagung „Vernetzung initiieren und leben“, der Workshop „Unternehmerinnen treffen Studentinnen“, sowie der „Girls‘ Day“. Hinzu kommen durch telefonische Befragungen, Internetrecherchen und Dokumentenanalysen gewonnene Daten. Zu diesem Zweck wurden etwa die internen Arbeitsprotokolle und -berichte und der Zwischenbericht des Kompetenzzentrums (2002) ausgewertet.

Da es sich bei einer Evaluation im Unterschied etwa zu einer Akkreditierung nicht um eine Ja-Nein-Entscheidung handelt, die über eine Weiterführung gefällt werden muss (vgl. Bortz/Döring 2002, S. 101-136), bietet es sich vor diesem Hintergrund an, im Schlussteil Szenarien zur Zukunft des Kompetenzzentrums zu entwickeln (vgl. Kreckel/Lewin 2002). Mit der Szenario-Technik können mögliche Entwicklungen des Umfeldes aufgezeigt und Basisinformationen für die Konzipierung strategischer Lösungen geboten werden (Littmann 1998, S. 17). Die Szenarien dieses Berichts sind explorativ, d.h. sie werden auf Basis der Ist-Situation erstellt. Zudem sind sie Prozessszenarien, die mögliche zukünftige Wege des Kompetenzzentrums beschreiben (vgl. ebenda, S. 21).

Die wesentliche Bezugsgröße zur Entwicklung der Szenarien ist der Umfang künftiger finanzieller Förderung des Kompetenzzentrums. Vor diesem Hintergrund sind die Frage nach der Akzeptanz innerhalb der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern sowie die künftige kurz- und mittelfristige Zielsetzung und deren Umsetzung von besonderer Relevanz.

Die Untersuchung ist folgendermaßen gegliedert: Nach der kurzen Vorstellung der Methodik der Untersuchung werden im zweiten Kapitel die strukturellen Bedingungen von Gleichstellungspolitik dargestellt. In diesem gesellschaftlichen Kontext ist das Kompetenzzentrum tätig. Im dritten Kapitel werden das Kompetenzzentrum, dessen Zielsetzungen und der bisherige Projektverlauf skizziert. Im vierten Kapitel folgt eine ausführliche Darstellung der Standortprofile. Im fünften Kapitel werden zwei für das Kompetenzzentrum zentrale Themenbereiche – die Frage nach

² vgl. zur Methodik der Interviews Meuser/Nagl 1991; Müller-Mundt 2002

der projektinternen Kooperation und der ‚Karrierpolitik‘ (5.1) sowie der Stand der Akzeptanz innerhalb der Hochschulen (5.2) – problematisiert. Zudem werden hier Erkenntnisse aus dem Vergleich mit anderen gleichstellungspolitischen Projekten im Hochschulbereich hinzugezogen (5.3). Im sechsten Kapitel werden dann abschließend drei Szenarien zur Zukunft des Kompetenzzentrums entwickelt: das Kontinuitätsszenario (6.1), das Konzentrationsszenario (6.2) und das Expansionsszenario (6.3). Die Untersuchung schließt ab mit einem Ausblick.

2. Gesellschaftliche Problemlagen und strukturelle Bedingungen von Gleichstellungspolitik

2.1 Gesellschaftliche Problemlagen und Gender Mainstreaming

Unterschiedliche gesellschaftliche Ausgangssituationen von Frauen und Männern sind nicht naturgegeben, sondern historisch veränderbar:

„Die Zeiten sind vorbei, in denen man glauben konnte, die unterschiedliche Stellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft sei ein Gesetz der Natur. ... Und dennoch, die tatsächlichen beruflichen Erfolgchancen von Männern und Frauen in Deutschland sind auch heute noch ungleich verteilt – trotz gleicher Rechte und eines gleichwertigen Bildungsniveaus, und auch trotz erheblicher gleichstellungspolitischer Anstrengungen.“ (Kreckel 2003, S. 1).

Seit den 80er Jahren war in Deutschland Frauenpolitik und Frauenförderung immer ein Ansatz, der ausschließlich an Frauen adressiert war, um „gesellschaftliche Defizite“ auszugleichen. Dies äußerte sich etwa über die Festsetzung bestimmter Quoten, gesetzlicher Normierung und durch die Schaffung ‚autonomer Frauenräume‘. Während der 90er Jahre war nun von Gleichstellungspolitik die Rede, womit der Fokus nicht mehr nur ausschließlich auf Frauen, sondern auf das Geschlechterverhältnis insgesamt – im Sinne eines sozialen Strukturzusammenhangs, den es zu verändern gelte – gerichtet war. Dies schloss die rechtliche Verankerung jener Gleichstellung (also die Konkretisierung des Handlungsauftrages von § 2, Absatz 2 des Grundgesetzes) ebenso ein wie das Vordringen der Gleichstellung im Innern von gesellschaftlichen Organisationen (vgl. die kritischen Überblicksartikel von Wetterer 2002, S. 129ff und Wetterer 2003). Seit Ende der 90er Jahre begann dann der Aufstieg von Gender Mainstreaming. Durch alle Ansätze aber sollte der Zugang zu Positionen in Wissenschaft und Forschung, vor allem zu denen im oberen Hierarchiebereich, für Frauen geöffnet werden.

Heutzutage jedenfalls nehmen Diskussionen zur Chancengleichheit der Geschlechter – als politische Strategie des Gender Mainstreaming – als Ausgangspunkt nicht mehr die Gruppe der ‚defizitären‘ Frauen in das Blickfeld, sondern beabsichtigen, das Geschlechterverhältnis selbst auf allen politischen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen zu thematisieren: „Gender in den Mainstream zu bringen ist damit auch vor allem eine Managementaufgabe.“ (Simon 2003, S. 41).

Gender Mainstreaming zielt dabei auf die historische Veränderbarkeit der Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft. Eine häufig verwendete Definition lautet dabei: „Gender

Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Stepanek/Krull 2001, S. 24).

Allgemein sind dem Ziel des Kompetenzzentrums, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen, zweierlei Überlegungen an die Seite zu stellen: Erstens handelt es sich dabei eher um ein langfristiges Ziel. Zweitens ist zu bedenken, dass dieser niedrige Frauenanteil Resultat allgemeiner gesellschaftlicher Problemlagen ist, denn

„der entscheidende Umstand, der in die Hochschulen und in die akademischen Karrieren von außen hineinspielt, ist die *asymmetrische Organisation des Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft*. Sie reicht tief in das Privatleben der Menschen hinein und drückt sich in der Arbeitswelt und der Familien- und Sozialpolitik ebenso aus wie in den alltäglichen Umgangsformen, kulturellen Selbstverständlichkeiten und Wertvorstellungen.“ (Kreckel 2003, S. 4; Hervorhebung im Original).

Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei weder einfach nur eine Frage der Zeit, noch lässt sie sich allein auf innerakademische Wirkungszusammenhänge zurückführen – auch wenn diese und die Rolle der Hochschulen allgemein eine nicht zu vernachlässigende Größe darstellen (vgl. zur Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktion in der Hochschule ausführlich Müntst 2002).

Das Kompetenzzentrum stellt somit eine hochschulspezifische Antwort auf gesellschaftliche Probleme dar, von der nicht deren Lösung insgesamt erwartet werden kann. Die Komplexität der Problemlagen, auf die gleichstellungspolitische Maßnahmen zielen sollen, wird auch in Studien der Bund-Länder-Kommission (BLK 2000, 2002) bestätigt (vgl. Abschnitt 2.2). Es kann also vom allgemeinen Kenntnisstand ausgegangen werden, dass die Probleme komplexer Natur sind. Der niedrige Frauenanteil in vielen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen ist ein Ausdruck dieser Gesamtproblematik und ist davon nicht losgelöst zu betrachten. Das Kompetenzzentrum versucht, diesen Kreislauf exemplarisch zu durchbrechen (vgl. Kapitel 3).

2.2 Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich wurde im novellierten Hochschulrahmengesetz (HRG) 1998 als von den Hochschulen zu erfüllende Aufgabe festgeschrieben. Damit sollte die Gleichstellung „sowohl im Rahmen der staatlichen Finanzierung als auch bei der hochschulinternen Mittelverteilung in Zukunft Berücksichtigung finden“ (Burkhardt 2002, S. 318). Schon seit Anfang der 1990er Jahre waren u.a. auch zu diesem Zweck von Bund und Ländern die Hochschulsonderprogramme (HSP) II und III eingeführt worden, die seit Januar 2001 mit dem Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) weitergeführt werden. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) legt zur Gleichstellungspolitik regelmäßig Problemdiagnosen und Maßnahmenvorschläge vor, unter denen die Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik einen Komplex darstellt (BLK 2000, 2002).

2.2.1 Problemdiagnose

Die Benachteiligung von Frauen im Hochschulbereich ist vielschichtig und erstreckt sich nicht nur auf die Zeit des Studiums, sondern beginnt bereits in den Schulen durch die Vermittlung von Rollenbildern – hier werden diesbezügliche Entscheidungen zur Wahl bestimmter Studienfächer getroffen. „Die Möglichkeit, sich mit einer Vielzahl von Rollenbildern auseinander zu setzen und sie als Optionen zu erfahren, bleibt Mädchen wie Jungen weitgehend verschlossen. Für Mädchen resultieren daraus unter anderem Motivationsdefizite gegenüber Lernfeldern, die als jungengeprägt wahrgenommen werden und in denen weibliche Vorbilder eher selten auftreten, wie vor allem der naturwissenschaftlich-technische Bereich.“ (Wissenschaftsrat 1998, S. 47).

Darüber hinaus gestaltet sich gerade auch die Berufseinstiegsphase nach dem Studium problematisch.

Die von der BLK identifizierten Problembereiche lauten:

- geschlechtstypisches Kurswahlverhalten in der Schule,
- geschlechtstypisches Selbstvertrauen in die eigene fachliche Kompetenz in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern,
- das Fehlen geschlechtssensibler Perspektiven in der Berufs- und Studienberatung,
- gesellschaftliche Rollenerwartungen an und von Frauen (Familie und Beruf, Frauenberufe); z.B. spielt die antizipierte Mehrfachbelastung durch Kinder bei Frauen eine starke Rolle bei der Berufswahl (vgl. BLK 2000, S. 10 ff).

Insgesamt handelt es sich also um eine geschlechtstypische Studienwahl (Burkhardt 2002, S. 320), denn Frauen sind in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen unterrepräsentiert – etwa im Gegensatz zum hohen Frauenanteil in erziehungswissenschaftlichen und philologischen Studiengängen. Dies liege u.a. an geschlechtstypischen Motiven für die Studienwahl:

„Größere Differenzen zwischen Männern und Frauen bestehen bei den Aspekten ‚leitende Position erreichen‘, ‚gute Berufs- und Einkommenschancen‘, ‚sichere berufliche Zukunft‘ sowie ‚hohen sozialen Status erlangen‘. Diese Motive sind eher für Männer als für Frauen ausschlaggebend. Hingegen wurden Aspekte wie ‚anderen Menschen helfen‘ oder ‚soziales Engagement‘ von Frauen häufiger als von Männern als wichtiges Motiv für das gewünschte Studium genannt.“ (BLK 2000, S. 42).

Zudem würden männlich dominierte Berufsfelder Frauen abschrecken. Auch die Studienorganisation integriere gerade in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen nicht weibliche Perspektiven. Generell bekannt ist, dass mit aufsteigender Hierarchie innerhalb der Institutionen der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal abnimmt.

2.2.2 Maßnahmen

Aus der Perspektive des Wissenschaftsrates (2002) ist es „dringend“ erforderlich, bestehende Hindernisse für Frauen in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu beseitigen. Ziel müsse es deshalb sein, sich selbsttragende Prozesse einer wachsenden Beteiligung

von Frauen auf allen Ebenen aufzubauen. Maßnahmen zur spezifischen Frauenförderung sollten so angelegt sein, dass sie Frauen nicht auf die Familienrolle festlegen, sondern auch Männern neue Möglichkeiten für die Übernahme von Familienpflichten eröffnen (ebenda, S. 8 ff).

Dazu hob der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Klaus Landfried, vor kurzem hervor:

„Vorgesetzte und Professoren sollten stärker sensibilisiert werden für Familienbelange der Studierenden, der Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen, sollten Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium und Familie kennen und in Kooperation mit den Beteiligten kreativer bei der Suche nach Lösungen helfen. ... Das Thema Frauenförderung und Familienorientierung muss in das Zielsystem und in das Selbstverständnis der Hochschulen integriert werden, damit sie Leitlinien für die Entscheidungen der Hochschule sein können.“ (Landfried 2003, S. 5).

Der Wissenschaftsrat jedoch warnt davor, Frauen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken. Vielmehr habe die nachhaltige Integration in das bestehende Wissenschaftssystem oberste Priorität. Der Umstand, dass es in den kommenden Jahren zu zahlreichen Wiederbesetzungen von Professorenstellen kommen wird, bietet in dieser Hinsicht eine Chance, den Frauenanteil bei den Hochschullehrern deutlich zu erhöhen.

Aus der Perspektive der BLK wiederum sollte zur Behebung der genannten Probleme folgendes unternommen werden:

- Der Schulunterricht in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern soll so gestaltet werden, dass das Qualifikationspotenzial und die Technikkompetenz von Frauen gestärkt werden. Hierfür bieten sich Gender-Schulungen der LehrerInnen an, aber auch (zeitweise) monoedukative Angebote (BLK 2000, S. 12).
- Die Studien- und Berufsberatung soll künftig geschlechtssensible Perspektiven mit einbeziehen. Bereits berufstätige Frauen in möglichst vielen Berufen und auf allen Hierarchieebenen fungieren hier als Vorbilder (ebenda, S. 13, 23). Geschlechtssensible Informationsangebote sollen „z.B. durch Einrichtung von tutorienbegleitenden Betriebspraktika, von Orientierungsangeboten wie z.B. Frauen-Technik-Tage bzw. Sommerhochschulen sowie von Tutorien speziell für Frauen insbesondere in der Studieneingangsphase“ erreicht werden (ebenda, S. 14). Zudem sollen Initiativen unterstützt werden, die Kontakte zwischen Schülerinnen, Studentinnen und Frauen in Führungspositionen ermöglichen.
- Der Frauenanteil in männerdominierten Studiengängen, insbesondere den naturwissenschaftlichen und technischen, soll erhöht werden. Neben den bereits erwähnten Informationsangeboten soll dies mit Änderungen der Studieninhalte (Internationalisierung, Interdisziplinarität, weibliche Perspektiven), der Studienorganisation (differenzierte, auch monoedukative Lehrangebote) sowie der Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten von Frauen erreicht werden (ebenda, S. 16):

„Untersuchungen haben ergeben, dass der Frauenanteil in Ingenieurstudiengängen dann steigt, wenn die Fächer sich internationalisieren sowie interdisziplinären Themenstellungen öffnen und z.B. einen eindeutigen Bezug zu sozialen Themen, zu Umweltfragen bzw. zu konkreten Anwendungen in Bezug auf Menschen (Medizin-

ethik, Sicherheitstechnik, Textiltechnik) oder zu relevanten Lebenszusammenhängen von Frauen aufweisen. Frauen greifen besonders Einsatzfelder und Akzeptanzprobleme wie Fragen der Technikfolgenabschätzung sowie Technologie und Marketing, Betriebswirtschaft und Erschließung internationaler Märkte, Management und Produktentwicklung sowie Design auf.“ (ebenda, S. 44)

- Frauen sollen adäquate Einflussmöglichkeiten auf Hochschulentscheidungen haben (ebenda, S. 15).
- Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern können als Kriterium für die leistungsbezogene Mittelvergabe an die Hochschulen dienen. Im Rahmen von Maßnahmen zur Qualitätsprüfung wird hier inzwischen das „Total E-Quality-Prädikat“ vergeben (ebenda, S. 17).

2.2.3 Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Mecklenburg-Vorpommern gesetzlich verankert worden. Die Verwirklichung von Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe der Landespolitik. So wurden Gleichstellungsbeauftragte in Form der Landesgleichstellungsbeauftragten und für den Hochschulbereich in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen (LaKoF) institutionalisiert.

Das Landeshochschulgesetz verpflichtet die Hochschulen ebenso, Frauenförderprogramme zu erstellen. Im einzelnen bedeutet das, dass

- mindestens eine Frau in der Gruppe der Professoren bei Berufungsverfahren mitwirken soll,
- die Gleichstellungsbeauftragte auf allen Ebenen und in allen Aufgabenfeldern der Hochschulen gleichstellungspolitische Aspekte wahrnimmt,
- zur Unterstützung der Gleichberechtigungsbeauftragten auf Fachbereichsebene Frauen gewählt werden sollen, die in erforderlichem Umfang von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden,
- in der künftigen leistungsorientierten Finanzierung der Hochschulen Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ein Leistungskriterium sind.³

Eine zweite strukturelle Säule stellen Projekte im Rahmen des Hochschul-Wissenschaftsprogramms⁴ (HWP) dar. Das HWP wird von Bund und Ländern finanziert und besteht aus sechs Fachprogrammen, von denen eines die „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ ist. Das HWP trat zum 1. Januar 2001 in Kraft für eine vorläufige Laufzeit bis zum 31.12.2003; eine Laufzeit bis 2006 wurde inzwischen beschlossen.

³ Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern; Programm zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern (6/2002, www.mv-regierung.de/fg/doku/Gender_Mainstreaming.pdf); Bericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern über die Umsetzung der Konzeption zur Gleichstellung von Mann und Frau; (6/2002, www.mv-regierung.de/fg/doku/berichtg_02.pdf) (Zugriff am 22.04.2003)

⁴ Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) vom 16.12.1999; www.blk-bonn.de/hwp02.htm (Zugriff am 22.04.2003)

Als Ziele der Förderung wurden festgelegt⁵:

- die Überwindung struktureller Hemmnisse in bezug auf Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre,
- die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen,
- die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und der Lehre.

Als Gegenstand der Förderung wurden definiert⁶:

- Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen,
- Maßnahmen der Frauen-/ Genderforschung,
- Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/ technischen Studiengängen.

Die folgende Tabelle fasst zusammen, welche Projekte im Rahmen des HWP in Mecklenburg-Vorpommern gefördert werden.

Tabelle 1: HWP-Projekte in Mecklenburg-Vorpommern⁷

Qualifikationsbezogene Maßnahmen	Maßnahmen der Frauen-/ Genderforschung	Frauen in naturwissenschaftlichen/ technischen Studiengängen
Franziska-Tiburtius-Programm (Förderung von i.d.R. promovierten Frauen an Fachhochschulen)	Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (IZFG) an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (vgl. 4.3)	Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns
Postdoktorandinnen-Kolleg „Krankheit und Geschlecht“ (Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Genderforschung)	Zwei Forschungsprojekte	Sommerhochschule „Ingenieurwissenschaften für Mädchen und Frauen“ der Hochschule Wismar (vgl. 4.5)
Fünf Habilitationsstipendien		Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Fachhochschule Stralsund (vgl. 4.2)
		Frauenmodule im Studiengang Geoinformatik der FH Neubrandenburg (Akzeptanzstudie)

⁵ vgl. ebd., Artikel 1, §1, Absatz 1

⁶ vgl. ebd., Artikel 1, §1, Absatz 2

⁷ Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP Internet-Portal; www.cews.uni-bonn.de/hwp/) (Zugriff am 22.04.2003)

3. Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“

Bei dem Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ handelt es sich – der Begriff Zentrum ist etwas irreführend – um eine dezentrale Organisationsstruktur, die insgesamt fünf Hochschulstandorte Mecklenburg-Vorpommerns umfasst, nämlich die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, die Fachhochschule Neubrandenburg, die Universität Rostock, die Fachhochschule Stralsund und die Hochschule Wismar. An allen fünf Standorten ist das Kompetenzzentrum mit einer Projektmitarbeiterin vertreten; die Koordinierungsstelle des Kompetenzzentrums befindet sich an der FH Stralsund.

3.1 Ziele

Das Kompetenzzentrum wird im Rahmen des HWP als Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen gefördert (HWP, Artikel 1, §1, Absatz 2).⁸ Diese Zielformulierung erwies sich im Laufe der Zeit als zu unpräzise. Die Gründe für die nötigen und dann auch vorgenommenen Zielpräzisierungen waren folgende:

Die Studierendenzahlen und ihre Aufschlüsselung nach Geschlecht unterliegen in den letzten Jahren starken Fluktuationen – und dies unabhängig vom Geschlecht. Korrelationen mit der Tätigkeit des Kompetenzzentrums sind auf der Basis der Statistiken schwer nachweisbar. Zudem ergeben sich starke Unterschiede zwischen einzelnen Fächern: Im Fachbereich Informatik an der Universität Rostock etwa wird die Aufstellung längerfristiger Zeitreihen nach Geschlecht durch die hohe Studienabbruchquote erschwert. Für die zukünftige Arbeit des Kompetenzzentrums ist es aber unumgänglich, langfristige Zeitreihen zu erstellen (vgl. Kapitel 7). Dafür müssten die Studierendenzahlen nach Geschlecht und Fächern differenziert und außerdem mit Studienabbruchquoten und Studienanfängerzahlen, ebenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt, in Beziehung gesetzt werden. Fundiertere Aufschlüsse über die Wirksamkeit der Maßnahmen könnten Studienbefragungen zu Gründen der Studienentscheidung ergeben.

Den Erfolg des Kompetenzzentrums lediglich in quantitativer Hinsicht an der tatsächlichen Erhöhung des Frauenanteils messen zu wollen, würde aufgrund der im Abschnitt 2.1 kurz skizzierten – gesamtgesellschaftlichen – Problematik jedenfalls zu kurz greifen.

Insofern ist verständlich, dass die einseitige Erfolgsmessung anhand der durch das HWP vorgegebenen Maßgabe der Erhöhung des Frauenanteils auf die Projektmitarbeiterinnen unter Umständen sogar demotivierend wirken kann, wie in den Gesprächen verschiedentlich geäußert wurde. Ebenso können sich auch in der Arbeit mit Schülerinnen schnell die eigenen Wirkungsgrenzen zeigen, etwa wenn die Kooperation mit den Schulen als problematisch beschrieben wird.

⁸ vgl. allgemein zur Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich am Beispiel Mecklenburg-Vorpommerns Jordanov 2001; vgl. auch die Interviews mit Petra Jordanov und Claudia Kajatin in Putensen 2002

Das Kompetenzzentrum hat im Zuge der Gewinnung praktischer Erfahrungen ein neues Selbstverständnis entwickelt und über den ursprünglichen Ansatz hinausgehende Kriterien der Erfolgsbewertung benannt. Hierzu zählen (vgl. Kompetenzzentrum 2002):

- die Förderung der technischen Kompetenz von Schülerinnen,
- die Entwicklung neuer Formen des Informationsangebotes für Mädchen, um das Technikverständnis zu fördern bzw. in einem ersten Schritt auf Naturwissenschaft und Technik bezogene Berührungspunkte junger Frauen abzubauen,
- die Sensibilisierung der Hochschulen und der Öffentlichkeit für geschlechtstypische Problemlagen,
- die Weiterbildung von MultiplikatorInnen innerhalb und außerhalb der Hochschulen,
- die Beratung von und mit Studentinnen,
- die Einbindung aktueller Forschungsdebatten in die eigene Arbeit
- und schließlich die Weitergabe von Impulsen an andere Institutionen durch die Veranstaltung bzw. Mitorganisation von Tagungen.

Diese sekundären Ziele scheinen geeignet, eine immanente Bewertung der selbst gesteckten Erwartungen möglich zu machen. Dabei steht nicht allein die objektiv messbare Qualität im Vordergrund, sondern ein Nutzen, der auch *intersubjektiv vermittelbar* sein soll⁹ – etwa den Hochschulleitungen gegenüber, denn diese könnten theoretisch für eine Zukunft des Kompetenzzentrums jenseits des Zeitpunkts sorgen, zu dem die HWP-Mittel auslaufen.

Hierbei ist zu würdigen, dass das Kompetenzzentrum es teilweise geschafft hat, diese einzelnen Maßnahmen an den Hochschulen in Form von Informationsprojekten und Tagungen bzw. Ringvorlesungen zu verankern. Gerade zur hochschulinternen Sensibilisierung leistet das Kompetenzzentrum einen wichtigen Beitrag (vgl. Abschnitt 5.2.1).

3.2 Projektverlauf

Die Idee für das Kompetenzzentrum wurde von Petra Jordanov, Professorin für Betriebs- und Volkswirtschaftslehre im Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Stralsund, konzipiert. Mit Unterstützung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen (LaKoF) wurde 2000 die Förderung des Projektes im Rahmen des HWP beantragt. Das Kompetenzzentrum nahm seine Arbeit am 1. April 2001 an der FH Stralsund, der FH Neubrandenburg, der Hochschule Wismar, der Universität Rostock und der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald auf.

Das Kompetenzzentrum war in der ersten Projektphase 2001 an die Gleichstellungsbeauftragten an den jeweiligen Standorten angebunden. Teilweise wurden die Projektmitarbeit und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Personalunion ausgeübt. An anderen Standorten wiederum übernahm die jeweilige Projektmitarbeiterin Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, wenn deren Stelle nicht besetzt war. Von dieser Verflechtung konnte das Kompetenzzentrum einerseits profitieren, indem die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – wenn sie existierte – die Kontaktaufnahme zu den Fakultäten und zum Rektorat erleichterte. Andererseits führte die fehlende

⁹ vgl. zur Komplexität des Qualitätsbegriffs Pasternack 2001

Abgrenzung auch zu einer Verschmelzung des Kompetenzzentrums mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten, so dass die Aufgaben des Kompetenzzentrums nicht mehr in vollem Umfang wahrgenommen werden konnten. Zudem hätte – so eine Interviewpartnerin – das „negative Image“ der Gleichstellungsbeauftragten auf das Kompetenzzentrum abgefärbt und so dessen Arbeit und insbesondere dessen Akzeptanz erschwert.

Von Januar bis Juli 2002 wurden alle Stellen des Kompetenzzentrums neu besetzt. Diese personelle Diskontinuität hatte vor allem zur Folge, dass die neuen Projektmitarbeiterinnen jeweils viel Zeit darauf verwenden mussten, sich eine Arbeitsgrundlage zu verschaffen. Diese Phase wird als sehr arbeitsaufwendig beschrieben. Auch war durch die Anbindung an die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten teilweise keine eigene Arbeitsbasis für die Tätigkeiten des Kompetenzzentrums gelegt worden. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass aus der ersten Projektphase weder Arbeitsberichte noch Protokolle vorliegen. Dies hat sich mittlerweile verändert, denn die Dokumentation der geleisteten Arbeit und der regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen der Projektmitarbeiterinnen wurde mit dem Personalwechsel deutlich verbessert, so dass die Projektarbeit inzwischen gut nachvollziehbar ist.

In dieser zweiten Projektphase ab Januar 2002 wurde mit den Neueinstellungen gleichzeitig darauf geachtet, das Kompetenzzentrum als selbständiges Projekt an den Hochschulen zu institutionalisieren. Zwar blieb das Kompetenzzentrum rechtlich an die Gleichstellungsbeauftragte gebunden, erreichte jedoch einen höheren Grad an Autonomie.

Im Verlauf des Jahres 2002 ist es dem Kompetenzzentrum an allen Standorten (außer Greifswald¹⁰) gelungen, sich im Rahmen von Hochschulprojekten (Mädchen-Technik-Woche, Computerwoche für Mädchen, Sommerhochschule, Studien- bzw. Hochschulinformationstage) und externen Projekten wie dem Girls‘ Day 2002 institutionell zu verankern¹¹. Zudem veranstaltet das Kompetenzzentrum im halbjährlichen Turnus Fachtagungen: „Technik und Geschlecht“ (Schwerin, 23./24.10.2002), „Vernetzung initiieren und leben – Projekte mit Schülerinnen für Naturwissenschaft und Technik“ (Stralsund, 13./14.3.2003) und „Technik – (k)eine Männersache“ (Greifswald, geplant für 21./22.10.2003).

Die dezentrale Struktur des Kompetenzzentrums, die sich z.B. in der ersten Projektphase in der gleichen Stellenausstattung aller Standorte ausdrückte, wurde zum Januar 2002 insofern verändert, als an der FH Stralsund nun eine Koordinierungsstelle eingerichtet und nach BAT III (Ost) besetzt wurde. Insgesamt handelt es sich mittlerweile um eine – was die Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln betrifft – differenzierte Stellenausstattung.¹²

Auch in jüngster Zeit kam es zu personellen Veränderungen: Zum 1. April 2003 wurde die Stelle am Standort Wismar vakant und konnte zum 15. Mai 2003 neu besetzt werden. Das Kompetenzzentrum hat also seit seiner Gründung mehrfach personelle Veränderungen hinnehmen müssen, was nicht ohne Auswirkung auf die Stringenz der Zielverfolgung geblieben ist.

¹⁰ Die Ausnahme Greifswald liegt zum einen darin begründet, dass solche Projekte an der Universität Greifswald nicht existieren, zum anderen, dass die Stelle erst zum 01.07.2002 wieder besetzt werden konnte, also nachdem etwa der Girls‘ Day 2002 stattgefunden hatte (vgl. die Standortprofile im vierten Kapitel).

¹¹ vgl. ausführlich dazu und für 2003 den Abschnitt 3.4

¹² vgl. die einzelnen Standortprofile im vierten Kapitel

3.3 Selbstdarstellung

Der Zwischenbericht des Kompetenzzentrums für 2002 erfasst die Tätigkeit der Projektmitarbeiterinnen an den fünf Standorten *nach* den erwähnten Personalwechseln. Auf von den Vorgängerinnen geleistete Arbeit wird nicht eingegangen, was den Zeitraum der jeweiligen Tätigkeitsprofile fluktuieren lässt.¹³ Kontinuitäten bzw. Diskontinuitäten zur ersten Projektphase seit April 2001 sind somit nicht erfassbar.

Gegliedert ist der Zwischenbericht in folgende Abschnitte: Zielsetzungen für 2002, Übersicht über die Projekte 2002, Standortprofile sowie einen Anhang, der einzelne Projekte und Pressearbeit dokumentiert. Die dokumentierte Tätigkeit der einzelnen Standorte wird anhand der Zielsetzungen unterteilt (vgl. Abschnitt 3.1). Der Bericht ist auf die Projektpraxis konzentriert, theoretische Referenzen werden nicht entwickelt.

Die Übersicht über die Projekte und die Standortprofile informiert über die Tätigkeit des Kompetenzzentrums; erstere in leicht abstrahierter Form, letztere in klar deskriptiv-dokumentierender Ausrichtung. Nicht vermeidbar sind dabei inhaltliche Überlappungen, da in der Übersicht Beispiele angeführt werden, die sich dann wiederum in den Standortprofilen finden. Beide Teile geben einen ersten Überblick über die Tätigkeit des Kompetenzzentrums an den einzelnen Standorten, wenn auch einige Fragen offen bleiben.

Auffällig ist die Verbesserungsfähigkeit der Systematik des Zwischenberichts. Es gibt kaum Tabellen und lediglich ein Schaubild, so dass es der Leserin nicht leicht fällt, einen klaren Überblick zu gewinnen. Zudem wird die in der Übersicht aufgestellte Gliederung der Projekte in den Standortprofilen teilweise nicht wieder aufgegriffen, was eine vergleichende Einschätzung der geleisteten Arbeit erschwert. Auf die Diskrepanz der Zeiträume wurde bereits hingewiesen.

Daraus ergeben sich Informationslücken, denn es existiert keine Datenmaske, die TeilnehmerInnenzahlen und KooperationspartnerInnen aufführt. Die Detailbeschreibungen der Standortprofile sind in qualitativer Hinsicht schwer einzuordnen. Gerade wenn es um Beobachtungen der Rezeption durch Schülerinnen geht, hätte dies gesondert gekennzeichnet werden können, um die vergleichende Perspektive deutlich zu machen. Detailgetreue Beschreibungen, etwa welche Experimente im Labor durchgeführt wurden, wären im Anhang besser untergebracht. Wünschenswert wäre darüber hinaus die auf die verfolgten Ziele und Instrumente bezogene Aufnahme von Einschätzungen über selbstwahrgenommene Prioritätensetzungen.

3.4 Projekte

Dass der *Girls' Day*¹⁴, der bundesweite „Mädchen-Zukunftstag“, der Schülerinnen der Klassen 5 bis 13 Einblicke in technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder bietet, erstmalig 2002 (bundesweit: 2001) auch in Mecklenburg-Vorpommern ausgerichtet werden konnte, geht auf das Engagement des Kompetenzzentrums zurück. Mittlerweile kann man den Girls' Day durchaus als

¹³ Für Stralsund gilt dies für Januar bis November 2002, für Gegensatz für den Zeitraum Juli bis November 2002.

¹⁴ vgl. <http://www.girls-day.de>, bzw. <http://www.girlsdaymv.uni-rostock.de>

Erfolgsstory beschreiben: Insbesondere in Rostock, aber auch an den anderen Standorten, hat das Kompetenzzentrum durch die Organisation des Girls‘ Day große mediale Aufmerksamkeit erfahren und intensive Kontakte zu externen Institutionen (Unternehmen, Arbeitsämter, Vereine) schließen können, die für die Organisation des Girls‘ Day 2003 verstetigt und erweitert werden konnten.

Tabelle 2: Girls‘ Day 2002 und 2003

Projekt 1	Girls‘ Day 2002 (erstmalig in MV), Girls‘ Day 2003
Standort	alle Hochschulen
Ziel	Vorstellung technischer und naturwissenschaftlicher Studienfächer und Arbeitsfelder für Mädchen und junge Frauen der Klassenstufen 5 bis 13
Kooperationspartner	Stralsund: FB Maschinenbau Rostock: FB Physik, FB Elektrotechnik/ Informationstechnik, IHK, Arbeitsamt Rostock, FrauenTechnikZentrum Rostock e.V. Neubrandenburg: IHK, Handwerkskammer, Allgemeiner Unternehmensverband, Verband deutscher Unternehmerinnen, Gleichstellungsbeauftragte Neubrandenburg, Arbeitsamt Wismar: Privatunternehmen, Gleichstellungsbeauftragte Wismar
Anzahl Teilnehmerinnen (2002)	Stralsund (40), Rostock (120), Wismar (8), Neubrandenburg (k.A.)
Flankierende Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> - Installierung einer Informationsplattform im Internet (www.girlsdayMV.uni-rostock.de) - Filmprojekt „Magic Black Box - Girls Day 2003“ (CD-ROM, Auflage: 3000, vom BMB+F für bundesweite Werbung übernommen) - in Rostock: „Initiativgruppe Girls‘ Day 2003“ (später in Kooperation mit dem Deutschen Unternehmerverband und dem DGB) - Evaluation Girls‘ Day in Rostock durch Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ (FH Bielefeld, www.kompetenzz.de)

Der Girls‘ Day stellt für die Zukunft des Kompetenzzentrums einen wichtigen Eckpfeiler dar: 2003 hat dieser in wesentlich größerem Umfang an allen Standorten und darüber hinaus flächendeckend in Mecklenburg-Vorpommern stattgefunden. Das Kompetenzzentrum am Standort Rostock hat mit der Gründung der *Initiativgruppe Girls‘ Day 2003* die landesweite Organisation ermöglicht und zudem die zentrale Homepage zum Girls‘ Day erstellt und betreut. Hinzu kommt, dass die Projektmitarbeiterinnen an allen Standorten regionale Arbeitsgruppen für den Girls‘ Day 2003 initiiert haben. Damit verfügt Mecklenburg-Vorpommern als einziges Bundesland über eine funktionierende landesweite Organisation des Girls‘ Day 2003.

Zeichen der Anerkennung der geleisteten Arbeit ist auch die Integration des am Standort Rostock hergestellten Werbefilms „Magic Black Box“ zum Girls‘ Day 2003 in die bundesweite Werbekampagne. Das Kompetenzzentrum hatte auf diesem Wege auch die Möglichkeit, sich auf der Bundespressekonferenz am 6. Mai 2003 vorzustellen. Die hohe Nachfrage von Schülerinnen, Unternehmen und Fachbereichen hat zur Folge, dass der Girls‘ Day eines der arbeitsintensivsten Projekte des Kompetenzzentrums ist.

Die Projekte *Mädchen-Technik-Woche*, *Computer-Woche für Mädchen* und die *Sommerhochschule* sowie Veranstaltungen im Rahmen von Studieninformationstagen sind nicht zuletzt deswegen besonders relevant, weil sie dazu beitragen können, das Kompetenzzentrum in die jeweiligen Hochschulstrukturen einzubinden. Mit der teilweisen Übernahme der Organisation dieser Projekte hat das Kompetenzzentrum einen ersten Schritt zur Verankerung an den Hochschulen getan, etwa indem auch selbstständig Drittmittel eingeworben wurden.

Tabelle 3: Mädchen-Technik-Woche

Projekt 2	Mädchen-Technik-Woche
Standort	Stralsund (2002: 2x), Wismar
Ziel	Mädchen der Schulklassen 9-12 bzw. 10-13 handlungsorientiert erweiterte Technikkompetenzen beibringen
Kooperationspartner	Landesarbeitsamt Nord
Anzahl Teilnehmerinnen	Stralsund (20), Wismar (15)
Sonstiges	Einwerbung von Drittmitteln beim Landesarbeitsamt Nord aus dem Job-Aktiv-Gesetz in Höhe von 10.732,00 €

Tabelle 4: Computerwoche für Mädchen

Projekt 3	Computerwoche für Mädchen
Standort	Neubrandenburg
Ziel	Mädchen der Schulklassen 9-12 bzw. 10-13 handlungsorientiert erweiterte Technikkompetenzen beibringen
Kooperationspartner	Arbeitsamt Neubrandenburg
Anzahl Teilnehmerinnen	k. A.
Restriktionen	mangelhafte Informierung der Schulen durch AA

Tabelle 5: Schnupperstudium/Schnupperwoche/Sommerhochschule

Projekt 4	Schnupperstudium/ Schnupperwoche/ Sommerhochschule
Standort	Stralsund (2x), Neubrandenburg, Wismar
Ziel	Beitrag zur Berufsorientierung junger Frauen: - Abbau individueller Barrieren (Informierung, Selbstwirksamkeitserwartungen) - Abbau externer Barrieren (Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Signalisieren von Akzeptanz)
Kooperationspartner	Kompetenzzentrum als Mitorganisator innerhalb der jeweiligen Hochschule Stralsund: Frauenstudiengang
Anzahl Teilnehmerinnen	Wismar (43), Stralsund (2x15)

Zudem werden regelmäßig *Workshops* veranstaltet, in denen z.B. berufstätige Frauen und Studentinnen zusammentreffen.¹⁵ Ziel solcher Veranstaltungen ist es, Studentinnen über die Berufswelt aus weiblicher Sicht zu informieren, insbesondere über Themen wie ‚Familie und Beruf‘ oder ‚Selbstständigkeit vs. Angestelltenverhältnis‘. Neben Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch, die wechselseitig positiv wahrgenommen wurden, könnten hier noch weitere Potentiale etwa in Form von Praktikumsbörsen für Studentinnen liegen. Darüber hinaus organisiert das Kompetenzzentrum regelmäßig Tagungen, die den gegenwärtigen Forschungsstand reflektieren und dem wechselseitigen Erfahrungsaustausch dienen sollen.

¹⁵ so z.B. während des Workshops „Unternehmerinnen treffen Studentinnen“ am 08.04.2003 an der FH Stralsund

Tabelle 6: Tagungen/Ringvorlesungen/Workshops

Weitere Projekte	Tagungen/Ringvorlesungen/Workshops
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildungsangebote für Studierende und Hochschulpersonal - Integration aktueller Forschungsdebatten - Impulse an andere Institutionen
Tagung 1	„Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Praxis“ (31.5.-1.6.2002)
Standort	Stralsund, Greifswald
Kooperationspartner	IZFG, Koordinierungsstelle Wissenschaft und Arbeit (KOWA)
Tagung 2	„Technik und Geschlecht“ (23./24.10.2002)
Standort	alle, Tagung in Schwerin
Bemerkungen	Ergebnisse sollen in Tagungsband dokumentiert werden (Greifswald)
Tagung 3	„Vernetzung initiieren und leben“ – Projekte mit Schülerinnen für Naturwissenschaft und Technik (13./14.3.2003)
Standort	Stralsund
Tagung 4	„Technik – (k)eine Männersache“ (geplant für 21./22.10.2003)
Standort	Greifswald, Stralsund
Tagung/ Ringvorlesung	„Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter“ (19.6.-21.6.2003 plus 2 Blockveranstaltungen)
Standort	Rostock
Kooperationspartner	Dr. Heike Kahlert, Institut für Soziologie, Universität Rostock
Ringvorlesung	„Geschlechtsspezifisches Bewerbungstraining“
Standort	Stralsund
Einzelne Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> „Assessment Center“ (7.11.2002) „Konstruktion von Geschlecht“ (21.11.2002) „Vorstellungsgespräch“ (12.12.2002) „Strategien optimaler Prüfungsvorbereitung“ (7.1.2003) „Wie leite ich ein Team?“ (23.1.2003)
Workshop	„Soziale Kompetenz“
Standort	Stralsund
Kooperationspartner	Arbeitsamt Stralsund, Studierendenparlament der FH Stralsund
Workshop	„Unternehmerinnen treffen Studentinnen“ (8.4.2003)
Standort	Stralsund
Kooperationspartner	Verband deutscher Unternehmerinnen

4. Standortprofile des Kompetenzzentrums

Das Kompetenzzentrum ist dezentral organisiert und mit jeweils einer Projektmitarbeiterin an der FH Neubrandenburg, FH Stralsund, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Universität Rostock und HS Wismar vertreten. Dieser dezentralen Organisation entsprechen unterschiedliche Erfahrungen mit dem Projekt an den einzelnen Standorten. Die Standortprofile beinhalten die statistischen Frauenanteile in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen in Tabellenform, sofern diese erfasst werden.

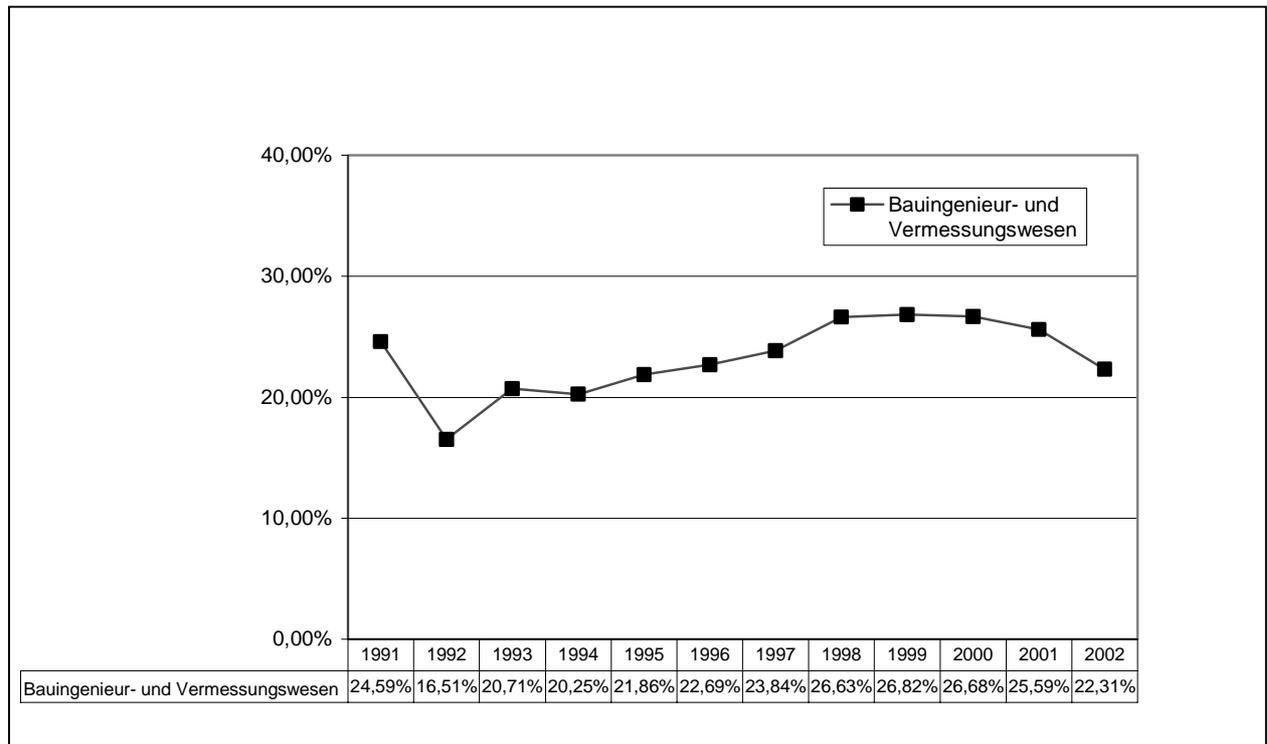
4.1 Das Kompetenzzentrum an der FH Neubrandenburg

Mit einer halben Stelle BAT IIIa (Ost) ist das Kompetenzzentrum an der Fachhochschule Neubrandenburg seit dem 1. Mai 2002 nach einer mehrmonatigen Pause wieder vertreten. Nach Aussage der Projektmitarbeiterin gab es bei Arbeitsbeginn so gut wie keine Grundlage, auf der sie hätte aufbauen können. Das Büro befindet sich im Fachbereich Bauingenieurwesen. Zudem existieren aufgrund eines Lehrauftrags der Projektmitarbeiterin enge Beziehungen mit dem Fachbereich Agrarwissenschaft/Umweltplanung. Da sie sich in diesem Bereich inhaltlich gut auskennt, ist sie im Fachbereich und in der Leitungsebene der Hochschule bekannt.

Mit insgesamt ca. 2000 Studierenden handelt es sich bei der Fachhochschule Neubrandenburg um eine recht überschaubare Institution. Deswegen gestaltet sich aus der Perspektive der Projektmitarbeiterin die Kontaktaufnahme zu den unterschiedlichen Arbeitsebenen der Hochschule als „einfach, übersichtlich, geradezu familiär!“. Hier kommen ihr zudem ihre langjährigen Erfahrungen als Selbstständige im Bereich Öffentlichkeitsarbeit zugute (vgl. Keller 2003).

Eine institutionelle Besonderheit der Fachhochschule Neubrandenburg besteht darin, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten seit geraumer Zeit unbesetzt ist, obwohl das Landeshochschulgesetz dies explizit seit 2000 vorschreibt. Im Gegensatz zu den anderen Standorten ist deswegen der Kanzler der FH der Dienstvorgesetzte der Projektmitarbeiterin. Diese Situation ist deswegen als problematisch einzustufen, weil einerseits ein Ausbau der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Ebenen der Hochschule äußerst wünschenswert wäre, andererseits die Projektmitarbeiterin Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit übernehmen muss, was ihr Zeitbudget und den Stellenumfang bei weitem übersteigt. Hinzu kommt, dass die Projektmitarbeiterin allein für die Betreuung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ohnehin im Arbeitsalltag viel Zeit aufwenden muss.

Abb. 1: Frauenanteile in Bauingenieur- und Vermessungswesen an der FH Neubrandenburg¹⁶



Das Verhältnis von Rektorat und Kompetenzzentrum wird wechselseitig als sehr positiv bezeichnet. Von Rektoratsseite aus wird dabei allgemein hervorgehoben, dass der Gleichstellungsgedanke, der ein grundsätzliches Anliegen darstellt, innerhalb der Hochschule sich vor allen Dingen aufgrund der Existenz des Kompetenzzentrums in letzter Zeit zunehmend fest verankert hat. So hob die Hochschulleitung im Interview hervor, dass die FH Neubrandenburg kürzlich mit dem „Total E-Quality Prädikat“ ausgezeichnet wurde, obwohl dies bei dem vorhandenen Personal an der Hochschule „alles andere als selbstverständlich“ sei. So sei der geringe Anteil von Professorinnen ein eindeutiges Defizit der Hochschule. Insofern sei das Ziel des Kompetenzzentrums, den Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu erhöhen, für die FH Neubrandenburg hier von besonderem Interesse.

Feste Kooperationsbeziehungen existieren durch die Beteiligung des Kompetenzzentrums an der „Schnupperwoche“ der Hochschule und die regelmäßige Gruppenbegleitung von StudienanfängerInnen durch das Kompetenzzentrum. Aus der Perspektive der Hochschulleitung wird Unterstützung zukünftig insbesondere bei der Einführung frauenspezifischer Studiengangsmodule von Seiten des Kompetenzzentrums notwendig sein. Die Einführung von monoedukativen Studiengängen ist hingegen nicht geplant.

Die weitere Projektorganisation betreffend sind der in Kooperation mit der Handelskammer auch in Neubrandenburg durchgeführte Girls‘ Day, die Durchführung einer Computerwoche auf dem Dorf und die Computer-Woche für Mädchen an der Hochschule selbst – gemeinsam mit dem

¹⁶ Quelle: <http://www.fh-nb.de/portrait/statist.asp> (Zugriff am 16.06.2003)

Arbeitsamt – erwähnenswert (vgl. Abschnitt 3.4). Zudem wird derzeit eine Internetpräsentation von in Naturwissenschaft und Technik erfolgreichen Frauen vorbereitet, „was Nachhaltigkeit schaffen soll“. In diesem Kontext steht auch die Präsentation einer Wanderausstellung, die ebenso erfolgreiche Karrieren von Frauen nachzeichnen will.

Als besondere Problemlage kristallisierte sich in allen Gesprächen die Kooperation mit den umliegenden Schulen heraus, die auch nach Ansicht der Hochschulleitung in nicht ausreichendem Maße gezielte Berufsorientierung betreiben würden.

4.2 Das Kompetenzzentrum an der FH Stralsund

In Stralsund befindet sich die Koordinationsstelle des Kompetenzzentrums, die mit einer vollen Stelle BAT IIIa (Ost) ausgestattet ist. Vor dem Hintergrund, dass an diesem Standort die Idee des Kompetenzzentrums entstand (vgl. Abschnitt 3.2), zudem in Stralsund auch ein Modellstudiengang für Frauen im Fach Wirtschaftsingenieurwesen besteht, den Professor Jordanov – seit geraumer Zeit auch Studiendekanin des Fachbereichs Maschinenbau – etabliert hat, sind die Arbeitsbedingungen durch das bereits sensibilisierte Umfeld hier vergleichsweise günstig.

Hilfreich ist, dass die Projektmitarbeiterin als Sprecherin des frauenpolitischen Tisches in Stralsund langjährige Erfahrungen, auch in regionaler Hinsicht, für die Arbeit des Kompetenzzentrums mitbringt. Dabei versteht sie sich als Koordinatorin der fünf Standorte, während die eher pädagogische Arbeit von den anderen Standorten übernommen wird. In diesem Kontext stand auch die Tagung „Vernetzung initiieren und leben“ im März 2003, die unterschiedliche Frauenförderprogramme an deutschen Hochschulen miteinander verglich.

Institutionell angebunden ist das Kompetenzzentrum nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, sondern an die Studiendekanin. Zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Kompetenzzentrum existiert eine „Arbeitsteilung“, die von den Beteiligten als produktive Konkurrenz beschrieben wird. Auch das Rektorat beurteilt diesen Pluralismus positiv.

Die wechselseitige Kooperation des Kompetenzzentrums mit der Hochschulleitung, insbesondere auch mit deren Pressestelle, die das Kompetenzzentrum organisatorisch vor allem im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit stark unterstützt, wird ebenso von allen Gesprächspartnern als sehr gut bezeichnet. Der Leiter der Pressestelle hat darauf hingewiesen, dass das Kompetenzzentrum mit seiner „schwindelerregenden Projektanzahl“ einer seiner Hauptkooperationspartner ist. Zudem entlaste es ihn bei seiner Öffentlichkeitsarbeit.

Der Rektor bezeichnet die Zielstellung des Kompetenzzentrums als Grundanliegen seiner Arbeit. Dies wurde auch von der Gleichstellungsbeauftragten, die seit Herbst 2002 im Amt ist, bestätigt: Während die Dekane dem Kompetenzzentrum zum Teil reserviert gegenüberstehen würden und immer wieder vom Sinn solcher Aktivitäten neu überzeugt werden müssten, nehme der Rektor regelmäßig an den vom Kompetenzzentrum organisierten Ringvorlesungen teil.

Allerdings wurde auch hier in den Gesprächen immer wieder deutlich, dass ohne dauerhafte Unterstützung des Landes – das aus der Perspektive der GesprächspartnerInnen ein zentrales Interesse daran besitzen müsse, die Abwanderung junger Frauen zu stoppen – die FH das Kompe-

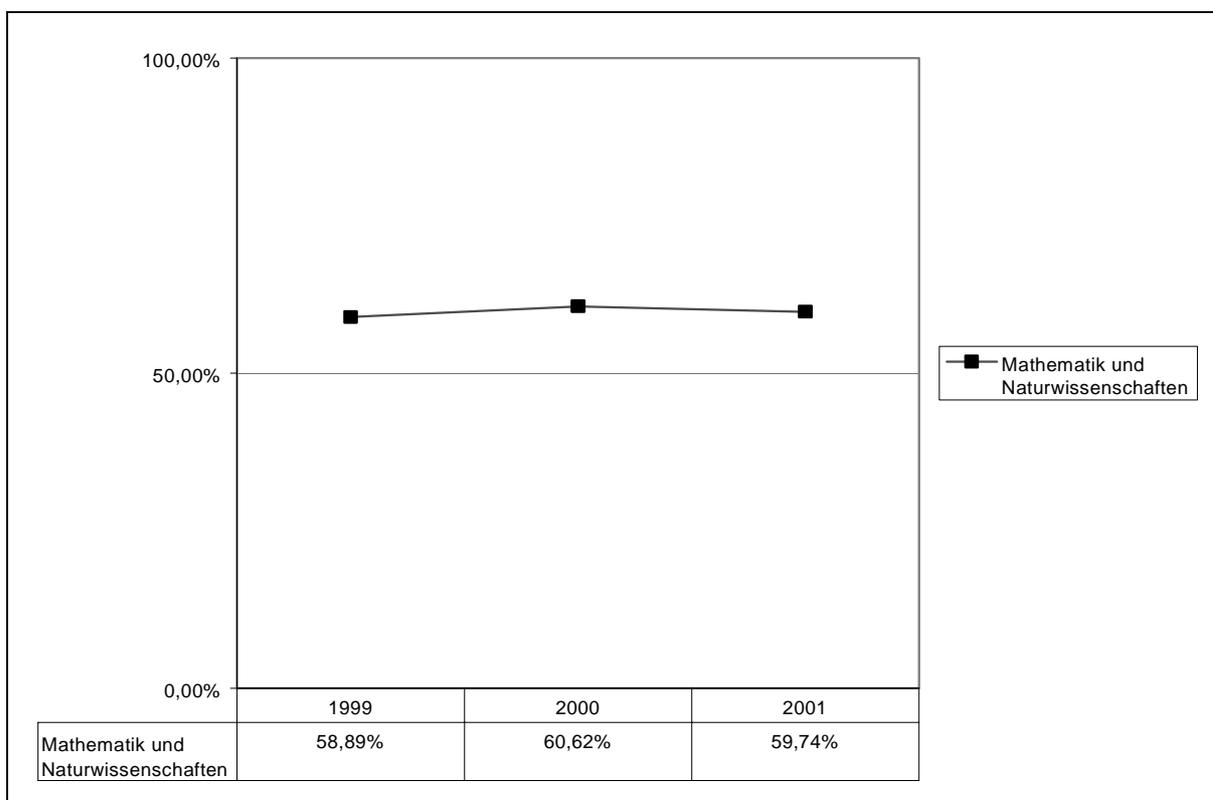
tenzzentrum nicht über eine Dauerstelle finanzieren kann. Denkbar hingegen wäre eine Finanzierung über Projektstellen, etwa im Rahmen von EU-Förderprogrammen.

Das Kompetenzzentrum arbeitet auch mit dem Studierendenparlament (StuPa) zusammen, das in der Vergangenheit finanzielle Unterstützung für ReferentInnen geleistet hat, und ist über diverse studentische Hilfskräfte auch in der Studierendenschaft präsent. Die StuPa-Präsidentin hat explizit darauf hingewiesen, dass in allgemeiner Hinsicht das Klima an der Hochschule durch die Existenz des Kompetenzzentrums profitiere.

4.3 Das Kompetenzzentrum an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Der außergewöhnlich hohe Frauenanteil in der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften an der Universität Greifswald ist eine institutionelle Besonderheit, die die Akzeptanz des Kompetenzzentrums in der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und im Rektorat – das die Existenz des Kompetenzzentrums bislang kaum zur Kenntnis genommen hat – beeinträchtigt. Auch in den Anfangsplanungen der Konzeption des Kompetenzzentrums war die Einrichtung eines Standortes in Greifswald umstritten.

Abb. 2: *Frauenanteile in Mathematik und Naturwissenschaften an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald*¹⁷



¹⁷ vgl. Der Oberbürgermeister der Stadt Greifswald (Hg.) (2002): Hansestadt Greifswald. Jahreszahlen 2001. Greifswald. S. 95

Zudem sind die Geistes- und Sozialwissenschaften an der Universität Greifswald wesentlich stärker ausgebaut als an den anderen Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns. Dass das Kompetenzzentrum trotzdem in Greifswald installiert wurde, wird teilweise als Resultat einer nicht vorher erfolgten Bestandsaufnahme kritisiert; wäre diese erfolgt, wäre eine entsprechende Angleichung der Tätigkeit des Kompetenzzentrums an Greifswalder Spezifika möglich gewesen.

Die Stelle des Kompetenzzentrums ist als ½ Stelle BAT II (Ost) dotiert und war vom 01.01. bis 30.06.2002 nicht besetzt. Die jetzige Projektmitarbeiterin konnte sich kaum auf Vorarbeiten stützen: Informationen und Kontakte mussten neu erarbeitet werden, es fehlte sogar ein Raum samt Ausstattung. Zudem war die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ein Jahr lang nicht besetzt, so dass die Kontaktaufnahme mit den unterschiedlichen Ebenen der Hochschulen sich als äußerst schwierig erwies.

Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten kann einerseits auch jetzt noch als ausbaufähig bezeichnet werden; immerhin konnte die Projektmitarbeiterin bei der Vorstellung des Kompetenzzentrums im Fakultätsrat Mathematik und Naturwissenschaften auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zurückgreifen. Andererseits arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) an der Universität Greifswald zusammen, das u.a. als Netzwerk von Akademikerinnen und auch als „Rekrutierungspool“ für gleichstellungspolitische Projekte fungiert¹⁸ und inneruniversitär den wichtigsten Kontakt des Kompetenzzentrums darstellt. Das IZFG existiert seit 1996 und ist mittlerweile – so die Gespräche mit dem IZFG-Vorstand und der Gleichstellungsbeauftragten – innerhalb der Universität akzeptiert.

Weiterhin kooperiert das Kompetenzzentrum eng mit dem ebenfalls aus dem HWP-Programm geförderten Postdoktorandinnen-Kolleg „Krankheit und Geschlecht“. Zusammen mit diesen beiden Institutionen organisierte die Projektmitarbeiterin die Ringvorlesung „Geschlecht–Medizin–Technik“, mit IZFG und AStA der Universität Greifswald den Studientag „sex@gender. Differenzen erforschen“, beides im Sommersemester 2003. Mittlerweise hat sich das Kompetenzzentrum dem geisteswissenschaftlichen Profil der Universität insofern angenähert, als die Projektmitarbeiterin die Organisation der Fachtagung „Technik und Geschlecht“ des Kompetenzzentrums sowie die Erstellung des Tagungsbandes übernommen hat. Hier erweist sich der geisteswissenschaftliche Hintergrund der Projektmitarbeiterin, den sie mit zwei ihrer Kolleginnen teilt, als hilfreich.

Innerhalb der Universität Greifswald kooperiert das Kompetenzzentrum außerdem mit einzelnen WissenschaftlerInnen aus den Fachbereichen Physik und Mathematik. Im Fakultätsrat Mathematik und Naturwissenschaften gibt es jedoch erhebliche Widerstände gegen das Kompetenzzentrum, auch dem (allerdings neu gewählten) Rektor ist das Kompetenzzentrum nicht ausreichend bekannt.

Insgesamt wird in Greifswald deshalb folgendes Muster deutlich: Aufgrund der punktuellen Widrigkeiten, mit denen sich die Projektmitarbeiterin innerhalb der Universität konfrontiert sieht, hat sie ihre Arbeit auf *externe* Aufgaben konzentriert und zahlreiche Kontakte zu Schulen ge-

¹⁸ Die Projektmitarbeiterin in Rostock war vor ihrer Tätigkeit für das Kompetenzzentrum im Vorstand des IZFG, die Projektmitarbeiterin in Greifswald ist über das IZFG mit dem Kompetenzzentrum in Kontakt gekommen, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald ist Mitgründerin des IZFG.

knüpft. Hierbei ist ihr von Nutzen, dass sie aus ihrer Studienzeit als Lehramtsstudentin bereits gute Kontakte zu SchülerInnen, ReferendarInnen und LehrerInnen besitzt. Zudem arbeitet die Projektmitarbeiterin eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Greifswald zusammen; diese empfindet die Zusammenarbeit als sehr positiv und wichtig. Für den Girls' Day 2003 wurde zusammen mit Stralsund eine regionale Arbeitsgruppe gegründet, die sehr positive Effekte in Greifswald zeigt, was u.a. auch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt sehr honoriert.

Eine Zukunft des Kompetenzzentrums innerhalb der Universität Greifswald ist sehr unwahrscheinlich, wenn nicht dem geisteswissenschaftlichen Profil noch deutlicher Rechnung getragen wird. Dies fordert die Gleichstellungsbeauftragte ausdrücklich. Sie wünscht sich zudem, dass das Kompetenzzentrum sich stärker auf die Sensibilisierung des Personals an der Universität konzentriert.

Die allgemeinen Vorbehalte innerhalb der Universität Greifswald sowie der vergleichsweise hohe Frauenanteil lassen kaum die Bereitschaft erwarten, das Kompetenzzentrum in seiner ursprünglichen Ausrichtung auf technische und naturwissenschaftliche Fächer zu integrieren und zu finanzieren. Die Projektmitarbeiterin hat diesem Umstand in Form von starker Kooperation mit dem IZFG Rechnung getragen. Das IZFG erwartet sich positive Effekte vom Kompetenzzentrum, denn gerade in der Konzentration auf externe Kontakte wird dort eine hervorragende Ergänzung der eigenen Arbeit durch das Kompetenzzentrum gesehen.¹⁹ Eine Finanzierung aus Mitteln des IZFG wird aber ausgeschlossen. Das IZFG kann sich jedoch eine Angliederung – allerdings keine Verschmelzung – des Kompetenzzentrums gut vorstellen.

4.4 Das Kompetenzzentrum an der Universität Rostock

Der Standort des Kompetenzzentrums an der Universität Rostock ist mit einer $\frac{3}{4}$ Stelle BAT IIa (Ost) seit dem 1. Januar 2002 besetzt. Da vor diesem Zeitpunkt weder Projektideen noch deren Umsetzung oder Kontakte existierten, musste sich die Projektmitarbeiterin vollständig neu einarbeiten. Jedoch ist mittlerweile ein weit verzweigtes Netz interner und externer Kooperationspartner aufgebaut worden, das im Zusammenhang mit dem Girls' Day 2002 und der Gründung der Initiativgruppe Girls' Day 2003 entstanden ist.

An der Universität Rostock kooperiert das Kompetenzzentrum eng mit der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät, insbesondere mit den Fachbereichen Physik, Maschinenbau und Elektrotechnik/Informationstechnik. Die Zusammenarbeit des Kompetenzzentrums mit der Gleichstellungsbeauftragten wird von beiden Seiten als ausgesprochen gut eingeschätzt. Das Kompetenzzentrum ist laut Aussage interner Kooperationspartner nach anfänglichen Widerständen auf Fakultätsebene inzwischen akzeptiert. Studierende werden ebenfalls in die Arbeit mit einbezogen, z.B. als studentische Hilfskräfte, aber auch Studierende der Physik, die sich etwa stark beim Girls' Day 2003 engagierten. Dies trifft ebenso auf den weiblichen Teil des Lehrpersonals der genannten Fachbereiche zu, die als dauerhafte KooperationspartnerInnen für verschiedene Projekte gewonnen wurden.

¹⁹ Hingegen wird diese externe Konzentration von der Gleichstellungsbeauftragten abgelehnt.

Eine herausragende Stellung in der Tätigkeit des Kompetenzzentrums in Rostock nimmt der Girls' Day ein (vgl. Abschnitt 3.4). Mehrere Gesprächspartnerinnen haben darauf hingewiesen, dass es den Girls' Day ohne das Kompetenzzentrum in Mecklenburg-Vorpommern nicht geben würde. Noch vor der Durchführung des Girls' Day 2002 hat die Projektmitarbeiterin die Initiativegruppe Girls' Day 2003 gegründet, die mittlerweile die Landesorganisation übernommen hat. Hierfür kooperiert die Projektmitarbeiterin mit den entsprechenden Stiftungen des Deutschen Unternehmerverbandes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Dies ist besonders erwähnenswert, da Mecklenburg-Vorpommern so als einziges Bundesland über eine landesweite Organisation des Girls' Day 2003 verfügt.

Die Homepage des Girls' Day 2003 wird an der Universität Rostock betreut. Zudem hat die Projektmitarbeiterin die Entwicklung eines Werbefilms über den Girls' Day 2003 ermöglicht, der vorerst in einer Auflage von 3000 CDs verteilt wurde. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat diesen Film in die bundesweite Werbekampagne für den Girls' Day 2003 integriert. Diese Kooperation führte dazu, dass sich das Kompetenzzentrum auch auf der Bundespressekonferenz zum Girls' Day 2003 vorstellen und für seine Arbeit werben konnte.

Das Engagement für den Girls' Day und insbesondere für die Initiativegruppe Girls' Day 2003, das von der Projektmitarbeiterin einen beträchtlichen Arbeitsaufwand verlangt, zahlt sich auch in quantitativer Hinsicht aus: Die Zahl der angebotenen Plätze in Unternehmen und an der Universität für Schülerinnen hat sich von 120 (2002) auf 384 (2003) erhöht. Zudem sind vielfältige Pressekontakte entstanden, so dass der Girls' Day 2003 in den regionalen Printmedien sowie im Rundfunk sehr präsent war. Der Erfolg führt ebenso zur Verstärkung der internen und externen Kontakte.

Des Weiteren führt die Projektmitarbeiterin regelmäßig Informationsveranstaltungen in Schulen und im Berufsinformationszentrum (BIZ) des Arbeitsamtes durch. Sie kooperiert insbesondere eng mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

Der Standort Rostock versucht außerdem, zusätzliche Finanzmittel zu gewinnen. Zusammen mit dem Frauen-Technik-Zentrum Rostock e.V. wurde ein Antrag im Rahmen des Arbeitsstrukturprogramm (ASP) beim Land Mecklenburg-Vorpommern gestellt, der die „Sensibilisierung und Qualifizierung von ErzieherInnen und LehrerInnen zur naturwissenschaftlich-technischen Frühorientierung von Mädchen und Jungen“ zum Ziel hatte. Mit der Begründung, dass dieses Projekt keine direkten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt habe und somit in die Zuständigkeit des Bildungsministeriums fallen würde, wurde der Antrag bislang abgelehnt.

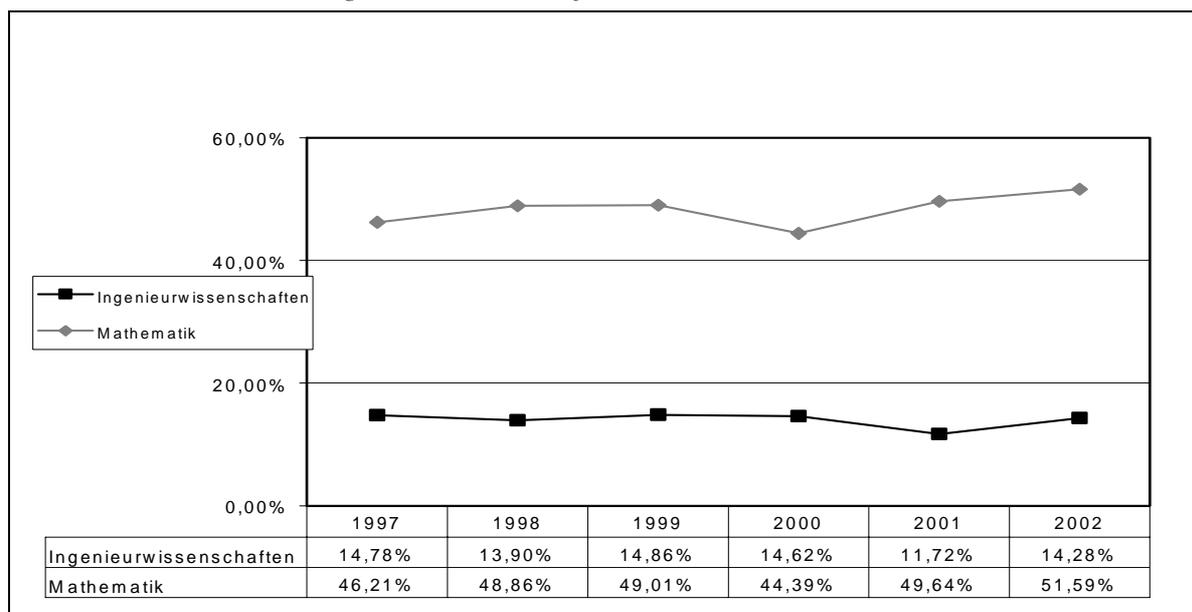
Die Projektmitarbeiterin organisiert die regelmäßige Teilnahme der Projektmitarbeiterinnen an Weiterbildungsveranstaltungen. Auch die Tagung „Technik und Geschlecht“ hat sie, zusammen mit der Projektmitarbeiterin in Stralsund, konzipiert. Eine eigene Ringvorlesung zum Thema „Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter“ in Kooperation mit dem Institut für Soziologie an der Universität Rostock ist für Juni 2003 geplant.

Zu nennen ist darüber hinaus, dass zwei Forschungsprojekte am Standort Rostock initiiert wurden: zum einen die Erhebung geschlechtstypischer Studienabbruchquoten in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen an der Universität Rostock, zum anderen die Planung einer Analyse des Kurswahlverhaltens von Schülerinnen in Mecklenburg-Vorpommern. Dies ist deswegen besonders zu würdigen, da so bislang nicht genutzte Informationsquellen erschlossen und Arbeitsgrundlagen geschaffen werden.

Insgesamt ist das Kompetenzzentrum in Rostock fest verankert und akzeptiert. Die ingenieurwissenschaftliche Fakultät bekundet ein starkes Interesse an weiterer Zusammenarbeit – dort wird wie an der Hochschule Wismar auf Studierendenwerbung und Verbesserung der Studienbedingungen gesetzt. Das Kompetenzzentrum könnte hier seine Expertise bei der Erarbeitung frauenspezifischer Module einbringen. Wahrgenommen wird auch, dass das Kompetenzzentrum in Rostock bereits vielfältige Kontakte zu Unternehmen hergestellt hat, wovon die Fakultät auch zukünftig, etwa in Form von Praktikumsplätzen, profitieren könnte. Perspektivisch könnte das Kompetenzzentrum sich auch in der Phase des Berufseinstiegs von Absolventinnen engagieren. Hier müsste allerdings beachtet werden, dass eine solche Aufgabenerweiterung wohl die derzeitigen personellen Ressourcen übersteigen würde.

Mehrere Interviewpartnerinnen und -partner der unterschiedlichen Ebenen der Hochschule haben deutlich gemacht, dass eine Weiterexistenz des Kompetenzzentrums in Rostock äußerst wünschenswert ist. Die Gleichstellungsbeauftragte empfindet die dezentrale Struktur des Kompetenzzentrums als sehr sinnvoll. In mehreren Gesprächen wurde auch darauf hingewiesen, dass an der Universität aufgrund der Aktivitäten des Kompetenzzentrums der niedrige Frauenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen durchaus als Problem wahrgenommen wird. Davon wird sich ein Schneeballeffekt versprochen: das Kompetenzzentrum erwirkt eine erste, wenn auch geringe Erhöhung des Frauenanteils; diese Frauen können dann im weiteren Verlauf im Sinne einer *peer group* als Vorbilder wirken. Hierbei ist auch eine Fortsetzung der Nachwuchsförderung in Form von studentischen Hilfskräften von großer Bedeutung. Ein finanzieller Beitrag, etwa der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät, ist aber (wenn überhaupt) nur im Rahmen genereller, d.h. nicht geschlechtsspezifischer Studierendenwerbung denkbar. Hieran besteht aber in der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät im Zuge der angedachten Professionalisierung der Außendarstellung und stärkerer Klientenorientierung ein ausgeprägtes Interesse.

Abb. 3: Frauenanteile in Ingenieurwissenschaften und Mathematik an der Universität Rostock²⁰



²⁰ Quelle: Kompetenzzentrum Universität Rostock, April 2003

4.5 Das Kompetenzzentrum an der HS Wismar

Die Stelle des Kompetenzzentrum ist als ½ Stelle BAT III (Ost) dotiert. Von April 2002 bis März 2003 war diese Stelle besetzt; zum 15.05.2003 wurde wieder eine neue Projektmitarbeiterin eingestellt. Die Projektmitarbeiterin hat sich zu Beginn ihrer Arbeit bei der Gleichstellungsbeauftragten, beim Rektorat und in allen Fachbereichen vorgestellt. Gleichstellungsbeauftragte und Projektmitarbeiterin bezeichnen ihre Zusammenarbeit als sehr gut; die Projektmitarbeiterin kann autonom arbeiten und informiert die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig. Kooperiert wird mit dem Referat Öffentlichkeitsarbeit und den Fachbereichen Maschinenbau, Bauingenieurwesen sowie Elektrotechnik und Informatik. Gegenstand der Kooperation sind die Projekte „Sommerhochschule“, „Mädchen-Technik-Woche“ und „Girls‘ Day“ (vgl. Abschnitt 3.4). In diese Projekte ist das Kompetenzzentrum maßgeblich eingebunden und übernimmt einen Großteil der Organisationsarbeit. Die Projekte stoßen in den Fachbereichen auf große Akzeptanz, da Studienwerbung hohe Priorität besitzt.

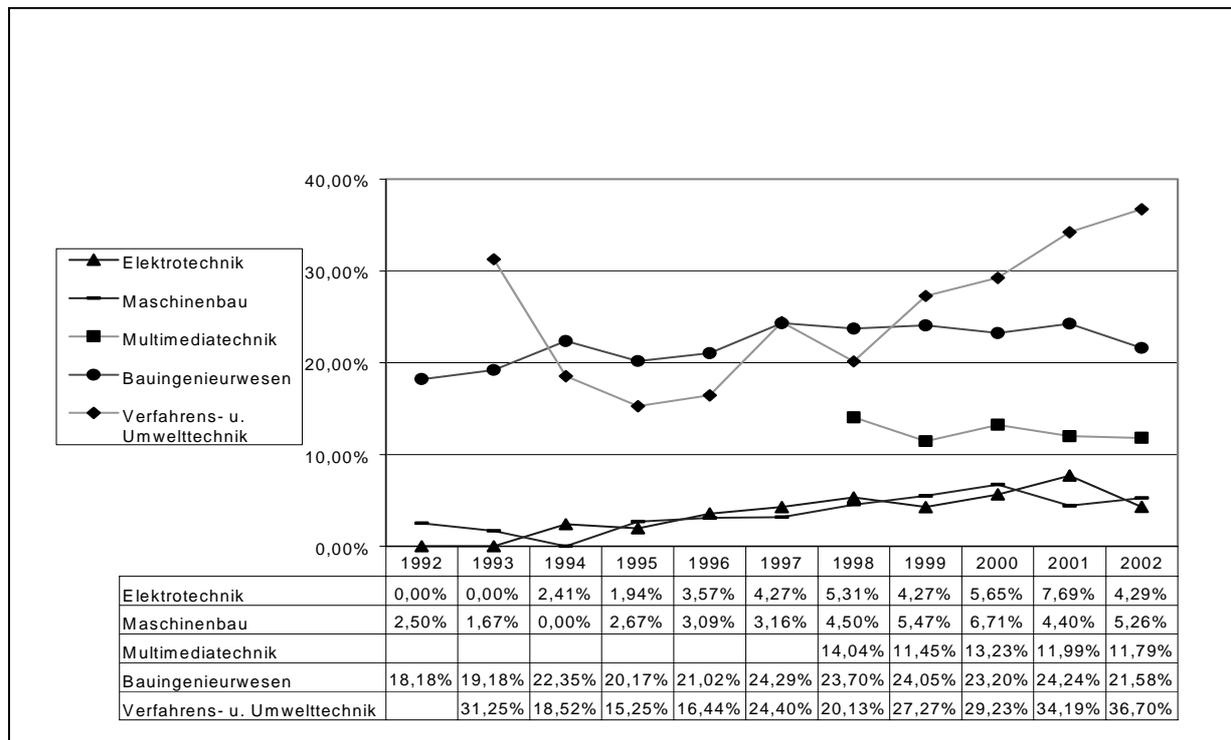
Die Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums hat ihre Stellung genutzt und nicht nur im Rahmen der o.g. Projekte Kontakte zu Schulen, lokalen Unternehmen, zum Jugendamt, zur Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und zum Arbeitsamt geknüpft. Für den Girls‘ Day 2003 initiierte sie eine regionale Arbeitsgruppe, die sich aber wieder auflöste, so dass die Projektmitarbeiterin den lokalen Girls‘ Day 2003 hauptsächlich allein organisieren musste. Mehrfach stellte sie den Girls‘ Day, das Kompetenzzentrum und ihre Arbeit in Schulen vor und nahm teil an inneruniversitären Chats im Internet zum Themenkomplex „Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen“. Besonders engagiert hat sich die Projektmitarbeiterin außerdem für die Einrichtung einer Kindertagesstätte an der Hochschule Wismar, um Studierende mit Kindern zu unterstützen. Hierfür erhob sie zusammen mit der Evaluationsstelle der Hochschule relevante Daten und erreichte schließlich, dass in Kooperation mit der Studierendenschaft eine Kindertagesstätte eingerichtet wurde.

Im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik wird die Arbeit des Kompetenzzentrums als sehr wichtig angesehen. Perspektivisch könnte hier eine weitergehende Zusammenarbeit daraus erwachsen, dass es im Fachbereich ein starkes Interesse an einer geschlechtssensiblen Evaluation der Studiengänge gibt. Ziel ist, die Studiengänge stärker den Interessen von Studentinnen anzupassen, da Motivation, Studieninhalte und -form bisher geschlechtsneutral abgefragt wurden. Hier könnte das Kompetenzzentrum entsprechende Fragebögen entwerfen. Zudem wird dort gewünscht, dass mehr in die Schulen hinein gewirkt wird; das Kompetenzzentrum könnte generell Ansprechpartner für Gymnasien sein.

Durch die starke Orientierung auf Anwerbung insbesondere von Studentinnen ist das Kompetenzzentrum an der Hochschule Wismar weitgehend akzeptiert. Dies trifft nicht zuletzt auf die Mitarbeiterin selbst zu, die Ende März 2003 von ihrer halben Stelle am Kompetenzzentrum auf eine volle Stelle in der Studienberatung, für die sie von der Hochschulleitung abgeworben wurde, wechseln konnte (vgl. hierzu den Abschnitt 5.1).

Aufgrund der allgemeinen Mittelknappheit ist ein finanzieller Beitrag der Hochschule für die zukünftige Gestalt des Kompetenzzentrums nur schwer vorstellbar. Allerdings führt die Gleichstellungsbeauftragte darüber derzeit Gespräche mit dem Personaldezernat.

Abb. 4: Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen der HS Wismar²¹



5. Problemorientierte Betrachtung

5.1 Projektinterne Kooperation und ‚Karrieropolitik‘

Wie bereits erwähnt, ist das Kompetenzzentrum dezentral organisiert. Bezogen auf die Personal- und Sachmittel sind die fünf Projektstellen unterschiedlich gut ausgestattet, was Auswirkungen auf den Arbeitsoutput hat. Zusätzlich liegen die Hochschulstandorte teilweise recht weit auseinander, so dass die Projektmitarbeiterinnen z.T. in eher losem Kontakt zueinander stehen. Außerdem sind die Arbeitsschwerpunkte z.T. recht disparat, und es kommt bei vielen Aktivitäten darauf an, die von Ort zu Ort unterschiedlichen Arbeitsvoraussetzungen für die eigene Arbeit fruchtbar zu machen. Zusammengenommen können diese Punkte kontraproduktiv wirken.

Gerade deswegen ist das Selbstverständnis aller Projektmitarbeiterinnen besonders darauf ausgerichtet, ein „gutes Team“ zu sein. In diesem Kontext besitzen insbesondere die gemeinsam besuchten Weiterbildungen einen hohen Stellenwert, ebenso wie die einmal im Monat stattfindenden Arbeitstreffen und die danach angefertigten Arbeitsprotokolle dazu beitragen, eine Grundlage dafür zu schaffen, gemeinsam über die eigene Arbeit zu reflektieren und neue Projektideen in der Gruppe zu diskutieren.

²¹ Quelle: http://www.hs-wismar.de/menue/template/1012310384_stud_gruppen_ant.pdf (Zugriff: 16.06.2003)

Allerdings schaffen die unterschiedlich gut ausgestatteten Stellen und die daraus resultierenden differenten Arbeitsgrundlagen eine Situation, in der es für die Projektmitarbeiterinnen mit weniger gut dotierten Projektstellen naheliegend ist, wenn sie sich ihrerseits im Rahmen ihrer Arbeit auch nach anderen Tätigkeiten innerhalb wie außerhalb der Hochschule umschauchen. Dies steht in Einzelfällen personeller Stabilität entgegen. Insbesondere in der Anfangszeit hatte dies deutlich erkennbar negative Folgen für den Arbeitsoutput des Kompetenzzentrums, so dass die im Zeitraum von Januar bis Juli 2002 neu eingestellten Projektmitarbeiterinnen sich ihre Arbeitsgrundlage erst schaffen mussten.

Es scheint jedoch angezeigt, von einer Ambivalenz der Diskontinuität in der Stellenbesetzung zu sprechen: So ist die Abwanderung von Mitarbeiterinnen in andere Hochschulbereiche nicht zuletzt durch erworbene Kompetenzen und erfolgreiche Netzbildung begründet. Eine Interviewpartnerin würde die Projektmitarbeiterinnen geradezu ermutigen, das Kompetenzzentrum als „Sprungbrett“ für die eigene Karriere zu nutzen. In der Tat ist es ja grundsätzlich im Sinne des Kompetenzzentrums, Frauen den Einstieg in die Hochschulen oder in den Beruf zu erleichtern, sprich: selbst ‚karrierepolitisch‘ zu intervenieren. Diejenigen Projektmitarbeiterinnen, die auf eine besser dotierte Stelle wechseln – etwa zur allgemeinen Studienberatung an der Hochschule, wie gerade in Wismar geschehen – können weiterhin als Multiplikatorinnen des Kompetenzzentrums wirken.²²

5.2 Stand der Akzeptanz innerhalb der Hochschulen

Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass die Akzeptanz des Kompetenzzentrums innerhalb der Hochschulen von zentraler Bedeutung ist. Zur Erfassung der Akzeptanz des Kompetenzzentrums innerhalb der Hochschulen wurde deshalb folgenden Fragestellungen nachgegangen:

- Wie weit sind die einzelnen Hochschulen für Gleichstellungspolitik bzw. geschlechtstypische Problemlagen sensibilisiert? Welchen Beitrag leistet das Kompetenzzentrum zu dieser Sensibilisierung (5.2.1)?
- Welchen Umfang hat und welcher Art ist die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Kompetenzzentrum? Welchen Nutzen haben die Hochschulen vom Kompetenzzentrum (5.2.2)?
- Welche Vorstellungen haben die Hochschulen über die Zukunft des Kompetenzzentrums (5.2.3)?

²² Im Hinblick auf die Zukunft des Kompetenzzentrums, etwa in Gestalt einer Verankerung in den jeweiligen Hochschulen, kann die Abwerbung von Projektmitarbeiterinnen aber auch „absurd“ wirken, wie eine Interviewpartnerin anmerkte: Die geleistete Arbeit wird einerseits als so gut angesehen, dass die Projektmitarbeiterinnen aus Sicht der Hochschulleitung für andere Aufgaben innerhalb der Hochschule infrage kommen bzw. gar abgeworben werden, andererseits besteht von Hochschulseite aber kaum Bereitschaft, das Kompetenzzentrum dauerhaft finanziell zu unterstützen.

5.2.1 Sensibilisierung

Die Aussagen der InterviewpartnerInnen unterschiedlicher Ebenen der Hochschulen (Rektorate, Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte) lassen darauf schließen, dass die Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Fragen je nach Standort variiert. Die Bandbreite reicht dabei aus der Perspektive der Hochschulleitungen von einer grundsätzlich positiven Einstellung („Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein Grundanliegen der Hochschule“) zu einer Position, die jenen Fragen nur eine marginale Stellung zuweist bzw. eine grundsätzliche Ablehnung erkennen lässt („Wir können uns nicht jedes Problemchens annehmen“). Diese prinzipielle Sicht auf die Arbeit des Kompetenzzentrums hat Einfluss auf dessen allgemeine Akzeptanz.

Insgesamt trägt das Kompetenzzentrum nach Auskunft der meisten interviewten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in hohem Maße zur Sensibilisierung an den Hochschulen bei; an der FH Stralsund etwa über dort organisierte Ringvorlesungen. Hier wird von der Leitungsebene der Hochschule die Arbeit des Kompetenzzentrums generell als sensibilisierend gewertet; diese habe etwa ein Nachdenken über niedrige Frauenanteile in den Fachbereichen ausgelöst. Tendenziell wird die eigene Sensibilisierung per Aufgabenzuschreibung in die Projektpraxis zurückübersetzt: Die Hochschulleitung in Neubrandenburg etwa fordert direkt vom Kompetenzzentrum, das Hochschulpersonal zu informieren und zu sensibilisieren, was von der Projektleiterin auch verstärkt betrieben wird.

Auffällig ist zudem, dass die Einschätzung des Kompetenzzentrums gelegentlich losgelöst von dessen Zielstellung vorgenommen wird, z.B. unter dem Aspekt der Drittmittelwerbung. Dies zeugt von nicht hinreichender Sensibilisierung für Gleichstellungspolitik, da das Kompetenzzentrum nicht aus Gründen der Rentabilität eingerichtet wurde. Geschlechtstypische Problemlagen werden hier nicht aus einer generellen Akzeptanz von Gleichstellungspolitik heraus wahrgenommen, sondern werden eingebettet in allgemeine Aktivitäten der Hochschulen bzw. Fachbereiche, z.B. der Studienwerbung: „Studierende sind Kunden! Da kann man es sich nicht leisten, 50% nicht zu erreichen“, erläuterte etwa ein Dekan im Interview. Das Kompetenzzentrum müsse den Wandel des Ingenieurberufes weg von rein technischen Anforderungen verdeutlichen.

Diesen Aussagen liegt das Bild zugrunde, Frauen seien generell eher mit „weichen“ (sozialen und kommunikativen) Fähigkeiten ausgestattet. Diese Sichtweise kommt aber der Akzeptanz des Kompetenzzentrums zugute, da das propagierte Interesse an sogenannten „Schlüsselqualifikationen“ eine verbreitete Begründung für die Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen ist (BLK 2000, S. 12 f).

In den Fachbereichen wird auch beobachtet, dass Studentinnen die besseren Studienleistungen erbringen und generell engagierter studieren. Dieser Eindruck wird von entsprechenden Studien bestätigt (Kosuch/Buddrick 2000, S. 42; Kosuch 2000). Auch unter diesem Leistungsaspekt wünschen sich die entsprechenden Fachbereiche in Rostock und Wismar eine Erhöhung des Frauenanteils und unterstützen das Kompetenzzentrum.

Die Unterstützung, die das Kompetenzzentrum an den einzelnen Standorten aus den Fachbereichen erhält (z.B. für den Girls‘ Day), ist oft personengebunden. Hier könnten personelle Wechsel der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger Auswirkungen auf die Akzeptanz des Kompetenzzentrums haben.

5.2.2 Zusammenarbeit

Universität und Fachhochschule bieten unterschiedliche Bedingungen für die Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum. Es fällt auf, dass an den wesentlich kleineren Fachhochschulen das Kommunikationsniveau mit den einzelnen Funktionsebenen deutlich intensiver ist. Hier konnte sich das Kompetenzzentrum an bereits vorhandene Projekte anschließen, deren Organisation übernehmen oder sie selbst initiieren. An den Universitäten wiederum bieten sich dafür gerade im Hinblick auf die Forschungs- und Tagungsaktivitäten des Kompetenzzentrums mehr Möglichkeiten (Kooperation mit dem Institut für Soziologie an der Universität Rostock sowie dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) und dem Postdoktorandinnen-Kolleg „Krankheit und Geschlecht“ an der Universität Greifswald; vgl. Kahlert 1999).

An den meisten Standorten ist das Kompetenzzentrum den Fachbereichen und der Hochschulleitung bekannt. Die Hochschulleitungen in Neubrandenburg und Stralsund unterstützen das Kompetenzzentrum explizit.²³ Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten wird i.d.R. wechselseitig als gut bezeichnet. Mit den einzelnen Fachbereichen hat sich die Zusammenarbeit über die Projekte und insbesondere den Girls‘ Day verstetigt.

Die Hochschulleitung der FH Stralsund sieht das Kompetenzzentrum als Imagegewinn: Das Kompetenzzentrum habe die Außenwahrnehmung der FH verbreitert.²⁴ Vom IZFG an der Universität Greifswald wird das Kompetenzzentrum als gute Ergänzung wahrgenommen, da es auch extern agiert. An der HS Wismar haben einige Fachbereiche bereits die geschlechtssensible Expertise des Kompetenzzentrums erfragt. Dies ist gleichzeitig der größte Nutzen, den die Fachbereiche vom Kompetenzzentrum erwarten – im Rahmen der Klientenorientierung, der Professionalisierung der Außendarstellung und der Erarbeitung geschlechtssensibler Studienmodule bzw. geschlechtssensibler Evaluierung der Studienbedingungen könnte das Kompetenzzentrum sein Expertenwissen im Sinne institutionalisierter Kompetenz (vgl. Hitzler 1997) zur Verfügung stellen. Dahinter steht die Anerkennung geschlechtstypischer Studieninteressen: „In der E-Technik wollen die Frauen nicht löten, keine Hardware herstellen, die wollen Software machen. Darauf muss man eingehen“, so ein Dekan im Interview.

5.2.3 Zukunft

Auch die Bereitschaft zur zukünftigen Unterstützung bzw. Vorstellungen über die Zukunft des Kompetenzzentrums zeigen die Akzeptanz des Kompetenzzentrums an den Hochschulen an, da somit Interesse an der Verstetigung des Kompetenzzentrums signalisiert wird. Alle Hochschulleitungen und Fachbereiche lehnen allerdings unter Verweis auf Sparzwänge und Strukturänderungen im Hochschulsystem Mecklenburg-Vorpommerns eine Übernahme der Finanzierung des

²³ Die Hochschulleitungen der Universität Rostock und der HS Wismar konnten nicht befragt werden; an der Universität Greifswald ist der Informationsstand über das Kompetenzzentrum defizitär.

²⁴ So wird dem Kompetenzzentrum und dem Frauenstudiengang mit zugeschrieben, dass die FH Stralsund die Tagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ (25.–27.06.2003) in Stralsund ausrichtet.

Kompetenzzentrums ab. Dies betrifft insbesondere die Finanzierung der Stellen. In der Regel wird darauf verwiesen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten (halbe Stelle) schon schwierig genug (gewesen) sei.

Nichtsdestoweniger äußern viele Funktionsträgerinnen und Funktionsträger ein Interesse daran, dass das Kompetenzzentrum bestimmte Aufgaben in Form institutionalisierter Dienstleistungen erbringen könnte. Großes Interesse besteht an der Konzeption geschlechtssensibler Studienmodule sowie an Praktikumsangeboten speziell für Frauen. Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik an der HS Wismar besteht zudem ein ausgeprägtes Interesse an der Expertise des Kompetenzzentrums für die Erarbeitung geschlechtssensibler Fragebögen zur Evaluation der Studienbedingungen. Diese werden bisher geschlechtsneutral untersucht. Die Einrichtung von Frauenstudiengängen wird allerdings außer an der FH Stralsund von den Hochschulen abgelehnt; einerseits aus arbeitsmarktstrategischen Gründen („Was soll ein Personalchef damit anfangen?“, so ein Dekan), andererseits auch unter sozialisatorischen Gesichtspunkten („Die müssen sich aneinander messen und reiben“, so eine Gleichstellungsbeauftragte).

Ein weiterer wichtiger Komplex ist die Studienwerbung. Hier ist das Kompetenzzentrum bereits vielfältig aktiv; so hat insbesondere der Girls‘ Day die Akzeptanz des Kompetenzzentrums an den Hochschulen erhöht und sollte aus deren Sicht auf jeden Fall erhalten bleiben. Der Girls‘ Day wird auch deshalb positiv rezipiert, weil er an der Schnittstelle zwischen Hochschulen, Unternehmen und Einrichtungen angesiedelt ist und somit externe Kooperationen ermöglicht. Auch in bezug auf diese Außenwirkung können sich die Hochschulleitungen zwar nicht vorstellen, das Kompetenzzentrum in Zukunft zu finanzieren, aber insbesondere die Hochschulleitung der FH Stralsund sichert direkte Unterstützung für das Akquirieren von Projektmitteln zu.

Als naheliegender wird die Verankerung des Kompetenzzentrums als Forschungsthema angesehen. Dazu passt etwa die Forderung, das Kompetenzzentrum in Greifswald dem geisteswissenschaftlichen Profil der Universität anzupassen. Unterstützung in Form einer Angliederung (aber nicht Verschmelzung) wurde vom IZFG zugesagt. Abgelehnt wird im übrigen an allen Hochschulen eine Zusammenlegung mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten.

Schließlich spielt die nun im Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) verankerte leistungsbezogene Mittelvergabe an Hochschulen, innerhalb derer Fortschritte in der Gleichstellungspolitik ein Kriterium sein sollen²⁵, eine noch nicht klar abschätzbare Rolle für die Zukunft des Kompetenzzentrums. Dies liegt vor allem an dem noch nicht implementiertem Berechnungsschlüssel für gleichstellungspolitische Maßnahmen.

5.3 Exemplarischer Vergleich mit anderen gleichstellungspolitischen Projekten im Hochschulbereich

Wie der exemplarische Vergleich mit anderen gleichstellungspolitischen Projekten zeigt, bewegt sich die Tätigkeit des Kompetenzzentrums im Rahmen allgemein anerkannter Ziele. Zusätzlich zeigt der Vergleich weitere Bereiche und differenziertere Maßnahmen auf, die das Kompetenzzentrum in seiner jetzigen Ausstattung aber nicht in seinen Aufgabenbereich integrieren kann.

²⁵ vgl. LHG M-V vom 05.07.2002, §16

Das Modellvorhaben „Motivation von Frauen und Mädchen für ein Ingenieurstudium“ zielt genau wie das Kompetenzzentrum auf Schülerinnen, bei denen das Interesse für ein Ingenieurstudium gestärkt und äußere Widerstände abgebaut werden sollen (Kosuch/Buddrick 2000, S. 31). Das im Modellvorhaben angewandte Instrumentarium umfasst Unterrichtsmodule zur Berufsorientierung, Frauen-Technik-Tage sowie Sommerhochschulen. Ebenso wie bei der Tätigkeit des Kompetenzzentrums wird sich hier auf Informationsangebote für Schülerinnen konzentriert. Zudem wurde eine begleitende Studie zu Auswirkungen der Sommerhochschule auf die spätere Studienwahl der Schülerinnen durchgeführt. Nach dieser würden 65% derjenigen, die später ein Studium aufnehmen, Fächer aus dem Angebot der Sommerhochschule wählen (ebenda, S. 40).

Das Modellvorhaben hat sich aber nicht – wie das Kompetenzzentrum – auf die Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule beschränkt. Zusätzlich wurden Reformmaßnahmen im Studium entwickelt, Fachfrauennetzwerke aufgebaut und Wiedereinstiegsprogramme für Frauen aufgelegt. Gerade beim Studium besteht Reformbedarf zur Integration geschlechtstypischer Perspektiven, da die bisherige Studienform häufig Männer bevorteilt (vgl. Müntz 2002). Die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern zeigen sich, wie unter 5.2.2 und 5.2.3 dargestellt, solchen Vorhaben gegenüber durchaus aufgeschlossen.

Durch seine Bezeichnung als Modellvorhaben zeigt das Projekt auch deutlicher an, dass es Impulsgeber für Hochschulen sein will. Mit den Sommerhochschulen wurde hier ein deutlicher Erfolg erzielt; diese werden inzwischen an sechs niedersächsischen Hochschulen durchgeführt und konnten verstetigt werden (ebenda, S. 46f). Das Kompetenzzentrum steuert hier mit dem Girls' Day auf ähnlichem „Erfolgskurs“.

Der Vergleich mit dem Projekt „step in – mentoring und mobilität“ (Wender u.a. 2002) zeigt weitere Bereiche, in denen eine Tätigkeit des Kompetenzzentrums sinnvoll erscheint, die aber in der jetzigen Ausstattung nicht professionell abgedeckt werden können. Hier ist auf jeden Fall die Phase des Berufseinstiegs zu nennen, die für viele Absolventinnen neue Schwierigkeiten mit sich bringt. So sind etwa die Berufschancen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt (Burkhardt 2000), zudem werden Frauen nach wie vor mit einer Rollenerwartung konfrontiert, die ihnen die vorrangige Verantwortung für die Familie zuweist. Auf solche Problemlagen zielen „Mentoring“-Programme, die die persönliche Betreuung von Studentinnen („Mentees“) durch berufstätige Frauen („Mentorinnen“), aber auch von Schülerinnen durch Studentinnen ermöglichen. Im Projekt „step in – mentoring und mobilität“ sollen Netzwerke zwischen einer Schülerin, einer Studentin und einer berufstätigen Frau gebildet werden (Wender u.a. 2002, S. 11).

Das Projekt unterscheidet sich so in zweierlei Hinsicht vom Kompetenzzentrum. Zum einen wird ein weit gefasster Zeitrahmen gesetzt, der von der Phase der Berufsorientierung in der Schule über Studienwahl und Studium bis hin zum Berufseinstieg reicht. Zum anderen wird sich auf direkte persönliche Kontakte und die Weitergabe von Erfahrungsschätzen konzentriert, so dass im Idealfall das Netzwerk von persönlichen Beziehungen getragen wird. Dieses Vorgehen entspricht den beobachteten positiven Effekten, die konkrete Vorbilder (berufstätige Frauen oder Studentinnen) für Schülerinnen haben. Das Kompetenzzentrum kann aber solche persönlichen Netzwerke in der jetzigen Ausstattung kaum initiieren und beschränkt sich daher bislang auf Veranstaltungen wie den Girls' Day oder den Workshop „Unternehmerinnen treffen Studentinnen“ (vgl. Abschnitt 3.4). Der Projektvergleich zeigt in jedem Fall auch, dass die Ausdehnung der Tätigkeit des Kompetenzzentrums auf verschiedene biographische Stadien sinnvoll ist.

6. Drei Szenarien zur Zukunft des Kompetenzzentrums

Im folgenden werden aus den gewonnenen Einschätzungen drei realitätsnahe Szenarien entwickelt, die von der Kontinuität des bisher Erreichten bis zur Expansion des Kompetenzzentrums reichen.

Vorangestellt sei ein denkbares, aber praktisch nicht anzuratendes ‚Null-Szenario‘: Aufgrund der chronischen Mittelknappheit der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns und der derzeit noch nicht belegbaren Zielrealisierung – Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen – könnte man zu der Einschätzung gelangen, das Kompetenzzentrum sei in seiner Zielsetzung gescheitert, ohnehin kaum oder nur schwer finanzierbar und müsse deshalb eingestellt werden.

Gegen ein solches Null-Szenario spricht allerdings das inzwischen wesentlich weiter gesteckte Aufgabenspektrum, das nicht nur dem allgemeinen Kenntnisstand über die Komplexität gleichstellungspolitischer Maßnahmen entspricht, sondern auch an allen Standorten positiv wahrgenommen wird. Eine Schließung des Kompetenzzentrums stünde im Widerspruch zur Kernaufgabe der Landespolitik, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern an den Hochschulen zu fördern (vgl. LHG M-V vom 5.7.2002, § 4). Würde das Kompetenzzentrum eingestellt, hätte dies nicht nur für die Landespolitik „moralische Verluste“ zur Folge, da eine fehlgeleitete Projektförderung eingestanden werden müsste. Auch die Hochschulen müssten andere, neue Projekte konzipieren und beantragen, um ihrem Auftrag zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen. Da das Kompetenzzentrum Leistungen im Sinne dieses Auftrags erbringt, scheint eine Schließung kaum gerechtfertigt.

Aus den genannten Gründen wird dieses ‚Null-Szenario‘ nicht weiter verfolgt. Realitätsge-rechter erscheinen die folgenden drei Varianten:

6.1 Kontinuitätsszenario

Die eigentliche Minimallösung ist die – zeitlich befristete - Erhaltung des Status quo. Dies würde die gesicherte Grundfinanzierung aus den HWP-Mitteln bis 2006 sowie die gleichbleibende personelle Ausstattung, Aufgabenwahrnehmung und Standortverteilung bedeuten.

Für dieses Szenario spricht, dass das Kompetenzzentrum seit seiner personalpolitischen Konsolidierung – im Zeitraum von Januar bis Juli 2002 wurden alle Stellen neu besetzt – seine Aufgaben erfolgreich erfüllt und sogar erweitert hat. Dieses Szenario impliziert zudem, dass bestehende unterschiedliche Muster der Verankerung an den jeweiligen Standorten vertieft werden. Damit würde der bestehende Pluralismus aufrecht erhalten, was die Vorzüge genauso wie die vorhandenen Probleme mit einschließt. Je nach Gewichtung wird hierbei die Art der Kontinuität ausfallen.

Die Arbeit des Kompetenzzentrums könnte sich etwa – und dafür spricht vor allem die jetzige personelle Besetzung – bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen insofern dynamisch entwickeln, als kontinuierlich die Aufgaben erweitert und professionalisiert würden. Dafür spricht z.B. auch der bisherige Verlauf des Girls' Day.

Zwar würden im Kontinuitätsszenario weiterhin die HWP-Mittel spätestens im Jahr 2006 auslaufen, jedoch könnte Kontinuität zweierlei Art möglich sein: Erstens könnten und sollten, wie schon teilweise zu beobachten, verstärkt Drittmittel eingeworben werden, die auf diese Weise das Kompetenzzentrum stabilisieren würden. Zweitens könnte aus dem Kontinuitätsszenario auch resultieren, dass das Kompetenzzentrum zwar nicht über 2006 hinaus existiert, aber seine Ziele personell durch Projektmitarbeiterinnen und andere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an den Hochschulen verankert werden, wenn diese im Sinne der beobachteten ‚Karrierpolitik‘ feste Stellen in anderen Bereichen, z.B. der Studienberatung, erhalten würden.

6.2 Konzentrationsszenario

Das Konzentrationsszenario umfasst zwei Möglichkeiten der Profilbildung des Kompetenzzentrums: erstens in Richtung einer Standort- und zweitens in Richtung einer Aufgabenprofilierung. Dabei verweist die erste Variante darauf, von dem Gedanken abzurücken, die Arbeit des Kompetenzzentrums sei an allen Standorten gleich sinnvoll. Auch wenn es schwer fiele, für eine solche Standortkonzentration Kriterien zu entwickeln, anhand derer man eine „Rangliste“ erstellen könnte, so ist unter Effizienzgesichtspunkten zu bedenken, dass die dezentrale Organisationsstruktur des Kompetenzzentrums mit erheblichen Reisekosten und kommunikativem Aufwand verbunden ist.

Für die Weiterentwicklung in Richtung einer Aufgabenprofilierung sprechen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Problemlagen an den einzelnen Standorten. Die schon jetzt sichtbaren unterschiedlichen Muster der Verarbeitung unterschiedlicher Ausgangslagen könnten zukünftig im Sinne einer Arbeitsteilung vertieft werden. Mit dieser Aufgabenprofilierung könnte das Kompetenzzentrum versuchen, sich an den einzelnen Standorten möglichst unentbehrlich zu machen, indem es standortspezifische und institutionalisierte Dienstleistungen erbringt.

Beispiele für eine solche klar abgegrenzte Aufgabenverteilung ließen sich problemlos finden. So wurde beispielsweise in den Gesprächen immer wieder die zukünftige Notwendigkeit der Entwicklung geschlechtssensibler Studienmodule vorgebracht. Hier könnte das Kompetenzzentrum mit seinem spezifischen Expertenwissen ansetzen und an einer Hochschule ein Modellprojekt starten. Auch in der Studienwerbung besteht ein starkes Interesse an der Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum, was sich an der HS Wismar auch in der bereits erwähnten Abwerbung der Projektmitarbeiterin gezeigt hat.

Ebenso ist an der wissenschaftlichen Begleitung des Kompetenzzentrums, etwa in Zusammenhang mit einer Expertise zum Thema Frauenförderung in Mecklenburg-Vorpommern, Interesse seitens der Hochschulen durchaus vorstellbar, gerade im Hinblick auf die steigende Bedeutung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Hochschulsystem Mecklenburg-Vorpommerns. Naheliegend wäre hier eine Kooperation mit dem IZFG in Greifswald.

Das Konzentrationsszenario sollte aber nicht bedeuten, dass der allgemeine Organisationszusammenhang des Kompetenzzentrums zurück gedrängt oder aufgegeben wird. Vielmehr wurde in den Interviews der regelmäßige Austausch und die Kommunikation zwischen den Projektmitarbeiterinnen als besonders wichtig hervorgehoben. Das Kompetenzzentrum sollte deswegen zentrale Projekte wie den Girls' Day und die halbjährlich ausgerichteten Fachtagungen beibehalten.

6.3 Expansionsszenario

Das Expansionsszenario impliziert eine dauerhafte Etablierung des Kompetenzzentrums, eine Verdichtung und gezielte Erweiterung seiner Aufgabenbereiche und auch eine zukünftige Aufstockung seiner finanziellen Möglichkeiten.

Angesichts der bevorstehenden Umstrukturierungen des Hochschulsystems in Mecklenburg-Vorpommern und damit einhergehender Mittelknappheit könnte das Expansionsszenario als zu optimistisch und unrealistisch erscheinen. Doch liegen in der Arbeit des Kompetenzzentrums noch erhebliche Erweiterungspotentiale, denn weitere Ideen für zukünftige Projekte, die bislang aus Ressourcenmangel nicht realisiert werden können, existieren reichlich. Hier sind etwa „Mentoring-Programme“ für Studentinnen und Schülerinnen zu nennen (vgl. Wender u.a. 2000; vgl. Abschnitt 5.3). Als ideales Zukunftsprojekt beschreibt eine Projektmitarbeiterin auch eine Art ‚Women Career Center‘, das eine dauerhafte Karrierebetreuung für Frauen gewährleisten könnte. Solche Projekte wären in besonderer Weise geeignet, dass das Kompetenzzentrum Beiträge zur Lösung eines Problems leistet: Entsprechende Studien²⁶ zeigen, dass Hochschulabsolventinnen auch auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Besondere Benachteiligungen erfahren sie – vor dem Hintergrund geschlechtstypischer Erfahrungen in einzelnen biographischen Stadien – beim Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt (vgl. Schlegel 1999). Insofern wären Konzepte für frühzeitige Kontakte zwischen Studentinnen und Arbeitsmarktpartnerinnen und -partner mit Optionen des Berufseinstiegs nach dem Hochschulabschluss vonnöten und möglich.

Zudem ist das Kompetenzzentrum bislang recht erfolgreich in der Werbung externer Kooperationspartnerinnen und -partner gewesen. Gerade durch das Engagement der jetzigen Projektmitarbeiterinnen liegen hier nicht nur Potentiale für die Verstärkung dieser Kooperationen, sondern auch für deren Expansion. Diese könnte auch finanzieller Art sein, etwa in verstärkter Zusammenarbeit mit dem Verband deutscher Unternehmerinnen.

In einem Expansionsszenario ist – wie schon im Konzentrationsszenario – die Übernahme institutionalisierter Dienstleistungen für die Hochschulen denkbar. Hier würde das Kompetenzzentrum aber solche Dienstleistungen wie z.B. die Studienwerbung generell an allen Standorten erbringen und müsste dementsprechend auch von den Hochschulen finanziert werden. Dies würde gewissermaßen eine Verschmelzung von Kompetenzzentrum und Studienberatung zur Folge haben, die fortan die Ziele des Kompetenzzentrums als Querschnittsaufgabe in verstärktem Maße mitdenken würde – dies übrigens ganz im Sinne des Gender Mainstreaming, das seit 1996 verbindliche EU-Policy²⁷ geworden ist. Das Kompetenzzentrum könnte durch seine externen Kon-

²⁶ vgl. BLK 2000, Burkhardt u.a. 2000, Burkhardt 2002, Gensior 2001

²⁷ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html (Zugriff am 05.06.2003)

takte zu Schulen, aber auch zu Unternehmen ein attraktiver Kooperationspartner für die Hochschulen werden.

Schließlich sei hier wiederum der Druck auf die Hochschulen durch den Gesetzgeber erwähnt. Die künftige leistungsbezogene Mittelvergabe, sofern sie implementiert wird und sich bewährt, soll Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern honorieren. Ein expandierendes Kompetenzzentrum könnte somit auch in finanzieller Hinsicht für die Hochschulen eine Investition in die Zukunft darstellen:

„Handlungschancen? Auf den kulturellen Wandel zu hoffen ist sicherlich eine Langfristperspektive mit unsicherem Ausgang. Das kulturelle Umfeld ist jedoch ernst zu nehmen: Beispielsweise hat sich die stärkere Verankerung der Genderforschung an den Hochschulen im Vergleich zu den außeruniversitären Einrichtungen förderlich für gleichstellungspolitische Maßnahmen ausgewirkt. Einen Ansatzpunkt können möglicherweise die Veränderungen im Wissenschaftssystem selbst bieten: Neue Steuerungs- und Governance-Modelle werden erprobt und praktiziert. Sie tangieren Leistungskriterien, Leitungsstrukturen, Bewertungsverfahren, Globalisierung der Haushalte und vieles mehr.“ (Simon 2003, S. 40).

7. Ausblick

Unabhängig davon, welche Entwicklung zukünftig die Arbeit des Kompetenzzentrums bestimmen wird, können abschließend vier Aufgaben benannt werden, deren Erfüllung für das Kompetenzzentrum hilfreich sein könnte:

1. Es sollte weiterhin Wert auf eine kontinuierliche Dokumentation der Arbeit (interne Arbeitsberichte bzw. Protokolle) gelegt werden. Dies eröffnet erstens die Chance, auch zukünftig regelmäßig über die eigene Arbeit reflektieren zu können. Zweitens sind positive Effekte im Hinblick auf die öffentliche Präsentation der Arbeitsergebnisse zu erwarten.
2. Anzuraten ist die Erstellung langfristiger Zeitreihen zur Entwicklung des Frauenanteils in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, da diese bislang in dieser Form nicht existieren. Da die regulären Statistiken häufig noch geschlechtsneutral angelegt sind, fehlt es an statistischer und ‚faktenmässig‘ begründeter Legitimation des Kompetenzzentrums – außerhalb und innerhalb der Hochschulen.
3. Es ist notwendig, weitere Kooperationspartner an den Hochschulstandorten zu gewinnen. Dies ist gerade dort empfehlenswert, wo sich die Hochschulleitung noch nicht hinreichend offen gegenüber der Arbeit des Kompetenzzentrums zeigt. Über die leistungsorientierte Mittelvergabe könnte sich dies nachhaltig verändern.
4. Schließlich wäre zu überdenken, ob sich eine etwas weniger technokratisch anmutende Bezeichnung als Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ nicht als förderlich im Hinblick auf das Image und die Akzeptanz durch Politik, Hochschulpraxis und potentielles Klientel erweisen könnte.

Literatur

- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin
- Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen. Bonn
- Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002): Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002. Bonn
- Burkhardt, Anke/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (Hg.) (2000): Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn
- Burkhardt, Anke (2002): Prägend bis marginal – zur Position von Mädchen und Frauen in Bildung und Wissenschaft. In: Böttcher, Wolfgang u.a. (Hg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich. Weinheim/München, S. 303-330
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz
- Gensior, Sabine/Hildebrandt, Karin (Hg.) (2001): Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen. Cottbus
- Gensior, Sabine (2001): Professionalisierung und Geschlecht. Probleme von Frauen in Studium und Beruf in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen. In: Gensior/Hildebrandt (Hg.), S. 37-52
- Hitzler, Ronald (Hg.) (1997): Expertenwissen: die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen
- Jordanov, Petra (2001): Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich am Beispiel des Landes Mecklenburg-Vorpommern. In: Gensior/Hildebrandt (Hg.), S. 137-148
- Kahlert, Heike (1999): Stand und Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in Mecklenburg-Vorpommern. In: hochschule ost 3-4/1999, S. 295-306
- Keller, Nancy (2003): Die Technik ist weiblich – also wo ist das Problem? In: FHorum, Journal der Fachhochschule Neubrandenburg, Nr. 15, Januar 2003, S. 10
- Kompetenzzentrum Frauen für Naturwissenschaft und Technik (2002): Zwischenbericht. Stralsund
- Kosuch, Renate u.a. (Hg.) (2000): Technik im Visier. Perspektiven für Frauen in technischen Studiengängen und Berufen. Bielefeld
- Kosuch, Renate/Buddrick, Gerlinde (2000): Das Modellvorhaben „Motivation von Frauen und Mädchen für ein Ingenieurstudium“ – Erfahrungen und Schlussfolgerungen. In: Kosuch u.a. (Hg.), S. 33-51
- Kreckel, Reinhard (2003): Gleichberechtigte Akademikerinnen: Gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen – warum? In: scientia halensis: Wissenschaftsjournal der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2/2003, S.25f
- Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk (2002): Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt. HoF Arbeitsberichte 2/2002, Wittenberg
- Landfried, Klaus (2003): Vortrag auf der Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen in der Wissenschaft“ am 5./6. Mai 2003 in Dresden. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand, Dok.-Nr. 18/2003
- Littmann, Udo (1998): Entwicklung möglicher Zukunftsbilder für die Universität Kaiserslautern mit Hilfe der Szenario-Technik. Kaiserslautern

- Meuser, Michael/Nagl, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Analysen, Methoden*. Opladen, S. 441-471
- Müller-Mundt, Gabriele (2002): Experteninterviews oder die Kunst der Entlockung ‚funktionaler Erzählungen‘. In: dies./Schaeffer, Doris (Hg.): *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung*. Bern, S. 269-283
- Münst, Agnes Senganata (2002): *Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer*. Weinheim
- Der Oberbürgermeister der Stadt Greifswald (Hg.) (2002): *Hansestadt Greifswald. Jahreszahlen 2001*. Greifswald.
- Pasternack, Peer (2001): *Qualitätssicherung als Komplexitätsproblem. Die Handhabung eines Zentralthemas der Hochschulreform*. In: Kehm, Barbara M./ders.: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*. Weinheim/München, S. 145-169
- Putensen, Dörte (2002): *Geschafft! Chancen und Enttäuschungen auf dem Weg in die Wissenschaft. Akademikerinnen in Mecklenburg-Vorpommern blicken zurück*. Herbolzheim
- Schlegel, Uta (1999): *Mädchen und Frauen in Statuspassagen*. In: dies. u.a.: *Die Situation der Frauen in Leipzig 1995-1998/ Arbeitsmarkt*. Leipzig, S. 147-155
- Simon, Dagmar (2003): *Die Geschlechterfrage. Plädoyer für einen grenzüberschreitenden Diskurs*. In: *Gegenworte. Hefte für den Disput über Wissen*. 11. Heft, S. 38-41
- Stepanek, Brigitte/Krull, Petra (2001): *Gleichstellung und Gender Mainstreaming – ein Handbuch*. Schwerin
- Wender, Ingeborg/Schade, Ulrike/Vahjen, Marit (2000): *Das Modellprojekt „Technik zum Begreifen“ – Erfahrungen und Schlussfolgerungen*. In: Kosuch u.a. (Hg.), S. 65-83
- Wender, Ingeborg u.a. (Hg.) (2002): *Zwischenbericht zum Projekt „step in – mentoring und mobilität“*. Braunschweig
- Wetterer, Angelika (2002): *Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*. 3/2002, S. 129-149
- Wetterer, Angelika (2003): *Gender Mainstreaming & Managing Diversity: Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik?* Erscheint in: *die hochschule* 2/2003
- Wissenschaftsrat (2002): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Mainz

Anhang Leitfaden für die Experteninterviews im Rahmen der Evaluation des Kompetenzzentrums²⁸

1. Biographischer Hintergrund der Befragten

- Könnten Sie bitte Ihren persönlichen und professionellen Hintergrund schildern, der Sie zur Beschäftigung mit dem Thema „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ gebracht hat?
- Können Sie hierzu ein besonderes prägendes Ereignis oder besonders prägende Ereignisse nennen, die für Ihren heutigen Job relevant sind?
- Können Sie Gründe dafür angeben, wieso Frauen in technischen bzw. naturwissenschaftlichen Studiengängen/Berufen unterrepräsentiert sind?
- Würden Sie sagen, es gab bestimmte Punkte in Ihrem Leben, an denen Sie soziale Ungleichheit als Frau erfahren haben? Falls ja, um was handelt es sich dabei?

2. Allgemeiner Hintergrund der Befragten

- Simone de Beauvoir wird folgendes Zitat zugeschrieben: „*Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.*“ Können Sie diesen Satz auf Ihre Beschäftigung am Kompetenzzentrum übertragen?
- Was sollten solche Programme wie die des Kompetenzzentrums bei jungen Frauen bewirken?
- Können Sie beschreiben, wie Sie mit Ihrer Institution versuchen, die Geschlechterverhältnisse zu verändern?
- Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei Versuchen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verändern?
- Könnte man sagen, der Erfolg des Kompetenzzentrums sei messbar? Wenn ja, wie?

²⁸ Hierbei handelt es sich um einen Fragenpool, der für die Interviews jeweils modifiziert, zusammengefasst bzw. gestrafft wurde.

3. Persönliche Ziele

- Wie sehen Sie Ihre persönlichen beruflichen Ziele?
- Wie wichtig/zentral sind Ihnen persönlich Änderungen, die auf „mehr“ Gleichheit zwischen den Geschlechtern zielen? Welche Änderung würde Ihnen hier am meisten am Herzen liegen?

4. Institutioneller Hintergrund

- Sehen Sie Vor- und Nachteile im Hinblick darauf, ob Sie an einer Fachhochschule oder Universität arbeiten?
- Welche Ressourcen stehen Ihnen für Ihre Arbeit zur Verfügung?
- Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten an Ihrer Hochschule beschreiben? Was denken Sie allgemein über die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten?
- Kooperieren Sie mit anderen Gremien der Hochschule? Wenn ja, wie würden Sie diese Zusammenarbeit beschreiben? Können Sie uns Vor- und Nachteile institutioneller Prozesse an Ihrer Hochschule für Ihre Arbeit nennen?
- Wie würden Sie den Rückhalt beschreiben, den Sie von Ihrer Hochschule erhalten?
- Wie würden Sie den Rückhalt beschreiben, den Sie von der Landespolitik erhalten?
- Können Sie Besonderheiten der Situation in Mecklenburg-Vorpommern benennen?
- Könnten Sie sich einen Weg vorstellen, wie man das Kompetenzzentrum dauerhaft an Ihrer Hochschule verankern kann? Meinen Sie, dass es sich dabei um ein Querschnittsthema handelt?

5. Rückblick und Perspektiven

- Welche Eindrücke haben Sie von den jungen Frauen, mit denen Sie arbeiten?
- Können Sie ‚typische‘ Sätze benennen, die Sie von jungen Frauen hören, wenn Sie diesen zum ersten Mal vom Girls‘ Day erzählen? Wie sehen zustimmende bzw. ablehnende Reaktionen aus? Wie erfahren Sie diese?
- Wo haben Sie den Eindruck, dass Sie diese jungen Frauen mit ihrer Arbeit erreichen? Und wo sehen Sie noch Probleme? Können Sie sagen, in welcher Art und Weise die an Ihren Programmen teilnehmenden jungen Frauen besonders profitieren können? (Technikwissen, Lebensplanung, Selbstbewusstsein oder insgesamt ganzheitliches Konzept etc.)
- Welches sind aus Ihrer Perspektive die wichtigsten Ziele Ihrer Arbeit?

- Wo sehen Sie schon Erfolge Ihrer Arbeit? Welches Projekt haben Sie dabei besonders im Sinn?
- Können Sie bisherige Probleme Ihrer Arbeit benennen?
- Gibt es einen wichtigen Eckpfeiler vergleichbarer Projekte in Deutschland, den Sie gerne auch in Ihrer Arbeit einführen würden? (z.B. nicht-existierendes Mentoring-Programm)
- Können Sie sich vorstellen, dass es auch ähnliche Projekte für Jungen geben sollte, um deren Anteil in Berufen mit hohem Frauenanteil zu steigern? Meinen Sie, an Ihrer Hochschule sollte es auch eine Kompetenzzentrum für Jungen in Sozialer Arbeit und Pflegewissenschaft geben?
- Können Sie beschreiben, wie aus Ihrer Sicht ein ideales Projekt aussehen würde?

HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung

Das Institut

HoF Wittenberg ist das einzige Institut, das in den ostdeutschen Bundesländern Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge; gleichwohl beschränkt sich das Institut nicht auf die Untersuchung regionaler Entwicklungen.

1996 gegründet, knüpft HoF Wittenberg an eine Vorgängereinrichtung an: Die "Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst" hatte von 1991 bis 1996 die Neustrukturierung des ostdeutschen Hochschulwesens analysierend und dokumentierend begleitet.

Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg wird gemeinsam vom Bund und vom Land Sachsen-Anhalt getragen. Es ist als An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert.

Am HoF arbeiten derzeit zwölf Wissenschaftler(innen), unterstützt von drei Bibliothekarinnen und zwei Verwaltungsangestellten. Geleitet wird das Institut von Prof. Dr. Reinhard Kreckel.

Das Programm

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Hierzu erhebt HoF Wittenberg Daten, entwickelt theoretische Ansätze, stellt Informationen zur Verfügung, erarbeitet Prognosen, bietet Planungshilfen an und begleitet Hochschulreformprojekte. Das Institut betreibt sowohl Grundlagen- und historische Forschung als auch anwendungsorientierte Forschung sowie Projekte im Service- und Transfer-Bereich.

Vier Themenschwerpunkte strukturieren das Programm inhaltlich:

- Qualität,
- Steuerung,
- Transformation und
- Wissenschaftsinformation.

Die Projekte

Die laufenden Forschungsprojekte befassen sich mit:

- Studierwilligkeit und Studienverzicht
- Übergang von der Hochschule in den Beruf
- Hochschulen und lebenslanges Lernen
- Studiengangsentwicklung, gestufte Studienabschlüsse (Bachelor/Master)
- Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Hochschulbereich
- Budgetierung der Hochschulhaushalte
- Erfassung und Aufbereitung von Hochschulstrukturdaten
- Steuerung der Hochschulreform
- Organisationsreform an Hochschulen
- Qualität als Hochschulpolitik, Evaluation, Akkreditierung und Qualitätssicherung an Hochschulen
- Internationalisierung, Europäisierung und nationale Steuerungsmöglichkeiten der Hochschulsysteme
- Hochschulentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Transformationsstaaten

- Hochschulgeschichte der DDR und des früheren Ostblocks
- DDR-Geschichte in den Lehrprogrammen deutscher Hochschulen
- Aufbau eines Informations-Dokumentations-System Hochschule/Hochschulforschung

Publikationen

HoF Wittenberg gibt beim Beltz Verlag Weinheim/Basel die Reihe *Wittenberger Hochschulforschung* heraus. Das Institut publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* (vormals *hochschule ost*). Ferner informiert der Instituts-Newsletter *HoF-Berichterstatter* zwei Mal im Jahr über die Arbeit am HoF. Projektergebnisse und Tagungsdokumentationen werden u.a. in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht.

Viele der Publikationen können auch im Internet auf den Seiten des Instituts herunter geladen werden.
<http://www.hof.uni-halle.de>

Wissenschaftsinformation

HoF Wittenberg verfügt über eine Spezialbibliothek mit etwa 50.000 Bänden und ca. 180 Zeitschriften. Die Neuerwerbungen konzentrieren sich auf die Kernbereiche der Hochschulforschung sowie Fragen der Hochschultransformation in Ostdeutschland und Osteuropa. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten, die aus den Beständen des früheren Zentralinstituts für Hochschulbildung (ZHB/DDR) Berlin übernommen wurde. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.

Im Aufbau befindet sich ein integriertes Informations-Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung, durch das künftig wissenschaftliche Erkenntnisse, laufende Projekte, Veranstaltungen sowie Institutionen, Experten und Links über das Internet rationell abgerufen werden können (URL: <http://ids.hof.uni-halle.de>). Das Projekt wird von der Volkswagenstiftung gefördert. An diesem Vorhaben sind zahlreiche Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen, Fachbibliotheken und Fachinformationseinrichtungen beteiligt.

Der Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg steht im Zusammenhang mit der Neubelebung des Universitätsstandorts. 1502 wurde die „Leucorea“, die Wittenberger Universität, gegründet. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 durch die Vereinigung mit der Universität in Halle der Standort aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Universitätsstiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF Wittenberg weitere sieben wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene Arbeitsberichte:

- 1 '97: Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.
- 2 '97: Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 3 '97: Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 4 '97: Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 5 '97: Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 1 '98: Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 2 '98: Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 3 '98: Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 4 '98: Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 5 '98: Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 1 '99: Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 2 '99: Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990 - 1998 / Higher Education & Research in Eastern Europe. Annotated Bibliography of Monographs and Contributed Works in German and English Language 1990 - 1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, DM 25,-.
- 3 '99: Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 4 '99: Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 5 '99: Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 6 '99: Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 7 '99: Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 - 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, DM 15,-.
- 1 '00: Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 2 '00: Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, DM 25,-.
- 3 '00: Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 4 '00: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hrsg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, DM 15,-.
- 5 '00: Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 1 '01: Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 - 1994*, 45 S.
- 2 '01: Olbertz, Jan-Hendrik/Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, DM 10,-.
- 3 '01: Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 4 '01: Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 5 '01: Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990 - 2000*. Unter Mitarbeit von Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806701-5-5, DM 10,-/€ 5,-

- | | | | |
|------|--|------|--|
| 1'02 | Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: <i>Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001</i> , 79 S. | 5'02 | Teichmann, Christine: <i>Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten</i> , 42 S. |
| 2'02 | Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk: <i>Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt</i> , 42 S. | 1'03 | Reisz, Robert D.: <i>Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000</i> , 42 S. |
| 3'02 | Lischka, Irene: <i>Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern</i> , 93 S. | 2'03 | Reisz, Robert D.: <i>Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions</i> , 34 S. |
| 4'02 | Friedrich, Hans Rainer: <i>Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses</i> , 22 S. | 3'03 | Lischka, Irene: <i>Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003</i> , 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, 10,00 € |

Zweimal jährlich erscheinen die wissenschaftliche Zeitschrift des Instituts „die hochschule. journal für wissenschaft und bildung“ sowie der Newsletter „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Meldungen aus dem Institut.

Beim Beltz Verlag Weinheim/Basel gibt das Institut die Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“ heraus.