

ten und selbst Geld zu verdienen. Die Vermittlung von langjährigen Erfahrungen, die Wellesley bei der Auswahl von Studierenden gesammelt hat, sollte deutsche Hochschulvertreter anregen, darüber nachzudenken, in welchem Maß die derzeitig an deutschen Hochschulen praktizierten Verfahren zur Auswahl geeigneter Studieninteressenten, die überwiegend auf der Abiturdurchschnittsnote und Testergebnissen basieren, das geeignete Instrumentarium sind, um mittelfristig zur Profilschärfung und Exzellenzentwicklung beizutragen.

Die umfangreichen Recherchen von Metz-Göckel, die auf einem breit gefächerten methodischen Inventar basieren, das von teilnehmender Beobachtung über Interviews bis hin zur Dokumentenanalyse reicht, identifizieren einen weiteren Indikator, der in besonderem Maß für die Exzellenz von Wellesley spricht und der bei der Konzipierung von Auswahlverfahren in Deutschland allenfalls am Rande eine Rolle spielt: Anders als an vielen deutschen Hochschulen identifizieren sich die Studentinnen in besonders hohem Maß mit ihrer Hochschule, sie sind besonders leistungsbereit und werden von ihren HochschullehrerInnen mit großer Wertschätzung behandelt.

*Dirk Lewin (Wittenberg)*

**Monika Kastner: Wissenschaft als Beruf? Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Peter Lang Verlag, Frankfurt/Berlin/Bern/Bruxelles/New York/Oxford/Wien 2004, 231 Seiten, ISBN 3-631-52375-0, € 42,50**

Im Zuge der um sich greifenden Hochschulreformen und angesichts knapper werdender Ressourcen sind die Organisationen des höheren Bildungswesens aufgefordert, gezielte Personalentwicklung zu betreiben. Diese umfasst neben der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Fort- und Weiterbildung des vorhandenen Personals. Dieses Aufgabenfeld bietet eine gute Chance, einer weiteren hochschulischen Aufgabe nachzukommen: der Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter insbesondere im wissenschaftlichen Personal.

Damit ist der Hintergrund für die hier vorzustellende Dissertation der österreichischen Erziehungswissenschaftlerin Monika Kastner skizziert,

die wesentlich aus der Evaluation eines Projekts besteht, das hochschulische Personalentwicklung und Frauenförderung miteinander verknüpft: der „Lehrgang für das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Dissertation bis Habilitation) der drei Grazer Universitäten“. Dieser einjährige Lehrgang war das „Kernstück“ (S. 7) des Programms „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“, das von Februar 2001 bis November 2003 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur gefördert wurde. Bei dem Lehrgang handelte es sich „um ein berufslaufbahnorientiertes Weiterbildungsangebot zur Schulung, Förderung und Unterstützung für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen“ (S. 7). Er wurde während der Pilotphase des Programms dreimal durchgeführt. Langfristiges Ziel dieses Programms war, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in den oberen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn an Universitäten zu erhöhen und eine symmetrische Geschlechterkultur zu etablieren.

Der Darstellung und Diskussion der Evaluationsmethodik und –ergebnisse vorgeschaltet sind drei Kapitel, in denen die Autorin die Präsenz der Geschlechter in der Wissenschaft in Österreich sekundärstatistisch analysiert (Kap. 1), sich mit dem Beruf der Wissenschaftlerin im Licht der aktuellen Reformprozesse an Universitäten auseinandersetzt (Kap. 2) und die gleichstellungspolitischen Strategien der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming erörtert (Kap. 3). In diesen den Forschungsstand bilanzierenden Kapiteln irritieren ein wenig die ab und an eingestreuten Bezüge zu den Ergebnissen der Evaluation des Lehrgangs, der noch nicht vorgestellt wurde. Bedauerlich ist, dass der derzeit stattfindende organisationale Wandel an den Hochschulen in diesen Ausführungen nur in Gestalt des neuen Dienstrechts in den Blick gerät.

Auf das sich daneben ebenfalls verändernde Anforderungs- und Aufgabenprofil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, das zunehmend beispielsweise auch Management- und Marketingtätigkeiten umfasst, geht die Verfasserin leider nicht ein. Als wesentlicher Fokus des Lehrgangs und dessen Evaluation wird so nur die unverändert bestehende quantitative Unterrepräsentation von Frauen innerhalb des wissenschaftlichen Personals thematisiert, nicht aber der organisationale Wandel durch den vom Staat initiierten Reformprozess. Möglicherweise handelt es sich bei dieser Leerstelle um ein Problem in der Lehrgangskonzeption;

zumindest deuten Kastners knappe Ausführungen zu den Zielen des Grazer Weiterbildungsangebots darauf hin: Demnach thematisiere das Angebot die Mechanismen der Statusdistribution, des Berufszugangs, des Zugriffs auf Prestige und des symbolischen Kapitals an Universitäten. Im Lehrgang solle folglich „Förderung in transparenten Strukturen geleistet und professionelle Unterstützung ohne hierarchisches Gefälle und ohne daraus möglicherweise resultierende Abhängigkeitsverhältnisse angeboten werden“ (S. 114). Das Ziel sei demzufolge, „Unterstützung im Beruf durch Schulung, Erfahrungsaustausch und Vernetzung“ zu leisten (ebd.).

Über die Ziele der Evaluation hinaus stellt die Verfasserin im vierten Kapitel die Elemente des Lehrgangs vor, der aus Seminaren, Supervision, Coaching und Wissenschaftsberatung bestand. Diese Vorstellung ist leider sehr knapp geraten. Daneben werden der Evaluationsauftrag und das Evaluationsdesign für den ersten Lehrgang, das vier Methoden umfasste, beschrieben: Seminarevaluationen durch schriftliche Befragungen der Teilnehmerinnen, qualitative Interviews mit mehr als der Hälfte der Teilnehmerinnen zu Beginn und direkt nach Abschluss des Lehrgangs, fünf moderierte Lehrgangsbegleitende Reflexionsgruppen und eine Transfer-evaluation ein Jahr nach Abschluss des Lehrgangs. Für die Einschätzung der Ergebnisse durch die Leserin und den Leser wäre es hilfreich gewesen, wenn die Evaluationsfragen in der Arbeit dokumentiert worden wären (etwa im Anhang). Interessant ist wiederum, dass zur Evaluation ursprünglich auch Interviews mit den Führungskräften der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen geplant waren. Von diesem Vorhaben wurde aber aus verschiedenen, in der Arbeit auch skizzierten und nachvollziehbaren Gründen Abstand genommen.

Das fünfte Kapitel enthält die Ergebnisse der Evaluation während des ersten Lehrgangs und nach dessen unmittelbarem Abschluss. Dabei wird u.a. deutlich, dass die Gruppe, an der 20 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen teilnahmen, insgesamt als zu groß erscheint, während die kleineren Gruppen in den Wahlseminaren bei den Teilnehmerinnen gut ankamen. Das Fehlen einer systematischen Übersicht über die Zusammensetzung der Teilnehmerinnengruppe begründet die Verfasserin mit dem Anonymisierungsproblem; allerdings wären dennoch einige sozialstatistische Daten in anonymisierter Form für die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse hilfreich gewesen. Die Teilnehmerinnen kritisierten auch die (normalen) Universitätsräumlichkeiten, in denen die Veranstaltungen stattfanden, zum Teil als zu klein sowie wegen ihrer schlechten Akustik und mangel-

haften Ausstattung. Als weitere Kritikpunkte nannten sie die sehr unterschiedliche Einstellung der Teilnehmerinnen in Bezug auf Frauenförderung und feministische Inhalte, die zum Teil mangelhafte Feldkompetenz der externen Trainerinnen und Seminarleiterinnen und die Gruppendynamik. Die Seminarinhalte und deren Anwendbarkeit wurden unterschiedlich bewertet, je abhängig von den Bedarfen und Erwartungen der einzelnen Teilnehmerinnen. Ausgesprochen spannend zu lesen sind die Ergebnisse aus den Interviews mit den Teilnehmerinnen, in denen u.a. die Motive für die Entscheidung zur Teilnahme am Lehrgang (Karriereplanung, Persönlichkeitsbildung, Förderung von Wissenschaftlerinnen), die abhängig von den einzelnen Karrierestufen der Teilnehmerinnen heterogenen Zielformulierungen wie auch ihre jeweilige Situation zu Beginn und zum Ende des Lehrgangs erörtert werden. Die überwiegend positiven Einschätzungen der Teilnehmerinnen werden durch die Evaluationsergebnisse am Ende des Lehrgangs bestätigt.

Abgerundet wird die Darstellung der Ergebnisse durch eine Bilanzierung des Lehrgangs (Kap. 6), indem kurz seine Stärken und einige Schwächen erörtert, die vorgenommenen Modifizierungen für den zweiten und dritten Durchgang dokumentiert und Empfehlungen für eine Optimierung des Angebots gegeben werden. Die Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der Transferevaluation des ersten Lehrgangs beschließen dieses Kapitel.

Im siebten und letzten Kapitel diskutiert Kastner die relevanten Ergebnisse im Hinblick auf ihre Forschungsfragen und formuliert Empfehlungen zur Frauenförderung und zum Gender Mainstreaming an Universitäten. Sie kommt zum Schluss, dass die Kombination von Frauenförderung und Gender Mainstreaming adäquat und notwendig ist, um Frauen individuell zu fördern und strukturelle wie kulturelle Veränderungen in der Organisation Universität zu erreichen. Dieses Ergebnis korrespondiert zwar mit dem aktuellen Forschungs- und Diskussionsstand zu der Thematik, erstaunt aber im Kontext dieser Arbeit, denn der offensichtlich im Grazer Programm enthaltene Aspekt des Gender Mainstreaming wurde in der Studie nicht näher beschrieben und wohl auch nicht evaluiert. Folglich ist die abschließende Bewertung des Programms als ein „best-practice“-Beispiel zu Gender Mainstreaming im universitären Bereich“ (S. 214) für die Leserin und den Leser bedauerlicherweise nicht nachvollziehbar, denn vorgestellt wurde lediglich eine als ‚klassische‘ bzw. ‚traditionelle‘ Frauenförderung zu bezeichnende Maßnahme.

Mit dem Fehlen der Gender-Mainstreaming-Perspektive wird eine zentrale Leerstelle der Arbeit deutlich. Damit einher geht eine fehlende Problematisierung der Universität als Organisation, die nur abstrakt in Gestalt von ‚Struktur‘ und ‚Kultur‘ und der asymmetrischen Geschlechterverteilung benannt wird. Folglich werden Möglichkeiten und Grenzen des organisationalen Wandels durch die vorgestellte Personalentwicklungsmaßnahme nicht erörtert. Das mag der Verfasserin wohl selbst auch am Schluss aufgefallen sein, denn sie formuliert u.a. die weiterführende – und etwas naive – (Forschungs-)Frage, „wie ein produktives, unterstützendes und vor allem diskriminierungsfreies Arbeitsklima geschaffen werden kann“ (S. 215).

Den Ertrag dieser Dissertation hatte die Autorin einleitend mit folgenden Worten beschrieben: „Am Beispiel des Grazer Programms wird einerseits ein Beitrag zur Einschätzung und Optimierung bzw. Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Wissenschaft geleistet, andererseits werden am Beispiel des Lehrgangs allgemeine Schlussfolgerungen zu Potenzialen und Grenzen der universitären Karriereförderung von Frauen entwickelt“ (S. 8). Abschließend kann festgehalten werden, dass die Arbeit einen anregenden und praxisrelevanten Beitrag zu der zuletzt genannten Zielsetzung leistet. Die erste Zielsetzung bleibt jedoch uneingelöst: Aus der Perspektive des Gender Mainstreaming betrachtet hätten hierfür auch der Beitrag der (zumeist männlichen) Führungskräfte zur Geschlechter-(un)gerechtigkeit der Universität als Organisation analysiert und entsprechende Möglichkeiten der Führungskräftefortbildung diskutiert werden müssen. Diese organisationsbezogene Analyse steht jedoch noch aus.

*Heike Kahlert (Rostock)*

**Peter Wex: Bachelor und Master. Die Grundlagen des neuen Studiensystems in Deutschland. Ein Handbuch. Duncker & Humblot, Berlin 2005. 448 Seiten, ISBN3-428-11371-3. € 32,-**

Was die letzten zehn Jahre an Initiativen, Bewegung und Veränderung im Hochschulbereich gebracht haben ist mit Schlagworten wie „Qualitätssicherung“, „Effizienzsteigerung“, „Bologna-Prozess“ und „Hochschul-Ranking“ nicht einmal bruchstückhaft zu erfassen. Der interessierte Beobach-