Halbjahreszeitschrift, Heft 11, April 2000

Frauen - Medizin - Wissenschaft - Information an der MUL

Inhalt

Editorial

Auch diese Ausgabe versucht möglichst viele interessierte Frauen aus den unterschiedlichsten Berufs-, Studien- und Wissenschaftsbereichen anzusprechen.
Und so habe ich zunächst ein Thema aufgegriffen, welches die meisten Wissenschaftsfächer betrifft: der Zusammenhang zwischen Wissenschaft und Kapital, insbesondere vor dem Hintergrund der Verknappung der Universitätsbudgets für die Forschung. Bettina Wahrig-Schmidt versucht hierzu in ihrem Beitrag Strategien zu entwickeln, die vielleicht aus dem Finanzdilemma heraushelfen könnten.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Diskussion um Greencards für ComputerexpertInnen erschien mir die Studie von Britta Schinzel zur Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten ausgesprochen interessant. So kommt sie u.a. zu dem Schluß, dass vielerorts das Curriculum der Informatikstudiengänge allzu praxisfern aufgebaut seien.

Mobbing ist ein weiteres Schwerpunktthema der diessemestrigen Ausgabe. Ein derzeit viel benutzter Begriff, hinter dem sich so mancher Leidensweg verbirgt. Was Mobbing heißt und wo Ursachen, aber auch Lösungswege zu suchen sind, soll dieser Artikel zumindest anreißen.

Und schließlich möchte ich an dieser Stelle nochmals auf die Ausstellung „Brustbilder“, die in Kooperation mit der Internationalen Frauenuniversität und im Rahmen der Expo in Lübeck im Heiligen-Geist-Hospital vom 5. bis 30. Juli 2000 zu sehen ist, hinweisen. Näheres finden Sie unter dem Kapitel Veranstaltungen.

Sabine Voigt

Lübeck, April 2000

Beiträge

Fundraisung und Verwertbarkeit, Akquisition knapper Ressourcen für „Orchideen" und „Orchideenfächer"

Bettina Wahrig-Schmidt[1]

1. Wissenschaft und Ressource

Bevor ich näher auf meinen eigentliches Vortragsthema eingehe, möchte ich einige Betrachtungen über das Bildfeld[2] anstellen, das durch das Thema dieser Tagung bezeichnet oder besser skizziert ist.

Was haben Wissenschaft und Ressourcen miteinander zu tun? Der Ausdruck Ressource ist aus der Ökonomie entlehnt und spielt an auf die seit Mitte des 18. Jahrhunderts geführte Diskussion darüber, welches die Quellen des Reichtums einer Nation seien. Neben der Arbeit, z.B. bei F. Quesnay,[3] kommen zunächst die natürlichen Ressourcen wie Acker und Bodenschätze zur Diskussion, später aber vor allem das Kapital. Jean-Baptiste Say verglich 1829 den Blutkreislauf mit dem Kreislauf des Kapitals, welches für ihn die Quelle allen Reichtums war. Geschaffen wurde es durch Arbeit.[4] Say bestand darauf, dass auch intellektuelle Arbeit, und mit ihr Wissenschaft, produktiv wirkt.[5] Bereits Adam Smith hatte die Produktivität der Arbeit als zentrale Analysekategorie der Nationalökonomie eingeführt.[6] Kapital ist dann bei Marx einerseits gefrorene Arbeit, andererseits die Voraussetzung für Mehrwertproduktion unter den Bedingungen der industriellen Produktion, wobei hier das Kapital den Anschein einer wunderbaren Selbstvermehrung bekommt.

Sehen wir uns die andere Seite des Bildfeldes an, nämlich die Wissenschaft. Durch das Zusammentreffen von Wissenschaft und Ressourcen in einem Bildfeld ist impliziert, dass

---

[1] Frau Wahrig-Schmidt ist Professorin für Pharmaziegeschichte an der TU Braunschweig.
Vortrag gehalten anlässlich d. Jahrestagung des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes "Frauen in der Wissenschaft - gleicher Zugang zu Ressourcen?" am 21. Januar 2000.

[2] Ich benutze den Bildfeldbegriff in Anlehnung an Jost Trier und Harald Weinrich, um anzudeuten, dass in metaphorischer Rede jeweils verschiedeene bildliche und konzeptuelle Elemente zum Verständnis einer Metapher beitragen. Vgl. B. Wahrig-Schmidt: Metaphern, Metapher nfür Metaphern und ihr Gebrauch in wissenchaftshistorischer Absicht. In: Metaphern, Medien, Wissenschaft. Zur Vermittlung der AIDS-Forschung in Presse und Rundfunk, Opladen: Westdeutscher Verlag 1997, S. 23-48

[3] Quesnay, François: Tableau économique, Paris : Calmann-Lévy, 1969, zuerst 1756

[4] Say, Johann Baptist: Vollständiges Handbuchder praktischen National-Oekonomei für Staatsmänner, Grund-Besitzer, Gelehrte, Capitalisten, Landwirthe, Manufakturisten, Handelsleute, und überhaupt für jeden denkenden Bürger. A. d. Frz. v. J. v. Th., Bd.1, Stuttgart: Metzler ; zum Kapital- und Blutkreislauf: S. 3. Vgl. Hentschel, V.: Produktion, Produktivität. In: Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Bd.5, Stuttgart: Klett-Cotta 1984, S.1-26

[5] ebd., S.5

[6] Smith, Adam: Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen. A. d. Engl. v. H.C. Recktenwald, München: dtv 1978, zuerst 1776

Wissenschaft etwas Produktives ist, das Neues und immer mehr Neues hervorbringt, wofür es materieller Voraussetzungen bedarf – eben der Ressourcen -, die sich wiederum bei genauerem Hinsehen entweder selbst in Arbeit verwandeln können, wenn es sich nämlich z.B. um Gelder für Stellen handelt, oder aus geronnener (wissenschaftlicher) Arbeit bestehen, z.B. wenn es sich um Instrumente handelt, deren Entwicklung das Resultat vorangegangener (wissenschaftler und nicht-wissenschaftlicher) Arbeit sind.[7]

Wissenschaftliche Ressourcen, so könnte man den Übertragungsvorgang formulieren, werden durch wissenschaftliche Arbeit in wissenschaftliches Kapital verwandelt; d.h. ein Wissenschaftler/eine Wissenschaftlerin oder ein Gruppe von ihnen eignet sich Ressourcen an, bearbeitet sie und erzielt wissenschaftliche Ergebnisse, von denen zwar im allgemeinen angenommen wird, dass sie in letzter Instanz Nutzen für die Gesellschaft haben werden; diese Ergebnisse dienen aber gleichzeitig der Vermehrung von Ruhm und Einkommen der betreffenden Wissenschaftler/innen.

Auf diesem Raster hat Bruno Latour eine sehr amüsante biografische Skizze gezeichnet. Unter dem Titel „Der Biologe als wilder Kapitalist“[8] zeigt Latour, wie ein junger Wissenschaftler, genannt Pierre, vom "wissenschaftlichen Tellerwäscher" als Doktorand in einem biowissenschaftlichen Labor[9] zum Big Shot aufsteigt. Sein Weg führt über randständige Themen, die ihm seine Förderer zunächst diktieren können, über die Aneignung von Schlüsselqualifikationen und die Eroberung strategisch bedeutender Landstriche bis zum hochbezahlten Professor einer renommierten Einrichtung, in der er selbst wieder die Beschäftigung und den Werdegang jüngster und junger Wissenschaftler steuern kann. Der Vermehrung seines „wissenschaftlichen Kapitals“ dienen Forschungsergebnisse, Publikationen, erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse, eingeworbene Drittmittel, die er in Geräte und Personen eintauschen kann, Stipendien, Preise, Posten. Im Interview mit Latour äußert Pierre über seinen Umgang mit drittmittelfinanzierten Projekten und Wissenschaftler/innen: "Man arbeitet zum großen Teil doch dafür, sein Geld erneuert zu bekommen."[10] Latour führt einen zweiten Boden in seine Erzählung ein, indem er die in Pierres Labors entstandenen wissenschaftlichen Aussagen metaphorisch zum Kapital erklärt, so dass zwei Kreisläufe existieren: der Kreislauf des Geldes und derjenige der wissenschaftlichen Erkenntnisse, wobei die letzteren auch die wunderbare Eigenschaft der scheinbar selbsttätigen Vermehrung haben, also einen

---

[7] So kommt der Physiker und Wissenschaftshistoriker Gaston Bachelard zu dem Ergebnis: "Ein Meßinstrument ist letztlich immer eine Theorie" und es ist – möchte ich hinzusetzen - damit das Ergebnis wissenschaftlicher Arbeit. Bachelard, Gaston: Die Bildung des wissenschaftlichen Geistes. Beitrag zu einer Psycholoanalyse der objektiven Erkenntnis, übs. v. M. Bischoff, Frankfurt/M.: Suhrkamp 1978, zuerst 1938

[8] Latour, Bruno: Porträt eines Biologen als wilder Kapitalist. In: Latour: Der Berliner Schlüssel. Erkundungen eines Liebhabers der Wissenschaften. Berlin: Akademie Verlag 1996, S. 113-144

[9] Sein erstes Labor wird nach dem internationalen Renommé ausgesucht: Pierre sagt: "Ich wollte ein Labor, das sich mitten in der Produktivität befindet." (ebd., S. 114)

'wissenschaftlichen Mehrwert' abgeben. Wissenschaftliches Kapitel ist für Latour eine spezielle Manifestationsform von Macht. Diese Macht erstreckt sich auf belebte wie unbelebte, bewegliche wie unbewegliche Elemente der Wissenschaftsentwicklung und bestimmt Pierres eigene soziale Position. Latour lehnt sich an Bourdieus Theorie der verschiedenen, ineinander konvertiblen Formen von sozialem Kapital an und zitiert ironisch Marx' Theorie der Mehrwertproduktion. Wissenschaftsentwicklung, so möchte ich folgern, geht im sozialen Raum mit einer Differenzierung und Hierarchisierung einher. Indem er Pierres Aufstieg als einen Prozess der Vermehrung von persönlich angeeignetem Kapitel erzählt, weist er auch darauf hin, dass unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen dem/der Einzelnen, wenn er/sie ausschließlich nach der Vermehrung des persönlichen wissenschaftlichen Kapitals strebt, die Inhalte, die er/sie erforscht, tendenziell gleichgültig werden müssen; ähnlich wie ein geschickt agierendes Unternehmen sein Kapital jeweils in diejenigen Produktionszweige investiert, die Wachstumsraten aufweisen, egal, welche konkreten Produkte oder Dienstleistungen hergestellt oder erbracht werden.

2. Ressourcenverknappung und Marginalisierung

Spätestens seit der Ölkrise ist in den westlichen Industriegesellschaften das Thema der knappen Ressourcen popularisiert worden. Verknappung von Ressourcen führt zu ihrer Verteuerung und zu einer Verschärfung der Konkurrenz um ihre Kontrolle sowie zu verstärkten Bemühungen, alternative Ressourcen zu gewinnen.

In unseren Gesellschaften ist Geld zu einer Hauptressource geworden. Die zunehmende Verknappung der öffentlichen Budgets ist zwar einerseits ökonomischen Zwängen geschuldet, sie hat aber andererseits auch eine regulierende Funktion auf die Mitglieder der Gesellschaft; Budgetverknappung wird gerade auch mangels Alternativen zum politischen Steuerungsmittel. Ich nenne als Beispiel nur die Kürzungen von Sozialhilfe und die entwürdigende Behandlung Asylsuchender, die dazu dienen sollen, den Kreis der Berechtigten klein zu halten und diese zu disziplinieren, indem z.B. das Leben von Sozialhilfe so sehr an die Grenze der Erträglichen verlagert wird, dass die Einzelnen ihre Anstrengungen verdoppeln, ihm zu entgehen. Diejenigen, denen dies nicht gelingt, tragen dann eine doppelte Schuld gegenüber der Gesellschaft: die erste liegt darin, dass sie überhaupt auf Sozialhilfe angewiesen sind, die zweite, dass es ihnen nicht gelingt, ihr zu entkommen. Der Prozess der sozialen Differenzierung und Hierarchisierung beinhaltet Ausschlüsse und Marginalisierungen, die das soziale Gefüge stabilisieren, indem sie jedem/r einzelnen signalisieren: Es gibt noch jemanden, der unter dir steht.

---

[10] ebd., S. 140

Die Kürzungen in den Budgets der Universitäten werden z.T. damit gerechtfertigt, dass die Wissenschaftler/innen nun ihre Anstrengungen verdoppeln müssten, Drittmittel aus der Industrie einzuwerben. Damit geraten die Forscher/innen in einen doppelten Rechtfertigungsdruck: Die Akquisition von wissenschaftlichem Kapital hängt von der Vorlage relevanter Forschungsergebnisse ab; wenn diese wiederum zur Voraussetzung haben, dass die Ressourcen, also Geld für Stellen und Geräte, zuvor von der Industrie oder von Stiftungen bzw. der DFG eingeworben werden, dann wird indirekt auch die Zeit zur Produktion dieser relevanten Forschungsergebnisse verknappt. Zur Lösung dieses Dilemmas bieten sich im Prinzip zwei Strategien an: Die verstärkte Aneignung von wissenschaftlichem Kapitel anderer, d.h. die Ausbeutung der von einem selbst abhängigen jüngeren Wissenschaftler/innen, oder die Bildung von Aktiengesellschaften, also wissenschaftliche Kooperation unter prinzipiell gleich Mächtigen, z.B. zwischen verschiedenen Instituten oder Einrichtungen. Diese 'Fusionstendenz' wissenschaftlicher Kapitale verringert wiederum die Überlebensfähigkeit von institutionell und thematisch randständigen Wissenschaftsprojekten. Doch dazu mehr im nächsten Abschnitt. Hier nur soviel: Je mehr die WissenchaftlerInnen sich selbst aktiv in diesen Prozess einbringen durch Verschiebung von Forschungsschwerpunkten (um Kooperationen zu ermöglichen und vermehrt Drittmittel zu erwerben), umso mehr erscheint die Ausgrenzung nicht 'rentabler' Projekte als Ergebnis einer wissenschaftsinternen Dynamik, die mit den materiellen Bedingungen nichts mehr zu tun hat.

In den Wissenschaften werden wir täglich Zeuginnen von Marginalisierungen und Ausschlüssen; wir sind in Eingangs- und Abschlussprüfungen aktiv an diesen Prozessen beteiligt. Wer kennt nicht solche Standardargumente, wie „X hat einfach nicht das Zeug zum wissenschaftlichen Arbeiten!“ oder "die Chancen der wirklich Fähigen werden gemindert, wenn im Durchschnitt zu gute Noten vergeben werden!"? Ich möchte die Berechtigung dieser Argumente hier gar nicht diskutieren, ich möchte an dieser Stelle nur aufzeigen, dass neben der im Einzelnen vielleicht jeweils gerechtfertigten Entscheidung diese selben Entscheidungen in der Summe einen sozialen Prozess ergeben, der weniger die zukünftige Möglichkeit wissenschaftlicher „Produktivkraftentfaltung“ beeinflusst, als er soziale Differenzierung und Hierarchisierung in unseren Köpfen und Herzen, in unserem alltäglichen Leben, sei es als Wissenschaftlerinnen oder als politisch denkende Mitglieder der Gesellschaft, festschreibt.

3. Orchideenfach als Ressource

Die Dynamik der Disziplinen ist ein entscheidendes Moment moderner Wissenschaftsentwicklung. Disziplinen sind Machtspeicher, sozusagen Wissenschaftstrusts, die ihre eigene Börse, ihre eigene Lobby und ihre eigenen inneren Kämpfe haben. Die Aneignung von Gegenständen, die vorher „anderen“ gehörten, bedingt das Wachstum der einen und die Marginalisierung der anderen Disziplin. Beipiel für eine im Lauf des 19. Jahrhunderts marginalisierte Disziplin ist die medizinische Diätetik, die ursprünglich eine umfassende Lehre von der Lebensführung im Hinblick auf Gesunderhaltung war. Ein Teil spaltete sich ab in Ernährungslehre und physiologische Chemie; die Lebensführung wurde nicht mehr als Gegenstand der wissenschaftlichen Medizin betrachtet; der Gedanke der Gesunderhaltung wurde vom Individuum aufs Kollektiv verlagert und ging in die neuen Disziplinen der Hygiene und der Sozialmedizin ein. Marginalisierung ist aber nicht der einzige Prozess, der zur Disziplinenbildung führt.

Im Falle der Geschichte der Medizin etwa lässt sich nachweisen, dass der Gegenstand seit Ende des 18. Jahrhunderts von Ärzten gepflegt wurde, mit dem Ziel, der Medizin insgesamt mehr Gewicht zu verleihen, sozusagen ihr symbolisches Kapital zu erhöhen, in der Hoffnung, dass dies jedem einzelnen Arzt zugute kommen möge. Eine ähnliche Zielsetzung kann auch für Wissenschafts- und Pharmaziegeschichte angenommen werden. Indem die Erinnerung an bedeutende Entdecker gepflegt wird, indem immer wieder auf die Fortschritte der Wissenschaften zurückgeblickt wird, erscheint der gegenwärtige Zustand als positiv und die Zukunft als vielversprechend. Diese Disziplinen waren also von vornherein als Randdisziplinen konzipiert, wenn sie sich heute verstärkt marginalisiert fühlen, so deshalb, weil in Zeiten der Mittelknappheit die Erhaltung von Professuren zwecks „Imagepflege“ den Inhabern des Image als zu kostenintensiv erscheint. Hinzu kommt, dass sich die in den "Randdisziplinen" tätigen Personen nicht immer bedingungslos dieser Imagepflege verpflichtet fühlen und ihr wissenschaftliches Prestige von den Regeln anderer Disziplinen wie der Geschichte, der Philosophie oder der Literaturwissenschaft hernehmen, was ihnen weder von den Wissenschaften, deren Geschichte sie schreiben, noch von den Disziplinen, mit deren Methoden sie arbeiten, wirklich gedankt wird.

Man besinnt sich ihrer, wenn es gilt, das Jubiläum eines Instituts oder einer Universität, eines ärztlichen Vereins oder einer wichtigen „Entdeckung“ zu feiern und ist sich nicht sicher, ob sie überhaupt einen Beitrag in den Wissenschaftstrust „Medizin“, „exakte Naturwissenschaft“ usw. abführen. Hier greifen also Marginalisierungsprozesse in bezug auf eine von vornherein marginalisierte Gruppe, ein Vorgang, der in sozialen Gefügen nicht eben unüblich ist.

Gerade als Randdisziplinen bilden diese Fächer in gewisser Weise aber auch eine Nische. Personen, die aus dem einen oder anderen Grund den Konkurrenzkampf in den großen Disziplinen scheuen, rechnen sich hier eine Überlebens- bzw. Aufstiegschance aus. Gründe, sich selbst potenziell eher am Rand des Felds der wissenschaftlich Mächtigen zu verorten, können sein: eine kritische Position gegenüber dem wissenschaftlichen Mainstream, die eigene Lebensplanung oder das Geschlecht, wobei natürlich Kombinationen möglich sind.

Um ein paar Beispiele zu nennen: In den 80er Jahren versuchten eine Anzahl von historisch orientierten PhilosophInnen, in der Wissenschaftsgeschichte unterzukommen, da sie sich keiner der als mächtig angesehenen philosophischen Schulen anschließen konnten. Viele scheiterten, weil ihnen das symbolische Kapital eines Abschlusses in einer Naturwissenschaft fehlte.

In meiner eigenen Lebensplanung spielte während des Medizinstudiums der Faktor „Zeit für Familie/Kinder“ eine wichtige Rolle; das war einer der Gründe, warum ich versucht habe, mir die Möglichkeiten, eine Alternative zur klinischen Arbeit – so viel Spaß sie mir machte - offenzuhalten. Die Arbeit auf Station mit zahlreichen Überstunden und häufiger Nachtarbeit schien mir in dieser Perspektive nicht gerade ideal, ganz zu schweigen von der Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere in einem klinischen Fach, bei der in Deutschland die wissenschaftliche Arbeit zusätzlich zur PatientInnenversorgung geleistet wird. Bereits der Weg zur Fachärztin war den meisten Frauen meines Jahrgangs sehr erschwert, wenn sie auf Kinder nicht ganz verzichten oder deren Versorgung weitgehend anderen überlassen wollten; denn Teilzeitstellen (nicht nur geteilte Bezahlung, sondern auch geteilte Arbeit) waren extrem rar und sind es m.W. bis heute.

So erschien mir damals ein „kleines“ Fach mit wenig wissenschaftlichem Prestige als Möglichkeit, selbstbestimmt wissenschaftlich zu arbeiten, ohne auf ein Privatleben zu verzichten. Vielleicht war meine Entscheidung der eines Anlegers vergleichbar, der sich entschließt, sein Geld in Aktien von Textilunternehmen und nicht im Telekommunikationssektor anzulegen: Man kann nicht unbedingt Millionär werden, hat aber auch weniger Konkurrenten. Die Gefahr ist nur, dass die Unternehmen, deren Aktien man kauft, pleite gehen, bevor man so viel Gewinne angehäuft hat, dass es, sagen wir, für ein Eigenheim oder ein eigenes kleines Unternehmen reicht.

Bei dem Versuch, mein kleines Aktienpaket zusammenzuhalten und so weit wie möglich zu vermehren, bemerkte ich eine Anzahl von Hindernissen; die vielen wissenschaftlich tätigen Frauen geläufig sein dürften: Öffnungszeiten und Arbeitsbedingungen von Kindertagesstätten; die hohe Zirkulationsgeschwindigkeit wissenschaftlichen Kapitals, sprich, der ungeschriebene Zwang, mehrmals pro Jahr auf einem Kongress zu erscheinen, egal ob das eigene Kind gerade Zähne kriegt, Keuchhusten hat oder in der Trotzphase ist, Machtkämpfe im persönlichen Umfeld, die eigene Rollenauffassung, durch die ich viel zu lange der Überzeugung war, die möglichst perfekte Erfüllung meiner Mutterrolle sei die wesentliche Bedingung für das Gedeihen des Nachwuchses, der Schreck, den mir die gegen unendlich gehende Verweildauer einiger männlicher Kollegen am Arbeitsplatz immer wieder einjagte, wenn ich an die nächste Verlängerung meiner Stelle dachte usw..

Doch zurück zu den Orchideenfächern. Die Medizingeschichte als Fach wehrt sich heute dagegen, dass sie an den Universitäten entweder ganz abgeschafft oder in medizinische Ethik umgewandelt wird – mir scheint es ein wenig wie die Wahl zwischen Konkurs und feindlicher Übernahme. Ein – zu spät – hinzugezogener Unternehmensberater würde auf der Suche nach Fehlern, die zu dieser Situation geführt haben, vielleicht sagen, dass die Produktpalette sich nicht rechtzeitig den Erfordernissen des Marktes entsprechend geändert hätte: Statt Jubiläen, große Entdeckungen und Institutsgeburtstage zu pflegen, hätten die MedizinhistorikerInnen vielleicht früher auf eine inhaltliche Auseinandersetzung zwischen Wissenschaften und Gesellschaft drängen müssen; sich ins Geschäft des „public understanding of science" einmischen, schon vor den ersten Mittelkürzungen Drittmittel einwerben, ihre Disziplin zu einem Museumshappening machen und ihre Kompetenz als Selbstreflexionsinstanz der exakten Wissenschaften und der Medizin öffentlich und publikumswirksam inszenieren sollen. Kann sein, dass es dann nicht so schlimm gekommen wäre, wie es jetzt wohl kommt, ihre marginale Rolle im Feld der exakten Wissenschaften wären sie damit nicht losgeworden, und das Verwertungsdenken, das unter dem ökonomischen Druck an den Universitäten immer mehr um sich greift, hätte sie in jedem Fall getroffen.

Hinzu kommt, dass zumindest hierzulande wissenschaftskritische Positionen nicht als Bestandteile des wissenschaftlichen Diskurses aufgefasst sondern eher als Bedrohung angesehen werden. Ich erinnere nur an die Widerstände, mit welchen die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an den deutschen Universitäten, besonders in den Naturwissenschaften, zu kämpfen hat: Wenn schon die Auffassung von Wissenschaft als eines mit gesellschaftlichen Prozessen innigst verflochtenen Unternehmens bei den Naturwissenschaften auf Befremden trifft, wieviel mehr muss dann der Versuch befremden, in deren Voraussetzungen die Spuren des Patriarchats aufzusuchen?

Übrigens zeigen erste Analysen, dass der Frauenanteil in diesen Disziplinen ähnlich wie derjenige in den exakten Wissenschaften, eher rückläufig ist. Unter dem Zeichen steigender Akademikerarbeitslosigket strömten mehr Kandidaten in die „Randfächer" als diese verkraften können, und es scheint, als hätten Frauen vermehrt darauf verzichtet, unter den Bedingungen verschärfter Konkurrenz den Kampf überhaupt aufzunehmen.

Ich habe, bevor ich in Braunschweig auf einer festen Stelle „eine Kanone kaufen und mich selbständig machen" konnte, diese Widersprüche nicht so deutlich gesehen wie ich sie jetzt zu sehen glaube. Mehr oder weniger unbewusst habe ich meine Methoden der Kapitalakkumulation verschoben, indem ich immer weniger versuchte, ein bestimmtes wissenschaftliches Feld allein zu bearbeiten und zu beherrschen, und statt dessen immer mehr nach KooperationspartnerInnen suchte. Arbeitsteilung scheint mir für meine Disziplin eine sachlich angemessene Strategie zu sein; darüberhinaus erleichtert sie die Akquisition von Ressourcen: ob es darum geht, wann man den Sachbearbeiter einer Stiftung endlich ans Telefon kriegt, wer welchen Teil eines Antrags schreibt, oder darum, im Widerspiel differenter Positionen die eigene Perspektive zu verändern und neue Einsichten zu gewinnen: Mir macht Kooperation und Auseinandersetzung jedenfalls viel mehr Spaß als der einsame Blick in die Quelle, in deren Tiefe sich selten Einsicht und immer das Selbst spiegelt.

4. Gleichheit der Chancen - Ungleichheit der sozialen Positionen

Nicht verschwiegen werden darf jedoch, dass diese Akquisition nur unter der Bedingung gelingt, dass frau die Spielregeln kennt und sich ihnen tendenziell auch unterwirft:

Das wissenschaftliche Feld, sagt Bourdieu, ist, wie andere Machtfelder auch, ein Kraftfeld, ein „Feld von Kämpfen“[11]. Die Position des einzelnen Wissenschaftlers/der einzelnen Wissenschaftlerin ist dabei abhängig von dem vorher erworbenen Kapital unterschiedlicher Art und von seinem/ihrem konkreten Verhalten. Will eine Person in diesem Feld agieren und hat sie auch die Möglichkeit hierzu, so kann sie zwar ihre konkrete Position durch eigenes Handeln beeinflussen, aber es steht ihr nicht frei, keine Position zu beziehen, sich aus dem Spiel der Differenzen überhaupt heraus zu halten.

> „Als Person auf einer bestimmten Position kann er nicht *nicht* Position beziehen, sich nicht *nicht* unterscheiden, und zwar *unabhängig von jedem gesuchten Unterschied*: Mit seinem Eintritt in das Spiel akzeptiert er stillschweigend die dem Spiel inhärenten Zwänge und Möglichkeiten, die sich ihm, so wie allen anderen, die mit dem Sinn für das Spiel begabt sind, als das darstellen, was 'zu tun ist‘...'“[12]

Die gemeinsamen Anstrengungen von Frauen, das Prinzip der Chancengleichheit im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit durchzusetzen, stehen in dem von Bourdieu bezeichneten Widerspruch: Spielt Frau das Spiel mit, so bestätigt sie mit ihrem Anspruch auf gerechte **Zu**teilung von Positionen deren ungleiche **Ver**teilung. Sand im Getriebe kann aus solchen Aktionen dann werden, wenn diese Verteilung selbst in Frage gestellt und z.B. die Politik der Verknappung wissenschaftlich analysiert wird, auch die ungleiche Verteilung von Macht in den Universitäten, d.h. z.B. die hierarchische Anordnung der sogenannten Statusgruppen gehört zu diesem Thema; ich sehe hier einen Grund, warum Frauenpolitik an der Universität so schwierig ist. Die differenten sozialen Positionen von Frauen an der Universität sind nicht durch Gleichstellungsprogramme allein zu überwinden, so wichtig diese

[11] Bourdieu, Pierre: Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. A. d. Frz. v. H. Beister, Frankfurt7M.: Suhrkamp 1998, zuerst 1994, S. 64
[12] ebd., s. 65

auch sind, sondern sie greifen erst, wenn sie von einer gemeinsamen politischen Aktion aller Frauen ergänzt und modifiziert werden.

Doch zurück zu den eben skizzierten wissenschaftlichen Positionen: Diese sind nämlich nicht nur marginalisiert, sondern sie sind grundsätzlich geeignet, das eigene wissenschaftliche Kapital zu gefährden. Wer garantiert mir, dass ein von ihnen geleiteter Drittmittelantrag in einer vom Male-Stream durchflossenen Förderinstitution gebührende Anerkennung findet? Wer garantiert einer Naturwissenschaftlerin, dass sie eine Stellenverlängerung bekommt, wenn sie Wissenschaft mit Wissenschaftskritik zu kombinieren versucht?

Ich möchte keine Schwarzmalerei betreiben. Der von mir zitierte Ansatz Bourdieus lädt hierzu ja auch keineswegs ein, denn er impliziert, dass Machtfelder in einer gegebenen Gesellschaft zu einem gegebenen Zeitpunkt von der Gesamtzahl der durch die Individuen eingenommenen Positionen bestimmt werden. Änderbar sind sie alle Mal. Und wer sagt denn, dass es nicht gelingen könnte, mit gemeinsamer Anstrengung den Beinkleidern der Macht an strategisch wichtiger Stelle Löcher beizubringen?

Beiträge

Die Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten im Vergleich

Britta Schinzel[13]

Das Forschungsprojekt "Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten im Vergleich" wurde vom 01.01.1993 bis zum 30.06.1995 vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Baden-Württemberg finanziell gefördert.
Bisher haben darin mitgearbeitet: Catrin Freyer M.A. (Soziologie), Dr. Christiane Funken (Soziologie), Prof. Dr. Britta Schinzel (Informatik), Karin Kleinn M.A. (Soziologie), Andrea Wegerle M.A. (Soziologie), Christine Zimmer M.A. (Soziologie), Christine Knecht.

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, strukturelle Probleme im Informatikstudium zu untersuchen.
Die rasche Entwicklung der Computertechnik hat zu besonders dynamischem Wachstum der Forschung in diesem Bereich geführt, und in der Folge auch zu einer raschen Veränderung der Studieninhalte. Das Informatik-Curriculum wird deshalb häufiger revidiert als in anderen Fächern, und hinkt dennoch teilweise der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung hinterher. Umgekehrt findet sich der Stand der Forschungsergebnisse nur sehr partikulär in der industriellen Praxis. Aufgrund dieser aus der enormen Dynamik der Hard- und Softwareentwicklung herrührenden Instabilität der Disziplin Informatik, sind insbesondere Diskrepanzen zwischen Studieninhalten und außeruniversitärer Praxis zu erwarten. Gemeint ist hier nicht der oft aus der Industrie gehörte Ruf nach Ausbildung in aktuellen Betriebssystemen etc., sondern eine auch auf zukünftige Bedürfnisse ausgerichtete Ausbildung, die insbesondere die Dynamik in dem Sinne ins Studium integriert, als Flexibilität, die Fähigkeit zum Selbststudium auf ausreichenden Grundlagen gewährleistet sind.

Die rasche Entwicklung der Computertechnik, wie des Faches Informatik bringt es mit sich, daß die Erwartungen an das Studium inkongruent mit den realen Studieninhalten sein können. Woher die Informationen über das Fach bezogen werden, kann dabei von größter Wichtigkeit sein, denn allein das Alter von Studienabgängern hat unterschiedliche Studienerfahrungen zur Folge. Natürlich können solche Informationen auch stark von

---

[13] Britta Schinzel ist Professorin am Institut für Informatik und Gesellschaft der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Erfahrungen mit Informationstechnik und den Vorstellungen über ihre Herstellung geprägt sein. So ist bekannt, daß ein Teil der Studienanfänger und -anfängerinnen den Großteil der Beschäftigung im Studium fälschlich in Programmierung sieht.

Ein weiterer Grund für die Untersuchung war die Tatsache, daß seit Ende der 70er Jahre der Frauenanteil im Informatikstudium um fast die Hälfte (8,7% 1995) gesunken ist. Es sollte entsprechend eruiert werden, ob für die Aufnahme des Informatikstudiums oder im Verlauf desselben für Frauen behindernde Strukturen und Mechanismen wirksam sind. Aufgrund unserer InformatikschülerInnenstudie (Funken, Hammerich, Schinzel: Geschlecht, Informatik und Schule, Akademia Verlag 1996) war zu erwarten, daß männliche und weibliche InformatikstudentInnen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen, Motiven und Erwartungen ins Studium gehen, was sich auch bestätigt hat.

Aufgrund der eruierten hohen Diskrepanzen zwischen den Studieninhalten der einzelnen Informatikstudiengänge, war es nicht möglich, eine differenzierte inhaltliche Bewertung anzustellen. Auch können StudentInnen das Studium jeweils nur aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen beurteilen, d.h. es wird ihnen schwer fallen, mögliche andere Inhalte von anderen Studienorten zu bewerten.

Wir haben uns daher auf folgende Fragestellungen beschränkt:

<u>Entscheidungsgrundlagen für die Aufnahme des Informatikstudiums</u>
Hier standen u.a Fragen zur Schule (eventueller Besuch und Inhalt von Informatikkursen), konkrete Gründe für die Aufnahme des Informatikstudiums, möglicher Einfluß von Freunden, Lehrern, Eltern etc. auf die Wahl des Studienfaches sowie der Entscheidungszeitpunkt im Vordergrund.

<u>Erwartungen an das Studium</u>
Neben der Frage, welche Erwartungen die Studierenden an das Informatikstudium stellen bzw. gestellt haben, wurde nach der Erfüllung bzw. Nichterfüllung dieser Erwartungen gefragt, sowie nach der persönlichen Verarbeitung eventuell enttäuschter Erwartungen und deren Konsequenzen für den weiteren Studienverlauf.

<u>Voraussetzungen zum Informatikstudium</u>
Die Frage nach den Voraussetzungen, die nach Ansicht der Studierenden für eine erfolgreiche Durchführung des Informatikstudiums notwendig ist, impliziert auch die Frage, ob die Studentinnen und Studenten um diese Voraussetzungen bei Studienbeginn wußten,

oder ob sie ihnen erst im Laufe des Studiums selbst deutlich wurden und was dies für den weiteren Verlauf des Studiums bedeutet hat bzw. bedeutet.

Studiensituation

Hier wurden Fragen gestellt zum Studieninhalt, zur Reihenfolge der Vermittlung, zur Studienstruktur und -organisation, zur Art der Lehrveranstaltungen, zur Wahl des Neben-, Ergänzungs- und Vertiefungsfaches, zur studentischen Arbeitsweise und zu den Zielen des Informatikstudiums. Eine Analyse der Studiensituation beinhaltet gleichermaßen die soziale Seite des Studienalltags sowie die Fachkultur unter den Studierenden, daher wurden Fragen zur Selbsteinschätzung, zu Gedanken an einen Studienabbruch oder Studienfachwechsel, zum Umgang mit fachlichen Fragen und/oder Schwierigkeiten, zur Redebeteiligung in Vorlesungen und Seminaren sowie zu Kommmunikationsstil und Umgangsformen der Studierenden untereinander gestellt.

Für die Untersuchung wurde ein standardisierter Fragebogen zur Befragung aller Informatikstudierenden des 1., 4. und 8. Fachsemesters entwickelt.

Anfang 1994 wurden sämtliche Universitäten, die Informatik im Diplomstudiengang anbieten, mit der Bitte um Mitarbeit an der postalischen Befragung angeschrieben. Von den angeschriebenen Hochschulen konnten 15 - zehn westdeutsche und fünf ostdeutsche - Universitäten für eine Beteiligung an der Untersuchung gewonnen werden. Dies waren die Universitäten: Tübingen, Bonn, TU Berlin, TH Darmstadt, TH Braunschweig, Frankfurt, Saarbrücken, Humboldt-Berlin, TU Chemnitz-Zwickau, TU München, TU Ilmenau, Dortmund, Passau, Rostock und Dresden. Insgesamt wurden 5315 Informatikstudierende in die Stichprobe miteinbezogen, davon studierten 1072 (20%) in den neuen Bundesländern.

7% der befragten Studierenden waren AusländerInnen, wobei der Anteil der ausländischen Studentinnen 11%, während der der Studenten nur 6% war.

Dies bedeutet, daß der Frauenanteil der deutschen InformatikerInnen noch geringer war als die genannten 8,7%.

Unter den bemerkenswerten Ergebnissen möchte ich die folgenden angeben:

Beeinflussung durch Informatik-Unterricht an der Schule:

Die Beliebtheit des Informatik-Unterrichtes könnte sich auf die Wahl des Studiums auswirken, sofern das Fach gewählt wurde. Hier haben wir starke Diskrepanzen zwischen Männern und Frauen festgestellt: Es zeigte sich, daß von den jüngeren Studenten erheblich mehr einen Informatik-Kurs an der Schule besucht haben als von denen aus dem 8. Semester, während bei den Studentinnen diese Tendenz nicht zu verzeichnen war. Ja umgekehrt, die Studentinnen gaben, je jünger, desto häufiger an, kein Interesse am Informatikunterricht gehabt zu haben und das Fach auch nicht gewählt zu haben, und studieren dennoch Informatik. Entsprechend fand sich nur ein kleiner Teil der Studentinnen (übrigens aber auch der Studenten) in seiner Entscheidung für das Studium durch den Informatikunterricht in der Schule stark beeinflußt. Dies ist insofern ein bemerkenswertes Ergebnis, als, wenn die InformatikstudentInnen diesen Einfluß richtig beurteilen, der Ort "Informatik an der Schule" möglicherweise nicht als Förderort für Informatikstudentinnen angesehen werden kann.

Studienmotive:

Wenn nun wenige Studentinnen in der Schule Computererfahrungen gemacht haben, und sie auch zu Hause (im Gegensatz zu den Studenten) meist keinen Zugang zu einem Rechner hatten, verwundert es nicht, daß sie nicht durch Computererfahrung zum Studium motiviert wurden. Die Beschäftigung mit dem Computer spielt als Motiv für die Studienfachwahl bei Studentinnen - im Gegensatz zu Studenten - keine Rolle. Keine der in der quantitativen Erhebung befragten Studentinnen nannte Interesse oder Erfahrungen am Computer als Grund für die Wahl des Studienfaches. Interesse am Computer, eigene Begabung und Fähigkeiten fanden sich bei den Studenten häufiger als Studienmotiv als bei den Studentinnen. Demgegenüber richteten die von uns befragten Informatikstudentinnen ihr Augenmerk auf die Zeit nach dem Studium und ihre berufliche Zukunft. Dies ist konsistent mit den Ergebnissen, daß Studenten sich in jüngerem Alter als Studentinnen zum Informatikstudium entschlossen haben. Letztere scheinen also erst nach dem Abgang von der Schule die Studienwahl zu treffen und demgemäß Berufsüberlegungen in den Vordergrund zu stellen.

Diese Ergebnisse stehen in krassem Widerspruch zu gängigen Annahmen über geschlechtsspezifische Unterschiede bei Studienmotiven, die allerdings eher von geschlechtsrollenkonformen Fächerwahlen herrühren. Informatikstudentinnen hingegen stellen sich, jedenfalls hinsichtlich der in Deutschland gängigen Vorstellungen über geschlechtstypische Interessen und Fähigkeiten, gegen diese Geschlechtsrollen.

Interessen:

Die Befunde zeigen sowohl bei den befragten Informatikstudentinnen als auch bei den Informatikstudenten eine ausgeprägte Orientierung an praxis- und anwendungsbezogenen Bereichen der Informatik, wobei die Studentinnen mehr zur Anwendungsseite tendierten als ihre Kommilitonen, die die systembezogenen Aspekte stärker betonten. Auch war theoretische Informatik bei den Frauen etwas gefragter als bei den Männern. Bezüglich der thematischen Orientierungen waren bei beiden Geschlechtern gleichermaßen die beruflichen Tätigkeiten neben dem Studium wesentlich für die Herausbildung spezifischer Interessen.

Bewertung der Lehre im Informatikstudium

Insgesamt beurteilen die meisten Informatikstudierenden ihr Studium sehr positiv. Wenn Unzufriedenheit auftritt, so bezieht sie sich auf folgende Punkte:
Fehlender Praxisbezug ist der Hauptkritikpunkt am Studiengang Informatik. Um die Hälfte der Studierenden des 4. und 8. Semesters bemängelten fehlenden Gesellschaftsbezug, fehlende praxis- und berufsbezogene Anwendungsbeispiele (mehr Frauen als Männer), und daß Sinnzusammenhang und die praktische Verwertbarkeit des angebotenen Stoffes zuwenig oder zu spät deutlich gemacht würden. Eher den männlichen Studierenden war das Studium zu theorielastig und zu mathematisch, während den Frauen zu wenig Programmierkurse angeboten werden.
Hinsichtlich der Vermittlungsformen erscheinen Vorlesungen und Übungen im Grundstudium als adäquat, aber besonders im 2. Studienabschnitt forderten die Studentinnen eher Seminare, Projektgruppen und Praktika, wie sie überhaupt positive Lernerfahrungen stärker in Seminaren und Gruppenarbeit sammeln konnten, während die Kommilitonen auch aus Vorlesungen im Hauptstudium Wissen ziehen.

Gesprächsthemen der Informatikstudierenden

Wesentlicher Bestandteil des sozialen Klimas in einem Studiengang sind die Gespräche, sowie deren Themenwahl der Studierenden. Hier bestehen signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während sich die Gespräche mancher Studenten häufig um die neuesten Soft- und Hardwareentwicklungen drehen, beeinflussen sie das emotionale Klima im Studiengang Informatik in der Weise, als sie Studentinnen das Gefühl vermitteln, im Grunde nichts von Informatik zu verstehen, was wiederum Verunsicherung und Zweifel hinsichtlich des gewählten Studienfaches auslöst.

Daß Studentinnen größere Selbstzweifel bezüglich ihrer eigenen Leistungsfähigkeit haben, beweist u.a. die Tatsache, daß mehr Studentinnen als Studenten angaben, die erhaltenen Noten seien besser als erwartet. Interessant ist zudem, daß doppelt soviele Studentinnen des 8. Fachsemesters wie Studentinnen des 4. Fachsemesters angaben, bessere Noten erhalten zu haben, als sie ursprünglich erwartet hatten. Darauf deuten auch die Antworten auf Fragen nach wichtigen Eigenschaften von InformatikerInnen. Insbesondere die befragten Informatikstudentinnen betonen die Wichtigkeit von Aspekten wie Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen, Eigenschaften, die also Frauen sich explizit aneignen müssen, während sie den meisten Studenten so selbstverständlich gegeben zu sein scheinen, daß sie nicht zusätzlich gefordert werden müssen.

Literatur:

Freyer 1993
Freyer, Catrin: Alles nur Bluff? Programmieren als Bestandteil der Fachkultur Informatik, in: Christiane Funken; Britta Schinzel (Hrsg.), Frauen in Mathematik und Informatik, Tagungsbericht, Schloss Dagstuhl, 1.6-4.6.1993, Wadern 1993.

Freyer 1993
Freyer, Catrin: Ich komm mir vor wie ein bunter Hund - Zur Studiensituation von Informatikstudentinnen, Vortrag: 19. Bundeskongress Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 20.-23.5.1993 in Berlin. Zur Veröffentlichung eingereicht bei: Dokumentation des 19. Bundeskongress Frauen in Naturwissenschaft und Technik.

Funken, Hammerich, Schinzel 1996
Funken Ch., Hammerich K., Schinzel B.: Geschlecht, Informatik und Schule. Oder Wie Ungleichheit der Geschlechter durch Koedukation neu organisiert wird. Academia Verlag, St. Augustin, 1996.

Schinzel 1997
Schinzel, Britta: Die Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten im Vergleich, GI Frauenarbeit und Informatik, Dezember 1997

Knecht, Schinzel (1998a)
Knecht, Ch., Schinzel, B.: Sprache in Studien- und Prufungsordnungen der universitären Informatik in Deutschland, eingereicht für DUZ 1998.

Knecht, Schinzel (1998b)
Knecht, Ch., Schinzel, B.: Geschlechtergerechte Sprache in Studienordnungen am Beispiel der Informatik, eingereicht für Freiburger Frauenstudien.

Schinzel, Zimmer (1998)
Schinzel, B., Zimmer, Ch.: "Informatik-Frauen", eingereicht für PC-News.

Schinzel, Kleinn, Wegerle (1998)
Schinzel, B., Kleinn, K., Wegerle, A.: Der Zugang zum Informatik-Studium: Ergebnisse Teil 1 der Studie "Die Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten im Vergleich", eingereicht für Informatik-Spektrum 1998.

Beiträge

Karriere durch Mentoring?

Sabine Voigt

Mentoring gilt derzeit als die Zauberformel zur beruflichen Förderung von Frauen. Einige namhafte Konzerne wie Volkswagen AG, Deutsche Telekom AG oder die Deutsche Bank AG haben mittlerweile Mentoring-Programme für den weiblichen Führungsnachwuchs entwickelt und etabliert. Dabei handelt es sich bei Mentoring nicht darum, Defizite bei Frauen zu beheben, sondern vielmehr Frauen an dem in der Regel von Männern geprägten beruflichen Netzwerk einzubinden. Nun hört frau allerorts die Frage, warum Mentoring nur für Frauen, warum nicht auch für den männlichen Nachwuchs? Die Antwort darauf ist einfach: bisher sind Leitungs- und Führungspositionen zu über 90% mit Männern besetzt. Hier liegt der Verdacht nahe, daß Männer bereits in einem zumindest informellen Mentoring-Konzept eingebunden sind. Und dieses "Informelle" ist genau das Problem dieser Hierarchiestrukturen, die sie für Frauen nicht nur undurchschaubar machen, sondern sie gar ausschließen. In Anbetracht der Statistiken, die belegen, daß Frauen im Schnitt bessere Abiturs- und Examensnoten vorweisen können, geht es bei der Verteilung der prestigeträchtigen Führungsposten offensichtlich nicht nur um Qualifikation.

Ein gutes Beispiel für informelle Netzwerke bietet derzeit die Nachfolgediskussion um den Pateivorsitz der CDU. Unter anderem auch von den Medien transparent gemacht, wird allzu deutlich, wie Verteilungskämpfe unter Männern funktionieren: mann trifft sich informell zu dritt und entwickelt Strategien für die männliche Nachfolge. Frau Merkel spielt in diesem Männerklüngel keine Rolle. Nun gehört Frau Merkel sicherlich nicht mehr zum Nachwuchs, sondern sie hat als Generalsekretärin selbst eine Führungsposition inne. Und sie hat eine andere Strategie, die sie dem informellen "Klüngelnetzwerk" entgegensetzt: Sie wählt den formellen Weg und fordert die Basis auf, offen ihr Votum auszusprechen. Damit entzieht sie sich zumindest in dieser Frage dem informellen Netzwerk und bricht mit traditionellen, männlichen Mechanismen. Es bleibt zu hoffen, daß sich Merkels Strategie als die bessere erweist und sich auch langfristig durchsetzt.

Auch Mentoring-Konzepte müssen in informelle und formelle Mentoring-Beziehungen differenziert werden. Sie unterscheiden sich zum einen im Zustandekommen des Kontaktes und zum anderen im Verlauf und in der Einbettung der Beziehung. So wird beim informellen Mentoring der Kontakt direkt zwischen Mentee und MentorIn informell geknüpft. Beim formellen Mentoring wird die Beziehung in der Regel durch eine dritte Person hergestellt.

Bei einem Mentoring-Programm für Frauen kommt nur der formelle Weg in Frage. Denn eine informelle gemischtgeschlechtliche Mentoring-Beziehung (i.d.R. weiblicher Mentee und männlicher Mentor) wird ihr im Falle einer Karriere schnell zum Verhängnis, frei nach dem Motto "ihr beruflicher Aufstieg hatte andere Gründe als die erbrachten Leistungen". Um Gerüchten der Sexualisierung einer Unterstützungsbeziehung die Basis zu nehmen, kann ein Mentoring Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs nur auf offiziellem Wege durchgeführt werden. Das unterscheidet weibliche Mentees von den männlichen, denen auch weiterhin der Weg des informellen und inoffiziellen offen bleibt.

Ist ein Mentoring-Programm für Universitätskliniken oder gar für den Bereich Wissenschaft geeignet? Mentoring-Beziehungen sind als nichthierarchische und partnerschaftiche Beziehungen definiert. In diesem Kontext fällt es schwer, sich ein solches Konzept in einem Bereich wie Universitätskliniken oder wissenschaftlichen Einrichtungen, die zumindest hierzulande von sehr traditionellen und starren Hierarchien geprägt sind, vorzustellen. Ein Bewußtseinswandel täte Not, um Nachwuchs im Sinne von Mentoring zu fördern. Und dabei gäbe es gerade im Bereich Wissenschaft zahlreiche Möglichkeiten, um ein Mentoringprogramm sinnvoll einzusetzen. So könnten beispielsweise DoktorandInnen, die sich bereits mit ihrer Arbeit in einer fortgeschrittenen Phase befinden, durch ein ergänzendes Mentoringprogramm noch nachhaltiger im Netzwerk der scientific community verankert werden. Denn gerade im letzten Jahr der Doktorarbeit ist die Kandidatin in der Regel inhaltlich besser mit dem Thema vertraut als der oder die BetreuerIn. Dies könnte doch eine Basis für eine partnerschaftliche Mentoringbeziehung sein, von der letztlich beide profitieren könnten. Inoffiziel passiert diese Form der Förderung sicherlich bereits in Ansetzen, inwieweit es sich hierbei tatsächlich um eine gleichberechtigte Beziehung handelt, sei zunächst einmal dahingestellt. Zu unterschiedlich sind die Vertragsgestaltungen zwischen DoktorandIn und BetreuerIn. Die NachwuchswissenschaftlerInnen haben in der Regel Jahres- bzw. bestenfalls Zweijahresverträge während die ProfessorInnen sehr häufig unbefristete Beamtenstellen besetzen. Und die Verlängerung des DoktorandInnenvertrages hängt schließlich vom jeweiligen Professor ab. Dies impliziert automatisch eine Abhängigkeit, die umgangen werden kann, wenn die KandidatInnen einen Arbeitsvertrag erhielten, der die gesamte Dauer der Doktorarbeit umfaßt. In der sogenannten freien Wirtschaft sieht das in der Regel ganz anders aus. Es ist keine Seltenheit, daß hochdotierte Posten wie z. B. Vorstandsvorsitzende zeitlich befristet sind. Und unbefristete Verträge im höheren Management sind kein Garant auf einen Arbeitsplatz auf Lebenszeit. Nicht erfüllte Leistung und Fehlentscheidungen können hier durchaus zu Kündigungen führen, ein Umstand, der im professoralen Bereich zur Zeit noch undenkbar ist.

Schließlich hängt der Erfolg eines Mentoring-Programms auch von seiner Gestaltung und Konzeption ab. Für Unternehmen existiert hierfür bereits ein Rahmenkatalog mit Kriterien, die bei Einführung von Mentoring beachtet werden sollten. Sicherlich sind sie nur bedingt für Wissenschaft und Forschung übertragbar, dennoch seien sie im folgenden zur Diskussion gestellt:

Kriterien für die Durchführung von Mentoring-Programmen

1. Klare Zielsetzung

Die Zielsetzung eines Programmes muss klar benannt werden und das Konzept des Programmes auf die Zielgruppe zugeschnitten werden. Erst dann können die einzelnen Elemente des Programms bestimmt und geplant werden.

2. Unterstützung durch das Top-Management

Vom Top-Management bzw. der Leitungsebene einer Organisation sollte ein klares Bekenntnis zur Förderung der weiblichen Beschäftigten verlangt werden. Nur wenn das Programm vorbehaltlos unterstützt wird, können die Programme Wirkung entfalten.

3. Ausreichende Information über die Ziele und das Konzept des Programms

Alle Gruppen, sowohl die Beschäftigten als auch das Management und der Betriebsrat sollten über die Ziele, die Zielgruppe, die Teilnahmebedingungen, die Auswahlkriterien sowie das Konzept und die geplante Durchführung des Programms informiert werden.

4. Berücksichtigung der Erwartungen der Mentees und Montorinnen

Da die Erwartungen der Mentees und der MentorInnen ein Gradmesser für die Beurteilung von Mentoring-Programmen aus Sicht der TeilnehmerInnen sind, sollten die Erwartungen bei der Durchführung der Programme berücksichtigt werden.

5. Ein an der Zielsetzung orientierter Auswahl- und Matching-Prozess
(Bildung der Mentoring-Paare)

Die Festlegung des Auswahl- und Matching-Prozesses sollte sich an der Zielsetzung des Programmes orientieren. Je nach Auswahlverfahren wird sich die Gruppe der Mentees *unterschiedlich zusammensetzen. Beim Matching hat sich die Mitsprache der Mentees sinnvoll erwiesen.*

6. Begleitseminare für die Mentees

Seminare für die Mentees stellen eine wichtige Ergänzung zur individuellen Mentoring-Beziehung zwischen der Mentee und der MentorIn dar. Sie erhalten in den Seminaren die Möglichkeit, sich mit anderen auszutauschen. Zudem können Seminarinhalte vermittelt werden, die auch im Rahmen anderer gemischtgeschlechtlicher Führungskräfteentwicklungsseminare angeboten werden. So wird gewährleistet, dass das Mentoring-Programm in die Führungskräfteentwicklung integriert und nicht als ein Sonderprogramm behandelt wird. Darüber hinaus können die Mentees in den Seminaren etwas über die strukturellen Rahmenbedingungen in der Organisation erfahren und Strategien erlernen, um mit auftretenden Problemen bzw. Barrieren umzugehen.

7. Training für die MentorInnen

Da viele MentorInnen nicht wissen, was von Ihnen erwartet wird, können die MentorInnen in Vorbereitungsseminaren einen Einblick in die Rolle der MentorIn erhalten. Wichtig ist, dass den MentorInnen verdeutlicht wird, wie vielfältig sie diese Rolle ausfüllen können, was unter Umständen hinderlich bzw. förderlich für die Entwicklng der Mentee sein kann.

8. Ausreichender Raum für den Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees und derjenigen MentorInnen

Sowohl den Mentees als auch den MentorInnen sollte es ermöglicht werden, sich innerhalb der Gruppe auszutauschen. Während die meisten Programme daran denken, den Mentees den Austausch zu ermöglichen, wird vernachlässigt, dass sich auch die MentorInnen über die Rolle, ihr Vorgehen, die Grenzen ihres Tuns sowie die möglichen Konsequenzen austauschen möchten, bzw. dass sie einfach die Gelegenheit haben möchten, andere zu treffen, die eine ähnliche Erfahrung machen.

9. Integration des Monetoring-Programmes in die Führungskräfteentwicklung

Mentoring-Programme sollten als ein Bestandteil der Führungskräfteentwicklung behandelt werden. Das bedeutet, dass die einzelnen Programme nicht parallel laufen, sondern als ein Element für die Karriereentwicklung der weiblichen Beschäftigten konzipiert und *implementiert werden sollten. Daher müsste auch über die Einbeziehung des Vorgesetzten der Mentee nachgedacht werden. Im Anschluss an das Mentoring-Programm sollten zusammen mit dem Vorgesetzten und eventuell einem Vertreter/einer Vertreterin der Personalabteilung darüber nachgedacht werden, welche nächsten Schritte für die Mentee innerhalb des Unternehmens/der Organisation denkbar wären.*

10. Realistische Erwartungen und Anforderungen

Da viele andere Förderkonzepte und Entwicklungsprogramme keine Wirkung gezeigt haben, werden Mentoring-Programme als Lösung für vielfältige Programme gesehen. Hier ist es jedoch wichtig zu berücksichtigen, dass Mentoring-Programme kaum dazu beitragen können, die gesamte Unternehmens- und Organisationskultur zu modernisieren.[14]

[14] Irene Hofmann-Lun, Simone Schönfeld, Nadja Tschirner, Mit Mentoring auf Erfolgskurs, in: Zeitschrift für Frauenforschung (17) (4) 76-79).

Mobbing, gibt es bei uns nicht!?

In fast jedem Betrieb oder Unternehmen existieren Mobbingprobleme, auch am UKL. Denn je größer die Ängste um den eigenen Arbeitsplatz sind desto größer wird die Konkurrenz unter den ArbeitnehmerInnen. In diesem Spannungsgefüge liegen die Nerven nicht selten blank und das sogenannte Mobben eines Konkurrenten oder einer Konkurrentin wird für einige zur Kompensationsstrategie. In vielen Unternehmen und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes wird das Problem Mobbing geringgeschätzt. Es sei alles nur aufgebauscht, so heißt es, und überhaupt seien sogenannte Mobbingopfer häufig selbst schuld an dem Dilemma, weil sie die Ausgrenzungen aufgrund schwieriger Charakterzüge selber provoziert hätten.
Fakt hingegen ist, dass in Deutschland die Ausfallkosten in Betrieben auf ca. 30 Milliarden DM pro Jahr geschätzt werden. 1, 27 Millionen Mobbingopfer gibt hierzulande. Von diesen Opfern verüben 150 bis 300 Selbstmord pro Jahr.
Dabei können sowohl Vorgesetzte als Beschäftigte Opfer von gezielten Ausgrenzungen und Schikanen werden. Eine Nichtwahrnehmung dieses Problems kann für jeden Betrieb zum Verhängnis werden, denn eskaliert ein Konflikt, können ganze Betriebsbereiche, oder auf Kliniken bezogen, ganze Stationen lahmgelegt werden.

Doch was heißt *Mobbing* eigentlich? Das Wort ist ein Kunstwort und leitet sich vom englischen Verb *to mob* (= über jemanden herfallen, anpöbeln, angreifen) her.
Mobbing ist, wenn gegen eine Person eine oder mehrere von 45 angegebenen Handlungen (45er-Liste für Mobbing-Handlungen nach Leymann 1993) mindestens einmal pro Woche und in einem zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem halben Jahr ausgeübt wird.
Ziel des Mobbings ist immer die feindselige Ausgrenzung eines anderen Menschen. Ist ein Konflikt zum Mobbingproblem eskaliert, gibt es in der Regel keinen Kompromiß mehr zwischen den Parteien.

Nun existieren zahlreiche Mobbing-Handlungen. Im Folgenden seien die drei wichtigsten feindlichen Handlungsbereiche aufgelistet:

- Manipulation der Kommunikation mit dem/der Betroffenen (z. B. Anschreien, ständige Kritik an der Arbeit üben, die Person nicht mehr ansprechen)

- Manipulation des Ansehens des/der Betroffenen (z. B. Verleumdungen, Gerüchte verbreiten, Gesten, Sprache imitieren, sexualisierte Belästigungen)
- Manipulation der Arbeit der betroffenen Person (z. B. sinnlose Arbeitsaufgaben, gar keine Arbeitsaufgaben, disqualifizierende Arbeiten)

Es gibt zwei Angriffsformen, die bei Mobbing immer wieder zu Tage treten:
Zum einen handelt es sich um Angriffe gegen die Person selbst mit dem Ziel das Selbstwertgefühl der betroffenen Person zu minimieren und zum anderen werden gezielte Angriffe gegen das soziale Gefüge der Person vorgenommen. Denn der Verlust des sozialen Gefüges innerhalb des Arbeitsbereiches bedeutet gleichzeitig den Verlust von Teilhabe und Anerkennung.
Die Ursachen für Mobbing sind vielfältig: Neben der Angst um den eigenen Arbeitsplatz sind Unfähigkeit, Konflikte offen und fair zu lösen, eine wichtige Ursache für Mobbing. Doch sich Konflikten zu stellen und Lösungsstrategien zu entwickeln, ist häufig weniger ein Problem der KollegInnen als vielmehr eine Unsicherheit auch der Leitungsperson, die der ihr in der Regel sehr wohl bekannten Problemsituation lieber aus dem Wege geht, frei nach dem Motto, das regelt sich schon von alleine.
Ein anderer Grund ist häufig der Neid auf den oder die andere, die bestimmte Aufgaben möglicherweise besser und schneller erledigt als man selbst. In dieser Situation fühlt sich der Mobber beeinträchtigt, er fürchtet um seinen Status bei den Kollegen. Hier spielen auch Eigeninteressen ein größere Rolle als moralische Bedenken, von Fairneß ganz zuschweigen.

Schließlich reduzieren MobberInnen ihre Wahrnehmungswelt auf eine Er/Sie-oder-ich-Perspektive.

Existieren vorbeugende Maßnahmen und Strategien gegen das Mobbing? Diese Frage ist eindeutig mit ja zu beantworten:

1. Durch Methoden der Einführung neuer MitarbeiterInnen können Ängste der KollegInnen gegenüber der neuen Konkurrenz in Akzeptanz für eine zusätzliche, die anderen entlastende und/oder ergänzende Arbeitskraft gewandelt werden.

2. Regelmäßige Personalführungsgespräche kündigen häufig mögliche Konflikt bereits an. Hier sollte die Leitung bereits regelnd und konfliktlösend eingreifen. Werden solche Gespräche nicht regelmäßig geführt oder werden sie von der Leitung als unnütze und zusätzliche Arbeit empfunden, verschenkt man eine große Chance für innerbetriebliche Kommunikation und Transparenz, die sich im schlimmsten Fall nicht nur auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis der Firma negativ auswirken kann.
3. Regelmäßige Teambesprechungen legen die Befindlichkeiten, Wünsche und Enttäuschungen der MitarbeiterInnen über bestimmte innerbetriebliche Entscheidungen offen. Wichtig in diesen Besprechungen ist, daß alles, also Kritik und Lob ausgesprochen werden. Mögliche Verbesserungsvorschläge können vor allen diskutiert werden. Darüber hinaus dienen Teambesprechungen dazu, gemeinsame Ziele festzustecken, die den Zusammenhalt der Gruppe wiederum fördern.

Doch was ist zu tun, wenn aus einem Konflikt bereits ein Mobbingproblem geworden ist? Welche Gegenmaßnahmen kann das Mobbingopfer selbst einleiten? Auch hier gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Soziale Unterstützung: Der oder die Betroffene sollte sich Gesprächs- und Bündnispartner im Betrieb sowie im Familien- und Freundeskreis suchen und damit den Ausgrenzungsversuchen des Mobbers entgegentreten.
- Hat man das Gefühl, daß Problem nicht mehr bewältigen zu können, sollte man nicht zögern professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. In Lübeck ist kürzlich eine Beratungsstelle für Mobbingopfer eingerichtet worden. Unter der Rufnummer 8 40 40 kann man jeden Dienstag von 17:00 bis 19:00 Uhr eine kostenlose Beratung erhalten. Am UKL und an der MUL können sich Betroffene sowohl an den Personalrat als auch an die Frauenbeauftragte wenden.
- Sich Zeit nehmen: Denn die Entwicklung einer Strategie zur Überwindung des Mobbingkonfliktes bedarf Zeit. Man sollte sich darüber im Klaren sein, daß eine schnelle Lösung in der Regel nicht möglich ist.
- Um für sich eine gewisse Distanz zum Problemfeld zu entwickeln, ist das Führen eines Mobbingtagebuchs sehr empfehlenswert. Es werden nicht nur die Daten über den Verlauf des Konfliktes und des Mobbingproblems dokumentiert (was insbesondere bei einer rechtlichen Auseinandersetzung eine wichtige Rolle spielen kann), sondern das Niederschreiben der Ereignisse an sich ist bereits ein kleines Stück der Verarbeitung und Analyse des Problems.
- Verringerung der Abhängigleit vom Mobber: Man sollte auf jeden Fall vermeiden sich zu rechtfertigen. Weitere Mobbingangriffe sollten ignoriert werden. Darüber hinaus sollte das Sanktionsrisiko des Mobbers erhöht werden. Dies kann erreicht werden, indem Bücher

zum Thema Mobbing oder zum Arbeitsrecht für den Mobber sichtbar auf den Tisch gelegt werden. Damit wird dem Mobber suggeriert, daß man über rechtliche Maßnahmen zumindest nachdenkt.

- Das Sachproblem in den Vordergrund rücken: Häufig bleiben die dem Mobbing zugrundeliegenden Probleme im Hintergrund und die angegriffene Person wird als das Problem dargestellt und in den Vordergrund gerückt.

Wie können Interessenvertretung und KollegInnen dem Mobbingopfer helfen?
Zunächst sollte eine ausführliche Analyse des Mobbingprozesses vorgenommen werden. Das heißt, man sollte das Mobbing versuchen zu begreifen. Der/die BeraterIn des Mobbingopfers wird in der Regel nie alle Informationen, die möglicherweise zur Klärung des "Falles" wichtig sein könnten, bekommen. Auch ein Patentrezept für Lösungsstrategien gibt es nicht. Dennoch existieren grundsätzliche Analyseschritte, die im Folgenden aufgelistet sind:

- sich ein eigenes Bild vom Mobbingprozess machen
- bei der Mobbinganalyse zunächst auf eine Befragung des Mobbers verzichten, da man sonst unvorbereitet mitten in die Auseinandersetzung gerät
- frühzeitige Sicherung von Beweismaterial, wie ärztliche Atteste, Zeugenaussagen
- Beweggründe des Mobbers herausfinden (in die Haut des Mobbers schlüpfen)

Schließlich stellt sich immer wieder die Frage, wie Mobbing am Arbeitsplatz rechtlich zu bewerten ist. Und genau hier liegt eine Schwierigkeit, denn es existiert eine Vielzahl von Verhaltensweise bzw. Verfehlungen, die unter dem Begriff Mobbing zusammengefaßt werden könnten. Es existieren im Bereich Mobbing keine Generalisierungen, das heißt jeder Fall muß neu betrachtet, analysiert und rechtlich bewertet werden. Insbesondere der Arbeitgeber hat in diesem Kontext eine ganz besondere Bedeutung. Ist z. B. der Arbeitgeber über einen Mobbingvorgang informiert und ignoriert die Vorfälle trotz der ihm zur Verfügung stehenden arbeits- und personalrechtlichen Möglichkeiten, dann kann der Mobbingbetroffene auf eine Schadenersatzpflicht des Arbeitsgebers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Fürsorgepflicht hinwirken. Denn die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet ihn, für Leben und Gesundheit seiner Beschäftigten zu sorgen. Wird durch Mobbing z. B. die Gesundheit der Betroffenen in Mitleidenschaft gezogen, dann muß der verursachte Schaden (z. B. Heilungskosten, Differenz zwischen Entgelt und Krankengeld nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht) vom Arbeitgeber ersetzt werden.
Weitere rechtliche Handlungsmöglichkeiten sind:

- Beschwerde an den Betriebsrat/Personalrat
- Beschwerde an den Arbeitgeber

- Ermahnung des Arbeitgebers
- Abmahnung des Arbeitgebers
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Schadensersatzklage gegen den Mobber
- Stellung eines Strafantrages
- Privatklage gegen den Mobber

Für weitere Informationen zu diesem Thema insbesondere zum Abschnitt der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten möchte ich das Buch von **Axel Esser und Martin Wolmerath, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung (Bund-Verlag)** empfehlen.

THE RWANDA COMMUNTITY HEALTH PROJECT

Introduction

The Rwanda community health Project was developed as an official project of the International Federation of Medical Students 'Associations(IFMSA).The project was officially accepted as an IFMSA project at the 1998 General Assembly held in Egypt.
The project activities will be centred in Huye, Butare southern Rwanda,15 kilometres from the campus of the National University of Rwanda

Project justification

A needs Assessment was done in March 1999 and malaria was found to be the leading cause of morbidity(and or Mortality).The cause for this was that, people did not know the methods of controlling malaria, that they knew and they did not use the methods because they are expensive and inaccessible.
Also, this region is among the poorest in the country, poverty was found to be the leading hindrance to a good health status and socio-economic well being. This is also because of the effects of the genocide and war of 1994.

Goal

To improve the health and living standards of the community through their active participation and to educate students about development aid and Primary Health Care

Objectives

- Reduce the prevalence of malaria within the commune
- Improve the sanitation by building pit latrines
- To educate the community about health, nutrition and family planning issues.
- To build up income generating activities such as sewing, rabbit farming and soy bean growing for women-widows in the commune
- Empowerment of women to manage their natural and human resources
- Educate local and international students on relevant development aid projects, intersectorial co-operation and primary health care.

Methods

Education

This will be done together with the health centres, following the ministry of health' structures already established.

The community mobiliser, the local authorities and the local and international students will do campaigns, posters, home visits, and training workshops for the community health workers and subsequently the community at large.

Income generating activities

The Project will establish a sewing programme for the women to make mosquito nets for sale and also make clothes (preferably school uniforms) for sale in the nearby schools.

The project will establish a rabbit farm and soy bean growing activity. This will boost the income of the community and at the same time increase their nutritional status. The project has an ambition of advancing to even greater activities like diary farming if these activities succeed.

Pit latrines

The project will build appropriate pit latrines for the people in the designated villagisation programme. The latrines will be done by employed workers, the community will make bricks for the construction and the project will do the construction.

Duration of the Project

The project is designated to run for three years with the aim of becoming self sustaining during this time.

Evaluation

The Project will be evaluated both internally and externally on a periodic basis. We will use quantitative and qualitative methods for this appropriate and willing NGOs, academic/research institutions will help in the evaluation.

Students' participation

Students from all over the world (from member countries of the IFMSA) are free to participate in the activities of the project.

For the international students there will be four students participating at a time, each rotation will run for four months.

The project will start in September 2000, and the applications process for participating students will start in May!!!

Your contribution, advice or donation in cash and kind is highly welcome!!!!

For further information contact:

IOC:
Angelika Mayer
Fischergrube 88/90
23552 Luebeck, Germany
angelika.mayer@student.mu-luebeck.de

Penelope Wilson
Mzyg183@nottingham.ac.uk

Dan Kamanzi (same address)
Kamanzid@hotmail.com

LOC
Felix Ndagije
Faculty of Medicine,
National University of Rwanda,
Kigali Central Hospital(CHK)
Box 655,Kigali-Rwanda
Feliksi@usa.net IOC:

Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft und Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre: das HSP (Hochschulsonderprogramm) III- Nachfolge-Programm

Bund und Länder fördern die Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft und die Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Seit 1996 gibt es das von Bund und Ländern vereinbarte Hochschulsonderprogramm III (HSP III). Mit diesem Programm verfolgen Bund und Länder folgende hochschul- und wissenschaftspolitischen Ziele:

- Umsetzung von Strukturreformen im Hochschulbereich
- Erhalt der Leistungsfähigkeit von Lehre und Forschung
- Sicherung der internationalen Konkurrenzfähigkeit von Lehre und Forschung
- Erhalt des Innovationspotentials der Bundesrepublik Deutschland
- Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre.

Das HSP III endet mit Ablauf des Jahres 2000. Bund und Länder haben sich am 25. Oktober 1999 geeinigt, die Ziele weiterhin zu fördern.

Bund und Länder haben daher die Durchführung von sechs Fachprogrammen zur Förderung

- der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
- der Entwicklung von Fachhochschulen
- innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin
- struktureller Innovationen im Hochschulbereich
- der Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen
- der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen

beschlossen; bei der Durchführung sollen das Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sowie - für den Bereich der Medien - das Aktionsprogramm der Bundesregierung "Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts" berücksichtigt werden. Eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 % soll bei allen anderen Programmen gesichert werden.

Diese BLK-Programme von Bund und Ländern werden voraussichtlich eine Laufzeit bis 2006 haben. Die Vereinbarung wird zunächst bis 2003 geschlossen. Im Jahre 2002 führt die BLK eine Überprüfung durch, auf deren Grundlage Förderziele und Fördervolumen für die Restlaufzeit einvernehmlich festgelegt werden.

Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Mit dem Ziel

- die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu vergrößern,
- strukturelle Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu überwinden,
- die Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen zu verstärken, werden in dem Bund-Länder-Programm insbesondere
- Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen,
- Maßnahmen der Frauen-/Gender-Forschung sowie
- Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/ technischen Studiengängen gefördert.

- Das Programm hat ein jährliches Volumen von 60 Mio DM, die je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht werden.

Programm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen

- Mit dem Ziel der inhaltlichen Weiterentwicklung des Fachhochschulbereichs werden in diesem Programm
- Maßnahmen zur Entwicklung - gegebenenfalls vorübergehend zusätzliche Einrichtung
- zukunftsorientierter Studiengänge, darunter auch duale Studiengänge,
- Maßnahmen zur Entwicklung fachhochschulspezifischer FuE-Strukturen, darunter auch die Förderung von Fachhochschulabsolventen in der Forschung,
- Maßnahmen zur Steigerung der Funktion von Fachhochschulen als regionale Innovationsträger, u.a. im Bereich der Innovationsberatung und des Patentwesens sowie durch Personalaustausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft gefördert.

Das Programm hat ein jährliches Volumen von 100 Mio DM, die je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht werden.

Programm zur Förderung innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin

- Dieses Programm, das sich nur auf die neuen Länder und Berlin erstreckt, dient dem Ausbau des Innovationspotentials in den neuen Ländern; in ihm geht die bisher im HSP III sowie aufgrund einer besonderen Vereinbarung zwischen Bund und neuen Ländern finanzierte Förderung innovativer Forschungsgruppen auf. Es umfasst folgende Fördermaßnahmen:
- Innovative Forschungsverbünde von Hochschulen untereinander, zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zwischen Hochschulen und/oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Forschungseinrichtungen der Wirtschaft; darunter auch Instrumente für Personalaustausch mit dem Ziel nachhaltiger Zusammenarbeit,
- Förderung von Arbeitsgruppen oder Forschungseinrichtungen durch befristete Einrichtung von Nachwuchsgruppen und Förderung von Projekt-Vorlaufphasen insbesondere zur Steigerung der Drittmittelfähigkeit,
- Infrastrukturmaßnahmen, soweit nicht in anderen Programmen gefördert.

Das Programm hat ein Volumen von insgesamt 150 Mio DM, die je zur Hälfte vom Bund und den beteiligten Ländern aufgebracht werden.

Programm zur Förderung struktureller Innovationen im Hochschulbereich Zweck dieses Programms ist die Unterstützung der mit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1998 angestrebten weitreichenden strukturellen Reform des Hochschulwesens.
Bund und Länder halten Maßnahmen für erforderlich, die die Hochschulen bei ihrer Entwicklung zu handlungsfähigen und selbstverantwortlich handelnden Organisationen unterstützen.

Das Programm umfasst insbesondere folgende Fördergegenstände:

- Entwicklung und Erprobung von Controlling-, Führungs- und Informationssystemen (z.B. dezentrale Verwaltungssysteme, Kosten- und Leistungsrechnung, Belastungs- und Leistungskriterien-gesteuerte Mittelverteilung)
- Entwicklung und Erprobung neuer Finanzierungsformen, Änderung der Haushaltsgestaltung
- Entwicklung und Erprobung neuer Strukturen für die Leitung von Hochschulen und für das Zusammenwirken von Hochschulen untereinander und mit den zuständigen staatlichen Stellen

- Entwicklung und Erprobung neuer Studienstrukturen einschließlich Graduiertenstudiengängen
- Stärkung fächer- und hochschulübergreifender Kooperation (z.B. Hochschulverbünde auch transnational -, Verbundlehre, virtuelle Hochschulen)
- Stärkung der Fähigkeit der Hochschulen, Maßnahmen der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung im Zusammenwirken mit der Wirtschaft - auch im internationalen Markt anzubieten (z.B. Personalentwicklung, Coaching, drittmittelfinanzierte Lehre, Gegenmodelle zur Corporate University)
- Steigerung der Multimedia-Fähigkeit von Hochschulpersonal durch innovative Weiterbildungsstrategien, Servicestrukturen)
- Nutzung von Qualitätssicherung, Evaluation, Akkreditierung, Hochschulmarketing zur Entwicklung der Strategiefähigkeit der Hochschulen, auch im internationalen Kontext
- Förderung des Innovationstransfers

Das Programm hat ein Volumen von insgesamt 180 Mio DM, die je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht werden.

Programm zur Förderung der Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen

In diesem vom Bund allein finanzierten Programm werden die Entwicklung von Software, die in der Lehre an Hochschulen zur Anwendung kommen soll, sowie ggf. flankierende Maßnahmen - z.B. Weiterbildung - finanziell gefördert. Die Länder unterstützen die Implementierung der entwickelten Software in den Hochschulen.

Die Auswahl der zu fördernden Projekte erfolgt in einem wettbewerblichen Verfahren mit Begutachtung durch Sachverständige durch den Bund; bei der Auswahl der Sachverständigen werden die Länder beteiligt. An den Ausschreibungen können sich einzelne Hochschulen oder Antragsteller aus Hochschulen sowie kooperierende Hochschulen oder Antragsteller aus mehreren Hochschulen - auch aus Hochschulen mehrerer Länder - mit ggf. weiteren Projektteilnehmern beteiligen; die Antragstellung erfolgt über das Sitzland bzw. die Sitzländer der Hochschule(n).

Um die Förderung von Software zu vermeiden, die - z.B. wegen zu hoher Anforderungen an die technische Ausstattung - nicht breit eingesetzt werden kann, sollen nur solche Projekte für eine Förderung in Betracht kommen, bei denen Möglichkeiten der Implementierung in die Lehre an Hochschulen bei Antragstellung erkennbar sind.

Eine genaue Bestimmung von Fördergegenständen und -kriterien sowie rechtlichen, organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen des Programmes erfolgt in der BLK.

Das Programm hat ein Volumen von insgesamt 135 Mio DM.

Programm zur Förderung der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen

Die Länder haben die Möglichkeit, in dem Programm zur Förderung struktureller Innovationen im Hochschulbereich Maßnahmen zur Entwicklung und Erprobung neuer Studienstrukturen, einschließlich Graduiertenstudiengängen, durchzuführen. Darüber hinaus werden in einem vom Bund allein finanzierten Programm Maßnahmen zur modellhaften Entwicklung von Graduiertenstudiengängen auf der Grundlage der einschlägigen Empfehlungen des Wissenschaftsrates gefördert. Die Auswahl und Bewilligung von Projekten erfolgt in einem Wettbewerbsverfahren entsprechend dem für das Programm zur Förderung neuer Medien beschriebenen Verfahren. Das Volumen des Programmes beträgt insgesamt 27 Mio DM.

Eine Übersicht über die Finanzierungsansätze der Bund-Länder-Fachprogramme ist unter http://www.blk-bonn.de zu finden.

Veranstaltungen

Geschlecht weiblich: Körpererfahrungen Körperkonzepte

Ringvorlesungs- und Ausstellungsprogramm

- Fruchtbarkeit - Geburt - Geburtshilfe
- Ansichten
- Brustbilder
- KörperBilder

13.4. - 6.7. 2000

Die Ringsvorlesung

13.4. *Prof. Dr. Carola Lipp*
Grußwort der Universität

Prof. Dr. Barbara Duden (Hannover)
Zeitgeschichte unter der Haut - Der >>Frauenkörper<< in den 1990er Jahren

20.4 *Prof. Dr. Birgit Kröner-Herwig*
Der Körper als >>Subjekt<< und >>Objekt<< im Zusammenhang mit Störungen des Befindens, Erlebens und Verhaltens

27.4 *Dr. Johanna Fabriscius*
Weibliche und männliche Körperkonzepte in der griechischen und römischen Körperkultur

4.5. *Dr. Dana Seidlova-Wuttke*
Lebenslänglich? Aspekte der Hormonthearapie

11.5 *Dr. Bettina Mathes (Berlin)*
Zur Repäsentation >>lesbischer Erotik<< in der frühen Neuzeit

18.5. *Prof. Dr. Marianne Schrader (Lübeck)*
Fehlentwicklungen und Erkrankungen der weiblichen Brust - Der Einfluß plastisch-chirurgischer Therapie auf die Entwicklung von Körperbild und Selbstwertgefühl

25.5. *Prof. Dr. Heide Inhetveen*
>>Mit Leib und Seele Bäuerin sein<< - Körpererfahrungen in der Landwirtschaft

8.6. *Dr. Heike Behlmer*
Weibliche Körper im Mönchsgewand - Formen von Androgynie in der christlich-ägyptischen Literatur

22.6. *Prof.Dr. Brigitta Hauser-Schäublin*
Körperpolitik, Humantechnologie und die Konstruktion von >>Verwandtschaft<<

29.6. *Prof. Dr. Irmela von der Lühe*
Weibliche Köper und moderne Welt - Bilder und Schreckbilder in der Literatur des 19. und 20. Jahrhunderts

6.7.1. *Birgit Huber (Freiburg) / Evelyn Teutsch(Leipzig)*
Von der Junggesellenmaschine zur Teledildonik - Mediale Intimität

Ort: Aula der Universität,
Wilhelmsplatz 1

Zeit: Donnerstag, 18.15 Uhr
13.4. bis 6.7.2000

DIE AUSSTELLUNGEN

20. März bis 25. April 2000

Fruchtbarkeit- Geburt - Gebutshilfe

*>>Hebammenkunst gestern und heute. Zur Kulturdes Gebärens durch drei Jahrhunderte<<*Eine Asstellung des Instituts für Europäische Ethnologie und Kulturforschung der Philipps-Universität Marburg in Zusammenarbeit mit dem Kulturamt der Stadt Marburg

Ausstellungseröffnung: Dienstag, 21. März, 15 Uhr; Einführung durch PD Dr. M. Metz-Becker, Marburg

Universitätsklinikum, Robert-Koch-Str. 40,
Galerie zwischen den Bettenhäusern
Öffnungszeiten: Mo bis So 8-22 Uhr

>>Symbole des Weiblichen<<

Die kulturgeschichtliche Sammlung Heinz Kirchhoff

Universitätsklinikum, Robert-Koch-Str. 40,
Kleine Galerie, Ebene 0 / Aufzug B2
Öffnungszeiten: Mo bis SO 8-22 Uhr

>>Armamentarium obstetricum Gottingense<<
Eine historische Sammlung zur Geburtsmedizin

Humboldtallee 36
Öffnungszeiten: Mo bis Do 9-16 Uhr,Fr 9-13 Uhr
Abteilung Ethik und Geschichte der Medizin,
Führungen jeweils Mi, ab 14 Uhr

07. Mai bis 16. Juni:

ANSICHTEN

Bilder, Zeichnungen, Radierungen, Objekte von Renate Bethmann, Caro Frank, Christa Pawlik-Oppermann und Sylvia Schubert-Klemenz

Ausstellungseröffnung: Freitag, 05. Mai, 20 Uhr;
Einführung: Christa Pawlik-Oppermann
Performance: Caro Frank

Atelier Groner Landstr. 5
(im Hof der Firma Reifen Appenberg)
Öffnungszeiten: Di bis Fr 14-20 Uhr, So 17-20 Uhr

06. Juni bis 03. Juli:

BRUSTBILDER

Eine Ausstellung der Frauenbeauftragten der Medizinischen Universität zu Lübeck in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten des Bereichs Humanmedizin der Universität Göttingen

Festvortrag: Dienstag, 13. Juni, 17 Uhr;
Einführung: Dr. Sabine Voigt
Schirmherrschaft und Festvortrag: Prof. Dr. Rita Süssmuth

Foyer der NSBU, Platz der Göttinger Sieben 1
Öffnungszeiten: Mo bis Fr 9-22 Uhr, Sa 10-17 Uhr

11. Juli bis 13. August:

KörperBilder - Von Idealen und Realitäten

Eine Präsentation wissenschaftlicher Poster des Seminars für Volkskunde

Ausstellungseröffnung: Di, 11. Juli, 15 Uhr;
Einführung: Dr. Ira Spieker

Universitätsklinikum, Robert-Koch-Str. 40,
Foyer Westeingang
Öffnungszeiten: Mo bis So 8-22 Uhr

*BRUST*bilder

Vom Schönheitsideal zur Realfrau

Die Ausstellung

Die weibliche Brust ist nicht nur ein Körperteil der Frau, sie ist auch ein sexuelles Organ, welches das individuelle Selbstverständnis der Frauen in großem Ausmaß definiert. Brustkrebs ist deshalb für die meisten Frauen eine besonders angstbesetzte Erkrankung. Mehr als andere Tumore ist Brustkrebs mit den zusätzlichen Komponenten der Diskriminierung, der sexuellen Unsicherheit und einem daraus resultierenden mangelnden Selbstwertgefühl verbunden.

Doch die Auseinandersetzung mit der kranken Brust setzt den Umgang mit der gesunden Brust voraus. Die weibliche Brust erscheint uns allgegenwärtig: jeden Tag sehen wir in den Medien sexualisierte Brustdarstellungen.
Die kranke Brust hat in dieser Welt der Schönheitsillusionen keinen Platz.
Dieses Tabu zu brechen, unterstützende Strategien im Umgang mit der kranken Brust aufzuzeigen und die Angst vor der Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper abbauen helfen, ist Anliegen dieser Ausstellung.
Am 7. Juli 2000 wird Regine Hildebrandt die Ausstellung eröffnen.

Die Vorträge:

Montag, 10. Juli 2000, 20:00 Uhr:
Dr. Eva Schindele (Bremer Medienbüro)
Mythos Vorsorge. Vom Nutzen und Schaden des Brustkrebsscreenings.

Donnerstag, 13. Juli 2000, 20:00:
Dr. Anke Schmidt (Brustkrebs-Initiative, Berlin)
Es wird sich nichts ändern, wenn wir nichts ändern.
Was wir von der amerikanischen Brustkrebsbewegung lernen können.

Dienstag, 18. Juli 2000, 20:00 Uhr:
Prof. Dr. W. Jonat (Klinik für Gynäkologie, Kiel)
Interdisziplinäre Therapiekonzepte des Mammakarzinoms

Alle Vorträge finden im Institut für Medizin- und Wissenschaftsgeschichte, Königstr. 42, 23552 Lübeck statt.
Der Eintritt ist frei.

Die Vortragsreihe wird vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur finanziell unterstüzt.

Diese Ausstellung ist ein Kooperationsprojekt mit der
Internationalen Frauenuniversität GmbH (ifu), Rahmen der Expo 2000,
in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum der Georg-August-Universität Göttingen
und der Medizinischen Universität zu Lübeck.

Eine Veranstaltung der Frauenbeauftragten der Medizinischen Universität zu Lübeck, S. Voigt, und des Bereichs Humanmedizin der Georg-August-Universität Göttingen, C. Franz, sowie C. Halves, Katharinen Hospiz am Park, Flensburg.

Impressum:

Herausgeberin:

Die Frauenbeauftragte
Medizinische Universität zu Lübeck
Ratzbeurger Allee 160
23538 Lübeck
e-mail: voigts@medinf.mu-luebeck.de

Druck: MUL