



Gesellschaftlich und universitätsgeschichtlich bedeutsames Jubiläum

100 Jahre Frauenstudium in Bayern und Erlangen

Anlass dieser Sonderausgabe des Unikuriers ist ein gesellschaftlich sowie universitätsgeschichtlich höchst bedeutsames Jubiläum und seine würdige Ausstellung, die im Herbst auch in Erlangen und Nürnberg zu sehen sein wird: Vor 100 Jahren wurden Frauen an den bayerischen Universitäten, bis dahin reine Männerdomäne, als ordentlich immatrikulierte Studentinnen zugelassen. Ein Erlass des Prinzregenten Luitpold im Jahre 1903 änderte das universitäre Leben in Bayern als einem der ersten Länder des deutschen Reiches nachhaltig. Voraus gegangen waren heftigste Kontroversen, der Kampf der Ersten Frauenbewegung gegen Vorurteile, Geschlechterklischees und vor allem für das Recht auf Bildung. Inzwischen tendiert die akademische Population dazu, mehrheitlich weiblich zu sein; etwa die Hälfte der Studierenden sind Frauen, die universitäre Verwaltung wird überwiegend von Frauen besorgt. Die Spitzenpositionen in Forschung, Lehre und Verwaltung haben jedoch meistens noch Männer inne.

Die lange und wechselvolle Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an der Universität zeigt die Wanderausstellung "Forschen, Lehren, Aufbegehren - 100 Jahre akademische Bildung der Frauen in Bayern".



Vor 100 Jahren durften Frauen erstmals als ordentlich Immatrikulierte in die Hörsäle der bayerischen Universitäten. Heute stellen sie mehr als die Hälfte der Studierenden. Foto: SG Öff

Genauere Angaben, auch zum Begleitprogramm, finden Sie in diesem Heft. Zu den momentanen Gleichstellungsbemühungen, geplanten Kommissionen und Initiativen an der Universität Erlangen-Nürnberg äußern sich in zwei Gesprächen Rektor Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske und Prorektorin Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel, die auch erste Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg war. Beide wollen die Perspektive von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming erweitert wissen. Ähnlich plädiert Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm, zweite Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg, für die Ausdehnung der anfangs auf Defizite und Benachteiligungen

konzentrierten Frauenforschung zur vergleichenden Geschlechterforschung, der sie in ihrem aktuellen Forschungsprojekt zur Berufslaufbahntwicklung von Akademikerinnen und Akademikern nachgeht.

Weiterer Schwerpunkt des Heftes ist die Geschlechterverteilung an den Fakultäten der Universität Erlangen-Nürnberg. Während an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät (EWF) in Nürnberg der Frauenanteil 80% beträgt, sind Frauen an der Technischen und den Naturwissenschaftlichen Fakultäten nach wie vor stark unterrepräsentiert. Um Frauen verstärkt für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu interessieren, sind verschiede-

Aus dem Inhalt:

- 2 Interview Rektor Gröske
- 4 100 Jahre Frauenstudium
- 6 Berufslaufbahnforschung
- 8 Ausstellungsprogramm
- 10 Prorektorin Wittern-Sterzel im Gespräch
- 12 Portrait HWP-Stipendiatin
- 12 Das Frauenbüro
- 13 (Fast) allein unter Frauen
- 14 Eine Karriere in den Naturwissenschaften
- 15 ARIADNE fördert Frauen

ne Initiativen entwickelt worden, deren Kern nun ein neues Mentoring-Programm bildet. Eine außergewöhnliche Karriere in einem noch fast frauenfreien Umfeld schildert der Beitrag über die Erlanger Physikerin Prof. Dr. Gisela Anton. Weiterhin erzählt ein Student des Grundschullehramtes, Alexander Falk, über sein "Exotendasein" an der EWF.

Allen Lesern eine anregende, informative und unterhaltsame Lektüre! Mit dem Wunsch, Sie in unserer Jubiläumsausstellung begrüßen zu dürfen, bin ich Ihre

Margret Blasche
Universitätsfrauenbeauftragte

Rektor Prof. Gröske nimmt Stellung

“Frauenförderung wird bei uns GROSS geschrieben”

“Frauenförderung ist Chefsache”, beschlossen die Rektoren und Präsidenten auf der HRK-Tagung Anfang Mai in Dresden. Über die Situation an der Friedrich-Alexander-Universität sprachen Dr. Margret Blasche, Frauenbeauftragte der Universität, und Dr. Sabina Enzelberger, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Frauenbüro, mit Rektor Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske.

Der bayerische Wissenschaftsminister teilte unlängst in einem Schreiben mit, dass er Leistungen im Bereich der Gleichstellung künftig belohnen möchte, vor allem weil er in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren in Bayern deutlichen Nachholbedarf sieht. Sogar ein Preis für das überzeugendste Konzept einer innovativen Gleichstellungspolitik soll an den bayerischen Hochschulen ausgeschrieben werden.

Prof. Gröske: Der Nachholbedarf der Universität Erlangen-Nürnberg in Bezug auf die Besetzung von Professorenstellen mit Frauen ist unbestritten und für mich ein sehr wichtiges Thema. Wir liegen an der Universität Erlangen-Nürnberg mit einem Frauenanteil von 4 bis 5% noch unter dem bayernweiten Durchschnitt (7,6%). Das ist vor allem dadurch bedingt, dass wir im Gegensatz zu vielen anderen bayerischen Universitäten eine technische Fakultät haben. Im internationalen Vergleich gibt es in den meisten Ländern deutlich zu wenig Frauen auf Professorenstellen.

Sie haben in Ihrem 10-Punkte-Programm eine konsequente Frauenförderung angekündigt. Mit welchen über die schon bestehenden Programme hinausgehenden Maßnahmen kann die Universität aktiv werden?



Die Universitätsfrauenbeauftragte Dr. Margret Blasche befragte Rektor Prof. Gröske zu den Gleichstellungsbemühungen an der Universität Erlangen-Nürnberg. Fotos: SG Öff

Prof. Gröske: Da ich dieser Problematik einen hohen Stellenwert einräume, beabsichtige ich, das Konzept des Gender Mainstreamings an der Universität Erlangen-Nürnberg zu verankern. Gender Mainstreaming ist der neue Schlüsselbegriff der Gleichstellungspolitik. Als Strategie bedeutet er die Aktivierung aller Potentiale zur Herstellung der Chancengleichheit. Dazu gehört, dass jede politische Entscheidung unter der Fragestellung analysiert wird, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit leistet.

Zur Umsetzung dieses Konzeptes an unserer Hochschule werden wir eine Projektgruppe einrichten. Dieser sollten auf alle Fälle Mitglieder der Hochschulleitung und der Verwaltung, die Frauenbeauftragte sowie ausgewählte Professorinnen angehören.

Welche Aufgaben hat die Projektgruppe?

Prof. Gröske: Aufgabe dieser Projektgruppe “Chancengleichheit an der FAU” soll es sein, sich zu überlegen, wie die

Grundlage dieser Projektarbeit ist die periodische Erstellung und Auswertung geschlechterdifferenter Statistiken.

Von Bedeutung ist, dass Gender Mainstreaming nicht nur als “Top Down-Prinzip” gesehen werden darf, sondern dass es vor allem auch darauf ankommt, dass Gleichstellungspolitik von unten getragen wird. Es reicht nicht aus, wenn seitens der Hochschulleitung Gleichstellungspolitik gefördert wird. Auch der einzelne Professor muss Frauen fördern und unterstützen, indem er sie z. B. darauf anspricht, dass sie aufgrund ihrer hohen Qualifikation promovieren sollten.

Gesamtverankerung des Gender Mainstreaming Prinzips an unserer Universität ermöglicht werden kann. Dabei kommt es vor allem darauf an, konkrete und spezifische Projektziele - wie z.B. einen bestimmten Prozentsatz an Professorinnen -, zu definieren, Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele zu entwickeln und umzusetzen sowie die Ergebnisse zu evaluieren.

Prof. Gröske: Ich kann in Berufungskommissionen immer wieder beobachten, dass es zu wenig hochqualifizierte habilitierte Frauen gibt. Die wenigen Frauen, die sich um eine Professur bewerben, entsprechen oft nur schwer den vorgegebenen Berufungskriterien - wie z.B. Auslandsaufenthalt oder Veröffentlichungen in internationalen Journals. Aus diesem Grund brauchen wir ein Elite-



“Wir brauchen ein Elite-Programm, das Frauen befähigt, den Qualifikationsanforderungen für eine Professur zu entsprechen.”

programm, das Frauen dazu befähigt, den Qualifikationsanforderungen zu entsprechen. Sehr gute Examensabsolventinnen müssen zur Promotion und hochqualifizierte promovierte Frauen zur Habilitation gebracht werden. Hochqualifizierte Frauen sollten bei der Vergabe von Stipendien bzw. der Aufnahme in Auslandsprogramme vorgezogen werden.

Begleitend hierzu muss die politische Forderung nach Flexibilisierung bzw. Aufhebung der Altersgrenzen im Habilitationsprogramm aufgestellt werden. Auch in der geplanten Projektgruppe "Leitbild", die vom Rektor geleitet wird, soll die Genderfrage integrierter Bestandteil sein.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob noch einmal eine Initiative wegen des Total E-Quality Science Award ergriffen werden soll.

Prof. Gröske: Als Untergruppe der Projektgruppe "Chancengleichheit an der FAU" soll eine AG "Total E-Quality Science Award" gegründet werden, deren Aufgabe es ist zu klären, was zu tun ist, damit die Universität Erlangen-Nürnberg diesen Preis bekommt.

Der Studentinnenanteil an der Technischen Fakultät stagniert seit Jahren bei 13% - einer der vielen Indikatoren für Deutschlands Schlusslichtstellung in dieser Hinsicht. Was könnte die Universität Erlangen-Nürnberg speziell tun, um den Anteil der Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu erhöhen?

Prof. Gröske: Das Mentoring-Programm an der Technischen Fakultät, das Schnupperpraktikum "Mädchen und Technik", an dem sich inzwischen auch

die Physik beteiligt, und den Girl's Day, angeboten von der Technischen Fakultät und der Naturwissenschaftlichen Fakultät II, halte ich für sehr gut und sinnvoll.

Bezüglich des Mentoring-Programms ist zwischen zwei Zielsetzungen zu unterscheiden. Auf der einen Seite wird eine Patenschaft mit der Wirtschaft angestrebt, die die Chancen von Frauen bei Berufseinstieg und Berufskarriere in der Wirtschaft optimieren soll. Auf der anderen Seite geht es der Universität aber vor allem darum, über ein Eliteprogramm hochqualifizierte Frauen als Nachwuchs für die Universität zu gewinnen.

Für sehr sinnvoll halte ich ein neues Beratungskonzept für Schulen, das darauf beruht, dass ein Professor für eine Schule als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung steht. Er koordiniert obendrein alle diese Schule betreffenden Maßnahmen zur Hebung des Frauenanteils im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Eine weitere Unter-AG der Projektgruppe "Chancengleichheit an der FAU" wird sich mit der Verwirklichung eines solchen Konzeptes beschäftigen. Weitere Aufgabe dieser AG wird es sein, alle universitären Projekte zur Hebung des Frauenanteils im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu koordinieren.

Ist also nur die Universität gefordert?

Prof. Gröske: Nein. Als wichtige politische Aufgabe sehe ich es auch, die Wirtschaft davon zu überzeugen, dass sie eine Ingenieurin einstellt, obwohl diese Mutter werden könnte. Als Problem erweist sich in diesem Zusammenhang immer



"Der Nachholbedarf der Universität Erlangen-Nürnberg in Bezug auf die Besetzung von Professorenstellen mit Frauen ist unbestritten."

wieder, dass sich sozialpolitische Schutzmaßnahmen oft gegen diejenigen richten, für die diese Schutzpolitik geschaffen wurde. Das gilt auch für Mütter.

Kinder haben zwar Mütter und Väter, aber immer noch ist die Kinderbetreuung vor allem ein Handicap für die wissenschaftliche Karriere von Frauen. Kinderbetreuung ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit. Hier liegen uns vor allem zwei Punkte am Herzen: die Kinderkrippen und die Kinderferienbetreuung.

Prof. Gröske: Wir werden in der Hochschulleitung das Problem Betreuung von Kindern der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Universität erneut besprechen und neue Anläufe bezüglich arbeitsplatznaher Kinderkrippenplätze sowohl für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Technischen Fakultät als auch der Innenstadt-Fakultäten unternehmen.

Der letzte Punkt bezieht sich auf familien- und kinderfreundliche Lehrveranstaltungszeiten. Können Sie sich diesbezügliche In-

itiativen seitens der Hochschulleitung vorstellen?

Prof. Gröske: Familien- und kinderfreundliche Lehrveranstaltungszeiten werden Thema der Erweiterten Hochschulleitung sein. Wir werden die Dekane bitten, in ihren Fakultäten flexible, d.h. wechselnde Lehrveranstaltungszeiten anzuregen, so dass studierende Eltern die Möglichkeit haben, Lehrveranstaltungen entsprechend ihrer individuellen Betreuungssituation zu besuchen. Zum Schluss möchte ich nochmals betonen, dass ich immer bestrebt war, Frauen zu fördern. So habe ich auch eine Prorektorin und eine Hochschulrätin eingesetzt. Die Frauenbeauftragte bitte ich, jederzeit mit Initiativen, Anregungen und Projektideen zur Frauenförderung an die Hochschulleitung heranzutreten, um deutlich zu machen, in welchen Bereichen und in welcher Form wir sie in ihrem Bemühen um Gleichstellungsfortschritte unterstützen können.

Wir danken für das Gespräch.

Geschichte des Frauenstudiums am Beispiel Erlangen

“Forschen, lehren, aufbegehren - Einhundert Jahre akademische

Bayern hat in diesem Jahr einen guten Grund zu feiern: Seit 100 Jahren dürfen Frauen - nach einem offiziellen Erlass von Prinzregent Luitpold - an seinen Universitäten als ordentlich immatrikulierte Studentinnen an Wissenschaft und Lehre Anteil nehmen. Aus diesem Anlass organisieren die Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten eine Ausstellung, die den Weg von Frauen von den Anfängen zu Beginn des letzten Jahrhunderts bis in das neue Jahrtausend hinein nachverfolgt: “Forschen, lehren, aufbegehren - Einhundert Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern”.



Praktischer Unterricht im Labor um 1930.

Foto: privat

Die Anfänge des Frauenstudiums in Deutschland

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sowie zu den USA und Russland ist die Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland sehr kurz. Erst seit rund 100 Jahren können sich Frauen an den deutschen Hochschulen immatrikulieren.

Die Grundlagen für die Debatte um das weibliche Recht auf Arbeit und Bildung erarbeiteten, bzw. erkämpften seit der 1848er Revolution verschiedene Vereine der sogenannten “Ersten” oder “Bürgerlichen Frauenbewegung”. Aber erst Ende der 1860er Jahre rückte die Gleichstellungsfrage zunehmend in die öffentliche Diskussion. Als immer mehr ausländische Studentinnen auch den Zugang zu deutschen Universitäten suchten, bzw. studierwillige junge Frauen, die es sich leisten konnten, in die Schweiz abwanderten, sah man sich genötigt, mit den Nachbarländern sowie den USA und Russland gleichzuziehen. Nun setzten sich auch die Forderungen progressiver Vereine wie die des “Frauenverein Reform”

durch, die eine egalitäre Vorstellung vom Geschlechterverhältnis vertraten und den Frauen alle Wissenschaftszweige zugänglich machen wollten. Sie forderten den Knabengymnasien entsprechende Mädchengymnasien, um Frauen zum Abitur zu führen, welches das stark reglementierte deutsche Schul- und Hochschulwesen als Grundbedingung für die Immatrikulation verlangte.

Ein anderer Hauptgrund, der eine sozialpolitische Entscheidung zugunsten einer gymnasialen Bildung für Mädchen mit der Option auf ein Studium und einen akademischen Beruf nötig machte, war der Versorgungsnotstand der Töchter des gehobenen Bürgertums, die nicht standesgemäß verheiratet werden konnten. Diese neuen sozialen Verhältnisse trugen wesentlich dazu bei, die - gerade in Deutschland - stark polarisierte Vorstellung der Geschlechterrollen wenigstens ansatzweise zu hinterfragen. Links orientierte Politiker, fortschrittliche Denker und vor allem die Trägerinnen der Frauenbewegung erkannten und benannten gesellschaftliche Missstände, die durch die starre Geschlechterrollenver-

teilung entstanden. Angesichts der massiven Vorurteile der Gegner des Frauenstudiums wunderte es nicht, dass es noch bis 1900 dauerte, bis Baden als erstes deutsches Land den Frauen die Immatrikulation offiziell gewährte. Erst 23 Jahre später bekam Deutschland eine erste Universitätsprofessorin.

Die Entwicklung an der Friedrich-Alexander-Universität

Im Vergleich zu den anderen alten bayerischen Universitäten wie München und Würzburg war das Interesse der Frauen an einem Studium in Erlangen anfangs recht gering. 1897 sind drei Nürnberger Lehrerinnen die ersten Hörerinnen in Erlangen, ein vergleichsweise geringer Anteil im Gegensatz etwa zu München oder auch zu Würzburg, der ältesten bayerischen Universität. 1904, ein Jahr nach der offiziellen Zulassung zum Studium, finden sich vier immatrikulierte Studentinnen in Erlangen, von denen eine die bedeutende Mathematikerin Emmy Noether ist. 1918/1919 sind erst 60 Studentinnen immatrikuliert, damit liegt Erlangen weit unter dem An-

teil im deutschen Reich. Auch zur Zeit der Weimarer Republik, in der aufgrund der neuen Verfassung und des liberaleren politischen Klimas der Frauenanteil an den deutschen Universitäten bis zum WS 1929/30 auf rund 17% anstieg, stagnierte der Frauenanteil in Erlangen bei 7,2%. Das ehemals geringe Interesse von Frauen an einem Studium in Erlangen hängt sowohl mit der damaligen Dominanz der Theologischen Fakultät, mit der Provinzialität der Stadt sowie mit dem traditionell konservativen universitären Umfeld zusammen; die Erlanger Universität galt als vom fränkischen Protestantismus geprägt und als “Korporationshochburg”.

1904 promovierte als erste Frau die Amerikanerin Dixie Lee Bryant im Fach Geographie in Erlangen, gefolgt 1908 von Emmy Noether. Bis zur Zeit des Nationalsozialismus schlossen in Erlangen 147 Frauen ihre Dissertation ab, was Rang 19 von den 24 deutschen Universitäten ausmachte. Wie für alle deutschen Studentinnen bedeutete das Dritte Reich auch für die in Erlangen immatrikulierten gravierende ideologisch bedingte Rückschritte. Allerdings stiegen die Studentinnenzahlen während des Zweiten Weltkrieges aufgrund des kriegsbedingten männlichen “Nachwuchsmangels” drastisch an.

Nach dem Krieg, als wieder genug männliche Aspiranten für eine akademische Ausbildung zur Verfügung standen, wurde dieser Anteil nicht gehalten. Er halbierte sich beinahe wieder und blieb bis in die sechziger Jahre hinein unter 20%. Auch die im Krieg begonnene Heranziehung von Frauen als wissenschaftliche Nachwuchskräfte blieb stecken. Als erste Frau habilitierte sich in Erlangen 1949/50 die 30jährige Historikerin Gisela Freund in Ur- und Frühgeschichte. Erst seit den 70er Jahren stieg der Anteil von Frauen an den deut-

Bildung von Frauen in Bayern

schen Universitäten, auch in Erlangen und Nürnberg, stark an. Vom neuen demokratischen Bildungssystem und vom neuen Wohlstand des ‚Wirtschaftswunders‘ profitierten vor allem die Frauen, die ihre Chancen relativ stärker nutzten als die Männer.

Die Ideen der ‚zweiten‘ Frauenbewegung bewirkten zudem, dass Studentinnen und Absolventinnen begannen, ihre Situation als Frau in der Gesellschaft zu reflektieren und auf Fremdheitsgefühle und strukturelle Benachteiligung an der Universität hinzuweisen. Seit den achtziger Jahren wird versucht, die politischen Forderungen der neuen Frauenbewegung sowie die im Grundgesetz verankerte Gleichstellung durch konkrete Initiativen - studentische und institutionelle - in der Universitätsstruktur zu verankern.

Ein wesentlicher Schritt in der Gleichstellungspolitik an den bundesdeutschen Hochschulen war mit dem 1985 novellierten Hochschulrahmengesetz genommen, das den Passus enthielt: „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin.“ Das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten ist eine Folge dieser Gesetzesreformen, auch an der FAU gibt es diese ‚Institution‘ seit 1989. Zusammen mit dem Gremium der Fakultätsfrauenbeauftragten ist es ihre Aufgabe, die Organe der Universität bei ihrem Gleichstellungsauftrag zu unterstützen, etwa durch ihre Mitwirkung bei Berufungsverfahren. 1995 wurden an der FAU die sog. ‚Gleichstellungsempfehlungen‘ vom Senat verabschiedet, der die Gleichstellungsarbeit an konkrete Richtlinien binden soll.



In den Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften sind Frauen noch immer unterrepräsentiert.
Foto: SG Öff

Die Situation heute

„Mehr Frauen als Männer an den Unis“ meldete jüngst die Süddeutsche Zeitung. „Frauen sind an Bayerns Hochschulen auf dem Vormarsch. Erstmals haben im WS 2002/2003 nach Angaben des Statistischen Landesamtes mehr junge Frauen als Männer ein Studium begonnen.“ Auf den ersten Blick scheint damit der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen erreicht und weitere Initiativen überflüssig. Ein näherer Blick auf die Hochschulrealität der letzten Jahre zeigt allerdings, dass trotz der vielfältigen Bemühungen der letzten Jahrzehnte Frauen an der Universität bei weitem noch nicht ‚gleichgestellt‘ sind. Folgende Zahlen lassen erkennen, wie der Frauenanteil an der Universität von den Erstsemestern bis hin zur C4-Professur pyramidenartig abnimmt. Der bundesweite weibliche Anteil bei der Gesamtzahl der Studierenden lag 2001 bei 46,7%, bei den Promotionen bei 35,3%, bei den Habilitationen bei 17,2%, im akademischen Mittelbau zwischen 27% und 31,9%, der Anteil an den Professuren lag insgesamt bei 11,2%, bei den C4-Professuren bei 7,7%. Gerade bei

den Professuren wird eine gewisse ‚Stagnation‘ erkennbar: Der prozentuale jährliche Anstieg der Professorinnen ist seit zehn Jahren sogar rückläufig.

Welche Gründe finden sich auch heute noch für die geringe Beteiligung von Frauen an der Hochschulkarriere? Viele Studien weisen nach, dass Frauen auch heute noch benachteiligt sind, wobei die aktuelle Form der Benachteiligung eine viel subtilere ist als noch zu Beginn des Frauenstudiums vor 100 Jahren. Frauen bekommen etwa seltener als Männer eine Mittelbaustelle angeboten, sind sowohl bei Promotion als auch bei Habilitation schlechter abgesichert, zum Teil müssen sie höher qualifiziert sein, um vergleichbare Positionen zu erreichen und sind schlechter in Wissenschaftler-Netzwerke integriert. Darüber hinaus sind akademische Karrieren von Frauen stärker durch externe Entwicklungen beeinflusst als die der Männer; die gesellschaftliche Bedeutung der Rolle als Mutter, vor allem ihrer lückenlosen Anwesenheit in den ersten Lebensjahren ihres Kindes lässt darauf schließen, dass auch die weitere Entwicklung dieser Frauenanteile weiterhin nicht linear verlaufen

wird. Drittens stellt sich der wissenschaftliche Werdegang von Frauen oft als Prozess der Entmutigung dar, der oft in einem „freiwilligen Verzicht“ endet. Solch ein „freiwilliger Verzicht“ kann in dem Entscheidungskonflikt zwischen Beruf und Familie gründen, Entmutigung können junge Akademikerinnen, respektive Wissenschaftlerinnen auch durch „mangelnde soziale Unterstützung während des Studiums bzw. der Promotion“ oder fehlende Rollenmodelle erfahren. Schließlich sind die Lebenspläne von Frauen variabler als diejenigen der Männer. Die gesellschaftliche Bewertung ermöglicht den Frauen als gleichwertige Option neben der Berufstätigkeit die Rolle der ‚Hausfrau und Mutter‘, oft gepaart mit ehrenamtlichem Engagement; für Männer stellt sich die Wahl in der Regel nicht.

100 Jahre nachdem die ersten Studentinnen offiziell an den bayerischen Universitäten studieren durften, beginnen zwar etwa gleich viele junge Frauen wie Männer ein Hochschulstudium, Lehrstuhlinhaberinnen jedoch gibt es heute nur annähernd so viele wie zu Beginn des letzten Jahrhunderts ordentlich immatrikulierte Studentinnen. Bleibt zu hoffen, dass es nicht noch einmal hundert Jahre dauert, bis Frauen den gleichen Anteil an allen Ebenen des Lernens, Forschens und Lehrens nehmen können. Bis dahin muss weiter an der Verbesserung der traditionellen (männlichen) Universitätsstrukturen gearbeitet werden. Frauenförderung und Frauenforschung bleiben unverzichtbarer Bestandteil auf dem Weg, faktische Chancengleichheit herzustellen. Dabei müsste noch stärker darauf hingewiesen werden, dass Frauen eigentlich nicht ‚gefördert‘, sondern nur ‚enthindert‘ werden müssen. Dies umzusetzen ist nicht nur „Frauensache“, sondern gesetzlich verankerter gesellschaftlicher Auftrag.

Gespräch mit Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm

Der erste Lehrstuhl für Frauen- und Geschlechterforschung in Bayern

Als Professorin für Sozialpsychologie widmen Sie sich seit langem sehr intensiv der Frauen- und Geschlechterforschung. Woher kam ihr Interesse an dem Thema?

Ein ganz entscheidender Anlass war, als im bayerischen Hochschulgesetz 1989, vor 13 Jahren, die Institution der Frauenbeauftragten neu geschaffen wurde. Im Kolleginnenkreis haben wir überlegt, ob mit dieser Position etwas verändert werden kann. Ich bin dann als Nachfolgerin von Frau Prof. Wittern-Sterzel 1991 bis 1995 zweite Universitätsfrauenbeauftragte geworden. In dieser Zeit habe ich mich sehr intensiv mit Berufsbiographien von Frauen, gerade im Hochschulbereich, beschäftigt und die Frage gestellt, warum eigentlich bei doch recht hoher Anzahl von Studentinnen wenig Frauen die wissenschaftliche Karriere einschlagen und Professorinnen werden. Da es nur wenige aussagekräftige Studien gab, habe ich entsprechende Projekte ins Leben gerufen.

Ihr Lehrstuhl wurde dann in Bayern der erste, der unter dem Motto "Frauenforschung" etabliert worden ist.

Damals forderten fast alle Frauen, die im Landtag waren, einen solchen Lehrstuhl und wollten auch gleichzeitig eine Stelle, die sich von dem abhebt, was in anderen Bundesländern gemacht wird. Dort ist die Frauenforschung sehr stark in der Hand der Soziologie, und hier sollte sie also in die Hand der Sozialpsychologie kommen, um möglicherweise auch etwas über psychische Mechanismen der Gender-Thematik zu erforschen.

Im Moment arbeiten Sie und ihr Team an dem Projekt zur Berufslaufbahntwicklung von Akademikerinnen und Akademikern. Was waren die Ziele?

1995 haben wir mit DFG-Geldern angefangen, ganz systematisch alle Absolventen und Absolventinnen der Uni Erlangen-Nürnberg zu befragen hinsichtlich ihrer beruflichen und privaten Lebenspläne. Diese Befragungen haben wir dann in regelmäßigen Abständen wiederholt, im Moment sind wir bei der vierten Befragung. Es ist natürlich äußerst spannend und interessant zu sehen, wie sich die Berufswege dieser Personen entwickeln.

Die ersten beiden Umfragen haben ergeben, dass die Startbedingungen von Akademikern und Akademikerinnen für ihre beruflichen Laufbahn etwa gleich sind - abhängig jeweils nur von den Fächern. Zeichnet sich nach den neueren Umfragen schon ab, dass bzw. wie sich die Berufslaufbahnen beider Geschlechter im Laufe der Karriere auseinanderentwickeln?

Ja, das zeichnet sich schon ab, es ist nach wie vor so, dass anfangs der Stellenwert des Berufes für studierte Frauen und Männer absolut gleichwertig ist, aber innerhalb dessen gibt es dann schon subtile Differenzierungen. Zum Beispiel ist die Orientierung nach Führungspositionen bei den Männern wesentlich stärker als bei den Frauen. Ein weiterer Unterschied ist, dass zu Beginn der Familienphase die Bereitschaft, zugunsten ihres Kindes eine zeitlang zu Hause zu bleiben, auch bei Akademikerinnen wesentlich höher ist als bei den männlichen Kollegen, da hat sich nicht viel geändert.

Die Familienphase könnte dann auch ein Hauptgrund sein, warum diese vielzitierte "gläserne Decke" in die oberen Führungsetagen von Frauen weniger oft durchstoßen wird als von den Männern?

Schon, aber das ist sicherlich nicht der einzige Grund. Ein an-



Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm mit den bisherigen Ergebnissen ihres Berufslaufbahnprojektes. Foto: SG Öff

derer ist auch, dass die Motivation in Hinsicht auf Führungspositionen bei Frauen niedriger ist als bei Männern. Frauen wollen gern einen interessanten, abwechslungsreichen und sinngebenden Beruf haben, aber sie wollen nicht unbedingt an die Spitze. Ein weiterer Grund, der empirisch sehr schwer zu erforschen ist, aber der sicherlich eine Rolle spielt, sind die Netzwerke. Es gibt sehr viel mehr männliche Netzwerke, das heißt, dass in vielen Fällen Männer auch andere Männer eher unterstützen als Frauen. Das meine ich jetzt nicht im Sinne von Diskriminierung, es ist für Männer einfach sehr viel gewohnter, weniger störend oder beeinträchtigend, wenn sie unter sich sind. Diese Mechanismen sind sehr subtil, schwer zu erfassen und sicherlich auch sehr schwer zu verändern. Hier ist es wichtig, dass Frauen entsprechende Netzwerke haben, und sich da auch entsprechend stützen.

Wo sehen Sie heute Lösungen für ein "gleichgestelltes" Arbeiten von Frauen und Männern? Sie engagieren sich ja auch sehr bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, einem noch re-

lativ neuen Begriff in der Gleichstellungspolitik. Wie kann dieses Konzept Hürden überwinden helfen?

Neben den Netzwerken zählt bei Frauen auch der Wille, in entsprechende Positionen reinzukommen, vielleicht manchmal mit ein bisschen mehr Karrieremotivation. Und auf Seiten der Männer könnte über die typische Frauenfrage nachgedacht werden, wie man generell die Verbindung der verschiedenen Lebenssphären, also zwischen Beruf und Privatleben, verbessern kann. Davon würden sowohl Frauen als auch Männer profitieren. Das alles würde ich schon unter Gender Mainstreaming fassen. Es geht darum, jedem Menschen Möglichkeiten zu geben, egal ob Mann oder Frau, die ihr oder ihm entsprechen. Ich glaube, es gibt nicht das ideale Leben und es gibt auch nicht die ideale Karriere, das muss jede und jeder für sich selbst bestimmen. Aber im Rahmen dessen sollte es möglich sein, dass Geschlechter-Rollen flexibler werden, die verkrusteten Rollenstrukturen aufgebrochen werden. Das ist ein ganz wichtiger Ansatz von Gender Mainstreaming.

Berufsverläufe von Frauen und Männern mit wissenschaftlicher Ausbildung

Die Wege beginnen sich zu trennen

Nachwuchs im Kleinkindalter hält Akademikerinnen am stärksten von einer erfolgreichen Laufbahn ab. Beruf und Familie zu vereinbaren, fällt vielen jungen, gut ausgebildeten Frauen offensichtlich schwer, während die Vaterschaft ihre gleichaltrigen ehemaligen Studienkollegen im Berufsleben nicht merklich hindert. Ein zweiter Zusammenhang, der langfristig zur ungleichen Verteilung von Spitzenpositionen unter den Geschlechtern führen könnte, ist schwerer zu fassen. Auch kinderlose Frauen mit qualifizierten Arbeitsplätzen unterscheiden sich tendenziell von Männern, die denselben Start hatten. Sie sind eher entmutigt und schätzen ihre beruflichen Aussichten deutlich negativer ein. Drei Jahre nach dem Examen, das Absolventinnen und Absolventen der Universität Erlangen-Nürnberg mit ähnlichen Vorsätzen und ähnlicher Zuversicht in die Zukunft entließ, ist ein allmähliches Auseinanderdriften der weiblichen und männlichen Lebensläufe zu beobachten. Eine Langzeitstudie unter der Leitung von Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm am Lehrstuhl Sozialpsychologie zeichnet diese Entwicklung nach.

Unmittelbar nach den Prüfungen, eineinhalb Jahre später und ein drittes Mal nach einem Abstand von drei Jahren sind 2.000 Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 1994/95 sowie 1996/97 aus allen Fachrichtungen für diese Untersuchung befragt worden. Derzeit läuft eine vierte Befragungswelle, und künftig sieht das Konzept der Studie Wiederholungen in größeren Zeiträumen vor. Individuelle Karrieren sollen so über viele Jahre hinweg zu verfolgen sein und

zugleich zu Mustern zusammenlaufen, die erkennen lassen, was eine weitgehend ausgewogene Balance zu einem auffallenden Ungleichgewicht verschiebt: in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sind weibliche Führungskräfte trotz exzellenter Ausbildung einer großen Zahl von Frauen vergleichsweise selten zu finden.

Bei guten Examensnoten, kurzem Studium, Selbstvertrauen, hoher Motivation und Leistungsbereitschaft gelingt der Berufseinstieg den Frauen ebenso wie den Männern, vorausgesetzt, dass sie nicht schon frühzeitig Kinder haben.

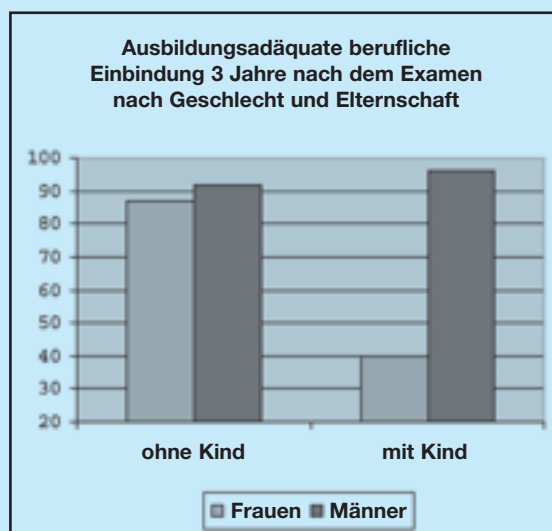
weniger galten als emotionale und inhaltsbezogene Lebensziele, hatten nach höchstens achtzehn Monaten im Berufsleben an Bedeutung gewonnen. Berufstätige Akademikerinnen machten keinen solchen Wertewandel durch. Für sie verloren Aufstieg und Prestige in manchen Berufsfeldern sogar an Reiz. Entsprechend rechnete mehr als Hälfte der Männer zu diesem Zeitpunkt damit, später höhere Positionen einzunehmen, aber nur ein Drittel der Frauen.

Die dritte Erhebung zeigt, dass sich diese Entwicklungslinien fortsetzen. Zwar waren immer-

technischen Fächern Entmutigungserscheinungen spüren. Ihre Zukunftserwartungen für die Berufslaufbahn waren erheblich weniger hoch gesteckt.

Die bisherigen Ergebnisse bestätigen größtenteils die Annahmen, welche die Studie überprüfen soll. Weder unterschiedliche Startbedingungen für Hochschulabsolventinnen und -absolventen noch klare Nachteile zumindest für kinderlose Frauen beim Berufseinstieg sind festzustellen. Stattdessen greifen nach und nach eher unspektakuläre Einflüsse: widersprüchliche Rollenerwartungen, die an gut ausgebildete junge Frauen herangetragen werden und die sie selbst hegen, skeptische Haltungen der Partner zur Vereinbarung von Beruf und Familie und schließlich Erfahrungen im Berufsleben, die Frauen teilweise den Mut nehmen. Wie beim langsamen Öffnen einer Schere nehmen Berufswege von Akademikerinnen und Akademikern nach und nach einen getrennten Verlauf.

Über zwei wichtige Vermutungen kann die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützte Erlanger Längsschnittstudie BELA-E erst künftig Auskunft geben. Demnach bleiben Frauen trotz hoher Karriereambitionen und entsprechendem Einsatz beim Übergang von mittleren Positionen zu Führungsspitze immer noch unter einer fast undurchdringlichen "gläsernen Decke" hängen, da gegen die Vorbehalte von Arbeitgebern kaum anzukommen ist. Die zweite Voraussage: stellen junge Akademikerinnen den Wunsch nach Kindern zugunsten der beruflichen Integration zurück, bis sie das dreißigste Lebensjahr erreicht haben, so werden solche Wünsche womöglich gar nicht mehr realisiert.



Mütter sind häufig nicht berufstätig; der Anteil übersteigt noch die Zahl der Frauen, die von vornherein beabsichtigten, in der Kleinkindphase zu Hause zu bleiben. Die männlichen Jungakademiker urteilten von Anfang an skeptischer über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hatten auch weniger für eine gleichmäßige Verteilung der häuslichen Arbeiten übrig.

Eine Veränderung zeigte sich bei den Männern relativ frühzeitig. Prestige und Einfluss, die ihnen zum Ende des Studiums

hin 90% aller Befragten ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt; bei Müttern betrug die Zahl jedoch nur 40%, bei den Vätern 96%. Unter den Kinderlosen hatten 87% der Frauen und 92% der Männer eine ausbildungsadäquate Stelle. Die Differenz von fünf Prozentpunkten ist zwar nicht groß, gibt aber doch zu denken, zumal sie nicht auf Vorlieben für unterschiedliche Studienfächer zurückzuführen ist. Zudem ließen berufstätige Frauen, anders als ihre männliche Kollegen, beispielsweise in der Medizin oder in

Zur Ausstellung

Das Programm in Erlangen

Sonntag, 18. Mai 2003
11.15 - 13.00 Uhr
Dr. Annegret Stopczyk-Pfundstein
Hildegard von Bingen
Historischer Saal, VHS Erlangen, Friedrichstr. 19, Erlangen, Abendkasse 5,00 €
Diese Veranstaltung findet statt im Rahmen der VHS-Reihe "Der philosophische Sonntagsfrühschoppen"

Donnerstag, 5. Juni 2003
18.00 Uhr
Prof. Dr. Gaby Franger-Huhle, Fachhochschule Coburg
Aberkennung der akademischen Würde - Lebenswege Erlanger Doktorandinnen mit Promotionen von 1912 bis 1934
Senatssaal im Kollegienhaus Universitätsstraße 15, Erlangen

Sonntag, 29. Juni 2003
11.15 - 13.00 Uhr
Dr. Claudia Schorch
Simone de Beauvoir
Historischer Saal, VHS Erlangen, Friedrichstr. 19, Erlangen, Abendkasse 5,00 €
Diese Veranstaltung findet statt im Rahmen der VHS-Reihe "Der philosophische Sonntagsfrühschoppen"

1. - 5. September 2003
Schnupperpraktikum "Mädchen, Naturwissenschaften und Technik"
Technische Fakultät
Nähere Informationen im Büro der Frauenbeauftragten der Universität Erlangen-Nürnberg (09131/85-22951)

Dienstag, 14. Oktober 2003
18.00 Uhr
Feierliche Eröffnung der Wanderausstellung "Forschen, lehren, aufbegehren. Einhundert Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern"
Universitätsbibliothek Erlangen, Schuhstraße 4, Erlangen

Es reden: Dr. Margret Blasche, Mitglied des Ausstellungskuratoriums und von 1997-2003 Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg, Dr. Siegfried Balleis, Oberbürgermeister der Stadt Erlangen, Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel, Prorektorin der Universität Erlangen-Nürnberg, Doris Aschmann, Frauenbeauftragte der Stadt Erlangen, eine Studierende der Universität Erlangen-Nürnberg
Rahmenprogramm: Uraufführung einer Komposition von Ines Lüdge, eine kleine szenische Aufführung zum Thema "Studium damals und heute"
Rundgang durch die Ausstellung mit Frau Manuela Wagner
Im Anschluss kleiner Umtrunk

Mittwoch, 15. Oktober 2003
18.00 Uhr
Dr. Christiane Wilke, Historikerin
Hürdenlauf zum Doktorhut. Einhundert Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern: Wie die Ausstellung zustande kam und was sie bietet
Aula des Schlosses, Schlossplatz 4, Erlangen

Freitag, 17. Oktober 2003
18.00 Uhr
Harpe Diem. Musik für Harfe(n) aus China und Europa
Studierende der Harfenklasse von Lilo Kraus. Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg
Aula des Schlosses, Schlossplatz 4, Erlangen

Montag, 20. Oktober 2003
18.00 Uhr
PD Dr. Raphaela Czech-Schneider, Alte Geschichte, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Minicia Marcella und ihre Geschlechtsgenossinnen. Bildung und Ausbildung im antiken Rom
Kollegienhaus Universitätsstraße 15, Erlangen, Raum wird noch bekannt gegeben

Ein Jahr lang auf Bayertour

Die Ausstellung "100 Jahre akademisch"

Die Ausstellung zum Jubiläum der 100jährigen akademischen Bildung für Frauen geht von den im Jahr 1903 in Bayern bestehenden "alten" Universitäten aus: LMU München, Würzburg, Erlangen-Nürnberg sowie der TU München. Aber auch die im 20. Jahrhundert gegründeten Universitäten werden mit einbezogen, ebenso die Kunst-, Musik- und Fachhochschulen.

Sie möchte Frauen und Männern aller Altersgruppen die aufschlussreiche und spannende Geschichte der akademischen Bildungsmöglichkeiten von Frauen vom Ende des 19. Jahrhunderts bis heute sowohl wissenschaftlich fundiert als auch wirkungsvoll und unkompliziert näher bringen. Texte, Bilder und Grafiken auf speziell gestalteten, naturbelassenen Holzwerkstoffplatten und Stoffen präsentieren anschaulich ein zentrales Stück Frauengeschichte. Multimediale Effekte, wie zum Beispiel zwei Talking Heads, lebensgroße, akustisch beispielbare "Puppen", ein akustisch und visuell beispielbares Diorama und Installationen, an denen BesucherInnen selbst agieren können, setzen den historischen Stoff in Szene. Zwei Akademie-Künstlerinnen stellen Ausschnitte ihrer Arbeit vor. Führungen sowie ein speziell entwickeltes Spiel machen Erwachsene und Heranwachsende zusätzlich mit der Ausstellung vertraut.



Dienstag, 21. Oktober 2003
18.00 Uhr
Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm, Sozialpsychologie, Universität Erlangen-Nürnberg
Vom Examen bis in die Mitt-dreißiger. Lebenswege von Erlanger Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Jahrgangs 1995
Senatssaal im Kollegienhaus Universitätsstraße 15, Erlangen

Mittwoch, 22. Oktober 2003
18.00 Uhr
Dr. Ulla Kreiling, Archäologie, Universität Erlangen-Nürnberg
Frauenbildung und Frauenberufe im Klassischen Athen
Senatssaal im Kollegienhaus Universitätsstraße 15, Erlangen

ne Bildung für Frauen



Am 2.7.2003 wird die Ausstellung in München in Anwesenheit von Staatsminister Hans Zehetmair eröffnet. Die Schirmherrschaft in allen anderen Städten übernehmen jeweils die Stadtvorstände. Die Eröffnungsveranstaltung wird in jeder Stadt durch ein speziell für die Ausstellung komponiertes Musikstück einer Absolventin der Musikhochschule Nürnberg-Augsburg untermalt.

Ausstellungsorte und Termine

München, 02.07.-08.08.2003
Residenz, Säulensaal

Ingolstadt, 16.09.-07.10.2003
FH Ingolstadt, Foyer

Weihenstephan,
09.10.-11.10.2003

Erlangen, 14.10.-23.10.2003
Universitätsbibliothek

Nürnberg, 28.10.-13.11.2003
Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus

Würzburg, 27.11.-12.01.2004
Ehemaliges Mozartgymnasium, Foyer

Augsburg, 24.01.-23.02.2004
Toskanische Säulenhalle

Donnerstag, 23. Oktober 2003
18.00 Uhr

Prof. Dr. Barbara Busch, Musikpädagogik, Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg
Zwischen Hindernissen und Hoffnungen. Musikerziehung von Frauen im Wandel der Zeit

Kollegienhaus, Universitätsstraße 15, Erlangen, Raum wird noch bekannt gegeben

Donnerstag, 20. November 2003
18.00 Uhr

Franziska Schreyer, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Privilegiert und doch nicht gleich? - Arbeitsmarkt und Beschäftigung von Akademikerinnen

Senatssaal im Kollegienhaus
Universitätsstraße 15, Erlangen

Zur Ausstellung

Das Programm in Nürnberg

Samstag, 25. Oktober 2003
19.00-23.00 Uhr
„Entstehung einer Ausstellung“.
Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Mittwoch, 29. Oktober 2003
18.00 Uhr
Feierliche Eröffnung
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Es reden: Dr. Margret Blasche, Mitglied des Ausstellungskuratoriums und von 1997-2003 Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg, Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg, Ida Hiller, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel, Prorektorin der Universität Erlangen-Nürnberg, eine Studierende der Universität Erlangen-Nürnberg
Rahmenprogramm: s. Erlangen

Donnerstag, 30. Oktober 2003
16.00 Uhr
Dr. Christiane Wilke, Historikerin
Hürdenlauf zum Doktorhut. 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern: Wie die Ausstellung zustandekam und was sie bietet
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Dienstag, 4. November 2003
19.00 Uhr
Zwischen Sinn und Geist - Portrait der Komponistin Vivienne Olive
Festsaal im Studentenhaus Nürnberg, Zentralmensa auf der Insel Schütt, Andreij-Sacharow-Platz 1, Nürnberg

Mittwoch, 5. November 2003
18.00 Uhr
Manuela Wagner M.A., Archäologin
Athenas Töchter - Wissenschaftlerinnen in der Antike
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Donnerstag, 6. November 2003, 18.00 Uhr
Harpe Diem. Musik für Harfe(n) aus China und Europa
Studierende der Harfenklasse von Lilo Kraus, Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Freitag, 7. November 2003
20.00 Uhr
Unheimlich gebildet! Frauen lehren und lernen an der Hochschule des Volkes
Veranstaltung des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg und des Frauenbüros der Universität Erlangen-Nürnberg
Konzept, Schauspiel, Lesung und Gesang - Helga Schuster, Proska Kleiner und weitere Akteurinnen
Faber-Saal, Bildungszentrum, Gewerbemuseumsplatz 2, E.14, Nürnberg

Mittwoch, 12. November 2003
18.00 Uhr
Dr. Doris Gerstl, Akademie der Bildenden Künste in Nürnberg
Frauen im Umkreis der Gründung der Nürnberger Akademie 1662
Einführung: Prof. Christine Colditz, Freie Malerei, Akademie der Bildenden Künste, Nürnberg
Grußwort: Prof. Dr. Julia Lehner, Kulturreferentin der Stadt Nürnberg und Honorarprofessorin der Akademie der Bildenden Künste in Nürnberg
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Königstraße 93, Nürnberg

Donnerstag, 13. November 2003, 18.00 Uhr
Prof. Dr. Barbara Busch, Musikpädagogik, Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg
Zwischen Hindernissen und Hoffnungen. Musikerziehung von Frauen im Wandel der Zeit
Weißer Saal, Kulturzentrum K4 im Künstlerhaus, Nürnberg

Gespräch zur Entwicklung der Frauenförderung seit 1989

Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel - erste Frauenbeauftragte und erste

Sie waren von 1989 bis 1991 die erste Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg und sind seit April vergangenen Jahres ihre erste Prorektorin. Wie sehen Sie die Entwicklung der Frauenförderung von damals bis heute?

Zunächst möchte ich dafür plädieren, daß wir in Zukunft vom Begriff "Frauenförderung" wegkommen; er ist inhaltlich zu eng und von der Entwicklung der letzten Jahre eigentlich überholt. Am Anfang stand tatsächlich der Versuch, Frauenförderung zu betreiben. Ende der 80er Jahre ging es zunächst einmal darum, den Männern bewusst zu machen, dass die Frauen Bedürfnisse, Wünsche, aber auch Anrechte haben, in der Institution Universität mitzuwirken. Der Begriff "Frauenförderung" hatte da den Beiklang: "Ja, wir machen da etwas für die Frauen".

Im Laufe der 90er Jahre wurde aber denen, die sich für die Gleichberechtigung der Frauen einsetzten klar, dass das nicht mehr der richtige Ansatz war und es entstand der adäquatere Begriff des Gender Mainstreaming; adäquater deshalb, weil er weitergehende Vorstellungen beinhaltet, nämlich, dass die Teilhabe an allen Bereichen des Lebens für beide Geschlechter in gleicher Weise möglich sein muss, die unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer aber von Anfang an zu berücksichtigen sind.

In diesem Sinne ist Gender Mainstreaming heute auch eine Verpflichtung für die Bundesrepublik. Ich bin der Auffassung, dass dies auch bei uns die nächste Stufe der Gleichstellungsbemühungen sein muss, dass wir uns also Gedanken darüber machen sollten, wie wir dieses Denken an unserer Uni-



Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel mit ihren Kollegen aus der Hochschulleitung nach der Wahl zur Prorektorin Ende Januar 2002.

Fotos: SG Öff

versität verankern können. Unsere Gleichstellungsarbeit sollte sich verstärkt in die moderne Diskussion um Gender Mainstreaming einklinken.

Wie beurteilen Sie heute "Sinn und Unsinn" der Institution der Frauenbeauftragten?

Tatsächlich könnte man die Existenz dieser Institution auch als eine positive Form der Diskriminierung ansehen. In der Diskussion ist das auch vielfach so gesehen worden. Von Seiten der Männer wird dann oft - scheinbar scherzhaft - entgegengehalten: "Wir wollen auch ein entsprechendes Männerförderungsprogramm" usw. Ich denke aber, es gibt nach wie vor gute Gründe für die spezielle Institution der Frauenbeauftragten; denn in der rund 800jährigen, von den Männern dominierten Geschichte der abendländischen Universität haben die Frauen den Zugang erst vor rund 150 Jahren (in Deutschland gar erst vor rund 100 Jahren) erkämpfen und seither langsam erweitern können. Die Entwicklung geht zwar voran,

aber sehr langsam; und wenn wir keine Gleichstellungsstellen hätten, müsste man die Diskussion gewissermaßen immer wieder neu führen. Wenn aber eine solche Stelle da ist, dann ist damit gleichzeitig dokumentiert, dass es eine Aufgabe gibt, die erfüllt werden muss. Nur mit "good will" ist eine nachhaltige Bewusstseinsänderung nicht zu schaffen, ganz abgesehen davon, dass damit konkret auch noch nichts erreicht ist. Auch die Institutionen verändern unser Denken und sind darüber hinaus in der Lage, Bedürfnisse zu konkretisieren und entsprechende Aufgaben zu erfüllen. Es wird noch lange Zeit brauchen, und ich weiß nicht, ob es jemals zu einer befriedigenden Lösung kommen wird, weil die traditionellen Rollenbilder tief verwurzelt sind. Dennoch: Gleichstellungsarbeit (und die Institution der "Frauenbeauftragte") ist ein ganz wesentlicher Schritt in die gewünschte Richtung.

Vielleicht haben wir es in den letzten Jahren nach einigen Anfangserfolgen versäumt, uns als

Frauen, auch hier in Erlangen, ich will nicht sagen lautstärker, aber vor allem wirkungsvoller zu Wort zu melden. Wir hätten vielleicht initiativer sein sollen. Da nehme ich mich nicht aus. Denn selbstverständlich muss man Ansprüche anmelden und auch eigene Ideen einbringen, wenn man etwas erreichen oder ändern will, gerade, wenn in einer Gesellschaft Aufgaben oder Privilegien schon verteilt sind.

In welchen Formen könnte das passieren?

Ich denke da nicht zuletzt an den "Total E-Quality-Award". Wir sollten uns durch ihn anregen lassen, Kriterien zu gewinnen, wie eine frauenfreundlichere Universität aussehen würde und welche Möglichkeiten es gibt, Anreize zu schaffen. Nicht, dass wir "Kopfgelder", wie es oft boshaft heißt, aussetzen sollten, aber beispielsweise könnte eine Fakultät, die in einem Jahr besonders viele Frauen berufen hat, auch bei der Mittelzuweisung einen Bonus bekommen.

Veränderungen scheinen ja leichter vor allem über die Finanzen zu erfolgen. Da gäbe es sicher eine ganze Reihe von Mechanismen...

Die andere Form ist, dass wir noch intensiver darüber nachdenken müssen, wie wir es begabten jungen Frauen ermöglichen, (akademische) Karriere und Familie zu vereinbaren. Das setzt gute und bezahlbare Betreuungseinrichtungen für Kinder voraus, damit die Eltern ihre Kinder sehr schnell sehr gut versorgt wissen, und die Mütter nicht erst nach drei oder vier Jahren an die Universität zurück kommen können. Das ist in hoch spezialisierten Berufen - und die wissenschaftlichen Berufe stehen hier an oberster

Frau in der Hochschulleitung der Universität Erlangen-Nürnberg



Prof. Renate Wittern-Sterzel als Frauenbeauftragte beim Festvortrag am dies academicus 1991

Stelle - zu spät. Daher sehen sich Frauen heute noch oft gezwungen, sich zwischen Kind/ern und Karriere zu entscheiden. Diese Alternative darf und soll nicht sein. Hier sehe ich großen und raschen Handlungsbedarf.

Zu ihrer Funktion als Prorektorin: Haben Sie an sich selbst den Anspruch, sich gerade auch für die Gleichstellungsarbeit einzusetzen, oder ist es vielleicht sogar so, dass es von Ihnen als Frau erwartet wird?

Ja, ich erwarte es von mir. Ich tue es sozusagen immanent dadurch, dass ich Frau bin und ich ja weiß, was wir tun müssen und wo es Probleme gibt. Es hat in den letzten Monaten durchaus einige einschlägige Diskussionen in der Hochschulleitung gegeben, und ich glaube schon, dass ich immer sehr handfest auf die grundsätzliche Problematik hinweise. Ich hoffe aber, dass ich nach dem ersten Jahr der Einarbeitung in Zukunft die Sa-

che mit mehr Nachdruck angehen kann. Dass die Universität mit einer Prorektorin in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen wird, davon bin ich überzeugt. In den verschiedensten Veranstaltungen, in denen ich als Prorektorin war, ist immer mit großem Beifall zur Kenntnis genommen worden, dass Erlangen endlich auch eine Frau in der Hochschulleitung hat; dies war ja - auch im Vergleich zu den anderen Universitäten - wirklich ein Desiderat. Der ehemalige Rektor Herr Jasper hatte dies aber schon seit Jahren versucht. Es war jedoch

nicht leicht, eine Kandidatin zu finden, weil ja nur so wenige Frauen da sind; außerdem ist das Prorektorat ein arbeitsintensiver Posten. Dass also nur die Frauen, die ohnehin schon doppelt belastet sind durch Beruf und Familie, sich zusätzlich in der Gleichstellungsarbeit engagieren sollen, ist auch ein Dilemma der derzeitigen Situation.

Deshalb war es für die Arbeitsgruppe, die sich damals mit dem "Total-E-Quality-Award" beschäftigt hat, das dringende Bedürfnis - das in diesem Fall auch erfüllt wurde -, dass sich nicht nur Frauen an dem Projekt beteiligen, sondern auch Männer. Es gibt an unserer Universität etliche Männer, die Interesse an der Problematik haben. Mein Wunsch wäre jetzt, dass wir tatsächlich noch einmal im Laufe des Sommers eine gemischte Gruppe zusammensetzen; vielleicht könnte man in einer solchen Gruppe dann das Gender Mainstreaming weiter diskutieren und konkreter da-

rüber nachdenken, welche Maßnahmen in Erlangen daraus erfolgen können.

Würden Sie das Interesse von Männern an Gleichstellungsfragen als großen Fortschritt bezeichnen im Vergleich zu der Zeit, in der Sie als Frauenbeauftragte angefangen haben?

Eindeutig ja. Es ist aber interessant, dass es häufig Männer sind, die aus dem Ausland kommen oder längere Auslandserfahrung haben. Ich hatte auch verschiedene Gespräche mit solchen Kollegen, die sich überrascht zeigten, wie wenige Frauen hier in Deutschland in leitenden Positionen sind; gerade aus den angelsächsischen Ländern kennt man das anders.

Trotzdem scheint mir die Bereitschaft von Männern, am Projekt Gleichstellung mitzuarbeiten, in den letzten zehn Jahren insgesamt gestiegen zu sein. Aufgrund meiner vielen Gespräche seit der Zeit, als ich noch Frauenbeauftragte war, bis heute, glaube ich die Frage mit einem ganz klaren Ja beantworten zu können: Das Bewusstsein für die Problematik der Frau und der ehrliche Wunsch nach Veränderung sind größer geworden - Vielleicht, weil die Vätergeneration jetzt erst an ihren Töchtern so richtig realisiert, wie schwierig es für junge Frauen wird, wenn sie an einer Karriere genauso interessiert sind wie an einer Familie.

Wie steht die neue Hochschulleitung den neuen Ansätzen in der Gleichstellungsarbeit gegenüber?



.... und an ihrem Schreibtisch als Prorektorin im Erlanger Schloss 2002.

Für Herrn Gröske ist das ein sehr wichtiger Punkt, und wir haben auch häufig darüber gesprochen. Schon Herr Jasper hat sehr viel in dieser Frage getan. Er war sehr motiviert, uns zu ermutigen, und hat selbst Ideen entwickelt und Wege eröffnet, das war stets eine große Hilfe.

Trotzdem, wir Frauen haben das Gefühl, dass der Wagen nicht so recht in Gang kommt. Der gute Wille von allen Beteiligten ist da, aber die strukturellen Hindernisse sind nach wie vor groß. Man läuft immer wieder gegen Zäune, die nicht mutwillig aufgerichtet sind, sondern die einfach...

... existieren seit sehr langer Zeit?

Ja, ... so würde ich das sehen.

Vielen Dank für das Gespräch

HWP-Stipendiatin Manuela Weiß auf dem Weg zur Habilitation

Eine typische Wissenschaftskarriere?

Michaela Weiß ist eine der 32 Stipendiatinnen der Frauenförderung aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Sie erhält das Stipendium für ihr Habilitationsprojekt im Fach Romanistik "Figuren der Alterität - Literatur und Philosophie in der französischen Postmoderne bei Jean-Francois Lyotard und Gilles Deleuze". Das anspruchsvolle, interdisziplinäre Thema zwischen Literaturwissenschaft und Gegenwartsphilosophie stellt sich bei Dr. Weiß als konsequente Weiterführung ihres bisherigen wissenschaftlichen Werdegangs dar. Ihre Zulassungsarbeit schrieb die Studentin des Gymnasiallehreramt für



Manuela Weiß Foto: SG Öff

die Fächer Französisch, Deutsch und Philosophie über "Das französische Chanson", aus der die Dissertation "Das authentische Dreiminutenkunstwerk - Chan-

son zwischen Engagement und Poesie - Léo Ferré und Jacques Brel" hervorging.

Die Initiative zur Dissertation ergriff ihr Doktorvater und Habilitationsbetreuer Prof. Dr. Hinrich Hudde. In zwei Jahren - in denen sie sich ihre Brötchen als Nachhilfelehrerin verdiente - beendete sie ihre Dissertation und begann mit 29 Jahren ihr Habilitationsprojekt.

Schon während des zweiten Jahres der Dissertation entschied sich Dr. Weiß für eine wissenschaftliche Laufbahn und begann, intensiv über ein mögliches Habilitationsthema zu sinnen. Das Interesse am ästhetischen Denken im Grenzbereich zwischen moderner Philosophie und Literatur und

der Besuch eines entsprechenden Oberseminars führten schnell zum gewählten Thema. So konnte Dr. Weiß bereits während sie ihre Dissertation zu Ende brachte das Exposé für ihr Habilitationsprojekt erarbeiten und der Übergang zur nächsten Karrierestufe der Wissenschaft verlief beinahe bruchlos.

Welche Vor- und Nachteile bietet ihr das Frauenförderstipendium? "Ohne eine starke Einbindung in das Institut wäre die Habilitation sinnlos, sie würde im luftleeren Raum hängen", meint Dr. Weiß. Da die Assistentenstellen am Institut bereits vergeben waren, schlug ihr Prof. Hudde das HWP-Förderprogramm vor. Ein Vorteil sei sicherlich, meint Dr. Weiß, dass sie ohne feste Stelle - aber auch

Das Frauenbüro der Universität Erlangen-Nürnberg

Beratung, Förderung, Informationen und Weiterbildung

Seit der Novellierungen der Hochschulgesetze sowie der Grundordnungen der Universitäten ist die Gleichstellung von Männern und Frauen ein gesetzlich verankerter Auftrag. Seit 1989 gibt es auch an der Universität Erlangen-Nürnberg eine Frauenbeauftragte, die zusammen mit den Fakultätsfrauenbeauftragten für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in der Universität Sorge trägt.

Ergänzt wird die Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten durch verschiedene Initiativen und Aktionen. Die wichtigsten werden im Folgenden dargestellt.

HWP

Zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft werden Stipendi-

en aus dem "Programm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", dem so genannten HWP, vergeben. Vor dem Hintergrund der in den nächsten Jahren zu erwartenden Berufungswelle ist es das vordringliche Ziel, den Anteil an Universitätsprofessorinnen zu erhöhen. Wichtiges Vergabekriterium für ein Stipendium ist daher die Qualifikation von Frauen für eine Universitätsprofessur. Vergeben werden Stipendien für die Abschlussphase der Dissertation, für Postdoktorandinnen sowie für die Abschlussphase der Habilitation. Dabei werden verschiedene Strategien und Möglichkeiten der Förderung einer Universitätskarriere berücksichtigt. Bewerbungsfristen für alle Stipendien sind im Sommersemester 2003 der 5. Mai und der 7. August.

Studieren mit Kind

Wie bekomme ich mein Studium und Leben in den Griff, wenn das studentische Leben zum Familienleben wird? Für studentische Eltern und Alleinerziehende hält das Frauenbüro ein Fülle an Informationsmaterial bereit, gibt Beratung und Hilfe. In der Broschüre "Studieren mit Kind" sind alle Informationen von der Finanzierung bis hin zur Kinderbetreuung zusammengefasst.

Seminarangebot

Studentinnen, Dozentinnen und Assistentinnen der Universität Erlangen-Nürnberg haben im Sommersemester 2003 wieder die Gelegenheit, in speziell für Frauen angebotenen Kursen neue Kompetenzen zu erwerben und sich in Bereichen zu üben, in denen sie sich nicht völ-

lig sicher fühlen. Das Frauenbüro der Universität hat ein Programm von Workshops und Seminaren zusammengestellt, die Mut machen und nützliche Kenntnisse. In diesem Semester startete das Programm mit Seminaren zu den Themen "Zeitmanagement" und "Selbstsicheres Verhalten", speziell am Arbeitsplatz. Am Samstag, 17. Mai, können Frauen, die eine Führungsposition anstreben oder bereits Mitarbeiter führen, das eigene Führungsverhalten kennen lernen, erproben und weiterentwickeln. Die Wahl zwischen zwei Angeboten besteht am Dienstag, 3. Juni. "Stimme und Stress" führt von Wahrnehmungs- und Atemübungen bis zu Probenvorträgen der Teilnehmerinnen; "Fit für den Job" soll die wichtigsten Fragen zu Bewerbungsverfahren klären und

Als Lehramtsstudent an der EWF

(Fast) allein unter Frauen

ohne jede Sozialversicherung - den Kopf frei hat für ihr Projekt. So gibt sie nur ein Seminar anstatt der für Assistenten üblichen zwei im Semester.

Allerdings beträgt die maximale Förderdauer lediglich drei Jahre, die übliche Dauer eines Assistentenvertrags läuft über sechs Jahre. Die Hälfte der zur Habilitation üblichen Zeit stellt einen hohen Druck dar und lässt wenig Spielraum für Veröffentlichungen, die nicht unmittelbar mit dem Habilitationsprojekt zusammenhängen.

Dafür gewährt der enorme Zeitdruck auch ein großes Maß an Kontinuität, erklärt Dr. Weiß, mit einem leisen Lächeln. Falls es ihr tatsächlich gelingen sollte, ihre Habilitationsschrift in zwei Jah-

ren fertig gestellt zu haben, gehört sie mit 32 oder 33 Jahren zu den jüngsten Habilitierten in Deutschland.

Allerdings muss sie auch mit Vorurteilen gegenüber dem von ihr eingeschlagenen Weg kämpfen. Als Stipendiatin eines Frauenförderprogramms spürt Dr. Weiß - trotz des starken Rückhaltes an ihrem Lehrstuhl - einen großen Legitimationsdruck, den es in dieser Form bei den AssistentInnen nicht gibt. Das Gefühl, nur "Quotenfrau" zu sein, ist ihr nicht fremd. Um so entschiedener stellt sie sich hinter ihr Thema und pflegt fleißig ihre Publikationsliste, um an ihrer Befähigung zur ernsthaften Wissenschaftlerin keinen Zweifel entstehen zu lassen.



Fühlt sich wohl als "Exot" an der EWF: Alex.

Foto: privat

Alexander Falk ist 23 Jahre alt. Er gehört zu einer seltenen Spezies. An der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät studiert er gemeinsam mit drei weiteren Kommilitonen Grundschullehramt im sechsten Semester.

Ausschlag gebend für seine Studienwahl war nicht zuletzt der Zivildienst in einer Jugendherberge. "Lehrer werden wollte ich aber schon immer", verrät Alexander. Erste pädagogische Erfahrungen hat er in der
Fortsetzung Seite 14

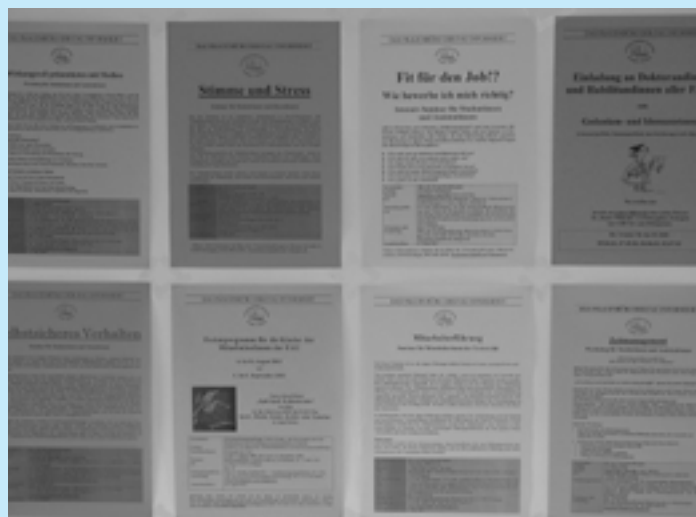
ein wirksames Selbstmanagement ermöglichen. Am Mittwoch, 18. Juni, werden wirkungsvolle Präsentationen unter Einsatz verschiedener Medien trainiert.

Stammtisch

Jeweils am ersten Mittwoch im Monat kommen Doktorandinnen und Habilitandinnen aller Fächer um 13 Uhr zu Mittagessen und Gedankenaustausch zusammen, bei schönem Wetter im "Lorleberg", bei schlechtem Wetter im "Kaiser Wilhelm" am Lorlebergplatz. Die nächsten Termine: 4. Juni und 2. Juli.

Ferienbetreuung

Eine Spiel-Spaß-Erlebniswoche für 6 - 12jährige Kinder von Mitarbeiter/innen der Universität wird in den Semesterferien



Das Frauenbüro hat jedes Semester ein vielfältiges Angebot an Veranstaltungen
Foto: SG Öff

zweimal angeboten: vom 4. bis zum 8. August und vom 1. bis zum 5. September. Studentinnen der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät betreuen

jeweils von 8.00 bis 13.00 Uhr Kurse zu Sport, Musik, Kunst, Kultur und Natur. Anmeldung für das Ferienprogramm ist möglich bei Petra Mytzka, Tel.:

09131/85 -26798, montags und dienstags, sowie im Büro der Frauenbeauftragten, Bismarckstraße 6, Erlangen, 3. Stock, Zi. 3.013, Tel.: 09131/85 -22951, E-Mail: frauenbuero@phil.uni-erlangen.de, Montag bis Donnerstag jeweils von 9.00 bis 12.00 Uhr.

Weitere Infos

Nähere Informationen im Fraueninformationsheft "Wilhelmine" (jedes Semester neu) oder direkt im Frauenbüro bei

Dr. Sabina Enzelberger,
Tel.: 09131/ 85-22951,
E-mail: frauenbuero@
phil.uni-erlangen.de

(Öffnungszeiten: Mo-Do 9.00 bis 12.00 Uhr).

Fortsetzung von Seite 13

(Fast) allein unter Frauen

Rund 80 Prozent der Studierenden an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät in Nürnberg sind weiblich. Foto: SG Öff

katholischen Jugendarbeit gesammelt. Der Umgang mit Kindern soll ihm später als Grundschullehrer zum Beruf werden. Die sehr gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf war für ihn zunächst nicht wichtig bei der Studienwahl. Mittlerweile unterscheidet sich Alex in seiner Einstellung aber wenig von seinen weiblichen Kommilitoninnen. "Ich könnte mir gut vorstellen, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten. Die klassischen Rollenbilder in puncto Arbeit und Kindererziehung sind für mich irrelevant."

Als Exot sieht sich Alexander aber nicht. Im Gegenteil: er fühlt

sich wohl als "Hahn im Korb", ohne jedoch klassische Rollenklischees bedienen zu wollen. Er findet es interessant, dass die Gesprächsthemen durchaus geschlechtsspezifisch aufgeteilt sind. Diäten und Lipgloss sind bei ihm weniger angesagt.

Nicht nur während des Studiums an der Universität, sondern auch in den Praktika hat Alexander nur positive Erfahrungen gemacht. Auf Vorurteile ist der "Quotenmann" bislang nicht gestoßen. Denn schließlich entscheiden sich immer weniger Männer für ein Lehramtsstudium, für den Grundschulbereich sowieso.

Prof. Dr. Gisela Anton - Lehrstuhlinhaberin für Experimentalphysik

Eine weibliche Karriere in den Naturwissenschaften

Prof. Dr. Gisela Anton ist seit acht Jahren Lehrstuhlinhaberin für Experimentalphysik an der Universität Erlangen-Nürnberg. Die renommierte Wissenschaftlerin erhielt während ihrer bisherigen Karriere viele Preise, begonnen mit dem Sieg im Bundeswettbewerb "Jugend forscht" mit 20 Jahren, bis hin zum höchst dotierten deutschen Forschungspreis, dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis 1993. 1995 durfte sie aus der Hand Richard von Weizsäckers das Bundesverdienstkreuz entgegennehmen. Auch für ihre Lehrtätigkeit wurde sie ausgezeichnet: 2001 verlieh ihr der Freistaat Bayern für die Neustrukturierung des physikalischen Anfängerpraktikums an der Universität Erlangen-Nürnberg den "Preis für gute Lehre".

Von diesen Erfolgen spricht Prof. Anton nicht gerne. "Ich habe einfach immer das getan, was mich interessiert hat, was ich gerne

getan habe", sagt sie und meint damit auch ihre wissenschaftliche Karriere. Die habe sie nicht "bewusst geplant", vielmehr folgte immer ein Schritt auf den nächsten. Die Freude am Forschen, die Neugier aufs Experimentieren, auf etwas Neues und noch nicht Erprobtes waren ihr Antrieb genug, der sie zu einer international anerkannten Physikerin machte. Eine Tätigkeit in der Industrie, wie ihr Ehemann Frank Anton, ebenfalls Physiker, wollte sie nie: "Ideen verkaufen zu müssen, liegt mir nicht".

Eigentlich wollte sie wie ihre drei älteren Brüder Elektrotechnik studieren; aber gerade bei ihrem ursprünglichen Berufswunsch stellte sich die erste (und bisher wohl einzige) unüberwindbare Hürde: Als Frau fand sie keinen Betrieb, der sie für das Indus-



Prof. Gisela Anton, die erste Frau auf einem Physiklehrstuhl an der Universität Erlangen-Nürnberg. Foto: SG Öff/Malter

triepraktikum nehmen wollte. So schrieb sie sich in Bonn für Physik ein. 1983 war die Dissertation im Bereich der Elementarteilchenforschung abgeschlossen. Als Assistentin arbeitete sie wei-

terhin am Bonner Teilchenbeschleuniger "Elsa" und entwickelte einen eigenen Detektor, "Amadeus", der wesentlich bessere Messergebnisse erzielen sollte. Dieses Projekt sicherte ihr internationale Anerkennung, den Leibniz-Preis und das Bundesverdienstkreuz.

Als Lehrstuhlinhaberin in Erlangen widmete sie sich aber auch der angewandten Physik. In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Strahlentherapie der Medizinischen Fakultät konnte sie Ergebnisse aus der Grundlagenforschung anwenden: "Es ist eine wichtige und schöne Sache, Patienten helfen zu können und die Medizin zu verbessern".

Das Interesse daran, "was die Welt im Innersten zusammenhält", wie alles angefangen hat und wohin sich alles entwickelt, am Zusammenwirken der Elementarteilchen und an der Zusammensetzung des Kosmos, hat sich jedoch nie verloren.

Fortsetzung Seite 16

Neue Wege der Frauenförderung an der Technischen Fakultät und den Naturwissenschaftlichen Fakultäten

“ARIADNE” spinnt die richtigen Fäden für die Zukunft junger Frauen

Die Technische und die Naturwissenschaftlichen Fakultäten weisen kontinuierlich den geringsten Frauenanteil innerhalb der gesamten Universität auf. Seit kurzem gibt es eine starke Initiative, Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern und ihnen in diesem Bereich Förderung und Karrierechancen zu bieten. Wichtigstes Element dieser Initiative ist das neue Mentoring-Programm ARIADNE, das in erster Linie Netzwerke für Frauen knüpfen soll.

“Die Seilschaften laufen gerade in diesen Fächern bei den Männern wie geschmiert. Das fehlt den Frauen doch noch sehr”, meint Gabriele Spenger, eine der Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät. Gemeinsam mit den Universitätsfrauenbeauftragten und ihrer Kollegin Kristin Paetzold hat sie das Projekt ins Leben gerufen und koordiniert. Die Laufzeit beträgt zunächst ein Jahr. Nach der folgenden Evaluierung soll das Programm dann fortgesetzt werden.

Das Mentoring-Programm ARIADNE

Der Name versinnbildlicht die Grundidee des neuen Mentorings an der Technischen und den Naturwissenschaftlichen Fakultäten: Wie der Faden der Ariadne Theseus aus dem Labyrinth von Minos half, soll es als Leitfaden im Labyrinth von Studium und Berufswahl bzw. Berufsweg dienen. Zentrum bilden die Tandems, Verbindungen aus Mentorin oder Mentor und Mentée. Aus den vielen Fäden soll ein Netzwerk entstehen, das Frauen Sicherheit vermittelt und langfristig den männlichen Seilschaften adäquat ausgebildet werden soll.

“Ariadne” ruht im wesentlichen auf vier Säulen:

1. Schnupperpraktikum “Mädchen und Technik”

Das Schnupperpraktikum gibt Mädchen und jungen Frauen seit einigen Jahren - mit großer Resonanz - die Möglichkeit, die Vielfalt naturwissenschaftlicher und technischer Studienrichtungen kennen zu lernen, um ihnen die Entscheidung für ein solches Studienfach zu erleichtern. Dazu zeigen anleitende Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, dass es für Frauen interessant und erstrebenswert ist, sich mit “Technik” zu beschäftigen.

2. “Girlsday”

An diesem Tag können alle Angestellten der Fakultät, vom Professor bis hin zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Verwaltung, ihre Töchter mit an ihren Arbeitsplatz nehmen, um Schwellenängste und Rollenklischees abzubauen.

3. Tandem-Modell,

Immer eine Mentorin oder ein



Kristin Paetzold (li.) und Gabriele Spenger (re.), die beiden Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät, haben gemeinsam mit der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Frauenbüro das “Ariadne“-Programm ins Leben gerufen. Foto: SG Öff

Mentor bilden mit einer Mentée ein Tandem, um Frauen zu fördern, die sich für ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium entschieden haben. Ihnen werden je nach Karriereplan MentorInnen aus Industrie oder Hochschule zur Seite gestellt, die einen Einblick in den jeweiligen Arbeitsalltag sowie wichtige berufliche Kontakte ermöglichen, aber auch

Unterstützung in Fragen der Berufs- und Karriereplanung bieten. Jungen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Hauptstudium werden MentorInnen aus Führungspositionen zur Seite gestellt. Mentorinnen und Mentoren fungieren als “role models”, um die Selbsteinschätzung bei der späteren Positionierung im Unternehmen zu erleichtern, mit inneren Strukturen vertraut zu machen und damit Aufstiegschancen zu eröffnen.

4. Rahmenveranstaltungen

Sie ergänzen das Programm. Bei vierteljährlichen Treffen der Tandems steht der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Interessierte können hier aber auch das Programm kennen lernen und sich über die Aktivitäten der Frauenbeauftragten informieren. Themen wie Karriereplanung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in einer Vortragsreihe erläutert. Frauen in Führungspositionen berichten von ihren Erfahrungen. Workshops und Bewerbertrainings runden das Programm ab.



Betreuung von Studentinnen durch Mentorinnen und Mentoren im Tandem-Modell bildet das Herzstück von “Ariadne”. Foto: SG Öff

Fortsetzung von Seite 14

Eine weibliche Karriere...

“Das sind die fundamentalen Fragen, die mich nach wie vor an meinem Fach unheimlich interessieren und die ich unglaublich spannend finde.” Heute arbeitet sie unter anderem an dem internationalen Projekt “Antares”, einem riesigen Teilchenbeschleuniger im Mittelmeer vor der französischen Küste, der Neutrinos nachweisen helfen soll.

Auch im Bereich der Lehre hat sie sich viel vorgenommen, seit sie in Erlangen ist. Schnupperpraktika für die gymnasiale Oberstufe sollen Nachwuchs “rekrutieren”, das heißt, Freude am Fach Physik wecken, aber vor allem zeigen, wie kreativ und spannend naturwissenschaftliches Forschen sein kann. Diese Ansätze waren ihr auch bei der Neustrukturierung des Anfängerpraktikums zentral, das sie als zu verschult und zu wenig kreativitätsfördernd sah. Jetzt können die Studierenden in Teamarbeit Versuchsreihen anlegen, sich dabei ihr Projekt selbst aussuchen und selbstständig um die Umsetzung kümmern. So erfahren sie von

Anfang an Eigenverantwortlichkeit - für Prof. Anton die Grundlage für die Entwicklung kreativen Denkens.

Ob sie sich im männlich dominierten Fach Physik gerade für Mädchen stark macht, beantwortet Prof. Anton eher ausweichend. Wenn sie die Mädchen in den SchülerInnen-Praktika beobachtet, sieht sie, dass sie sich häufig viel schwerer tun, unbefangen an die Instrumente heranzugehen. Da hilft sie dann schon mal, Hemmschwellen abzubauen, nimmt ein Mädchen zur Seite und macht ihr Mut, unbefangen mit dem Gerät umzugehen, ohne Angst haben zu müssen, dass etwas kaputt gehen könnte. Allerdings sieht sie das weibliche Geschlecht nicht generell im Nachteil. Bei ihnen müsste nur - genau wie bei den Jungen - die Risikobereitschaft gestärkt werden, sich auf das Fach einzulassen. Dass das Wissen und die Scheu vor der Physik bei beiden Geschlechtern groß ist, schiebt Prof. Anton auf den “viel zu statischen Schulunterricht, der frontal angelegt und damit viel zu passiv

Impressum

Herausgeberin: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Schlossplatz 4, 91054 Erlangen; Internet: www.uni.erlangen.de
in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Frauenbüro der Universität Erlangen-Nürnberg

Verantwortlich: SG für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Ute Missel M.A.
Tel.: 09131/85-24036, Fax: 09131/85-24806,
Mail: pressestelle@zuv.uni-erlangen.de

Redaktion:
Thomas Wenzel M.A.
Gertraud Pickel M.A.
Heidi Kurth
Regina Landherr M.A.
Dr. Margret Blasche
Dr. Sabina Enzelberger

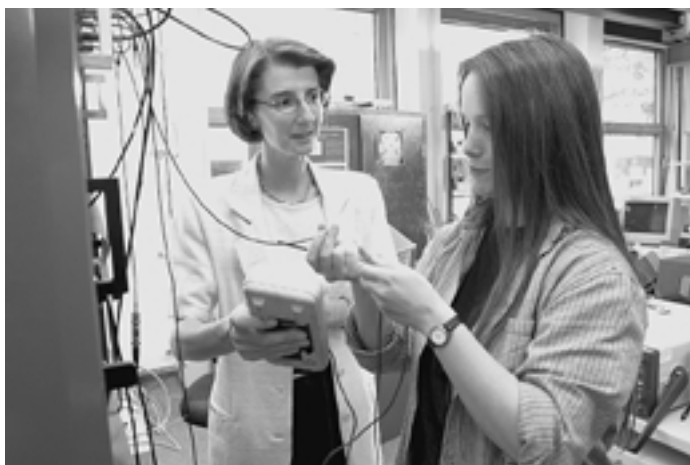
Druckerei: Druckhaus Mayer, Erlangen
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem, umweltfreundlichem Papier.
Auflage: 6000
ISSN 1436-3232
Die nächste Ausgabe erscheint im Mai 2003.
Alle Beiträge sind bei Quellenangabe frei zur Veröffentlichung.

und kreativitätshemmend anstatt fördernd und fordernd” sei. Da müsse viel getan werden, um die Eigeninitiative und Neugierde eines jeden Schülers und jeder Schülerin zu fördern. In diesem Bereich sieht sie eine sinnvolle Förderung von Mädchen, jegliche Quotenregelungen allerdings lehnt sie ab.

Sie selbst hat in ihrer stringenten Laufbahn auch ohne Quotenregelung jede Hürde genommen und “nebenbei” auch drei Kinder groß gezogen. “Als Frau habe ich mich in meinem Fach nie benachteiligt gefühlt”, erklärt sie mit Nachdruck, obwohl nur rund 2% der C4-Professuren in der Physik mit Frauen besetzt sind. Auch das Fehlen von Netzwerken hat die ehemalige Fakultätsfrauenbeauftragte persönlich nie zu spüren bekommen. “Das einzige Mal, wo ich nicht machen konnte, was ich wollte, war eben der Versuch, einen Betrieb für das Industriepraktikum zum Studium der Elektrotechnik zu finden.”

Die “Kinderphase” fiel bei ihr in die Zeit nach der Promotion, als sie im Begriff war, sich wissenschaftlich neu zu orientieren. Noch in Bonn zogen die Großeltern mit unter ein Dach, um sich um die erstgeborenen Zwillinge zu kümmern. Der Versuch, das “Problem” mit Kindermädchen zu regeln, scheiterte an deren mangelnder zeitlicher Flexibilität. Aber auch heute noch unterbricht die Professorin oft mittags ihre Arbeit, um im nahe gelegenen Haus mit ihren Kindern zu Mittag zu essen.

Prof. Anton weiß, dass bislang nur wenig qualifizierte Frauen in den Naturwissenschaften Erfolg haben. Sie gehört dazu. Vielleicht ist ein Grund ihre Begeisterung für die Physik, das Forschen und das Lehren, die in jeder ihrer Äußerungen deutlich anklingt. Der Funke jedenfalls springt sofort über.



Für die Neugestaltung des Anfängerpraktikums in Physik wurde Prof. Anton von Wissenschaftsminister Zehetmair mit dem “Preis für gute Lehre” ausgezeichnet. Foto: SG Öff/Malter