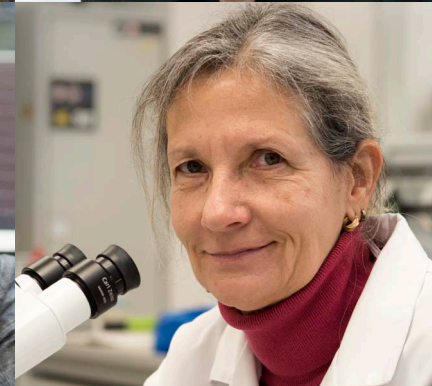
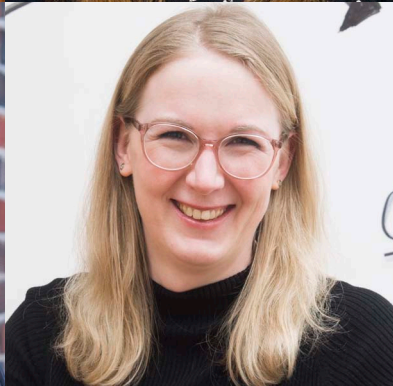
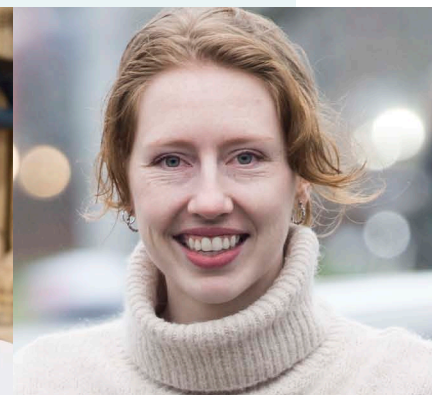
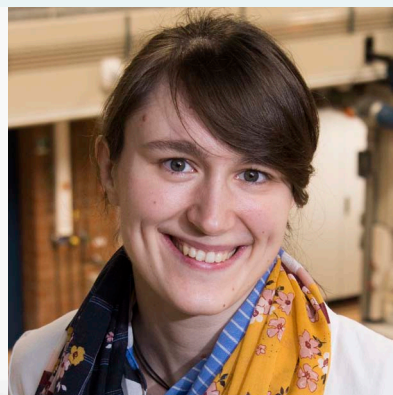


Frauen für die Wissenschaft – Wissenschaft für Frauen

Wie Gleichstellungsarbeit und Genderaspekte wirken



Was wir wollen

Hochschulen sind lebendige Ausbildungsstätten. Neben der Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden voraussetzen, verpflichten sie sich auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Frauen für die Wissenschaft

Erst sehr spät wurde Frauen der uneingeschränkte Zugang zu wissenschaftlicher Ausbildung eröffnet: Im Jahr 1900 konnten sich die ersten Frauen an einer deutschen Universität immatrikulieren. Die persönlichen Hürden waren groß. Die Präsenz von Frauen an Hochschulen ist ihrem individuellen Streben und der politischen Vernetzung ihrer Vorgängerinnen zu verdanken.

Auf statistischer Ebene zeigt sich vor allem bei Schulabschlüssen, Immatrikulationen und Studienabschlüssen inzwischen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Fachdisziplinen. So ist MINT noch lange nicht weiblich. Die eher von Frauen gewählten Ausbildungen in den Careberufen und Geisteswissenschaften kämpfen um angemessene Entlohnung und gesellschaftliche Wertschätzung.

Besorgniserregend ist die Geschlechterverteilung auf höheren Qualifikationsstufen. Wie kommt es zur Unterrepräsentanz von Frauen? Wirken noch immer Ausschlussverfahren? Fallen Familiengründungsphase und wissenschaftliche Ausbildung zeitlich zusammen? Fehlt es an Vernetzung und Förderung?

Mit der vorliegenden Publikation wollen wir den wissenschaftlichen Karrierestufen Gesichter zuordnen: vom Einstieg in ein Studium über die Abschlüsse als

Bachelor und Master, von der Promotionsphase über berufliche Erfahrungen bis hin zu einer Professur. Die Porträts sind im Umfeld der Gleichstellungsarbeit der Hochschule entstanden und zeigen ehemalige Technikantinnen, fem:talent-Stipendiatinnen und Professorinnen, die die Gleichstellungsarbeit aktiv begleiten.

Wissenschaft für Frauen

Es liegt nicht allein in der Verantwortung der Frauen als Individuen, ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Hochschulen haben den Auftrag der Förderung und Unterstützung. Dies hat eine rechtliche Grundlage: 1994 erkannte der Staat seine Verpflichtung zur aktiven Gewährleistung der Gleichberechtigung der Geschlechter an und ergänzte im Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 entsprechend. Die Hochschule Emden/Leer kann ihren verfassungsrechtlichen Beitrag leisten, indem eigene Regelungen und eine geschlechtergerechte Hochschulkultur umgesetzt werden, die Hürden und Benachteiligungen abbauen.

Die folgenden Texte verknüpfen zwei Perspektiven der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen: Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Sensibilisierung für Genderaspekte durch Lehre und Forschung. Die zentrale Leitfrage dabei ist: Wie kann Gleichstellung als Voraussetzung und die Berücksichtigung von Genderaspekten als Qualitätskriterium in den Hochschulbetrieb integriert werden?

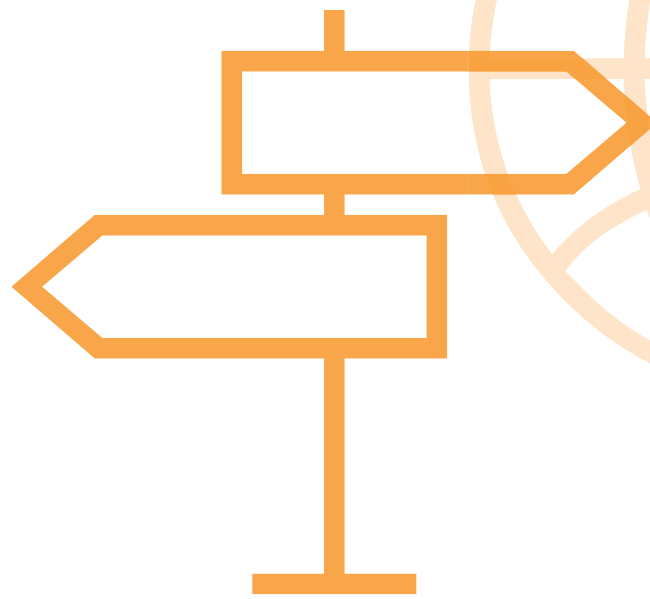
Die Lektüre lädt ein zur Reflexion. Über Fragen wie „Wie war mein bisheriger Weg? Wohin soll er gehen?“ oder „Was könnte mein persönlicher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit sein?“. Mögen die Leser*innen sich hierfür von den vorgestellten Frauen und ihren Wegen inspirieren lassen.

Jutta Dehoff-Zuch

Projektleitung Professorinnenprogramm und
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Emden/Leer

Prof. Dr. Gerhard Kreutz

Präsident der Hochschule Emden/Leer



Inhalt

Frauen in der Wissenschaft.....	4
Orientierung durch Praxiserfahrung / Carina Schoon	7
Orientierung durch Verknüpfung von Theorie und Praxis / Rieka Janßen	10
Orientierung durch Vernetzung / Dorothee Siepker.....	13
Die Entscheidungs- und Einstiegsphase	16
Entscheidungen durch Erfahrungen treffen / Isabell Guttenberger.....	18
Entscheidungen auf der Basis von Einblicken treffen / Anna-Sophia Büscher.....	22
Entscheidungen für die eigenen Stärken treffen / Janna Voigt.....	25
Die Übergangsphase vom Bachelor zum Masterstudium	29
Von der Wissenschaft in die Praxis / Lena Helmerichs.....	31
Von der Praxis zurück in die Wissenschaft / Clarissa Schallenberger	35
Die Vereinigung von Wissenschaft und Praxis / Maria Rauschenberger	39
Die Promotions- und Qualifikationsphase.....	45
Inspiration durch Themenvielfalt / Eva-Maria Schön.....	47
Wohldurchdachte Karriereplanung / Kathrin Ottink.....	52
Vom Luxus zu wissen, was man will / Claudia Gallert	57
Was Karrieren von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen fördert	62
Literatur	67



Frauen in der Wissenschaft

Von Dr. Marie-Luise Braun

Es sind vielfältige Wege, die in leitende Positionen von Forschung und Lehre führen. Zwölf Frauen, die diese an der Hochschule Emden/Leer gegangen sind oder gehen, stellt diese Publikation vor. Die Frauen zeigen, wie sie sich positionieren, wie sie Verantwortung für Führungsaufgaben übernommen haben oder sich darauf vorbereiten. Mit den Porträts und den weiteren Texten möchte die Hochschule ihre Intention in der Gleichstellungsarbeit und ihre bisherigen Erfolge aufzeigen. Sie möchte Frauen motivieren, Spitzenpositionen anzustreben und Verantwortliche bestärken, diese Wege zu ermöglichen.

Die Lage

Es ist noch viel zu tun, bis Gleichstellung auf allen Hochschulebenen, vor allem in Top-Positionen, erreicht ist – wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch.

Wir befinden uns am Beginn der 2020er Jahre. Ab 1900 war es Frauen in Deutschland nach und nach erlaubt, zu studieren. Inzwischen sind die durchschnittlichen Zahlen der Studienanfänger*innen ausgewogen zwischen Männern und Frauen (Gesis 2020). Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karrieren aber sieht es in Zahlen und Positionen anders aus. Für diesen Fakt gibt es in der Wissenschaft einen eigenen Begriff: die „Leaky Pipeline“ (siehe Abbildung S. 5).

Sie bezeichnet den absinkenden Frauenanteil auf den ansteigenden Qualifizierungsebenen. Männer steigen schneller und meistens höher auf, sie erhalten mehr Mittel beispielsweise für die Ausstattung ihrer Lehrstühle. Wie in der freien Wirtschaft gibt es auch in der Wissenschaft einen Gender Pay Gap, obwohl die Voraussetzungen im öffentlichen Dienst andere sind. In der Folge entwickelt sich ein deutlicher Unterschied in der Altersabsicherung. Zudem stoßen viele Frauen immer noch an die gläserne Decke.

Bereits in der Schule zeichnen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl ab. Zugleich machen Frauen durchschnittlich das bessere Abitur (Gesis 2020) und schließen ihre Schullaufbahn mit ihm häufiger ab als ihre Mitschüler.

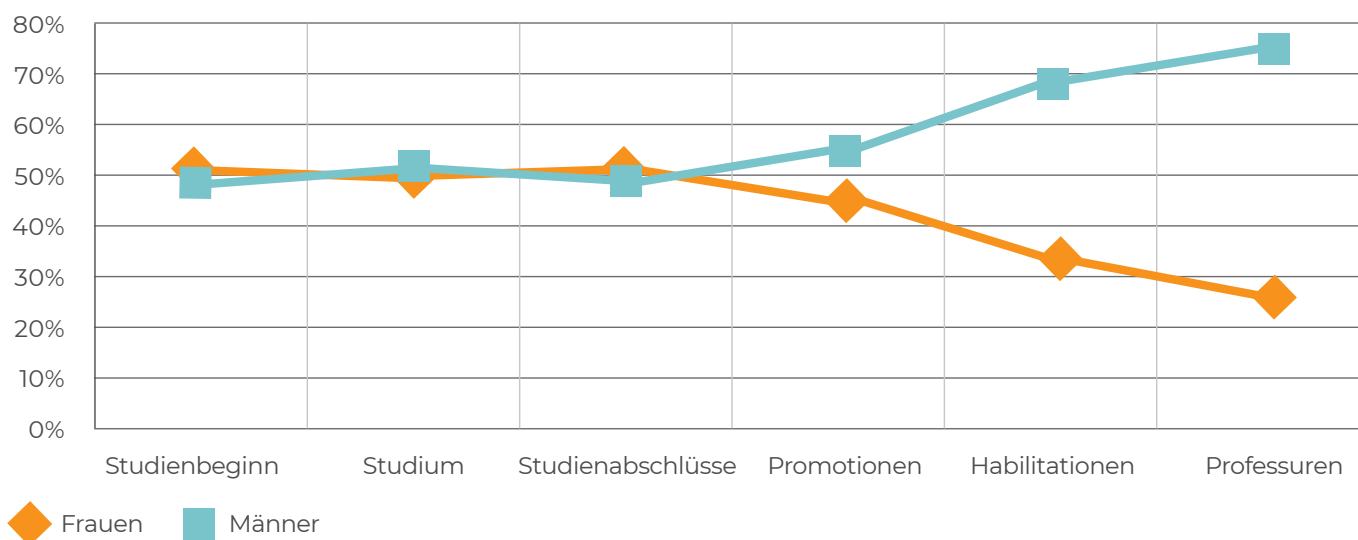
An der Hochschule Emden/Leer beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten 42 Prozent, bei den Professuren 22 Prozent. Bei den Studierenden sind 43 Prozent weiblich (Stand 31. Dezember 2019). In den vier Fachbereichen (Seefahrt und Maritime Wissenschaften, Soziale Arbeit und Gesundheit, Technik sowie Wirtschaft) können Studierende zwischen 26 Bachelor- und 10 Masterstudiengängen wählen (Stand: Sommersemester 2021). Neu gegründet wurde die Hochschule Emden/Leer im Jahr 2009 als Nachfolgerin der 1973 gegründeten Fachhochschule Ostfriesland. Aktuell arbeiten hier 448 Beschäftigte, davon 113 Professor*innen.

Die Maßnahmen

Gegen geschlechtsspezifische Benachteiligung arbeitet konsequente Gleichstellungspolitik mit ihrer Umsetzung. Mit Genderaspekten in Forschung und Lehre, speziellen Maßnahmen gerade im MINT-Bereich, wo der Anteil an Frauen bereits während des Studiums durchschnittlich geringer ist als in anderen Fächern. Auch die Hochschule Emden/Leer baut auf solche Angebote. Zu nennen sind hier das Niedersachsen-Technikum, das fem:talent-Stipendium mit seinem Pool, die Förderung und der Gewinn von wissenschaftlichem Spitzenpersonal, der Familienservice, der Komplex Gender in Lehre und Forschung (Siehe Info-Boxen auf den Seiten 17, 30, 46 und 66).

und von Frauen initiierte Projekte ignoriert werden. Die Besprechungskultur muss verbessert werden, um Frauen gleichberechtigt einzubinden. Ebenso ihre Gremienbeteiligung, für die es konkrete Anknüpfungspunkte in den Vorgaben des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) und den jeweiligen Regelungen von Hochschulen gibt. Gleichstellungsinitiativen der Hochschule Emden/Leer bauen darauf auf, wie beispielsweise das Projekt „Spitzenpersonal“. Dass nur wenige Frauen weiter oben auf die Karriereleiter klettern, liegt auch daran, dass ihnen weibliche Vorbilder fehlen, die Führungspositionen bekleiden (Braun 2020). Frauen orientieren sich aber in verschiedener Hinsicht an solchen Spitzenkräften, u.a. in der

Die „Leaky Pipeline“ im Überblick



Veranstaltungen, Projekte, Beratungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Gleichstellung setzen an verschiedenen Punkten an. Denn die bisherige Struktur in der Arbeitswelt stellt immer noch überwiegend Frauen stärker vor die Herausforderung, Familie und Karriere vereinbaren zu müssen. Sie verhindert es in vielen Fällen darüber hinaus, dass Frauen ihre Laufbahn in der Wissenschaft vorantreiben oder überhaupt fortsetzen. Und: Häufig haben Frauen das Nachsehen im Thomaskreislauf. Damit bezeichnet die Allbright-Stiftung (2017) den Umstand, dass Männer mit Personalverantwortung lieber Menschen befördern, die ihnen ähnlich sind. Und das sind Frauen eher nicht. Also befördert Thomas lieber einen anderen Thomas auf den nächst höheren Posten.

Die strukturelle Diskriminierung geht weiter. Eine Ungleichbehandlung zeigt sich auch in der Besetzung von Podien bei Konferenzen oder im Alltag, wenn Ideen

Frage, wie sie sich positionieren, sich vernetzen, sich ein unterstützendes Umfeld schaffen.

Um Frauen sichtbar zu machen, müssen sie auch in der Lehre Widerhall finden, beispielsweise indem auf Leistungen von Wissenschaftlerinnen hingewiesen wird. In vielen Fällen, wie in der wissenschaftlichen Literatur, wird die Leistung von Frauen jedoch kaum erwähnt, viele Referenzbeispiele stammen von Männern, obwohl es diese auch von Frauen gibt.

Es gilt, auf allen Qualifizierungsebenen Möglichkeiten aufzuzeigen und sich dabei auch einer adäquaten Sprache zu bedienen, die der Sichtbarkeit dient. Wird aber beispielsweise nur das generische Maskulinum genutzt, fühlen sich Frauen – egal auf welcher Ebene – nicht angesprochen (Braun 2020). Und: Wird auf Frauen und ihre Leistungen nicht angemessen hingewiesen, werden beide unterschlagen.

Die Umsetzung

Damit Gleichstellung erzielt wird, reicht es nicht, entsprechende Maßnahmen anzubieten. Es bedarf stimmiger Strukturen und eines Bewusstseinswandels, der sich in Genderkompetenz ausdrückt. Die Gleichstellungstelle der Hochschule Emden/Leer gliedert die Entwicklung von Genderkompetenz in drei miteinander verbundene Aspekte: Die Motivation, sich mit dem Thema geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu beschäftigen; das Aneignen von Erkenntnissen der Genderforschung sowie die Fähigkeit, Genderaspekte auf den Kontext abgestimmt zu integrieren und anzuwenden. Alle diese Punkte – also Wollen, Wissen und Können – sollen sowohl in der Lehre, als auch in der Forschung berücksichtigt werden (siehe Kapitel „Was Karrieren von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen fördert“).

Damit will die Hochschule Genderkompetenz etablieren und in zwei Richtungen zielen: Zum einen soll die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht zu mehr Präzision in Lehre und Forschung führen. Zum anderen soll die Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen zur Reflexion anregen und zu einem respektvollen Umgang beitragen. Genderkompetenz ist die Grundlage dafür, diskriminierende Situationen gar nicht erst entstehen zu lassen oder solchen Momenten gendersensibel zu begegnen. Dies betrifft alle gesellschaftlichen Kontexte. Sowohl den privaten Rahmen, als auch den öffentlichen – im Zusammenhang mit Hochschulen also den Hörsaal, die Forschungslabore und die Verwaltung.

Basis der Maßnahmen zur Gleichberechtigung an Hochschulen ist Artikel 3 des Grundgesetzes (GG). Hier ist nicht nur festgeschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, sondern auch, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördert und auf die Beseitigung von Nachteilen hinwirkt. Für die Gleichstellungsarbeit an Niedersächsischen Hochschulen sind das Gleichberechtigungsgesetz des Bundeslandes (NGG) sowie das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) relevant. Hier formuliert § 3 (3) den Gleichstellungsauftrag für Hochschulen, die „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ umsetzen und zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung beitragen. An dieser Stelle wirken die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen ganz zentral mit, indem sie gleichstellungspolitische Maßnahmen implementieren.

Die Publikation

Porträts vermitteln auf den folgenden Seiten wissenschaftliche Karrieren und Stationen an einer Fachhochschule. Die Frauen, die auch als Role Models zu verstehen sind, repräsentieren nicht nur alle Fachbereiche der Hochschule Emden/Leer. Sie stehen auch für Spitzenpersonal, Postdocs, Doktorandinnen und Studentinnen. Damit greift die Publikation die Zielrichtung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder auf, mit dem die Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erhöht, Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verbessert sowie Studentinnen für Fächer akquiriert werden sollen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

Vom Start in die wissenschaftliche Karriere bis hin zur Professur zeigen die Porträts Mechanismen und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung auf. Drei weitere Texte verdeutlichen die besonderen Herausforderungen an den Übergängen zwischen Hochschulreife und Studium, Bachelor und Master, Promotion und Professur. Erläutert werden Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Unterstützung. Nicht jede geförderte Frau möchte ihren Weg in Richtung Professur fortführen und die Menge der Professuren ist begrenzt. Berücksichtigt wird in den Texten auch die besondere Bedeutung von Gender in Lehre und Forschung für tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit. Das letzte Kapitel der Publikation fasst die erarbeiteten Inhalte und gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

Die Texte sind Berichte aus der Praxis, keine wissenschaftliche Studie. Entsprechend darf diese Veröffentlichung gelesen werden: als Kristallisationspunkt für Erfahrungsaustausch. Sie darf auch verstanden werden als Anregung, sich mit dem Thema weiter zu befassen und die Sichtbarkeit wissenschaftlicher Talente zu fördern.

Wie in allen Branchen und gesellschaftlichen Bereichen gibt es auch an Hochschulen Kompetenzen und Potenziale, die weder den angewandten Wissenschaften noch der zukunftsorientierten Lehre verloren gehen dürfen. Gleichstellung bedarf deshalb der Etablierung neuer Werte und einer Gesellschaft, in der die Perspektive von Frauen selbstverständlich berücksichtigt wird.



Orientierung durch Praxiserfahrung

Carina Schoon ist Maschinenbauingenieurin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Carina Schoon ist gerade dabei anzukommen. So beschreibt sie ihr Gefühl nach den ersten Monaten Berufsleben. Die Ingenieurin ist seit April 2020 in der Versorgungsplanung der Abteilung „Bau und Struktur“ tätig, beim Volkswagenwerk in Emden. Dort übernimmt sie derzeit auch schon mehr Verantwortung als zu Beginn ihrer Anstellung. Ihre Kollegin, von der sie eingearbeitet wurde, ist gerade in den Mutterschutz gegangen. Jetzt ist Carina Schoon auch für einen großen Teil ihrer Aufgaben verantwortlich. „Es fühlt sich gut an“, sagt die 25-Jährige.

für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT-Fächer) interessieren, empfiehlt sie, sich dafür anzumelden. „Es geht nur über ein halbes Jahr, man lernt einen Betrieb kennen, die Tätigkeit und auch die Studiengänge. Und wenn es einem nicht gefällt, macht es nichts. Dann kann man sich danach etwas anderes ansehen.“ Sie selbst ist nach dem Technikum zwei Monate lang nach Neuseeland gegangen. Die Hälfte der Zeit ist sie in einem Camper durchs Land gereist, die andere hat sie auf einer Pferderanch gearbeitet. Auch das war eine wichtige Erfahrung für sie. „Wenn man erstmal im Berufsle-

„Beim Niedersachsen-Technikum lernt man einen Betrieb kennen, die Tätigkeit und auch die Studiengänge. Und wenn es einem nicht gefällt, macht es nichts. Dann kann man sich danach etwas anderes ansehen.“

Carina Schoon

Bereits nach dem Abitur hat sie bei VW gearbeitet. Von September 2014 bis Februar 2015 hat sie während des Niedersachsen-Technikums bei VW unter anderem chemische Analysen gemacht. Eine gute Zeit, die ihr noch einmal gezeigt hat, dass sie nicht ständig in einem Büro sitzen möchte. Insgesamt habe ihr die Zeit beim Niedersachsen-Technikum bestätigt, dass sie beruflich auf dem richtigen Weg ist. „Ich hatte im Abitur das naturwissenschaftliche Profil. Mathe lag mir in der Schule schon mehr als die gesellschaftlichen Fächer“, resümiert sie. Drei Berufsbereiche hat sie während des Technikums bei VW kennengelernt: Industriemechanikerin, Technische Zeichnerin und Elektronikerin. „Zu Beginn war ich in der Berufsakademie. Es ist quasi das Ausbildungszentrum des Werkes“, erläutert Schoon. Die Tätigkeiten hätte sie sich als Grundpraktikum für ihr Studium anrechnen lassen können, aber das war nicht notwendig, da sie anschließend ein Duales Studium aufgenommen hat. An der Hochschule Emden/Leer schrieb sie sich ein für den Bachelor of Engineering, Fachrichtung Produktionstechnik, studierte Maschinenbau & Design im Praxisverbund. Die Ausbildung machte sie als Werkstoffprüferin mit dem Schwerpunkt auf Metalltechnik ebenfalls bei Volkswagen. Das Technikum sei eine sehr hilfreiche Zeit der Orientierung, schwärmt Carina Schoon. Frauen, die sich

ben ist, hat man wahrscheinlich keine Zeit mehr, so lange ins Ausland zu gehen und einfach mal etwas auszuprobieren.“ Ein technischer Beruf stand aber nicht schon immer auf ihrer Agenda. „Ich wollte mal Tierärztin werden. Als ich aber bei einem Arztbesuch merkte, dass ich kein Blut sehen kann, war klar, dass das nicht geht“, erzählt Carina Schoon, die sich in der Freizeit gern beim Reiten entspannt. Seit eineinhalb Jahren hat sie ein eigenes Pferd, sie reitet seit ihrer Kindheit. Kaum durfte sie Auto fahren, habe ihr Vater sie mit in die Werkstatt genommen, als er das Familienauto reparierte: „Ich habe ihn gefragt, was er da macht, und er hat mir alles erklärt.“ Als sie selbst anfangen zu fahren, habe sie eine Liebe zu Autos entwickelt. Ihr eigenes Auto pflege sie deshalb selbst. „Ich gehe sehr penibel mit meinem Auto um. Ich fahre gern. Und viel“, sagt Schoon, für die es wichtig war, dass ihre Eltern sie unterstützen. „Sie haben beide kein Abitur und sind stolz auf das, was ich mache.“ Auch Anerkennung ist ihr wichtig. „In Form von Respekt für das, was man tut. Das gilt beruflich, wie privat“, betont sie. Beruflich sei Respekt die Voraussetzung für Teamarbeit. Während des Studiums seien unter den 120 Eingeschriebenen 20 Frauen gewesen: „Im Vergleich ist das stark, im Semester vor uns waren es nicht mal zehn

Frauen insgesamt.“ Sie habe die Zeit genossen, in der sich mit den anderen Frauen eine Gemeinschaft entwickelt habe, in der sie sich mit den anderen austauschen konnte. Insgesamt sei die Stimmung aber auch mit den männlichen Kommilitonen gut gewesen. Eine Benach- oder Bevorteilung der Geschlechter habe es nicht gegeben. Aufgefallen sei ihr aber, dass ihr während des Niedersachsen-Technikums von einigen Männern gesagt worden sei, dass das Programm doch auch für Männer angeboten werden müsse. Gefragt worden sei sie das von Azubis, Studierenden aber auch Arbeitern bei VW. Und wie sieht es jetzt aus, wo sie beruflich Fuß gefasst hat. Hat sie Pläne, wie es weitergehen wird? „Ich bin superzufrieden“, sagt Carina Schoon.

Sie freue sich darauf, nach der Corona-Zeit endlich an den Fortbildungen teilnehmen zu können, die VW für die Qualifizierung von Mitarbeitenden anbietet. Sie sei neugierig darauf, noch mehr zu lernen, sich beruflich tiefer einzuarbeiten, Berufserfahrungen zu sammeln, um dann weitere Pläne zu schmieden.



Carina Schoon

Jahrgang 1995

Seit April 2020 Ingenieurin in der Abteilung Bau und Struktur –Versorgungsplanung (Volkswagen AG, Werk Emden)

2015 – 2020 Duales Studium: Maschinenbau & Design, Fachrichtung Produktionstechnik im Praxisverbund an der Hochschule Emden/Leer, Bachelor of Engineering und Ausbildung zur Werkstoffprüferin, Fachrichtung Metalltechnik bei der Volkswagen AG, Werk Emden)

Ab 12/2017 Anleiten privaten Nachhilfeunterrichts im Fach Mathematik

10/11/2017 studentische Hilfskraft für das Niedersachsen-Technikum an der Hochschule Emden/Leer

06/2015 – 08/2015 Aushilfskraft bei SMB (Dreh-und Fräspräzisionstechnik – Sondermaschinenbau), Uplengen

03/2015 – 05/2015 Work and travel in Neuseeland

09/2014 – 02/2015 Niedersachsen-Technikum in Kooperation mit der Volkswagen AG, Werk Emden

Auszeichnungen

2019 Landestipendium Niedersachsen

Besondere Kenntnisse

- CAD-Programme: CATIA V5 und CREO Parametric
- Programmierkenntnisse: C++



Orientierung durch Verknüpfung von Theorie und Praxis

Rieka Janßen ist angehende Elektroingenieurin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Mitten im Gespräch fällt ein Satz wie gemacht für eine Zitate-Sammlung. „Man kann mit Erfahrung keine Fehler machen“, sagt Rieka Janßen. Denn man gewinnt an Wissen über sich selbst. Deshalb ist es für die angehende Elektroingenieurin auch kein Problem herauszufinden, was ihr nicht liegt. Durch Mitarbeit in einem Labor hat sie zum Beispiel erlebt, dass ihr die Arbeit dort zu wenig Abwechslung bietet. Aber nicht nur deshalb blickt sie so begeistert auf ihre Zeit im Niedersachsen-Technikum zurück, sondern auch, weil sie in dem halben Jahr nach dem Abitur herausgefunden hat, welche Richtung sie beruflich einschlagen möchte. Bis Herbst 2021 absolviert sie ein Duales Studium mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik bei der Firma Focke Packaging Solutions GmbH in Barbel und an der Hochschule Emden/Leer. Seither ist sie in der Firma als Studentin angestellt, im Herbst, wenn sie ihre Bachelor-Arbeit abgegeben hat, als Elektroingenieurin.

„Es war toll, sich auszuprobieren, einen Blick ins Berufsleben zu bekommen und auch persönlich zu wachsen.“

Rieka Janßen

Als sie das Abitur machte, wusste Rieka Janßen zwar, dass sie naturwissenschaftlich-technische Themen begeistern – aber nicht, was sie beruflich machen möchte. Für ihre Leistungskurse hat sie den gesellschaftswissenschaftlichen Zweig gewählt. „Man hat mit dem Abi ja so viele Möglichkeiten“, erinnert sich Janßen an eine Zeit nach den Prüfungen, in der sie auch einen großen Druck verspürt habe, den sie mit den Worten „Ich muss jetzt wissen, was ich will“, zusammenfasst. Sie habe sich für verschiedene Möglichkeiten interessiert, sich beispielsweise auch bei der Polizei beworben. Ihre Eltern, die einen landwirtschaftlichen Betrieb führen, hätten dahingehend nie Druck auf sie ausgeübt: „Sie haben immer gesagt, dass ich das machen soll, wozu ich Lust habe.“ Mit dem Niedersachsen-Technikum hat sie das herausgefunden. Eigentlich wollte sie kurz nach dem Abitur auf andere Art die Welt erkunden – Rieka Janßen wollte reisen. Ihre Schwester hat sie dann aber auf das Angebot für junge Frauen mit (Fach-)Abitur aufmerksam gemacht, sie hatte einen Bericht über das Niedersachsen-Technikum in der Zeitung gelesen. Janßen meldete sich an und überlegte zu Beginn gemeinsam mit der Koordinatorin der Hochschule Emden/Leer, was genau ihre Interessen sind. Dann wurde eine passende Firma gesucht. In einem Lebensmittelbetrieb – der Rügenwalder Mühle – lernte sie ein halbes Jahr lang verschiedene Arbeitsbereiche kennen, unter anderem

das Labor, wo sie sich ganz praktisch mit Biotechnologie befasste. Außerdem nahm sie mit den anderen Techniktinnen an Vorlesungen der Hochschule Emden/Leer teil, besuchte einen Mathematik- und Informatikkurs, hörte Erfahrungsberichte von Frauen, die in technischen Berufen arbeiten.

„Wir haben gelernt, wie ein Studium funktioniert, wir haben auch eine Klausur mitgeschrieben“, erinnert sich Janßen an eine Zeit, die sie auch als hilfreich empfunden hat, weil Technik in Teilfragen aufgesplittet und damit überschaubarer für sie wurde. Sie konnte sehen, welche Arbeitsgebiete es gibt und welche Bereiche interessant für sie sind. „Es war toll, sich auszuprobieren, einen Blick ins Berufsleben zu bekommen und auch persönlich zu wachsen.“ Dafür war es auch hilfreich, ganz direkt mit Berufstätigen in den Austausch zu kommen. Durch das Tun habe sie erfahren, was sie wirklich möchte. „Die Zeit hat meinen Blick auf Technik erweitert und gezeigt, dass es ein total

interessantes Gebiet ist.“ Und: „Ich habe gesehen, dass auch Frauen in technischen Berufen arbeiten können. Ich hatte vorher Zweifel, ob ich das kann“, sagt Rieka Janßen. Sie betont, dass sie auch am Niedersachsen-Technikum teilgenommen hätte, wenn es für Männer und Frauen angeboten worden wäre. Nach dem Niedersachsen-Technikum verbrachte sie schließlich doch noch zwei Monate auf Reisen, und schrieb sich dann für das Duale Studium ein, das zwei Abschlüsse vereint: Die Studierenden machen zeitgleich eine Ausbildung in einem Betrieb. Das Angebot ist deshalb kompakter organisiert und auch die Inhalte werden etwas anders vermittelt, als im sonst üblichen Studium vorgesehen: Im ersten Semester beispielsweise war Rieka Janßen fast ausschließlich im Unternehmen, lernte dort verschiedene Bereiche kennen. Im zweiten Semester begann erst das eigentliche Studium. Und auch das Praxissemester ist anders organisiert, weil Dual-Studierende ja bereits Praxiserfahrungen machen: „Von der Software, über die Hardware bis zur Entwicklungsarbeit konnte ich überall mitarbeiten. Spaß macht es vor allem, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Maschinen in Betrieb zu nehmen und Lösungen für Probleme zu entwickeln.“ Für sie sei im Dualen Studium die Kombination aus Theorie und Praxis ideal. Entspannung findet sie im Wald, wo sie sich auch hat fotografieren lassen. Im Loher Forst geht sie gern laufen oder spazieren.



„Vor allem dann, wenn ich Pause vom Lernen brauche oder ich eine knifflige Aufgabe nicht lösen kann. Das hilft, den Kopf frei zu bekommen“, sagt Janßen. Das gleiche gelingt ihr auch mit ihrer Leidenschaft, Fußball zu spielen. Mit dem Abschluss ihres Studiums könne sie auch in der Landwirtschaft tätig werden, erzählt Janßen: „Technik hat inzwischen in der Landwirtschaft einen großen Stellenwert, zum Beispiel durch die Melkroboter.“ Im Moment plant sie das aber nicht. Denn mit dem Vertrag über ein Duales Studium hat sie sich verpflichtet, nach dem Abschluss mindestens noch fünf Jahre bei dem Unternehmen zu

bleiben, das sie ausgebildet hat. Das liegt unter anderem daran, dass der Betrieb die Studiengebühren trägt. Zwar kann sie aus dem Vertrag aussteigen, wenn sie eine bestimmte Summe zurückzahlt, aber das möchte sie gar nicht. Sie fühlt sich wohl. Und sie möchte dran bleiben an den Aufgaben, an denen sie im Unternehmen arbeitet. „Vor allem interessiert mich der Bereich der Inbetriebnahme“, ergänzt sie dann. Gefragt nach Vorbildern nennt Rieka Janßen zuallererst ihre Schwester. „Weil sie weiß, was sie will.“ Auch Menschen, die strukturiert sind, beeindruckten sie. Einige solcher Vorbilder hat sie während des Niedersachsen-Technikums kennengelernt. Sie selbst möchte die Erfahrungen, die sie dort gemacht hat, weitergeben und so anderen jungen Frauen als Vorbild dienen. Auch sie selbst hörte in den Erzählcafés des Niedersachsen-Technikums von den Erfahrungen anderer Frauen und profitiert davon. Jetzt wolle sie etwas zurückgeben, sagt Janßen. Das geschieht bereits: Über Rieka Janßen und ihre Berufswahl sind einige Beiträge in Zeitungen erschienen, die sie als Role Model sichtbar werden lassen. Und sie hat auch einen Tipp für andere junge Frauen, die sich beruflich aufmachen: Sich auszuprobieren, um sich selbst besser kennenzulernen.

Rieka Janßen

Jahrgang 1997

Seit 08/2017 Duales Studium mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik bei der Firma Focke Packaging Solutions GmbH in Barbel, und an der Hochschule Emden/Leer

09/2016 – 02/2017 Niedersachsen-Technikum in Kooperation mit der Rügenwalder Mühle, Bad Zwischenahn

2014 – 2020 Servicekraft „Zum alten Erbkrug“ in Godensholt

Sommer 2013 Schulpraktikum bei der Niedersächsischen Landwirtschaftskammer

Auszeichnungen

August 2020 ING des Monats bei think ING, der Ingenieurnachwuchsinitiative des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Engagement

Seit 2013 ehrenamtliche Jugendarbeit beim Christlichen Verein Junger Menschen (CVJM)

Zusatzqualifikationen

Programmiersprachen: C/C++, HTML, PHP, MySQL, Excel

A photograph of a woman and a young girl in a laboratory. The woman, on the left, has dark hair and is wearing a white lab coat over a blue and white striped shirt and a dark blue floral scarf. She is smiling broadly. The girl, on the right, has blonde hair and is also wearing a white lab coat. She is smiling and leaning her head against the woman's shoulder. The background shows laboratory equipment, including a fume hood and various instruments, with a perforated metal ceiling at the top of the frame.

Orientierung durch Vernetzung

Dorothee Siepker ist Chemietechnik-Ingenieurin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Nach dem Abitur sofort studieren? Das wollte Dorothee Siepker nicht. „Ich wollte in die Praxis, wollte etwas Handfestes machen“, sagt sie. Deshalb hat sie eine Ausbildung als Chemielaborantin absolviert. Eine Erfahrung, von der sie im Studium profitierte: „Bestimmte Abläufe zu kennen, hat mir geholfen. Die fachlichen Grundlagen kannte ich bereits“, sagt sie über die ersten Semester an der Hochschule Emden/Leer, wo sie sich im Herbst 2016 für den Bachelor „Chemietechnik“ einschrieb, um im März 2020 den Master „Applied Life Sciences“ anzuschließen. Bei aller Liebe zur Praxis sei ihr bereits vor Beginn der Lehre klar gewesen, dass sie studieren möchte. Sie wollte sich weiterbilden, ihr Wissen vertiefen. Zugleich wählte sie anschließend bewusst eine Fachhochschule, gerade wegen des dort vermittelten Praxisbezugs – eine Besonderheit dieser Hochschulform. „Zudem wollte ich nicht an eine riesengroße Uni. Ich schätze den persönlichen Kontakt, man geht nicht in der Masse verloren, die Professorinnen und Professoren kennen einen“, erzählt sie.

Lernen habe, einfach nutzen“, sagt sie. Auch über diese Erfahrung ist sie froh. Ihre Tochter hat sie gegen Ende ihrer Ausbildung zur Welt gebracht. Die Theorie-Prüfung habe sie schwanger absolviert, die praktische Prüfung musste sie auf einen Termin nach der Geburt verschieben. Das liegt am Arbeitsschutz: Schwangere dürfen mit bestimmten Chemikalien nicht arbeiten. Dorothee Siepker war neun Monate in Elternzeit, absolvierte ihre praktische Prüfung und schloss das Studium an, in dem sie zumeist mit einer Kommilitonin zusammen lernte und Projekte bearbeitete. Auch das war eine organisatorische Frage, weil sie mit Kind zeitlich und örtlich stärker gebunden ist. Außerdem schätzt sie diese Arbeitsform mehr als größere Lerngruppen, über die sie sagt: „Ich bin kein Typ dafür.“

Wohl fühlt sie sich in der Förderung des fem:talent-Pools: „Es ist toll, das Geld zu bekommen, aber auch die ideelle Förderung finde ich superwichtig“, sagt Siepker und führt dazu mehrere Faktoren auf: Die Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen seien sehr wichtig, um sich

„Ich muss die Zeit, die ich zum Lernen habe, einfach nutzen.“

Dorothee Siepker

Ihre Entscheidung für den Standort Emden/Leer hat noch einen anderen Grund: Dorothee Siepker hat während ihrer Ausbildung eine Tochter bekommen. In dieser Zeit zog sie zurück zu ihren Eltern und wohnt auch jetzt, während des Studiums, dort. „Wir leben hier in einem Vier-Generationen-Haus. Auch meine Großeltern und meine Geschwister unterstützen mich. Ohne sie würde es nicht gehen“, betont sie. Ein Studium in Bayern beispielsweise, wäre deshalb nicht infrage gekommen.

Unterstützt wird sie von ihrer Familie auch hinsichtlich ihrer Interessen, die sie bereits während der Schulzeit entwickelte: Schon in der achten Klasse fing sie an, sich für Naturwissenschaften zu begeistern. Während eines Schulpraktikums in der zehnten Klasse im Labor einer Molkerei war ihr dann klar: Sie will Chemie studieren. „Ich war auf einem katholischen Mädchengymnasium. Mädchen- und Jungsfächer gab es dort nicht“, erinnert sie sich an die Zeit, die sie für ihren Beruf prägte. Aber auch später während des Studiums spielte es keine Rolle, dass sie eine Frau ist, obwohl ihre Kommilitonen überwiegend männlich sind.

Und noch etwas prägte sie: Mit Kind müsse sie disziplinierter arbeiten, sie wickle die Lerneinheiten konzentrierter ab, sei strukturierter. „Ich muss die Zeit, die ich zum

weiterzuentwickeln, Sicherheit im Auftreten zu gewinnen, mehr Selbstvertrauen zu entwickeln. „Das Stimm- und Sprechtraining ist hilfreich für Referate und Vorträge.“ Die Gruppe zum wissenschaftlichen Schreiben habe ihr geholfen, stringenter zu formulieren und praktische Probleme schneller zu lösen, wie beispielsweise bei der Literaturverwaltung. Zudem seien die Verabredungen mit der Gruppe ein guter Fixpunkt in der Organisation gewesen. „Bei den Erzählcafés mit anderen Studentinnen, Professorinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ergeben sich jedes Mal total interessante Gespräche.“ Sie findet es hilfreich, dass dort angehende Wissenschaftlerinnen mit erfahrenen Forscherinnen in Kontakt kommen. Weil alle in unterschiedlichen Fächern und zu verschiedenen Themen arbeiten, sei das kein fachlicher Austausch, wohl aber einer über förderliche Strukturen, praktische Tipps und Karrierefragen. „Und es ist interessant zu hören, wie andere Frauen mit Kind studieren und arbeiten. Auch wenn die das meistens ganz anders machen als ich“, sagt Dorothee Siepker, die die Treffen auch als Möglichkeit sieht, sich dauerhaft zu vernetzen.

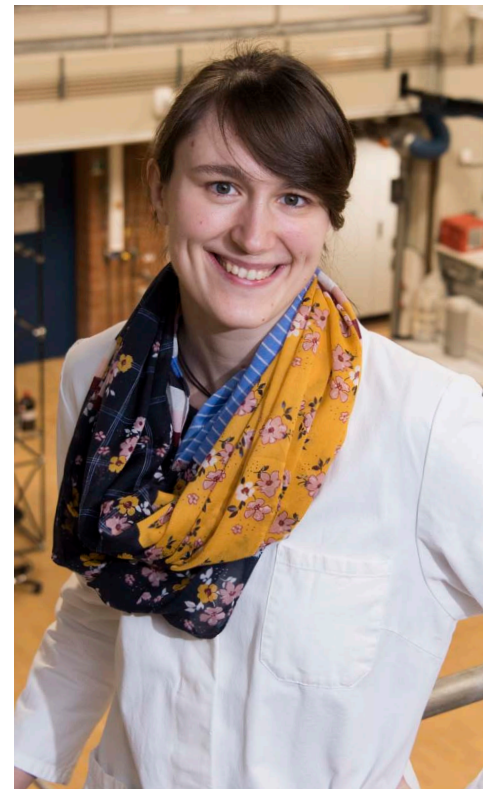
Kürzlich hat sie gemerkt, wie hilfreich es sein kann, Menschen aus diesem Netzwerk zu kennen. Es gab eine organisatorische Frage während eines Chemie-Prakti-

kums – und Dorothee Siepker wusste, wen sie anrufen kann, um das Problem schnell zu lösen. Sie empfiehlt deshalb anderen Frauen, sich um eine Förderung zu bewerben – nicht nur bei fem:talent: „Fördermöglichkeiten sind superwichtig“, betont sie. Zudem wünscht sie sich für jede*n Studierende*n jemanden an die Hand, um Fragen klären zu können. „Ein Mentor oder eine Mentorin ist sehr hilfreich“, ergänzt Siepker, die bislang fünf Mal bei fem:talent gefördert wurde. „Es ist auch spannend zu sehen, wie die anderen sich entwickelt haben“, sagt sie zu weiteren Effekten, aus denen sie Rückschlüsse für sich selbst gezogen hat.

Netzwerke findet Dorothee Siepker auch in anderer Hinsicht wichtig: „Es ist so hilfreich einen Pool zu haben zur Unterstützung für die Kinderbetreuung. Dass man das gemeinsam organisieren kann, im Notfall auf jemanden zugreifen kann, der einfach da ist.“ Sie selbst habe sich unter anderem mit ihrer Cousine ausgetauscht, die ebenfalls mit Kind studiert.

Dorothee Siepker orientiert sich gerade, wie es nach dem Master-Abschluss für sie weitergehen soll. „Ich habe mich noch nicht festgelegt“, sagt sie und erzählt, dass sie der-

zeit für ein Forschungsprojekt arbeite, in dem deutsche und niederländische Unternehmen beteiligt sind. In manchen Firmen seien viele promoviert, in anderen arbeiten mehr Menschen, die mit einem Master ihr Studium beendet haben. Solche Beobachtungen seien ebenfalls hilfreich, um eine Entscheidung für sich zu treffen – auch hinsichtlich der Frage, ob sie eine Führungsposition für sich selbst anstreben wird. Um dies für sich zu klären und sich zu orientieren, hat sie nun ein gut funktionierendes Netzwerk.



Dorothee Siepker

Jahrgang 1993

Seit 05/2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Emden/Leer im Interreg-Projekt „Valorisation of Fats/FattyAcids“, Teilzeitstelle (50 %)

Seit 03/2020 Masterstudium Applied Life Sciences an der Hochschule Emden/Leer

09/2016 – 03/2020 Bachelorstudium Chemietechnik an der Hochschule Emden/Leer

12/2014 – 09/2016 Elternzeit

08/2011 – 01/2016 Ausbildung zur Chemielaborantin bei der LUFA Nord-West, Oldenburg

Auszeichnungen

Fünfmaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

Engagement

Seit 05/2010 ehrenamtliche Tätigkeit bei der Katholischen Jugend Ostfriesland (KJO)

Seit 10/2009 aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Vellage

Die Entscheidungs- und Einstiegsphase

Von Jutta Dehoff-Zuch

Wie treffen junge Menschen eine Entscheidung für den individuellen Ausbildungsweg und Studiengang? Neben persönlichen Präferenzen sind es Signale aus dem sozialen Umfeld und gesellschaftliche Prägungen, die den Entschluss für ein Studium und ein bestimmtes Studienfach beeinflussen. Die Möglichkeiten sind vielfältig und die Unsicherheit groß über Verlauf und Ausgang einer wissenschaftlichen Ausbildung. Als Orientierung können hier Einblicke in die berufliche Praxis vor dem Studium dienen. Dies kann auch helfen, eine Entscheidung zu treffen, die nicht von Geschlechterklischees vorbestimmt ist. So bietet die Hochschule Emden/Leer jungen Frauen das Niedersachsen-Technikum (Siehe Infobox Seite 17) an, durch das sie in Kontakt mit MINT-Studienfächern kommen und gleichzeitig erste Praxiserfahrungen in Unternehmen sammeln.

Einstieg ins Studium ebnen

Für den Einstieg in ein Studium kann es eine zusätzliche Herausforderung sein, wenn die Studierenden Familienverantwortung haben, sei es durch eigene Kinder oder die Pflege von Angehörigen, wenn keine oder wenig finanzielle Unterstützung gegeben ist, sie Erstakademiker*innen in ihrer Familie sind oder einen Migrationshintergrund haben. Hier liegt es in der Verantwortung einer Hochschule als moderne Ausbildungsstätte, entsprechende Angebote und Maßnahmen bereitzustellen.

Ein institutionalisierter Familienservice bietet Eltern und Pflegenden neben Unterstützung und Orientierung auch Wertschätzung für ihre besondere Situation. Dabei sollte der Personenkreis breit gefasst sein, denn „Familien sind bunt und vielfältig“, so der Familienbegriff der Hochschule Emden/Leer. Die Hochschule ist durch viele Angebote familiengerecht, verbunden mit Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Entwicklung der Organisation. Dazu zählen: individuelle Beratung, Betreuungsangebote, persönliche Vernetzung über ein Elterncafé oder digital in einem Online-Portal, interne Schulungen für das Personal der Hochschule.

Weiterhin sollten Stipendien und Finanzierungshilfen, Beratungsangebote sowie Maßnahmen für ein diskriminierungssensibles Studiumfeld Standard sein. Anliegen der Hochschule ist es, dass der respektvolle Umgang von allen Hochschulmitgliedern aktiv gelebt wird. Ziel der Bemühungen muss es sein, allen Studierenden ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen. So werden

Rahmenbedingungen geschaffen, die Benachteiligung abbauen, so dass sie sich von Anfang an auf die Studieninhalte konzentrieren können. Studentinnen sollen sich als gleichberechtigt erleben können und gleichzeitig muss sich Chancengleichheit auch in den Strukturen widerspiegeln und objektiv nachweisbar sein.

Eigener Wille – unabhängig von Stereotypen

Mit der Aufnahme eines Studiums und der Entscheidung für ein bestimmtes Fach bzw. einen Fachbereich ist in der Regel der Grundstein für die weitere berufliche Laufbahn gelegt. Bei der Wahl des Studienfachs gibt es deutschlandweit große geschlechtsspezifische Unterschiede: Einige Studiengänge werden überwiegend von Männern gewählt, andere von Frauen. Dies zeigt sich auch an der Hochschule Emden/Leer: Im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit sind im Schnitt drei Viertel der Studierenden weiblich, während es in den MINT Fachbereichen ein Viertel sind (Amtliche Studierenden-Statistik 2020).

Noch immer wirken Stereotype bei der Studienfachwahl (vgl. klischee-frei.de). Während Technik bei den meisten Menschen mit Männlichkeit assoziiert ist, gelten soziale Kompetenzen üblicherweise als weibliche Charakteristika. Junge Menschen entscheiden sich unbewusst eher für ein Studienfach, das ihren vermeintlichen geschlechtsspezifischen Prädispositionen entspricht, weil daraus eine Zuversicht gezogen wird, in diesem Bereich „gut“ zu sein. Junge Frauen erleben oft, dass ihnen technische und naturwissenschaftliche Fächer nicht zugehört werden, was zu einer Selbstübernahme dieses Vorurteils führen kann. Auch wenn Studienanfänger*innen also überzeugt sein können, dass ihre Studienfachwahl allein ihren persönlichen Interessen entspricht, sind diese Entscheidungen immer von Geschlechterstereotypen und den damit zusammenhängenden Zuschreibungen beeinflusst (Achatz 2018).

Inwiefern sich junge Menschen mit einem Studienfach als Interessensgebiet identifizieren können, hängt auch von der Fachkultur innerhalb der Disziplin ab. Insbesondere MINT-Studienfächer sind nach wie vor männlich geprägt, was sich auch auf die Strukturen und Umgangsweisen auswirkt. Wenn eine geringe Anzahl von Frauen in solchen Kontexten auftaucht, bekommen sie oft einen Token-Status: Sie stechen aus der Masse heraus und werden daher nicht als Individuum, sondern als Stellvertreterin ihres Geschlechts wahrgenommen.

Bedeutung von Gender in der Lehre

Hier liegt die große Chance des Querschnittsansatzes Gender in der Lehre: Lehrpersonen sind gefordert, die Weitergabe von fachkulturellem Habitus und Handeln zu reflektieren, um Geschlechterstereotypen und damit in der Folge auch Ungleichbehandlungen als bewusst Handelnde nicht zu reproduzieren (Suhrcke 2020). Zweifel der Studierenden an der eigenen Zugehörigkeit im Fach können frühzeitig durch Lehr-Lern Konzepte aufgefangen werden. So fördern didaktische Ansätze wie die Einteilung der Gruppe, die Auswahl der Methoden und Beispiele implizit das fachbezogene Selbstkonzept von Studierenden. Besonders zu Beginn des Studiums stellen sich grundsätzliche Fragen der Rollenfindung: Was heißt es, nicht mehr Schüler*in sondern Student*in zu sein? Was heißt es, als Frau in einem MINT-Studien-

gang zu studieren? Was können Vorurteile sein (oder sind es), mit denen sie sich auseinandersetzen muss? Damit junge Frauen auch in Fachbereichen mit hohem Männeranteil Entwicklungsperspektiven für sich sehen, ist die Bedeutung von vielfältigen weiblichen Vorbildern und Bezugspersonen, die Mut machen und Identifikation bieten, nicht zu unterschätzen. Wichtig für alle Fächer ist die Chance, frühzeitig Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, über die Unterstützung in fachlichen aber auch organisatorischen Fragen möglich wird.

Wenn Interesse an einem Studiengang und dessen Inhalten und Methoden geweckt und gleichzeitig die Identifikation mit einem Fach unabhängig vom Geschlecht angelegt wurde, ist der Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn gelungen.



Propädeutikum „Niedersachsen-Technikum“

Seit 2012 ist das Niedersachsen-Technikum eine Initiative für junge Frauen, die ein Abitur oder ein Fachabitur haben und sich für einen Beruf in Richtung MINT (also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik) interessieren. Im Schnupperstudium und Betriebspraktikum lernen die Teilnehmerinnen alles über mögliche Studienfächer, Berufe und auch Ausbildungswege kennen. Sie probieren während des 6-monatigen Technikums selber aus, ob ein Studium und Beruf in diesem Bereich das Richtige für sie ist. Auch die regionalen Kooperationsunternehmen unterstützen die Technikantinnen dabei engagiert. "Was erwartet mich in einem MINT-Studium?" "Was macht eine Ingenieurin?" "Welche Berufe gibt es in MINT?" Auf diese und viele weitere Fragen gibt das Propädeutikum Niedersachsen-Technikum Antworten. Mit Erfolg: ca. 90% der Absolventinnen wählen anschließend ein MINT-Studium oder eine Ausbildung in dem Bereich. So wirkt es nachhaltig und zeigt, wie ein Einstieg junger Frauen in ein MINT-Studium und einen MINT-Beruf gelingen kann.

Projektkoordinatorin: Christel Boven-Stroman

Mehr Informationen verfügbar auf www.hs-emden-leer.de/sl/technikum und www.niedersachsen-technikum.de



Familienservice

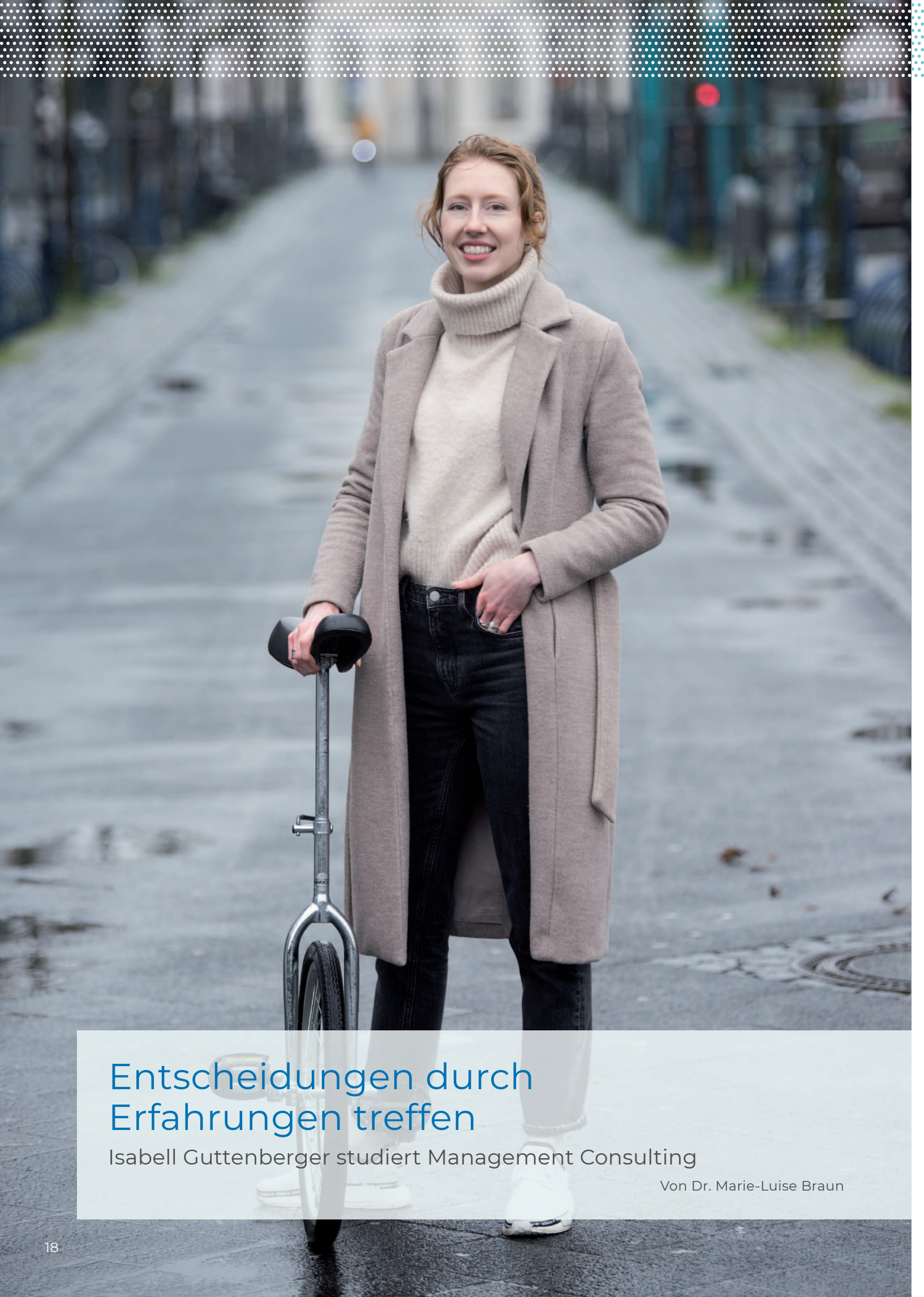
Der Familienservice der Hochschule unterstützt Familien bei der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Dabei richtet sich dieser an alle Hochschulangehörigen sowie –mitglieder. Unter Familie werden an der Hochschule alle Lebensgemeinschaften von Beschäftigten und Studierenden, in denen langfristig soziale Verantwortung füreinander wahrgenommen wird, verstanden. Dazu gehören alleinerziehende Mütter und Väter, nichteheliche und LSBTIQ*-Lebensgemeinschaften, Patchwork- und Pflegefamilien ebenso wie „traditionelle“ Partnerschaften und Familien. Zudem werden auch Studierende, Beschäftigte und Professor*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen angesprochen.

Für die vielfältigen Angebote wurde die Hochschule Emden/Leer mit dem „TOTAL E-Quality Prädikat“ sowie dem „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet. Die Hochschule ist Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“.

Projektkoordinatorin: Kyra Buschak

Mehr Informationen verfügbar auf <https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/familienservice>





Entscheidungen durch Erfahrungen treffen

Isabell Guttenberger studiert Management Consulting

Von Dr. Marie-Luise Braun

Agil, interessiert, klar. Mit diesen drei Wörtern lässt sich beschreiben, wie Isabell Guttenberger ihr Leben angeht. „Ich bin davon überzeugt, dass sich alles im Leben ergibt“, sagt die 24-Jährige. Dabei macht sie alles andere, als abwartend die Hände in den Schoß zu legen. Das zeigt ein Blick in ihren Lebenslauf, wo sich Studium, Praktika, Auslandsaufenthalt, Jobs, Mitarbeit als Werkstudentin und ehrenamtliches Engagement aneinanderreihen. Die gebürtige Oberpfälzerin guckt, was das Leben ihr bietet und trifft dann eine Entscheidung, ob sie das Angebot aufgreifen will. Anschließend prüft sie, was sie in der Tätigkeit, die sie dann ausübt, weiterbringen wird. Im Studium beispielsweise seien das nicht unbedingt die vermittelten Inhalte, das Fachwissen, sondern vor allem die Kenntnis von Strukturen, das Knüpfen von Kontakten, die Lebenserfahrung, der Abschluss.

sie ihre erste eigene Wohnung. Und sie ging für ein Auslandspflichtsemester nach Finnland. Dort habe sie internationale Kontakte geknüpft, den Austausch mit den anderen Studierenden genossen, die aus diversen Ländern an die Lapland University of Applied Sciences gekommen waren. Die Struktur des Studiums dort sei sehr interessant gewesen. Eine kleine Hochschule mit intensiven Kontakten zwischen Studierenden und Lehrenden. In semesterbegleitenden Projekten beispielsweise wurden den Studierenden dort jedes Semester andere Rollen zugewiesen, um sich auszuprobieren. Ein Moment großer Erkenntnis für Isabell Guttenberger, als eine andere Frau ein Projekt geleitet hat: „Ich habe gemerkt, dass ich damit Schwierigkeiten hatte, weil ich das ganz anders gemacht hätte, ganz andere Entscheidungen getroffen hätte.“ Aber es sei Absicht der Kursleitung gewesen, dass sich die Kommiliton*innen für

„Ich bin inzwischen überzeugt, dass jede Entscheidung zu etwas gut ist und zum nächsten Schritt leitet.“

Isabell Guttenberger

Deshalb wird sie wohl nicht in der Tourismusbranche arbeiten, obwohl sie das Fach Tourismusmanagement an der Technischen Hochschule Deggendorf absolviert hat. Und ihr Masterstudium „Management Consulting“ wird sie höchstwahrscheinlich nicht in die Unternehmensberatung führen. Kurz vor dem Abschluss des Masters kann sie sich vielmehr vorstellen, sich bei Agenturen zu bewerben. „Ich habe eine große Affinität zu Texten, ich schreibe gern. Außerdem gefällt mir die Agilität der Unternehmen“, sagt sie.

Zu Abizeiten hatte sie eine ganz andere Einstellung. „Ich habe mich gefragt, was will ich anfangen? Damals dachte ich noch – und so wird es einem ja auch vorgegeben – dass der einmal gewählte Weg für den Rest des Lebens gilt“, erinnert sich Isabell Guttenberger. Sie sei unglücklich gewesen, sich angesichts der vielen Möglichkeiten für eine Sache entscheiden zu müssen. Diese Ansicht hat sich bei ihr bis heute um 180 Grad gedreht: „Ich bin inzwischen überzeugt, dass jede Entscheidung zu etwas gut ist und zum nächsten Schritt leitet.“

Auf die Idee Tourismusmanagement zu studieren, sei sie durch ihre Mutter gekommen. „Ich würde es wahrscheinlich nicht noch einmal machen“, überlegt Guttenberger. Aber das Studium habe ihr weitere Schritte ermöglicht, Türen zu neuen Entscheidungen aufgestoßen, Klarheit über einen Berufszweig verschafft. Im Studium hatte

einen Perspektivwechsel in Rollen wiederfinden, die sie ohne Anleitung nicht übernommen hätten. Guttenberger selbst begibt sich – beispielsweise bei studentischen Projekten – meistens in eine leitende Rolle. „Weil man ja auch möchte, dass eine Sache gut wird, weil man gestalten will“, sagt Guttenberger. Je älter sie werde, desto stärker reflektiere sie das und halte sich manchmal bewusst zurück: „Ich habe gemerkt, dass ich meine Mitmenschen schnell überrolle. Das führt dann zu schlechter Stimmung, denn ich verstehe sie nicht und sie verstehen mich nicht.“ Sie neige dazu, die Dinge in die Hand zu nehmen und zu helfen, wo sie kann. Im Lauf der Jahre hat sie aber gemerkt, dass sie sich damit manchmal selbst schade: „Mich bewusst zurückzunehmen ist für mich eine Challenge, eine Form meiner persönlichen Weiterentwicklung. Ich muss lernen abzuwägen, wann wie viel Input notwendig ist.“

Gefragt nach drei Wünschen, die ihr eine Fee erfüllen könne, überlegt sie kurz. Es fällt ihr kein Wunsch ein. Dann lacht Isabell Guttenberger und sagt: „Ich erfülle mir sehr viel selbst.“ Das meint sie nicht nur materiell. Sie reflektiert sich, weil sie sich weiterentwickeln möchte und geht dann bewusst den nächsten Schritt. „Ich mag es, wenn Bewegung drin ist. Ich habe gern verschiedene Baustellen im Leben. Das kitzelt das Gehirn“, meint Guttenberger, die zum Zeitpunkt des



Interviews parallel zum Studium als Werkstudentin, im Sinne einer Projektassistentin, bei der einfach. effizient. Treuhand Unternehmensberatung in Oldenburg tätig ist. Hier hat sie eine Vorgesetzte, mit der sie sich sehr gut versteht, so dass sie sie eher als Kollegin empfindet: „Ohne dass wir es besprochen haben, ist sie zu meiner Mentorin geworden.“ An ihr schätze sie die Klarheit, die Berufserfahrung, die Freiheit, die sie für ihre Arbeit hat. Sie nehme sich Zeit, Isabell Guttenberger zu fördern, begegne ihr auf Augenhöhe: „Sie ist auch ein Vorbild für mich.“

Auch während des Bachelorstudiums hat sie praktische Erfahrungen gesammelt, Geld verdient: „Ich habe in einer Studienorganisation gearbeitet, zeitweise auch im Vorstand.“ Zudem habe sie ein Pflichtpraktikum bei

einem Reiseveranstalter gemacht. Die Arbeitsabläufe haben sich dort sehr wiederholt. Die Aufgaben, jetzt als Werkstudentin in verschiedenen Projekten, liegen ihr mehr. Auch hier werde ihr von ihren direkten Vorgesetzten Wertschätzung für ihre Arbeit entgegengebracht – für Guttenberger die Quintessenz für gute Zusammenarbeit. Derzeit sei das Unternehmen durch eine Fusion im Wandel und es verändere sich die Struktur. Dadurch falle ihr auf, wie wichtig es ihr ist, dass Projekte und Aufgaben klar abgegrenzt, Zuständigkeiten definiert sind. „Ich fühle mich für eine bestimmte Verantwortung einfach noch zu jung. Man hat sechs Jahre Ausbildung durch das Studium hinter sich, aber man kann eigentlich nichts wirklich. Man braucht Praxiserfahrung.“ Von Arbeitgeber*innen wünscht Isabell Guttenberger sich auch Förderung. „Ein Personalentwicklungskonzept ist wichtig in Unternehmen.“ Das gelte für die persönliche Entwicklung ebenso wie für die Fachkompetenz. Es sei ihr immer ein Anliegen, sich fortzubilden, neue Dinge kennenzulernen, dazu zu lernen. Inhaltlich wie persönlich. Isabell Guttenberger hat ihr Studium mithilfe von Jobs finanziert. Für ihre Leistungen hat sie zudem ein Jahr das Deutschlandstipendium (im Bachelor) und zwei Jahre lang das fem:talent-Stipendium erhalten. Geändert hat sich auch Isabell Guttenbergers Einstellung zu Programmen der Frauenförderung. Während sie zu Beginn ihres Studiums noch dachte, dass Frauen, die gute Leistungen erbringen, auch vorankommen, hat sie inzwischen erlebt, dass in manchen Firmen Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden. Sie arbeite daran, das aufzubrechen. Beispielsweise genere sie inzwischen in Texten.

Seit zwei Jahren studiert sie nun im Master Management Consulting, ein Kooperationsstudiengang zwischen der Hochschule Emden/Leer und der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. In der Stadt lebt sie auch. Vorlesungen und Kurse hat sie abgeschlossen, derzeit arbeitet sie auf den Master hin. „Ich plane kurzfristig“, sagt sie und dass sie sich weniger in einer klassisch strukturierten Firma sehe. „Es ist mir wichtig, für welches Unternehmen ich arbeite.“ Die Klarheit in solchen Fragen habe sie durch ihre Tätigkeiten erlangt. Sie arbeite gern wissenschaftlich fundiert, auf der Basis aktueller Erkenntnisse, mit Hand und Fuß, in klaren Strukturen, in beweglichen Unternehmen. „Das mag wie ein Widerspruch klingen. Aber ich finde, man braucht von allem etwas“, sagt Isabell Guttenberger.

Isabell Guttenberger

Jahrgang 1996

Seit 05/2019 Projektassistenz einfach. effizient. Treuhand Unternehmensberatung GmbH & Co. KG

Seit 09/2018 Masterstudium Management Consulting, Hochschule Emden/Leer / Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

01/2020 – 04/2020 Auslandssemester an der Oakland University in Rochester, Michigan, USA

02/2019 – 08/2019 Studentische Hilfskraft, HILOG – Hochschulinstitut für Logistik

10/2017 – 01/2018 Tutorin zum Kurs „Informationsmanagement“, Technische Hochschule Deggendorf

08/2016 – 12/2016 Praktisches Studiensemester im Produktmanagement SKR Reisen GmbH

09/2015 – 12/2015 Auslandssemester an der Lapland University of Applied Sciences, Rovaniemi, Finnland

10/2014 – 09/2018 Bachelorstudium Tourismusmanagement B.A., Technische Hochschule Deggendorf

Auszeichnungen

Zweimaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

Engagement

seit 08/2019 Ehrenamtliche Helferin im Tierheim Oldenburg

04/2017 – 03/2018 Präsidentin des Erasmus Student Network Deutschland e.V.

10/2014 – 06/2018 Verschiedene Ehrenämter in studentischen Vereinen der Technischen Hochschule Deggendorf

Sprachkenntnisse

Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch



Entscheidungen auf der Basis von Einblicken treffen

Anna-Sophia Büscher studiert Schiffs- und Meerestechnik

Von Dr. Marie-Luise Braun

Mathe und Physik? Mit den Fächern hatte Anna-Sophia Büscher während der Schulzeit kein Problem. Im Gegenteil. Physik belegte sie als Wahlfach in der Oberstufe, Mathe liebte sie, obwohl der Lehrer besonders streng war. „Ich brauchte nicht dafür zu lernen“, sagt sie. Aber daraus einen Beruf zu machen, konnte sich Büscher nicht vorstellen. „Ich hatte nicht das Gefühl, dass man später darin arbeiten kann. Ich fand es abstrakt, zu wenig greifbar“, erinnert sie sich an die Zeit, als es auf dem Gymnasium um Perspektiven für ihre Zukunft ging, und nennt achselzuckend den Begriff „Quantenphysik“. Anders gesagt: Der Anwendungsbezug war ihr nicht vermittelt worden. Der wurde ihr bei der Messe „Bachelor and more“ in Münster klar, auf der Hochschulen ihr Fächerangebot präsentierten. Und so entschied sich Büscher für den Schiffbau als Arbeitsfeld. In ihrer Familie gab es zuvor niemanden, der einen Bezug dazu hatte: kein Kapitän, keine Konstrukteurin, niemand in einer Reederei. Wegen ihrer Liebe zu Schiffen hat sich Anna-Sophia Büscher auf der Prinz Heinrich im Hafen von Leer fotografieren lassen. Das Dampfschiff aus dem Jahr 1909 wurde bis 1954 für den Linienverkehr zwischen Emden und Borkum genutzt sowie für Ausflugsfahrten ab Leer.

Beispielsweise durch das Pflichtpraktikum während des Studiums, bei dem sie auf einer Werft arbeitete. Als Werkstudentin hat sie die letzten sechs Monate ihres Bachelorstudiums bei OWT Offshore Wind Technologie GmbH gearbeitet und dort ihre Abschlussarbeit verfasst. Und auch im Ausland ist Büscher gewesen: Ihr Pflichtpraktikum hat sie bei Holland Shipyards BV in der Nähe von Rotterdam absolviert – und dort eine andere Art zu arbeiten kennengelernt. Zugewandt, lockerer, aber nicht weniger effektiv, beschreibt sie diese.

Ihre Erfahrungen auf dem Bau sind gut, der Umgang respektvoll. Ein Mal war das anders. Als Anna-Sophia Büscher gemeinsam mit einer Kollegin einen Termin auf einem Schiff wahrnahm, kommentierte der Kapitän dies damit, dass die beiden das nächste Mal im Rock wiederkommen mögen. In einem Nebensatz hatte ihre Kollegin die Situation gegenüber ihrem Chef kommentiert, der daraufhin die Chefin der Reederei unterrichtete. Die Folge: Der Kapitän entschuldigte sich. „Erstmal haben wir uns erschrocken, was wir da für eine Welle losgetreten haben. Aber es war richtig, dass wir das gemacht haben. Wenn man sich gegen so etwas nicht wehrt, ändert sich ja nichts“, sagt Büscher rückblickend und ergänzt: „Es ist wichtig, nichts

„Es war toll, bei den Veranstaltungen die anderen Stipendiatinnen zu treffen, sich auszutauschen.“

Anna-Sophia Büscher

Zum Zeitpunkt des Gesprächs schnuppert Büscher Praxisluft und arbeitet als Aushilfe in Bereich Fertigung und Montage bei der Firma Stahlbau Heming. Sie wollte erfahren, wie die Zeichnungen und Planungen verwendet werden, die sie für Konstruktionen anfertigt. Welche Informationen in welcher Form also beispielsweise für Schweißer*innen notwendig sind und wie das, was sie während ihres Bachelorstudiums „Schiffs- und Reedereimanagement“ mit dem Schwerpunkt „Schiffs- und Umwelttechnik“ gelernt hat, in der Praxis umgesetzt werden kann. „Schweißen lassen sie mich noch nicht“, sagt Anna-Sophia Büscher. Aber Rückmeldungen zu Zeichnungen erhält sie und kann diese besser auf die Umsetzung in der Praxis ausrichten. Inzwischen hat das Unternehmen sie gefragt, ob sie im Mai eine Baustelle in Berlin unterstützen möchte. Sie plant ohnehin, dann in Berlin zu sein, um ihren Master zu machen. Büscher möchte Schiffs- und Meerestechnik an der Technischen Universität studieren. Praxiserfahrung hat sie bereits.

hinzunehmen.“ Die Reaktion ihres Vorgesetzten, sein Eintreten für ihre Kollegin und sie nennt sie vorbildlich. Und so bezeichnet sie ihren Chef inzwischen als eines ihrer Vorbilder, an denen sie sich orientiert. Weitere Vorbilder sind für sie Menschen, die aufzeigen, dass Frauen sich nicht verstellen und anpassen müssen, um erfolgreich zu sein. Sie nennt die Influencerin Florence Given oder die Figur der Elle Woods aus dem Film „Legally Blond“. „Es ist gut, von außen immer mal wieder einen Denkanstoß zu erhalten“, sagt Büscher. Am fem:talent-Stipendium hat sie genossen, stärker an den Hochschulstandort Emden angebunden zu sein, erzählt Anna-Sophia Büscher, die während des Bachelors vor allem am Standort in Leer studiert hat. „Es war toll, bei den Veranstaltungen die anderen Stipendiatinnen zu treffen, sich auszutauschen.“ Aber auch für die finanzielle Unterstützung sei sie sehr dankbar, ergänzt sie. Als Stipendiatin war sie drei Mal dabei. Inzwischen steht sie über den fem:talent-Pool weiter in Kontakt.



Und welchen Rat würde sie anderen Frauen geben, die am Anfang ihres beruflichen Lebens stehen? Büscher sagt zunächst nur zwei Wörter: „Einfach machen.“ Nicht zu lange nachdenken, Möglichkeiten wahrnehmen. Dann ergänzt sie: „Man sollte sich nicht davon einschüchtern lassen, dass alle anderen so wirken, als

hätten sie alles unter Kontrolle.“ Büscher ergänzt: „Das Tolle ist, dass man heutzutage als Frau in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern nicht mehr so viel

kämpfen muss.“ Das beinhaltet auch die Freiheit, sich individuell zu entscheiden, welche Möglichkeiten man beruflich oder privat wahrnimmt. Gefragt nach drei Wünschen, die eine gute Fee ihr erfüllen könnte, nennt Anna-Sophia Büscher nur einen: „Es sollten mehr Menschen in Führungspositionen arbeiten, die weniger auf ihren persönlichen Profit aus sind, sondern sich mehr für Nachhaltigkeit und Klimaschutz einsetzen.“ Diese beiden Themen sind auch ihre Motivation für berufliche Aufgaben im Schiffbau. Greenshipping und Nachhaltigkeit in der Schifffahrt sind zwei Bereiche, für die sie sich einsetzen wolle. Wo genau aber ihr beruflicher Weg hinführen soll, hat sie noch nicht geplant. „Es gibt ja so viele Möglichkeiten. Mal gucken, wo ich so hinkomme“, sagt sie dann. Auch eine Tätigkeit im Ausland könne sie sich vorstellen.

Anna-Sophia Büscher

Jahrgang 1998

Seit April 2021 Master-Studentin Schiffs- und Meerestechnik an der Technischen Universität Berlin

Seit 11/2020 Aushilfe bei Stahlbau Heming, Mitarbeit bei der Fertigung und Montage

10/2019 – 06/2020 Werkstudentin bei OWT Offshore Wind Technologie GmbH, Mitarbeit bei den Konstruktionsarbeiten für die Sektionstransporte der Meyer Werft, Erstellen einer Bachelorarbeit zum Thema „Wiederverwendbare Transportrahmen“

02/2019 – 07/2019 Praktikum bei Holland Shipyards BV, Mitarbeit in der Ingenieursabteilung, u.a. Erstellen und Anpassen von Zeichnungen, Stabilitätsberechnungen

09/2016 – 10/2020 Bachelorstudium an der Hochschule Emden/Leer, Schiffs- und Reedereimanagement, Schwerpunkt Schiffs- und Umwelttechnik

01/2014 Schulpraktikum (zwei Wochen) bei KIMA Automatisierung, Mitarbeit bei dem Bau der Schaltschränke in der Werkstatt und der Planung im Büro

Auszeichnungen

2020 Bachelor-Abschluss als Jahrgangsbeste im Schwerpunkt Schiffs- und Umwelttechnik
Dreimaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

Zusätzliche Qualifikationen

- Sportbootführerschein See und Binnen
- Spezielle EDV-Kenntnisse: AutoCAD, Excel, Nx, fFEM, Napa, DELFTship



Entscheidungen für die eigenen Stärken treffen

Janna Voigt ist Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Wenn Janna Voigt über ihren Werdegang erzählt, dann scheint sie aus zwei Leben zu berichten. Da ist zunächst die Zeit vor dem Gymnasium, wo sie sich orientierungslos fühlte, wegen ihrer Dyskalkulie in Mathe keine guten Noten hatte, sich nicht vorstellen konnte, am Gymnasium mit den Mitschüler*innen mitzuhalten. „Ich wusste nicht, dass ich Stärken hatte“, sagt Voigt, die heute in einer ganz anderen Lage ist: Sie studiert im Master „Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext Sozialer Kohäsion“ an der Hochschule Emden/Leer, arbeitet nebenher als Wissenschaftliche Hilfskraft in einem Forschungsprojekt mit, ist fem:talent-Stipendiatin, hilft anderen als Mentorin, hat ihr Anerkennungsjahr als Sozialarbeiterin absolviert. Ihr Berufswunsch? Der ist offen. „Ich möchte etwas machen, das anderen Menschen hilft, ihr Leben zu verändern.“ Dieses Ziel hat sie in einem Gespräch mit einer Berufsberaterin herausgearbeitet. „Ich fühle mich hier total in meiner Haut, ganz in meinem Element“, sagt Janna Voigt über sich und strahlt.

entdeckte sie ihr Interesse an sozialen Fragen und am Konzept der Nachhaltigen Entwicklung zum Schutz unseres Planeten. „Meine Spanischlehrerin hat mich dabei unterstützt und gefördert, selbst aktiv zu werden“, erinnert sich Janna Voigt. Nachdem sie auf dem Gymnasium die zehnte Klasse ein weiteres Mal wiederholt hatte, um den Übergang zu erleichtern, fing sie an, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren. Ab Stufe elf konnte sie ihre Schwerpunkte anders legen, Physik und Chemie abwählen, sich mit anderen Fächern intensiver auseinandersetzen. Ihre Meinung war gefragt. Wenn Janna Voigt davon erzählt, klingt es nach einer Zeit der Befreiung. Eigentlich habe sie vorgehabt, Erzieherin zu werden, wie ihre Mutter. Doch als sie den erweiterten Realschulabschluss in der Tasche hatte, bekam sie keinen Platz an einer Erzieher*innen-Schule. „Aus Planlosigkeit und Mangel an Alternative“ sei sie deshalb ans Gymnasium gegangen. „Es hat mich psychisch belastet, dass ich so perspektivlos war“, sagt Janna Voigt, die 2015 ihr Abitur gemacht hat. In einer Zeit, als sie bereits allein wohnte,

„Ich musste lernen, wie man lernt, wenn man nicht auswendig lernt.“

Janna Voigt

„Ich musste lernen, wie man lernt, wenn man nicht auswendig lernt“, erinnert sie sich an die Zeit, als sich nach und nach ihr Leben änderte. Zu ihrer Zeit auf der Realschule resümiert sie: „Mir wurde keine Perspektive aufgezeigt.“ Am Gymnasium habe sie zwar Zusatzunterricht erhalten, musste aber trotzdem die zehnte Klasse wiederholen. Und die Prognose war, dass es fürs Abitur nicht reichen würde, obwohl sie eigentlich gut durchgekommen war. Sie stand aber in Mathe zwischen der Note fünf und sechs. Beim zweiten Durchgang fiel ihr vieles leichter, weil sie bereits wusste, was kam. Und sie merkte dabei, dass sie Wissen miteinander verknüpfen kann. Janna Voigt fing an, Antworten auf ihre Fragen selbst nachzuschlagen, wenn sie nicht weiterkam: „Ich begann, Transferfähigkeiten zu entwickeln. Heute weiß ich, dass darin eine meiner großen Stärken liegt.“ Es war eine Lehrerin auf dem Gymnasium, die sie anregte, aktiv zu werden, die genauer hinsah, sich Zeit für sie nahm und ihr auch mal einen Rat gab. „Lehrerinnen und Lehrer können Biografien maßgeblich beeinflussen“, sagt Janna Voigt. Die Lehrerin zählt sie heute zu ihren Vorbildern. Ihr eigenes Potenzial liegt nicht nur in der Transferfähigkeit, sondern auch in den Sprachen. Auf dem Gymnasium

ihren eigenen Haushalt schmiss. Ihre Mutter war alleinerziehend. Kurz nach ihrem 18. Geburtstag hat sich Janna Voigt eine eigene Wohnung gesucht. Das lag unter anderem daran, dass ihre Mutter 120 km weit weggezogen ist, um ihre eigene Mutter zu pflegen. „Ich wollte das Gymnasium vor dem Abitur nicht wechseln und bin unter anderem deshalb hiergeblieben“, erzählt die Studentin. Ihre Mutter habe ihr keine Steine in den Weg gelegt bei ihrer Entscheidung zu studieren. Allerdings habe sie ihrer Tochter zu Schulzeiten Dinge gesagt, wie: „Das Abitur ist was für schlaue Menschen.“ Dabei wollte sie Janna Voigt nicht bremsen, sondern realistisch ihre Möglichkeiten aufzeigen. „Es hat mich geflasht und motiviert, mein Abi zu machen“, erinnert sich Voigt. Gleichzeitig habe sie das wiederum dazu angeregt, Ehrgeiz für weitere Ziele zu entwickeln. In der zwölften Klasse traf sie die Entscheidung für ein Studium. Welches Fach? Das war zunächst völlig offen. „Ich habe mich quer durch Deutschland beworben: Biologie, Geschichte, Germanistik und weitere Fächer an Fachhochschulen und Universitäten. Auch auf Lehramt, weil das als Kind ihr Lebenstraum war. Sie hat sich schließlich ganz bewusst für das Fach Soziale Arbeit

entschieden, weil sie sich ihre berufliche Perspektive offenhalten wollte. Lehramt schloss sie letztlich aus: „Ich habe das System kritisiert und kann deshalb in dem System nicht arbeiten.“

Aufregend sei die erste Zeit an der Hochschule gewesen. „Einer Freundin habe ich gesagt, dass ich nicht wüsste, ob ich das schaffe.“ Inzwischen ist sie sich sicher, auch weil sie herausgefunden hat: „Professoren und Professorinnen, Studierende – das sind auch Menschen.“ Angst habe sie nicht mehr. Sie finde es inzwischen anregend, dass es kluge Menschen sind, mit denen sie täglich zu tun hat. Austauschen kann sie sich mit solchen Menschen auch innerhalb des fem:talent-Pools. Bislang hat sie zwei Mal das Stipendium erhalten. Ihr bedeute es viel, dieses Netzwerk zu haben: „Es ist eine tolle Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Wir haben dort das geballte Wissen aus allen Fachbereichen.“ Den Austausch mit Frauen aus anderen Fächern und mit anderen Denkweisen empfindet sie als bereichernd. Es sei schön zu wissen, dass man auch nach dem Ablauf des Stipendiums weiterhin dazu gehöre.

Vor dem fem:talent-Stipendium ist sie bereits jeweils ein Semester lang über das Landesstipendium Niedersachsen, danach über das Deutschlandstipendium gefördert worden. Auf die Idee, sich für solche Programme zu bewerben, ist sie während eines Vortrags von ArbeiterKind.de gekommen. Das ist eine Organisation, die junge Menschen unterstützt, die als erste in ihren Familien ein Studium ergreifen. Auch hier engagiert sich Janna Voigt: Sie hat in Emden die Ortsgruppe wiederbelebt, die seit 2015 brach lag. Sie liebt es nicht nur, anderen Studierenden ohne akademische Vorbilder in der Familie zu helfen, sich zu orientieren und voran zu kommen. Sie genießt auch selbst den Austausch, zumal der nun international wird. ArbeiterKind.de gibt es jetzt auch in Ländern wie Belgien und den Niederlanden. Die Emdener Gruppe trifft sich einmal monatlich, vor Ort oder virtuell – aber immer für neue Interessierte offen: „Es sind engagierte Studierende. Wir werden inzwischen auch von Professoren und Professorinnen unterstützt.“

Für ihre berufliche Professionalisierung seien soziologische Theorien von großer Bedeutung, sagt Janna Voigt und ergänzt: „Das Buch ‚Die feinen Unterschiede‘ von Pierre Bourdieu ist eines davon.“ Deshalb hat sie das Buch, in dem der Soziologe seine Theorie darüber darlegt, wie die soziale Herkunft den Lebensweg beeinflusst, mit aufs Foto genommen.

Auf die Frage, ob sie selbst einmal Vorbild werden möchte, sagt Janna Voigt: „Ich glaube, in Teilen bin ich das bereits.“

Während des Gesprächs ist sie Mentorin für einen jungen Mann, der sich das Abi nicht zutraut. Genauso wie es bei ihr selbst gewesen ist. Jetzt zeigt sie ihm Wege auf, so wie ihr am Gymnasium eine Lehrerin Möglichkeiten aufgezeigt hat. Nicht nur diese Lehrerin zählt sie zu ihren eigenen Vorbildern, sondern weitere Frauen – und Männer – über die sie beispielsweise durch ArbeiterKind.de in Kontakt kam. Sie nennt Frauen vom fem:talent-Pool und Menschen, die sie über ihre Mitarbeit in Projekten zu Gender in Forschung und Lehre

sowie zur Nachhaltigen Entwicklung kennengelernt hat. Ein Rat, den sie jüngeren Frauen mit auf den Weg geben würde, ist: „Konzentriert euch auf das, was ihr könnt oder interessiert, auch wenn es abseitig ist.“ Wichtig sei zudem, sich Netzwerke zu suchen oder einzelne Menschen, die einen unterstützen: „Gerade wenn das Elternhaus nicht so förderlich ist.“

Klar ist aber noch nichts: „Ich habe 1000 Pläne“, sagt Janna Voigt. Die Forschung reizt sie, aber nicht ausschließlich. Sie kann sich auch eine Lehrtätigkeit vorstellen. Ein ganz großer Wunsch sei es, zu promovieren. Sie hält es auch für möglich, eine eigene Firma im Bereich der Sozialen Arbeit zu gründen. Klar ist für sie aber eine Sache: „Ich möchte in einem Kontext arbeiten, in dem ich frei gestalten kann.“ Und dann sagt sie noch: „Ich weiß, dass ich viele Dinge schaffe. Ich bin motiviert weiter zu gehen. Ich kann gar nicht genug davon bekommen.“ Jetzt steht aber erst einmal ein Aufenthalt in Spanien an. Sechs Monate will sie dort als Erasmus-Studentin zubringen und hat sich schon in Kurse an drei verschiedenen Fakultäten eingeschrieben. „Ich möchte interdisziplinär dazu lernen“, sagt sie. Bislang habe sie in diese Richtung noch nicht gearbeitet. Das will sie nun ändern und damit erneut ihr Portfolio erweitern.



Janna Voigt

Jahrgang 1994

Seit 09/2019 Master of Arts „Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext Sozialer Kohäsion“

Seit 10/2019 Wissenschaftliche Hilfskraft im Drittmittelprojekt PeAk (Personale Kompetenzentwicklung zur Förderung verantwortungsbereiter, nachhaltigkeits- und gesundheitsbewusster Akademiker*innen)

11/2019 – 03/2020 Wissenschaftliche Hilfskraft im Projekt „Gender in Lehre und Forschung“

09/2018 – 08/2019 Anerkennungsjahr zur Erlangung der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin bei der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern, Stadt Emden

04/2018 – 04/2020 Ausbildung zur Leiterin für Pädagogisches Psychodrama, Institut für Soziale Gestaltung (ISG), Bremen. Ausbildung am Klinikum Emden

01/2018 – 03/2018 Praktikum bei der Stadt Emden mit den Schwerpunktbereichen Frühe Hilfen, Kommunale Prävention und Erziehungsberatung

03/2017 – 12/2017 Studienbegleitende Projektarbeit Ambulante Kinder- und Jugendpsychiatrie im MVZ Emden

01/2016 – 03/2016 Praktikum in der Heilpädagogischen Integrationsgruppe des SOS-Kinderdorfes Worpswede

04/2016 – 12/2017 Studentische Hilfskraft im Bereich Mentoring von Studieninteressierten

12/2015 – 04/2018 Referentin „Gleichstellung und Soziales“ im Allgemeinen Studierenden-Ausschuss (ASTA)

09/2015 – 08/2018 Bachelor of Arts „Soziale Arbeit“ an der Hochschule Emden/ Leer

Auszeichnungen

Zweimaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

01/2018 – 08/2018 Deutschlandstipendium

WiSe 2017/18 Landesstipendium Niedersachsen

Engagement

Seit 10/2019 Semestersprecherin

Seit 08/2019 Engagement bei ArbeiterKind.de, Wiederaufbau der Gruppe in Emden

09/2015 – 08/2016 Patin und Mentorin für ein Grundschulkind in Emden über Balu und Du e. V.

Die Übergangsphase vom Bachelor- zum Masterstudium

Von Carolin Blauth

Wenn der Bachelorabschluss bevorsteht, stellen sich viele Studierende die Frage: Soll ich nun in den Beruf einsteigen oder noch ein Masterstudium anschließen? Fällt die Entscheidung auf das Studium, knüpfen sich viele Fragen an: Wie soll ich meinen Studienschwerpunkt setzen? Wie finanziere ich das? Traue ich mir das zu? Masterstudiengänge sind oft lockerer strukturiert als ein Bachelorstudium. Es wird ein höheres Maß an Eigenständigkeit und Forschungsorientierung erwartet. Gleichzeitig bietet der Master die Möglichkeit, sich mit spezifischen Themen intensiver zu beschäftigen.

Beratung und Vernetzung

Erste Informationen zu Inhalten und Aufbau von Studiengängen finden sich auf den Internetseiten der Hochschulen. Insbesondere bei fächerübergreifenden Fragen zum Studium, beispielsweise zur Finanzierung oder zur Organisation, kann es sinnvoll sein, sich in Gesprächen Rat zu suchen. Neben den Studienberatungen der Hochschulen oder Studierendenwerken, können Kommiliton*innen oder der private Bekanntenkreis auf unkomplizierte Weise erste Orientierung bieten. Doch nicht alle Student*innen kennen in ihrem privaten Umfeld Menschen, an die sie sich mit Fragen zum Studium wenden können: Manche haben keine Verwandtschaft mit Erfahrung im (deutschen) Hochschulsystem, andere sind die erste Frau in ihrer Familie, die studiert. In diesen Fällen können Netzwerke helfen, die Menschen in ähnlichen Situationen zusammenbringen. Hierzu zählt der in den Porträts erwähnte Verein ArbeiterKind.de. Auch das fem:talent Stipendienprogramm der Hochschule Emden/Leer bietet neben der materiellen Förderung ein breites Rahmenprogramm, um den Austausch zwischen den Stipendiatinnen sowie mit weiteren Role Models zu ermöglichen (siehe Infobox S. 30). Die Förderung und der Ausbau solcher Netzwerke unterstützen Studierende darin, ihren individuell richtigen Weg zu finden. Insbesondere für Frauen können Netzwerke hilfreich sein, da sie sozialisationsbedingt eher dazu neigen, die eigenen Fähigkeiten im Vergleich mit anderen zu unterschätzen. Im informellen Austausch lernen Studentinnen, die eigenen Kompetenzen jenseits von Leistungsdruck und Konkurrenzempfinden besser wahrzunehmen. Zudem zeigt sich in persönlichen Gesprächen mit Peers und Role Models, dass viele Ausbildungs- und Karriereverläufe durchaus Umwege und Hürden aufweisen. In den Porträts klingt

an, dass es für viele prägend und motivierend war, durch den Austausch in Netzwerken einen realistischen Eindruck von möglichen Karrierewegen zu bekommen.

Diskriminierung entgegenwirken

Das Durchsetzen der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile gehört laut NHG zum Auftrag von Hochschulen. Trotzdem können während des Studiums geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen auftreten, die sich negativ auf die weiteren Ausbildungs- und Berufswege von Frauen auswirken. Aufgrund bestehender Geschlechterstereotype werden Männern und Frauen unterschiedliche Verhaltensweisen zugeschrieben und sie werden anders wahrgenommen. Dieses Phänomen wird in der Forschung generell als (unconscious) gender bias bezeichnet. Auch in Lehr-Lernsituation an Hochschulen sind Geschlechterstereotype präsent und beeinflussen, wie sich Dozierende den Studierenden gegenüber verhalten – wenn auch oftmals unbeabsichtigt (Wedl/Bartsch 2015). Forscher*innen haben herausgefunden, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Leistungsbewertung von Studierenden u.a. darin widerspiegeln, dass bei Studenten eher Fähigkeiten, bei Studentinnen eher Fleiß hervorgehoben wird (Laslie et al. 2015). Das Studium ist häufig leider auch der Lebensabschnitt, in dem junge Frauen erste Erfahrungen mit sexistischer Diskriminierung machen und beginnen, über geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Gesellschaft zu reflektieren. In den Porträts berichten manche Frauen von Erlebnissen der Ungleichbehandlung in Praxisphasen des Studiums, die bei ihnen zu Einstellungsänderungen bezüglich der Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen geführt haben. Um Betroffene von Sexismus und sexualisierten Übergriffen wirkungsvoll zu unterstützen, sind sichtbare und handlungsfähige Anlaufstellen wichtig. Die Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer hat hierzu eine Richtlinie erarbeitet und eine Beschwerdestelle eingerichtet. Sie bietet ein Beratungsangebot an und setzt Vertrauenspersonen ein, die als niedrigschwellige Anlaufstellen fungieren. Ziel ist es, geschlechtsspezifischer Diskriminierung an Hochschulen grundlegend und flächendeckend entgegenzuwirken. Dies betrifft auch den Seminarraum: Dozierende sollten über Genderkompetenz verfügen und diese auch vermitteln. Das bedeutet, dass sie um geschlechtsspezifische Ungleichheiten wissen

und dieses Wissen in angemessener Weise bei der Gestaltung ihrer Lehre berücksichtigen. Die Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen kann einen großen Einfluss auf die Selbstwahrnehmung von Student*innen und die Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen haben. Daher ist es wichtig, dass Lehrpersonen ihre eigenen Geschlechterstereotype hinterfragen und deren Reproduktion entgegenwirken. Beispielsweise indem sie in Seminaren darauf achten, gute Beiträge von Frauen auf die gleiche Weise wertzuschätzen, wie diejenigen männlicher Teilnehmer.

Genderaspekte in der Lehre

Das Projekt „Gender in Lehre und Forschung“ an der Hochschule Emden/Leer greift aktuelle Diskurse der Gender Studies auf und erarbeitet Konzepte, wie diese in Lehrveranstaltungen aller Disziplinen implizit und explizit aufgegriffen werden können. Dozierende werden somit bei der gendersensiblen Planung, Durchführung und Reflexion ihrer Lehre unterstützt. Zudem ist aus diesem Projekt heraus das GENDERnet entstanden, in dem sich Lehrende und Forschende verschiedener Fachbereiche zu Genderthemen austauschen und fortbilden. Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote sind für das Ziel einer gendergerechten Hochschule essentiell und sollten strukturell verankert und verstetigt werden. Gendersensible Lehre soll allen Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht ein erfolgreiches Studium ermöglichen. Zudem trägt das Thematisieren von Genderaspekten in Lehrveranstaltungen dazu bei, dass Studierende für die Erscheinungsformen geschlechtsspezifischer Ungleichheit sensibilisiert werden: Sie lernen Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen zu identifizieren

und im Kontext gesellschaftlicher Strukturen wahrzunehmen. Mit diesem Wissen erscheinen sexistische Sprüche oder die Ungleichbehandlung in Praktika dann nicht als Einzelfälle. Sie werden als Resultat historisch gewachsener Strukturen und Fachkulturen erkannt, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Doch das ändert sich – auch an den Hochschulen. Es besteht weiterhin ein großer Bedarf an gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen und der Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung, um bestehenden Ungleichheiten entgegenzuwirken. Insbesondere für Studierende ist dies wichtig, da in dieser Phase die Grundsteine für die weitere berufliche Laufbahn gelegt werden. Mit der Entscheidung für ein Masterstudium wird ein bedeutsamer Abzweig auf dem Karriereweg eingeschlagen. Doch ist damit kein fester Pfad vorgegeben, denn die meisten Studiengänge eröffnen vielfältige berufliche Optionen. Zudem ist die Studienphase nicht nur Ausbildung, sondern auch Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten besser kennenzulernen und Berufsziele zu konkretisieren. Es ist eine Phase, in der man sich ausprobieren kann, über persönliche Vorlieben, Kompetenzen sowie Arbeits- und Kommunikationsweisen lernt. Dafür ist es sinnvoll, verschiedene Rollen und Verantwortlichkeiten zu übernehmen und auch mal aus der Komfortzone herauszutreten – was auch in den Porträts immer wieder anklingt. Herauszufinden was man will, ist ein andauernder Prozess. Und dieser besteht nicht nur aus Selbstanalyse. Andere Menschen und deren Berufswege kennenzulernen, sich inspirieren zu lassen, sich Vorbilder und Mitstreiter*innen zu suchen, ist ebenso bedeutsam, um den eigenen Weg zu finden. Eine Hochschule die Vernetzung ermöglicht und Diskriminierung entgegenwirkt kann hier einen Beitrag leisten.



fem:talent-Stipendium

Mehr Frauen in der Wissenschaft - um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf verschiedenen Qualifikationsstufen zu fördern, vergibt die Hochschule fem:talent-Stipendien an begabte und engagierte Bachelor- und Master-Studentinnen und Promovendinnen. Zur Grundidee des fem:talent-Stipendienprogramms gehört neben der individuellen finanziellen Förderung auch die ideelle Unterstützung der Stipendiatinnen im fem:talent pool. Die Mitgliedschaft in diesem Netzwerk ist während des Bezuges der finanziellen Förderung verpflichtend und nach deren Ende weiterhin freiwillig möglich und sehr willkommen. Diese ideelle Förderung baut auf drei Säulen: Ausbau von Schlüsselqualifikationen und interdisziplinärer Austausch; Vorbereitung auf den Beruf; Ausbau von Selbstorganisation und Partizipation. Das individuelle Programm wird von den Stipendiatinnen gemeinsam mit der Projektkoordination gestaltet und durchgeführt.

Projektkoordination: Dr. Monika Batke

Mehr Informationen sind verfügbar auf www.hs-empden-leer.de/sl/femtalent-stipendium.





Von der Wissenschaft in die Praxis

Lena Helmerichs ist Chemie- und Umwelttechnikerin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Es ist erst wenige Tage her, da hat Lena Helmerichs ihre Dissertation eingereicht. In Kürze sollen das Promotionsverfahren eröffnet und der Termin für die Verteidigung bekannt gegeben werden. Aber nicht nur darauf konzentriert sich die Chemie- und Umwelttechnikerin zum Zeitpunkt des Gesprächs. Aktuell arbeitet sie im Bereich des Arbeits-, Umwelt-, Verbraucher- und Gefahrenschutzes beim Staatlichen Gewerbeaufsichtsamts in Emden. Eine Aufgabe, die sie als abwechslungsreich bezeichnet und bei der sie die Einblicke in viele Unternehmensbereiche genießt. Und: „Bei dem Job habe ich das Gefühl, etwas Gutes für die Allgemeinheit und die Umwelt zu tun.“ Aber sie fasst auch andere Perspektiven ins Auge und kann sich beispielsweise auch vorstellen, Professorin zu werden, sagt Helmerichs, die von sich erzählt, weitere Ziele erst anzupfeilen, wenn sie etwas erreicht hat. Sie plane einen Schritt nach dem anderen.

Eltern haben sich von dem, was die Lehrerin geraten hat, zum Glück nicht beeindrucken lassen.“ Sie erinnert sich aber auch an ihre Lehrerin für die Fächer Mathematik und Physik auf dem Gymnasium, die ihr Talent für die MINT-Fächer erkannte und sie unterstützte, ihr Tipps gab. „Sie wollte, dass ich Mathe studiere“, erzählt Lena Helmerichs, die sich in der Abizeit sicher war, dass sie später ein naturwissenschaftliches oder technisches Fach studieren wollte: „Es war nur noch die Frage, welches“, ergänzt sie. Aufgrund ihrer Begeisterung für den Umweltschutz, ihrer Liebe zur Natur, hat sie sich schließlich für Chemie- und Umwelttechnik entschieden. „Mein Bruder hat das Fach an der Hochschule Emden/Leer entdeckt. Und ich habe mich dann eingeschrieben.“ In dem Fach konnte sie ihre Interessen vereinen: Es streift fast alle MINT-Fächer und qualifiziert für eine Tätigkeit im Umweltschutz. Sie wolle niemals dazu beitragen, dass Schadstoffe in die Umwelt geleitet werden, sondern im

„Meine Eltern haben sich von dem, was die Lehrerin geraten hat, zum Glück nicht beeindrucken lassen.“

Lena Helmerichs

Die Aufgabe als Professorin kann sie sich vorstellen, weil sie durch ihr Studium, ihre Arbeit als studentische Hilfskraft und ihre eigene Forschung die Wissenschaft lieben lernte. Sie lehre auch gern, sagt die Ingenieurin: „Ich habe ja schon einige Erfahrungen sammeln können.“ Lena Helmerichs hat in ihrer Schulzeit Nachhilfe gegeben und ihre Schützlinge auch dabei unterstützt, ihren Weg zu finden. Sie war ein halbes Jahr lang Tutorin für Erstsemester des Studienganges „Chemietechnik/Umwelttechnik“ an der Hochschule Emden/Leer. Und sie hat hier ein Semester als Dozentin in den Modulen Sicherheitsmanagement und Umweltmanagement des Masterstudienganges „Applied Life Sciences“ Wissen vermittelt. „Ich lehre gern, aber eher bei älteren Schülerinnen und Schülern“, sagt sie. Wichtig sei es ihr, nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern auch herauszufinden, was ein junger Mensch gut kann, um ihn oder sie auf den passenden Weg zu lenken und zu begleiten. Wie hilfreich so etwas ist, hat sie selbst in ihrer Grundschulzeit erfahren – zunächst im umgekehrten Sinn. So habe ihre Klassenlehrerin in der Grundschule ihren Eltern geraten, sie nicht aufs Gymnasium zu schicken. Begründung: Lena Helmerichs würde es dort nicht schaffen. „Meine Lehrerin meinte damals, ich wäre zu ruhig“, erinnert sie sich. Dabei habe ihr das Empfehlungsschreiben für das Gymnasium bereits vorgelegen: „Meine

Gegenteil: Es ist ihr ein Anliegen, genau das zu verhindern. „Und ich bin ja jetzt auch in der Gewerbeaufsicht“, fügt Helmerichs hinzu.

Gefragt nach Vorbildern, nennt sie nicht nur die Lehrerin, die sie unterstützte, sondern auch einen ihrer drei Brüder und vor allem ihre Mutter: „Sie hat mich immer ermuntert, etwas aus meinen guten Noten zu machen.“ Unterstützung habe sie zudem über das fem:talent-Stipendium erfahren, bei dem sie insgesamt vier Mal dabei war. „Das Wichtigste ist das Mentoring, der Rückhalt, den man dort bekommt“, betont sie. Es habe ihr geholfen, Frauen kennen zu lernen, die vor ähnlichen Fragen stehen oder gestanden haben, und mit ihnen nach Antworten zu suchen. „Meine Familie hat mich zwar immer unterstützt, konnte aber bestimmte Situationen nicht ganz nachvollziehen“, sagt Lena Helmerichs, deren Vater Versicherungskaufmann ist; ihre Mutter arbeitete eine Zeitlang als milchwirtschaftliche Laborantin und kümmerte sich dann als Hausfrau um die vier Kinder.

Auch die Fortbildungsangebote bei fem:talent hat Helmerichs als hilfreich erfahren. „Das Schreibtraining war super, um voranzukommen. Wir haben kurz gesprochen, was an den Tagen das Ziel sein soll, haben uns dann an die Arbeit gemacht und zum Abschluss noch einmal darüber gesprochen, wie wir vorangekommen sind und

wo es Schwierigkeiten gab.“ Vom Sprechtraining profitierte sie bei ihrer Arbeit als Dozentin, aber auch bei ihren Vorträgen, die sie auch auf internationalen Konferenzen hält. Beispielsweise in Schottland und in Kolumbien. Dort ist ihr aufgefallen, wie gering der Frauenanteil in ihrem Arbeitsgebiet ist. Schwierigkeiten, Gehör zu finden, habe sie nicht gehabt.

Wenn Lena Helmerichs von ihrem Werdegang erzählt wird deutlich, wie sehr sie bereits von Kontakten profitiert, die sie aufgrund ihres Engagements und ihrer Mitarbeit in verschiedenen Bereichen gewonnen hat. So war Helmerichs etwas ratlos nach einer Informationsveranstaltung zum Thema „Wege in die Promotion“, wie sie die dort erhaltenen Tipps umsetzen könnte, auch wenn sie die Veranstaltung insgesamt informativ und gut gefunden hat. Wenige Tage später wurde sie von einem Wissenschaftlichen Mitarbeiter gefragt, ob sie sich vorstellen könne, in einem Forschungsprojekt zu promovieren. Mit ihm hatte sie bereits in anderen Bereichen zusammengearbeitet. Bei der erwähnten Tagung in Schottland lernte Helmerichs einen Professor aus Mexiko kennen, der sie fragte, ob sie sich vorstellen könne, einen seiner Doktoranden bei seinem Aufenthalt in Deutschland zu unterstützen. Fachlich sei er zwar weiter gewesen als sie, erinnert sie sich. Doch an dem Modell einer Biogasanlage, das sie für ihre Promotion nutzte, gewann er für seine Arbeit neue Einblicke. Überwiegend unterstützte sie den jungen Mexikaner organisatorisch, half ihm, sein Exposé für den Deutschlandaufenthalt zu formulieren, Anträge zu stellen, eine Wohnung zu bekommen und nahm ihn auch mit zu Treffen ihrer Clique. Zu der Tagung in Kolumbien war ursprünglich Helmerichs' Doktorvater eingeladen gewesen, doch die Veranstaltung passte nicht in seine Pläne. An seiner Stelle flog Lena Helmerichs gemeinsam mit einer Kollegin dorthin. „Es waren prägende Eindrücke“, erzählt sie von der Woche in Kolumbien, in der sie Einblicke in andere Forschungsprojekte erhielt, Menschen anderer Nationalitäten kennenlernte und bei ihrem Vortrag einmal mehr lernte, bei Fragen und Diskussionen ihren eigenen Standpunkt zu vertreten.

Das Projekt, in dem Helmerichs promoviert, ist an der Hochschule Emden/Leer angesiedelt. Wegen des fehlenden Promotionsrechts promoviert sie an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Die Promotion hat sie nicht nur fachlich gereizt. Lena Helmerichs möchte gern in Ostfriesland bleiben und hoffte, sich auf diese Weise besser für das geringe Angebot vor Ort im Umweltbereich zu qualifizieren – ihr Ziel war es aber auch, sich dadurch persönlich weiterzuentwickeln. Die Idee dazu ent-

wickelte sie während des Masterstudiums. Zurzeit der Promotion schmiedete sie Pläne für eine mögliche Professur. „Ich frage mich immer, was könnte danach passieren“, erzählt sie über ihre Entwicklungsstrategie. Genossen habe sie während der Promotion die Zusammenarbeit in der Forschungsgruppe. „Es war eine coole Zusammenarbeit, alle waren sehr motiviert, haben sich gegenseitig im Labor geholfen. Wir haben uns wertvolle Tipps und Ratschläge gegeben, trotz unserer unterschiedlichen Themen.“ Während des Studiums sei das aber nicht immer der Fall gewesen. Bei Projektarbeiten im Masterstudium habe sie sich deshalb zum Teil verpflichtet gefühlt, für die Organisation und Motivation in den Gruppen zu sorgen. Eine anstrengende Aufgabe zusätzlich zur inhaltlichen Arbeit.

Auf die Frage, ob sie eine Person sei, die sehr genau weiß, was sie will, sagt Helmerichs: „Ja, ich glaube schon“, und lacht. Sie arbeite strukturiert. Sie nehme sich ein Ziel vor, arbeite die Schritte dorthin ab und überlege sich, was danach kommen könne. „Ich bin ein sehr nachdenklicher Mensch und wäge viel ab, bevor ich etwas mache“, ergänzt sie. Vor dem Start ihrer Promotion hatte sie dafür allerdings nicht viel Zeit. Helmerichs hatte bereits eine Stelle in Aussicht, um ihre Masterarbeit zu schreiben. Dann aber kam die Anfrage des Wissenschaftlichen Mitarbeiters, ob sie sich eine Promotion vorstellen könnte. Obwohl es nicht sicher war, ob sie diese Promotionsstelle bekommen würde, hat sie die Stelle für ihre Masterarbeit abge sagt. Einerseits, weil es zu zeitlichen Überschneidungen gekommen wäre, andererseits, weil sie ohne Anstellung zeitlich viel flexibler für das Schreiben ihrer Masterarbeit war. Es war die richtige Entscheidung: Sie erhielt die Zusage für die Promotionsstelle. Um mit ihrer Masterarbeit bis zum Start der Promotion fertig zu sein, musste sie ihre Masterarbeit innerhalb von zwei Monaten abgeben. Diese Punktlandung hat sie hinbekommen. Auch das hat Lena Helmerichs erfolgreich geschafft: Sie hat ihren Master – wie zuvor den Bachelor – mit Auszeichnung abgeschlos-



sen, war sogar beste Master-Absolventin ihres Jahrgangs in der Abteilung Naturwissenschaftliche Technik. Anerkennung sei wichtig, betont sie: „Man möchte ja gesehen werden, wenn man etwas erarbeitet hat.“ Deshalb sei es auch gut, nach außen zu tragen, was man gemacht hat und stolz darauf zu sein. „Ich denke schon, dass ich für einige ein Vorbild war“, sagt Lena Helmerichs hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Nachhilfelehrerin. Eine ihrer Schülerinnen habe nach der Hauptschule ihr Abi nachgeholt und später ein Duales Studium aufgenommen. „Ich habe sie motiviert, ihr Abitur zu machen“, sagt Lena Helmerichs

über die Arbeit mit der Schülerin, der einige Lehrer*innen gesagt hätten, dass sie niemals ihr Abitur schaffen würde. Ihre Erfahrungen möchte sie gern weitergeben und sich in der Nachwuchsförderung engagieren: „Gerade in jungen Jahren weiß man nicht, was man machen möchte, wofür man sich entscheiden möchte. Es gibt ja auch so viele Möglichkeiten.“ Sie selbst möchte jungen Menschen helfen, ihren Weg zu finden. Frauen, die ihren beruflichen Weg suchen, rät sie: „Sich selbst Ziele zu setzen und sich von niemanden reinreden zu lassen. Und alle Chancen zu nutzen, die man bekommt.“

Lena Helmerichs

Jahrgang 1993

Seit 04/2020 Technische Sachbearbeiterin beim Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Emden im Arbeits-, Umwelt-, Verbraucher- und Gefahrenschutz

Seit 10/2017 Promotionsstudentin im Fach Verfahrenstechnik an der Otto-von-Guericke-Universität, Thema der Dissertation: „Flexibler Betrieb von Biogasanlagen zur Abdeckung der Residuallast“

10/2020 – 02/2021 Lehrbeauftragte für die Module Sicherheitsmanagement und Umweltmanagement des Masterstudienganges Applied Life Sciences an der Hochschule Emden/Leer

06/2017 – 03/2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Emden/Leer im Projekt „Flexibla – Flexibler Betrieb von Biogas- und Biomethananlagen“

03/2016 – 05/2017 Master of Engineering in Applied Life Sciences an der Hochschule Emden/Leer

09/2015 – 01/2016 Praktikum und Anfertigung der Bachelorarbeit beim Niedersächsischen Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN) in Aurich

07/2014 – 09/2014 sowie 02/2013 – 03/2013 Studentische Aushilfe bei Bohlen & Doyen GmbH, Wiesmoor

09/2012 – 02/2016 Bachelor of Science in Chemie- und Umwelttechnik an der Hochschule Emden/Leer

Auszeichnungen

- Master of Engineering mit Auszeichnung, Beste Master-Absolventin der Abteilung Naturwissenschaftliche Technik der Hochschule Emden/Leer
- Bachelor of Science mit Auszeichnung
- Viermaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

Zusätzliche Qualifikationen/Engagement

Seit 01/2021 Stellvertretende Geschäftsführerin des Regionalen Arbeitskreises für Arbeitssicherheit (RAK) Ostfriesland/Papenburg

Seit 2017 Diverse Veröffentlichungen und Fachbeiträge bei Konferenzen zum Thema Biogasanlagen

- Tutorin für Erstsemester/Verfassen von Projektanträgen
- Durchführung von Workshops für Studierende und Schüler*innen

Besondere EDV-Kenntnisse

ArcGIS und AqualInfo, MATLAB/Simulink, SIMBA, Aspen Plus und Adsim, LaTeX, Programmiersprache C#



Von der Praxis zurück in die Wissenschaft

Clarissa Schallenberger promoviert nebenberuflich

Von Dr. Marie-Luise Braun

Es ist vor allem eines, das Clarissa Schallenger leitet. „Der Mensch interessiert mich. Der Mensch im sozialen Gefüge“, sagt die Sozialarbeiterin. Dieses Interesse hat sie während und nach dem Studium zu beruflichen Stationen unterschiedlichster Themen geführt. Dabei ging es für sie bis hinauf in die Abteilungsleitung eines Sportartikelvertriebs. Zuvor war Schallenger Co-Therapeutin in einer Suchtgruppe, hat während Praktika zunächst ein Frauenhaus unterstützt und später in einer Justizvollzugsanstalt mit Serienmördern und Sexualstraftätern gearbeitet. Jetzt ist die 31-Jährige zurück an der Hochschule Emden/Leer. Hier arbeitet sie bis Mitte 2021 Vollzeit in dem Forschungsprojekt „What is normal_disabled? (WINDIS)“. Und sie promoviert nebenher. Die Strukturen für die Promotion schuf sie sich selbst. Weil sie sich mehr Austausch wünschte, gründete sie zudem das Freie Promovierendennetzwerk an der Hochschule Emden/Leer.

Ebenso wie ihr Mann, der in der IT-Branche arbeitet und mit ihr den Wohnort wechselte, um sie bei ihren Plänen zu unterstützen.

In der bundesweiten WINDIS-Studie wird erforscht, wie Geschwister, unter denen eines als behindert gilt, über ihre Lebensspanne hinweg Normalität und Behinderung erleben. Parallel zu dieser Studie arbeitet Schallenger an ihrer Dissertation zu biografischen Verläufen von Menschen mit Behinderung auf ihren Wegen im ersten Arbeitsmarkt. In Teilen überschneidet sich diese Arbeit mit dem Thema von WINDIS.

Als Clarissa Schallenger sich an der Hochschule bewarb, war ihr bereits klar, dass sie promovieren möchte: „Ich hatte es in die Bewerbung geschrieben.“ Wie die meisten Fachhochschulen hat auch die Hochschule Emden/Leer kein Promotionsrecht, so dass sich Doktorand*innen dann eine Betreuung durch eine Universität sichern müssen. Schallengers Vorgesetzte unterstützte ihren Wunsch, indem sie ihr beispielsweise

„Es ist wichtig, sich nicht entmutigen zu lassen.“

Clarissa Schallenger

Eigentlich wollte Schallenger sich direkt an eine Doktorarbeit setzen, nachdem sie ihren Master an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur in Leipzig abgeschlossen hatte. An ihrer Hochschule fand sie aber keine Betreuer*in. „Es gab keinen Übergang“, resümiert sie ihre damalige Lage. Dann aber hat sie eine Stellenausschreibung gelesen, die sie so sehr ansprach, dass sie auch deshalb ihre Promotionspläne auf Eis legte und beim Decathlon Sportspezialvertrieb als Teamleiterin startete. Bereut hat sie die Entscheidung nicht. Bei ihrer Promotion profitiert sie von ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen. „Es ist gut, mal richtig gestresst worden zu sein von der Arbeit“, sagt sie. Sie habe ihre Stärken kennengelernt und wüsste, was sie braucht, um mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein.

Ihren roten Faden – ihr Interesse am Menschen – verbindet Schallenger mit weiteren Themenschwerpunkten. Beispielsweise Sport. Wirtschaftliche Aspekte. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis. Als sie sich Letzterem wieder vermehrt widmen wollte, stieß sie auf eine Stellenausschreibung an der Hochschule Emden/Leer, die sie sehr interessierte. Um bei dem auf drei Jahre angelegten – und wegen Corona um sechs Monate verlängerten – Projekt „WINDIS“ dabei sein zu können, hat sie ihren unbefristeten Vertrag in Leipzig gekündigt.

half, ein Exposé zu entwickeln, ihre Netzwerke für sie öffnete und sie auf Tagungen schickte. „Sie brachte mir die Forschungsmethode mit Engelsgeduld bei, diskutierte immer wieder theoretische Konzepte mit mir“, sagt Schallenger, die ihr Promotionsvorhaben so konzipierte, dass es thematisch und methodisch Überschneidungen zu ihrer Projektstelle hat. „Das war hilfreich“, betont sie. Nach einem Jahr fand Clarissa Schallenger ihre Erstbetreuerin Prof. Dr. Bettina Lindmeier an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover: „Ich hatte bei einer Tagung eine andere Doktorandin kennengelernt, die mich auf die Professorin aufmerksam gemacht hat.“ Auch hier hat folglich wieder das Netzwerken geholfen. „Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, was man braucht“, rät Schallenger. Ihr Konstrukt sieht also so aus: Ihre Erstbetreuerin arbeitet an der Universität Hannover, gleichzeitig ist Schallenger an ein Forschungsprojekt der Hochschule Emden/Leer ange-dockt. Und in der Region Oldenburg lebt Clarissa Schallenger mit ihrem Mann, der im Homeoffice arbeitet. Mit ihrer Promotion erfüllt sie sich einen lange gehegten Wunsch. Auch andere haben ihr die Idee nahe gelegt: „Eine Lehrerin hat mir in der Berufsbildenden Schule gesagt, dass sie mich in der Forschung sieht“, erinnert sich die Doktorandin. „Es ist wichtig, sich nicht entmuti-

gen zu lassen. Wenn man von einer Hochschule kommt, sind die Hürden für eine Promotion hoch“, betont sie. Da sie extern promoviert, fehlte ihr die Unterstützung einer Doktorand*innengruppe vor Ort. Um das aufzufangen, gründete sie das Freie Promovierendennetzwerk, dessen Sprecherin sie bis April 2021 ist. Hier erlebt sie Austausch auf Augenhöhe, die Doktorand*innen können Fragen und Probleme offen ansprechen, unterstützen sich gegenseitig, geben sich Tipps. Die Gründung des Netzwerkes sei aus einer Art Graswurzelbewegung entstanden. Von unten. Auf Wunsch der Doktorand*innen. Aber auch deren Betreuer*innen haben die Gründung befürwortet. „Wir haben eine gemeinsame Vision. Uns zu vernetzen, unser eigenes Vitamin B zu haben, nicht nur in der eigenen Suppe zu schwimmen“, sagt sie hinsichtlich des fachübergreifenden Zusammenschlusses, den sie auch als „Schutzraum“ bezeichnet. Zudem hebt sie die Selbstführungskompetenzen der Gründer*innen hervor, die sich auf diese Weise in eine neue Lage versetzt haben, sich Strukturen geschaffen haben, die sie für eine gute Arbeit und für ihre Weiterentwicklung brauchen. Wie wertvoll Austausch und Impulse von anderen sind, hat sie als Stipendiatin von fem:talent erfahren. „Es ging mir um die ideelle Förderung“, sagt sie zum Grund, sich um das Stipendium zu bewerben. Unter anderem genießt sie die Schreibwerkstatt. „Es tut gut zu wissen, dass da auch andere gerade an ihren Arbeiten sitzen“, sagt sie zu dem wöchentlichen Angebot. Schallenberg schätzt es sehr, mehr über die Perspektiven zu erfahren, mit denen andere Doktorandinnen an ihre Arbeit gehen. Zudem helfe der Austausch dabei, die eigene Arbeitsweise zu verbessern. Die finanzielle Unterstützung fließt in die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. So hat sie sich beispielsweise ein digitales Aufnahmegerät mit einem feuerrot umpuskelten Mikrofon zugelegt, mit dem sie die Interviews aufzeichnet, die sie für ihre Doktorarbeit führt. Es ist auf dem Foto zu sehen. Große Chancen hatte sie sich nicht ausgerechnet, das fem:talent-Stipendium zu erhalten. Trotzdem hat sie es versucht – und direkt beim ersten Mal die Zusage erhalten. Zuvor war sie während ihres Bachelorstudiums zwei Mal mit dem Landesstipendium Niedersachsen unterstützt worden. Gefördert werde sie auch von ihrer Vorgesetzten, Prof. Dr. Carla Wesselmann, an der Hochschule Emden/Leer, wo sie zum Zeitpunkt des Interviews noch arbeitet: „Sie lässt mir viel zukommen. Das hätte ich so nicht erwartet“, sagt Schallenberg und nennt die Forschungsmethode für ihre Doktorarbeit, die ihre Vorgesetzte ihr vermittele und ihr den Raum lässt, den sie braucht. „Sie setzt sich sehr ein

für meine Entwicklung. Sie fördert mich sehr. Ich würde sie eher als Mentorin denn als Vorgesetzte bezeichnen“, überlegt Schallenberg. Das könne sie natürlich nicht in gleichem Maße zurückgeben, aber: „Wenn ich mal in einer ähnlichen Position bin, möchte ich Möglichkeiten ähnlich positiv an die nachkommende Generation weitergeben“, sagt Clarissa Schallenberg, die nach kurzem Nachdenken ergänzt, dass sie kein konkretes Vorbild habe, sich aber durchaus davon inspirieren lasse, wie andere Menschen ihren Weg gehen. „Ich gucke da aber nicht nur auf eine Person.“ Mit dem Blick darauf, ob sie für andere Vorbild sein könne, sieht sie das genauso: „Ich kann nur ein Puzzleteil unter vielen sein. Aber vielleicht bin ich Vorbild darin, dass ich versuche, meinen Weg zu gehen.“ Schallenberg war bereits Vorgesetzte, bevor sie wieder an die Hochschule gegangen ist. Wie hat sie es in dieser Zeit mit der Unterstützung von Mitarbeiter*innen gehalten? „Da kommt dann die Sozialarbeiterin in mir hoch“, antwortet Clarissa Schallenberg lachend. Sie habe jährlich Personalgespräche mit dem Fokus auf die Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen geführt, die sie auch selbst vor der Einstellung ausgewählt habe. „Ich habe dafür gesorgt, dass sich die Leute weiterentwickeln konnten.“ Dabei blicke sie auf die einzelne Person. „Ich begegne jedem mit Respekt, alle erhalten von mir die gleiche Anerkennung. Das war auch zu der Zeit so, als ich mit Serienmördern und Sexualstraftätern gearbeitet habe.“ Sie lerne sehr gern, betont Clarissa Schallenberg. Als Team- und auch als Abteilungsleiterin habe sie an hausinternen Fortbildungen teilgenommen. In ihrer Arbeit sei sie vor allem von ihrem Wissen geleitet, das sie in der Praxis zusammenführe. „Ich denke gern quer durch die Disziplinen“, sagt Schallenberg und: „Ich war froh, als ich mein Wissen in der Praxis anwenden konnte.“ Dann lacht sie und ergänzt: „Mit der Dissertation ging das Spiel wieder von vorne los.“ Ihr Interesse und ihr Wille dazuzulernen, zeigen sich auch in anderen Bereichen. So war es ihr wichtig, nach dem



Bachelor in Emden/Leer in eine andere Stadt zu gehen, um sich nicht nur fachlich weiterzubilden. Auch ein Auslandsaufenthalt steht noch auf ihrem Wunschzettel. Gefragt nach drei Wünschen, überlegt Schallenberg eine Moment, um dann nur einen zu nennen: „Dass alle Menschen die gleichen Möglichkeiten erhalten. Unabhängig von Geschlecht, Identität, Alter, Behinderung.“

Damit der Wunsch erfüllt werden kann, gehört natürlich auch der Weltfrieden dazu.“

Nach dem Abschluss des Projekts WINDIS will Clarissa Schallenberg sich auf den Abschluss ihrer Promotion konzentrieren. Dann geht es weiter. Wohin, wird sich zeigen.

Clarissa Schallenberg

Jahrgang 1989

Seit 01/2018 Wissenschaftliche Mitarbeiterin Hochschule Emden/Leer, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, Forschungsprojekt (Drittmittel VW-Vorab): Whatisnormal_disabled? („WINDIS“)

2020 und 2019 Lehrauftrag wissenschaftliches Arbeiten, Hochschule Emden/Leer

01/2017 – 12/2017 Abteilungsleiterin der Abteilungen Bergsport Material und Bekleidung, Decathlon Sportspezialvertrieb GmbH, Leipzig

04/2016 – 12/2016 Teamleiterin, Abteilung Bergsport Material, Decathlon Sportspezialvertrieb GmbH, Leipzig

12/2012 – 12/2013 Wissenschaftliche Hilfskraft Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK), Leipzig, Forschungsprojekt: Regionale Anpassung an globalen Wandel im Kontext erneuerbarer Energien („RegaWa“)

08/2011 – 07/2012 Ehrenamt als „Ko-Therapeutin“ in einer Suchtgruppe Ambulante Fachstelle „Sucht“ der Diakonie Oldenburg

02/2011 – 02/2012 Studienbegleitendes Praktikum in der Justizvollzugsanstalt Oldenburg

07/2010 – 08/2010 Autonomes Frauenhaus Oldenburg e.V., Studienbegleitendes Praktikum

08/2012 – 06/2016 Masterstudium Soziale Arbeit: „Leiten, Planen, Forschen in den Sozialwissenschaften“, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK), Leipzig

09/2009 – 07/2012 Bachelorstudium Soziale Arbeit an der Hochschule Emden/Leer

Auszeichnungen

2010 und 2011 Landesstipendium Niedersachsen
Zweimaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums

Engagement

Seit 2018 Initiatorin und Organisatorin des selbststrukturierten Promovierendennetzwerkes der Hochschule Emden/Leer

Seit 2018 Initiierung und Durchführung einer Forschungswerkstatt zu Biografieforschung sowie einer Forschungswerkstatt zu Biografischer Fallrekonstruktion

Sprachen

Deutsch, Englisch, Esperanto, Französisch

A portrait of Prof. Dr. Maria Rauschenberger, a woman with long blonde hair and glasses, smiling and standing in front of a brick wall. The image is partially covered by a semi-transparent white box at the bottom containing text.

Die Vereinigung von Wissenschaft und Praxis

Prof. Dr. Maria Rauschenberger lehrt und forscht zu Digitalen Medien

Von Dr. Marie-Luise Braun

Manche Dinge entwickeln sich einfach. Und wann sie angefangen haben, weiß später niemand mehr so genau. So war das auch bei Maria Rauschenberger. „Als Kind ist einem das ja gar nicht so bewusst. Ich war einfach neugierig und erkundete die Welt“, sagt sie über die Anfänge ihres Interesses für Technik. Auf dem Land bei Eckernförde habe sie als Kind ihren Walkman auseinander gebaut, sich für Trecker interessiert und Menschen, die über all das etwas wussten, Löcher in den Bauch gefragt. „Ich glaube, ich war eins der Kinder, die mit Fragen nerven können“, sagt die Professorin für Digitale Medien und schmunzelt. Ihre Eltern hätten immer gesagt: „Wenn du das willst, mach das“ und sie einfach tun lassen, was ja auch eine Form von Unterstützung sei. Eine besondere Förderung habe es hinsichtlich ihres technischen Interesses nicht gegeben. Gehindert wurde sie aber auch nicht. „Es hat keiner so richtig verstanden, dass ich Technikaffin bin“, resümiert Rauschenberger.

„Es ist Glück, das ich mir erarbeitet habe.“

Prof. Dr. Maria Rauschenberger

Um sich technisches Equipment zu besorgen, habe sie eisern gespart. Zu Festen habe sie oft Puppen geschenkt bekommen, wie sie es sich gewünscht hat. Ihre Gesamtschule hat projektbezogen gearbeitet und sie habe sich immer solche Projekte ausgesucht, wo es um Video- und Audio-Fragen ging und auch privat Videos gedreht. „Ich habe viel ausprobiert, das mache ich bis heute so“, sagt Maria Rauschenberger dazu.

Ein paar Wochen vor dem Gespräch wurde sie zur Professorin berufen. Schneller als gedacht. Erst im April 2020 hat sie eine Stelle als Postdoc am Max Planck Institut für Software-Systeme in Saarbrücken angenommen, bereits im Oktober übernahm sie die Professur. „Es ist Glück, dass ich mir erarbeitet habe“, erzählt die 34-Jährige. Es sei gerade eine etwas anstrengende Phase, sagt sie angesichts der neuen Aufgaben, zu denen viel Lehre zählt. Mit dem Blick in ihren Lebenslauf scheint das aber ein Dauerzustand zu sein. Dicht gedrängt reihen sich Projekte, Stationen, Engagement und Auslandsaufenthalte aneinander. Woher sie die Energie dafür zieht? Sie überlegt, lässt den Blick aus dem Fenster schweifen und nennt den Grund: Ihr Interesse für Menschen. „Ich beobachte gern, ich lasse mich auch gern auf andere ein. Von jedem kann man etwas lernen. Ich würde aber nicht sagen, dass ich aus Meetings Energie ziehe“, erläutert sie schmunzelnd im

Videotelefonat an ihrem Schreibtisch. Im Hintergrund steht ein E-Piano. Sie spielt zur Entspannung zwischendurch oder auch zu Beginn einer Arbeitsphase, um in Konzentration zu kommen.

Seit der Schulzeit sei sie ehrgeizig, fleißig und strukturiert. Das sei durch die Gesamtschule gefördert worden, sagt sie. Später ergänzt Rauschenberger, dass sie sehr positiv und frustrationstolerant sei. „Ich gucke mir genau an, warum etwas nicht geklappt hat und lerne daraus.“ Sie erwähnt das auch im Hinblick auf ihre persönlichen Voraussetzungen. Maria Rauschenberger hat eine Lese-Rechtschreib-Schwäche. Ihre Schulnoten waren deshalb zunächst nicht so gut. An ein Studium mochte sie nicht denken, erst recht nicht an eine Karriere als Wissenschaftlerin. Im Gegenteil: „Ich wollte ständig von der Schule gehen.“ Sie bewarb sich um Ausbildungsplätze, unter anderem als Steuerfachangestellte, konnte durch ihre Intelligenz, ihr Auftreten, ihre Zugewandtheit überzeugen. Den Ausschlag, doch das Abitur zu machen,

gab ein potenzieller Arbeitgeber: „Wir würden Sie sehr, sehr gern einstellen, aber das tun wir auch noch, wenn Sie das Abitur gemacht haben“, habe er zu ihr gesagt und sie damit motiviert, weiter zur Schule zu gehen.

In ihrem Leben habe es immer wieder Menschen gegeben, deren Rat oder Vorbild sie auf einen neuen Pfad gebracht haben. „Ich umgebe mich grundsätzlich wo es nur geht ausschließlich mit Menschen, die positiv sind, die ich sympathisch finde, die wohlwollend sind. Ich schaffe mir ein angenehmes Umfeld“, erzählt Maria Rauschenberger. Zum Stichwort Vorbilder sagt sie, dass sie Verhaltensweisen anderer Menschen übernommen habe, die sie gut findet und die zu ihr passen: „Beispielsweise, wie man mit Studierenden umgeht, wie man sie motiviert, wie man pädagogisch an Lehre herangeht, aber auch inhaltlich“, erläutert sie und nennt in dem Zusammenhang Jörg Thomaschewski. Der Professor für Medieninformatik an der Hochschule Emden/Leer hat sie auf die Idee gebracht zu promovieren, obwohl es dafür einer besonderen Regelung bedarf, weil die meisten Fachhochschulen – wie auch die Hochschule Emden/Leer – kein Promotionsrecht haben. Für ihre Dissertation hat Rauschenberger in Deutschland und in Spanien geforscht.

Wegen ihrer Lese-Rechtschreib-Schwäche hat sie während des Studiums eine Promotion nicht für sich in

Betracht gezogen. „Jörg Thomaschewski hat mich beim Internet programmieren gesehen, wie neugierig ich war und wie schnell mein Verständnis.“ Mit ihm kooperiert sie seit 2010 mal stärker, mal lockerer. Während der Promotion sei die Zusammenarbeit intensiver gewesen, das gilt auch aktuell, seit sie wieder in Emden tätig ist. Die Begegnung mit ihrem Mentor sei für sie ein Gamechanger gewesen. Mit ihr und drei Kommiliton*innen entwickelte er eine Forschergruppe, die inzwischen mehrere Generationen Nachwuchsforscher*innen betreut hat. „Er hat dafür gesorgt, dass man sich etwas zutraut, etwas für sich in Betracht zieht, worauf man selbst nicht gekommen wäre.“ Auch ihren Doktorvater, Dr. Ricardo Baeza-Yates, von der Universität Pompeu Fabra, nennt sie als Vorbild sowie ihre Doktormutter, Dr. Luz Rello, seit September 2019 Assistant Professor an der privaten IE-University Madrid. Sie zählt auch das Team der Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer dazu. Im Team dort habe es für sie als Studentin und Doktorandin immer eine kompetente

Fall. „Wobei das auch nicht immer so zuzuordnen ist. Es ist eher abhängig von Eigenschaften.“ Sie selbst habe sich während des Studiums sehr gern mit einer Lerngruppe die Themen erarbeitet. Auch sie hat dort die Organisation, die Motivation übernommen – aber eben auch das Programmieren. „Das Umfeld ist enorm wichtig, um gut zu lernen und auch beim Studium dabei zu bleiben“, betont Rauschenberger.

Gute Lehre bedeute für sie nicht nur Sachwissen zu vermitteln, sondern auch Menschen zu aktivieren und anzuregen. Sie versuche zudem, Selbstkompetenz mit auf den Weg zu geben und die Möglichkeit zu ergründen, wie man selbst richtig lernt. Und: „Raum geben. Man darf Fehler machen und daraus lernen.“ Es sei gar nicht so einfach, jemandem beim Fehlermachen zuzugucken. In Deutschland sei das zudem oft nicht Teil der Lernkultur. Sie habe das von ihren Eltern gelernt, die sie als großzügig bezeichnet: „Sie haben mich machen lassen und sich offenbar gedacht: ‚Besser sie macht jetzt Fehler als später.‘“

„Das Umfeld ist enorm wichtig, um gut zu lernen und auch beim Studium dabei zu bleiben.“

Prof. Dr. Maria Rauschenberger

Ansprechpartnerin gegeben, die pragmatisch, effektiv und zukunftsorientiert nach einer Lösung gesucht und Zuversicht vermittelt habe.

Und wie sieht es aus mit ihrer eigenen Rolle als Vorbild? Maria Rauschenberger stockt bei dem Begriff und drückt es anders aus: Sie wäre gern jemand, die anderen die richtigen Fragen stelle, so wie es andere bei ihr gemacht haben. Denn oft seien es Weggefährter*innen gewesen, die sie mit ihren Fragen und der gemeinsamen Reflexion zu einer Entscheidung gebracht haben. Es gehe beim Vorbild ja nicht darum, alles genauso zu machen, wie die andere Person, sondern eher um eine Art Coaching. Richtet sie denn ihre Lehre, ihre Forschung in dieser Hinsicht gegenüber Studentinnen entsprechend aus? „Wenn, dann ist das unbewusster, als ich es tun sollte“, antwortet Rauschenberger. Sie nimmt die Frage als Anregung: „Ich muss das mal genauer verfolgen“, sagt sie. Sie fördere eher nach Stärken und Schwächen als danach, ob jemand ein Mann oder eine Frau sei. Alle Studierenden sollten gefördert werden, um voranzukommen. Wenn Studentinnen dazu neigen, in Projekten die Organisation zu übernehmen, obwohl sie technisch begabt seien, versuche sie, den Blick der Frauen für Aufgaben in der Technik zu öffnen. Bei Männern mache sie das im umgekehrten

Bei ihr selbst hat eine Familie in London sehr viel in Gang gebracht. Dort betreute sie die beiden Kinder von September 2006 bis in den Sommer 2007: „Ich wollte nach dem Abi möglichst weit weg. Das konnte ich mir nicht leisten, also habe ich ein Jahr als Au-pair in London verbracht.“ Die Erfahrung dort, die Gespräche mit und die Fragen von der Familie, auch die Begleitung des Sohnes mit Asperger-Autismus, der sich für Technik interessierte, krepelten ihre Gedanken um. Durch den Besuch einer Sprachenschule merkte sie, dass sie sehr wohl lernen, mit Sprache umgehen, sehr gute Noten erzielen kann. „Ich brauche halt einfach nur länger.“ Sie war mit sehr schlechten Englisch-Kenntnissen nach London gegangen, schloss das Jahr aber auf Native-Speaker-Niveau ab und kam mit dem Plan nach Deutschland zurück, Lehramt und Technik zu studieren. Es wurde dann Medientechnik. Und durch ihre Professur ist jetzt auch die Lehre hinzugekommen. Maria Rauschenberger fährt stets auf Sicht, was Pläne und Entscheidungen anbelangen: „Ich frage mich immer, was ist in diesem Moment, genau jetzt, die beste Entscheidung. Es spielen da ja auch eine Menge externer Faktoren hinein.“ Sie habe ein Ziel vor Augen, das sich aber durchaus auch ändern könne, wenn sie mehr darüber weiß oder sich auf dem Weg dorthin etwas anderes



Spannendes zeigt. Bei sich bleiben und schauen, was das Leben bietet.

Stehen Entscheidungen an, berücksichtige sie auch, was sie vor allem während ihrer drei längeren Auslandsaufenthalte gelernt habe. Rauschenberger war nicht nur in London, sondern auch in Spanien und den USA. Jedes Mal hat sich ihr Blick auf deutsche Gewohnheiten und Denkweisen verändert, ist eine neue Facette hinzugekommen, die sie in ihr Leben integriert hat. „In London habe ich gelernt, dass man nicht reserviert sein muss, sondern auch mal etwas gut finden und das auch zeigen darf“, erinnert sich Maria Rauschenberger. In Spanien habe sie erfahren, dass man auch mal sagen darf, wenn einem etwas nicht gefällt, wenn man sauer ist. Und in den USA habe sie vor allem gelernt: „Einfach mal machen“. Und zwar ohne vorher alle Details zu überdenken.

Während Maria Rauschenberger erzählt, wird klar: Sie ist ständig mit anderen Menschen im Austausch. Von manchen Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle wird sie sogar als „Netzwerkgenie“ bezeichnet. Sie ist in verschiedenen Organisationen Mitglied, hält aber auch ohne äußere Struktur Kontakt zu Menschen aus früheren Lebensabschnitten. Mit Kommiliton*innen zum Beispiel, woraus sich möglicherweise eine Zusammenarbeit abzeichnet. Und sie ist selbst Mentorin.

Rauschenberger zieht nicht nur Energie aus den Kontakten, sondern auch Inspiration und Rat. Sie betrachtet das als Ausgleich für die blinden Flecken beim Blick auf sich selbst, die jeder Mensch habe. „Es dient der Persönlichkeitsentwicklung.“ Zudem hat sie gelernt, sich zu positionieren. Als sie in Spanien an ihrer Promotion saß, konnte sie zunächst keine Proband*innen für ihre Forschung gewinnen. „Ich brauchte etwas, um sichtbar zu werden.“ Den entscheidenden Rat bekam sie von Luz Rello. „Sie gab mir die Anregung, mich um Preise zu bewerben. Von allein hätte ich das nie gemacht.“ Inzwischen wurde Maria Rauschenberger mehrfach mit Preisen ausgezeichnet, zuletzt im Jahr 2020 mit dem zweiten Platz beim Helene-Lange-Preis. Zudem erhielt sie Unterstützung für Reisen und drei Mal ein Stipendium bei fem:talent.

Die finanzielle Förderung durch das fem:talent-Stipendium habe ihr mehr Ruhe für die eigentliche Promotion ermöglicht. „Ich konnte damit Forschungsreisen in die USA finanzieren und mit einem sicheren Gefühl Aufenthalte zusagen und das auch langfristig. Ich konnte mich zudem auch vor Ort freier bewegen.“ Und sie ergänzt: „Es gibt nichts Schlimmeres als wenn man nicht weiß, wie man etwas bezahlen kann.“ Sie bezieht das auch auf ihr technisches Equipment und andere Arbeitsmittel. Zudem habe sie durch das Stipendium ihr Netzwerk vergrößern können: „Es sind Türen, die dadurch aufgehen.“ Beim fem:talent-Pool habe Projektkoordinatorin Monika Batke eine sehr gute Atmosphäre für den Austausch geschaffen. „Sie war außerdem eine gute Ansprechpartnerin für Reflexion und die Ansprache von Probandinnen und Probanden. Es war toll, dafür eine Ansprechpartnerin zu haben und ein Feedback zu bekommen“, sagt Rauschenberger hinsichtlich ihrer eigenen Motivation aber auch für ihre Netzwerkarbeit. Sie habe durch die Unterstützung auch ihre Potenziale erkannt. Inzwischen unterstützt Maria Rauschenberger selbst jüngere Frauen bei fem:talent: „Ich gebe viel rein, was mir sehr viel zurück gibt, weil es schön ist zu sehen, was andere machen, und Anerkennung verschenken zu können.“ Die Unterstützung durch die Frauen des fem:talent-

Pools habe sie sehr genossen. In der Zeit hat sich auch ihr Blick auf Frauenförderung gewandelt, beispielsweise auf die Frauenquote. „Derzeit gibt es ja eine Männerquote. Da ist es nur ausgleichend, wenn jetzt verstärkt Frauen gefördert werden“, betont Maria Rauschenberger. Ihr Blick auf diese Fragen hat sich auch durch ihre Auslandsaufenthalte gewandelt. In Spanien beispielsweise habe sie in einem Büro mit vier Frauen gearbeitet, wobei die Forschungsgruppe etwa zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt war. In Emden vermisst sie eine solche Gruppe, wie sie sie im Büro hatte, den Austausch, den Rückhalt. Regelrecht ausgegrenzt habe sie sich jedoch nie gefühlt. Auch nicht zu Beginn ihres Studiums. Wohl aber sei sie auf überraschte Gesichter gestoßen. Als sie beispielsweise im ersten Semester nach einem Raum gefragt habe, sei ihr automatisch der für die Gruppe aus der Sozialen Arbeit genannt worden. „Ich wollte aber zur Arbeitsgruppe Programmieren“, erinnert sich Rauschenberger

zugehen. Sich nicht vom Impostor-Syndrom leiten zu lassen – sich also nicht einzureden, nichts zu können und dabei irgendwann erwisch zu werden. Und sich Hilfe zu suchen, wenn sie nicht weiterkommen: „Egal wo, persönlich, methodisch oder inhaltlich.“ Eine Professur ist ziemlich weit oben auf der Karriereleiter. Erst Recht mit Mitte 30. Und was kommt jetzt? „Ich sammele mich gerade. 2020 war für meine Persönlichkeitsentwicklung sehr wichtig. Die Studis helfen mir dabei“, sagt Maria Rauschenberger. Als Neuberufene dürfe man auch mal zufrieden sein. „Man muss nicht ständig weiterstreben.“ Ihr sei es gerade wichtig, durchzuatmen, und sich zu fragen, wie sie sich künftig aufstellen wolle. Im Hinterkopf arbeitet es schon wieder. Sie überlegt, eine Habilitation anzugehen. „Sonst habe ich eher kleine Ziele. Vielleicht gründe ich einen gemeinnützigen Verein, vielleicht eine Firma, um einen Themenschwerpunkt für mich zu setzen.“ Und wie sieht es privat aus? Hinsichtlich Familienplanung sagt Rauschenberger:

„Wir spielen im Moment noch nach Männerspielregeln.
Je mehr Frauen da sind, desto eher können wir das aufbrechen.“

Prof. Dr. Maria Rauschenberger

und lacht: „Die Kommilitonen konnten sich einfach nicht vorstellen, dass eine junge attraktive Frau sich für dieses Thema interessiert und im Fach Medientechnik eingeschrieben ist.“ Kritisch beäugt oder gar ausgegrenzt sei sie aber nie geworden. „Es war für manche eine unbekannte Kombi, dass sich auch Frauen für Medientechnik interessieren. Sie haben nicht mit uns gerechnet.“ Das habe eher dafür gesorgt, dass die wenigen Frauen im Semester bevorzugt worden seien: „Wir hatten manchmal einen Bonus.“ Die Kommilitonen seien eher ruhig und eingeschüchtert gewesen. Aber nach dem ersten Semester habe sich das gegeben. Inzwischen Sorge es für Überraschung, wenn sie sage, dass sie Professorin für Digitale Medien sei. Dass diese Tatsache für sie normal sei, zeige ihr, dass sie in einer Blase lebe. Auch deshalb befürworte sie die Frauenquote: Damit Frauen in allen Positionen und Branchen nichts Ungewöhnliches sind. Jüngeren Frauen würde sie nicht nur empfehlen, Dinge und damit sich selbst einfach mal auszuprobieren, sondern auch, sich Förder*innen zu suchen. Herauszufinden, was sie wirklich mögen und dann ihren Interessen nach-

„Wir machen das, wenn wir es uns wünschen. Wir machen das, wie wir das wollen und wann wir das wollen.“ Angst vor Hindernissen hinsichtlich ihrer beruflichen Ambitionen hat sie nicht. „Das wird sich regeln. Wir besprechen das und finden eine Lösung.“ Ihr Partner und sie würden das partnerschaftlich regeln, wie bislang auch. „Wir hatten lange eine Fernbeziehung und haben da auch immer geschaut, was geht für uns, fühlen wir uns beide wohl. Und wenn das nicht der Fall war, haben wir etwas geändert.“

Bei einer guten Fee würde sie sich die Erfüllung dieser drei Wünsche wünschen: Die 50-prozentige Besetzung von Stellen mit Frauen. „Wir spielen im Moment noch nach Männerspielregeln. Je mehr Frauen da sind, desto eher können wir das aufbrechen. Auch wenn das den jetzigen Männern weh tut.“ Zudem sollte die deutsche Gesellschaft stärker über ihre eigene Wahrnehmung reflektieren. Vor allem hinsichtlich der Wahrnehmung von Frauen. Und außerdem: „Die deutsche Gesellschaft sollte mal einfach machen. Nicht immer so viel grübeln.“

Prof. Dr. Maria Rauschenberger

Jahrgang 1986

Seit 10/2020 Professorin für Digitale Medien an der Hochschule Emden/Leer, Schwerpunkte: Digitale Medien, Human-Computer Interaction, Data Analysis, Kontext

04/2020 – 09/2020 Post-Doc am Max Planck Institute für Software Systems, Social Systems, Saarbrücken

06/2017 – 08/2017 Internship: Change Dyslexia mit Gründerin Luz Rello, Barcelona/Spanien

03/2017 – 06/2017 Research Stay, Carnegie Mellon University, The Big Lab of Jeffrey P. Bigham, Pittsburgh, USA

10/2015 – 10/2019 Lehr- und Qualifikationsstelle Promotion, Universität Pompeu Fabra, Web Science and Social Computing, Barcelona, Spanien

04/2015 – 12/2019 Kooperationsvereinbarung mit der Hochschule Emden/Leer, HCI and Information Technology, Emden

02/2015 – 12/2015 Research Associate, OFFIS e.V. – Institut für Informatik, Health, Interactive Systems, Oldenburg

10/2014 – 12/2014 Wissenschaftliche Hilfskraft, OFFIS e.V. – Institut für Informatik, Verkehr, HMIs, Oldenburg

09/2010 – 05/2015 Master of Science Medieninformatik, Hochschule Emden/Leer

09/2010 – 05/2014 IT-Projektleitung, MSP Medien-Systempartner GmbH & Co. KG, Oldenburg/Bremen

08/2009 – 09/2009 Internship: Projektleitung/Usability, maximago GmbH, Dortmund

10/2007 – 08/2010 Bachelor of Engineering/Ingenieurin, Hochschule Emden/Leer

09/2006 – 06/2007 English Degree, Englische Sprachschule, London, UK

Auszeichnungen (Auswahl)

2020 2. Platz beim Helene-Lange-Preis

Dreimaliger Erhalt des fem:talent-Stipendiums (Promotion)

2017 Deutscher Lesepreis in der Kategorie „Ideen von morgen“ mit der Projektidee Spielerische Erkennung der Lese-/Rechtschreibstörung

Travel-Stipendien z.B. ACM-W oder W4A Google Doctorial Consortium

Engagement (Auswahl)

- Mentorin u.a. im fem:talent-Pool
- Forschungsk Kooperationen (u.a. mit der Universität Pompeu Fabra, Sevilla, Spanien)
- Akademischer Service, z.B. Information Director for ACM TACCESS, w4a Challenge Chair
- Mitgliedschaften in Fach-Organisationen für Informatik

Die Promotions- und Qualifikationsphase

Von Lucie Rolfes

Wer im Studium Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten und Forschen hat, zieht nach dem Master womöglich eine Promotion in Betracht. Diese ist auch mit dem Abschluss an einer Fachhochschule möglich, wo Studierende anwendungsbezogener als an Universitäten ausgebildet werden. Da Fachhochschulen in der Regel kein Promotionsrecht haben, müssen die Promovend*innen jedoch mindestens eine Betreuungsperson an einer Universität finden. Deshalb spricht man auch von einer kooperativen Promotion. In der Promotionsphase wird dann ein eigenständiges, längerfristiges Forschungsthema bearbeitet und eine Dissertation verfasst. Damit leisten Promovierende einen wichtigen Beitrag zum Erkenntnisfortschritt ihrer Fachrichtung. Mit dem Erlangen eines Doktorgrades kann zudem der Grundstein für eine akademische Laufbahn auf dem Weg zur Professur gelegt werden. Während in Deutschland mittlerweile etwa ebenso viele Frauen wie Männer einen Studienabschluss machen, zeigt sich beim Abschluss einer Promotion eine größere Diskrepanz: Zwar nehmen ungefähr gleich viele eine Promotion auf, doch sind unter denjenigen, die diese abschließen nur noch 45% Frauen. Dies ist die erste Phase der wissenschaftlichen Laufbahn, in welcher der Frauenanteil sinkt. Mit jeder weiteren Karrierestufe setzt sich dieses „Verlorengelhen“ der Frauen fort – die sogenannte Leaky Pipeline (siehe Abbildung S. 5). So waren unter den Neuberufungen auf eine Professur, also weit oben auf der akademischen Karriereleiter, im Jahr 2018 nur noch ein Drittel Frauen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Was bedingt den Verlust der Frauen in der Wissenschaft und wie können die undichten Stellen in der Leaky Pipeline repariert werden?

Rahmenbedingungen der Promotion

Eine Promotion bietet die Möglichkeit, über einen längeren Zeitraum selbstbestimmt wissenschaftlich zu arbeiten und die eigenen Forschungsinteressen zu verfolgen. Die Phase der Promotion ist jedoch häufig von Unsicherheiten bezüglich der Finanzierung geprägt. Durch eine Anstellung an einer Hochschule, in der Industrie, bzw. der freien Wirtschaft oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen lässt sich diese gewährleisten. Auch die Teilnahme an und Förderung durch Stipendien ist denkbar. Bei all diesen Optionen der Finanzierung ist allerdings problematisch, dass sie nicht an der tatsächlichen Dauer einer Promotion aus-

gerichtet sind. Während eine Promotion durchschnittlich circa fünf Jahre dauert, enden befristete Arbeitsverträge und Stipendien größtenteils früher (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Zudem ist es für Promovierende in einem Beschäftigungsverhältnis oft ein Balanceakt, neben der Arbeit genügend Zeit für die Dissertation aufzubringen. Hier sind politische Maßnahmen gefragt, um wissenschaftliche Qualifikationswege abzusichern. Zeitknappheit und ungewisse Finanzierung während der Promotionsphase sind vor allem dann für Frauen problematisch, wenn dieser Lebensabschnitt mit der Familiengründungsphase zusammenfällt. Sicherlich möchte nicht jede Frau Kinder haben. Im Gegensatz zu anderen Akademikerinnen bleiben allerdings viele an Hochschulen tätige Frauen kinderlos trotz bestehendem Kinderwunsch. Als Hauptursachen dafür nennen Promovendinnen und Postdoktorandinnen die berufliche Unsicherheit, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie geringe finanzielle Sicherheit (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Die Gleichzeitigkeit privater und beruflicher Verpflichtungen belastet Frauen allgemein stärker als Männer. Auch heutzutage übernehmen Frauen immer noch einen Großteil der privaten Sorgearbeit, wozu beispielsweise die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zählt (Gender Care Gap). Familienfreundliche Strukturen an Hochschulen können dafür sorgen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Qualifikation und privater Sorgeverantwortung zu verbessern – nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter! Außerdem sollten Familien- und Pflegezeiten als Bestandteil ganzheitlicher Lebensführung angesehen werden und nicht als Lücken im Lebenslauf.

Der Weg zur Professur

Generell sollten Promovierende für das eigene Forschungsgebiet und Dissertationsthema ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und Durchhaltevermögen mitbringen. Wer danach eine Karriere als Professorin an einer Fachhochschule anstrebt, benötigt jedoch nicht nur Kenntnisse in Lehre und Forschung. Daneben ist es erforderlich, außerhalb des Hochschulbetriebs Berufs- und Führungserfahrung zu sammeln. Dies ist neben einer Promotion ein notwendiges Kriterium für eine Bewerbung auf eine Fachhochschulprofessur. Um in dieser Praxisphase weiterhin im Austausch zu bleiben

und den Bezug zum wissenschaftlichen Arbeiten nicht zu verlieren, spielen Netzwerke eine besondere Bedeutung. Das Projekt „Förderung und Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ an der Hochschule Emden/Leer (siehe Infobox unten) stellt Übersichten und Kontakte zu Akademikerinnennetzwerken bereit und informiert über die wesentlichen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere. Die Porträts verdeutlichen zudem die Notwendigkeit, im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu sein. Auszeichnungen sind ein Weg, Aufmerksamkeit zu erlangen und stellen eine tragfähige Anerkennung für die eigene Forschungsleistung dar. Zum wissenschaftlichen Tagesgeschäft gehören allerdings insbesondere Publikationen. Je mehr Veröffentlichungen in möglichst renommierten Fachzeitschriften Wissenschaftler*innen vorweisen können, umso leichter gelangen sie an Forschungsgelder und Stellen, umso größer sind die Karrierechancen. Dem Publikationsdruck können jedoch Personen in Phasen mit privater Sorgeverantwortung nicht im gleichen Maß nachkommen. Dies betrifft insbesondere Mütter. Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, wie schnell auch Familien mit egalitären Arrangements in traditionelle Geschlechterrollen und Aufgabenverteilungen zurückfallen, wenn externe Betreuungsangebote fehlen. Dadurch hat sich die Situation für Frauen mit Kindern in der Publikationslandschaft erschwert (Rusconi/Netz/Solga 2020).

Gendersensibilität in der Forschung

Für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ist es notwendig, den Frauenanteil und die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen. Doch die Dominanz von Männern in der Forschung äußert sich nicht nur personell, sondern auch inhaltlich. Weibliche Biografien und Lebensentwürfe bleiben in Forschungsvorhaben meist unzureichend berücksichtigt. Zudem ist Wissenschaft traditionell androzentrisch. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Entwicklung von Crashtest-Dummies für die Unfallforschung, welche standardmäßig anhand eines durchschnittlich großen und schweren Mannes modelliert werden. In dem Projekt „Gender in der Forschung“ an der Hochschule Emden/Leer wurden Wege aufgezeigt und Empfehlungen erarbeitet, wie sich Forschungsprozesse gendersensibel gestalten lassen. Etwa können Forschende von ihrer Fragestellung über die Methodik bis hin zur Darstellung der Forschungsergebnisse bedenken: Inwiefern ist die Kategorie Geschlecht (in Form von sex und/oder gender) hier relevant? Diese Art der Reflexion über geschlechtliche Aspekte im Forschungsdesign steigert zum einen die Präzision von Ergebnissen. Zum anderen werden Innovation und Erkenntnisfortschritt vorangetrieben (European Commission 2020; Schiebinger et al. 2011-2021). Ziel der Wissenschaft ist es schließlich, Wissen zu schaffen, immer mehr zu verstehen und erklären zu können. Und das funktioniert am besten, wenn Forschung vielfältig ist.



Förderung und Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal

Ziel des Projektes ist die Förderung von Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen im Hinblick auf die Erlangung der Voraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule. Über Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote wird fachspezifisch und regionsbezogen für die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere geworben. Neben der Erhöhung des Anteils der Professorinnen spielt auch die Verstärkung der Sichtbarkeit und die Förderung der inhaltlichen Mitgestaltung von Frauen an der Hochschule eine große Rolle. So können weitere Nachwuchstalente motiviert und ein Beitrag zur geschlechtergerechten Hochschule geleistet werden.

Projektkoordinatorin: Hannah Kabaj

Mehr Informationen sind verfügbar auf

<https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/nachwuchs-und-karrierefoerderung/spitzenpersonal>



MEINE LEBENSREISE

Aufgewachsen
auf einem
Bauernhof im
Emsland

IT BERATUNG

Lebenslanges
Lernen

Agilität

Nutzer-zentrierung

anban

Selbstorganisierte
Arbeiten

Inspiration durch Themenvielfalt

Prof. Dr. Eva-Maria Schön lehrt und forscht zu Wirtschaftsinformatik

Von Dr. Marie-Luise Braun

Design, Marketing, Coaching, Journalismus, Technik, Projektmanagement, Programmierung. Und das ist noch nicht alles: Auf unterschiedlichsten Feldern hat Eva-Maria Schön im Lauf ihres Berufslebens Wissen und Expertise erworben. Auf den ersten Blick mag das zerfasert erscheinen. Stimmt aber nicht. Schön führt dieses Wissen zusammen. Auf Zielgruppenorientierung. Oder länger formuliert: Sie stellt sich der Frage, was Menschen und Unternehmen brauchen, um erfolgreich zu arbeiten. Das erarbeitet sie, eignet es sich an und bringt es ein. „Ich bin extrem interdisziplinär aufgestellt“, sagt die 36-Jährige. Und das kommt ihr nicht erst bei ihrer jetzigen Aufgabe zugute: Seit März 2019 ist Eva-Maria Schön Professorin für Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) und gibt ihr multiperspektivisches Wissen an Studierende weiter.

„Das zielgruppenorientierte Denken habe ich in meiner Ausbildung gelernt.“

Prof. Dr. Eva-Maria Schön

Bis hierhin hat sie bei unterschiedlichsten Unternehmen gearbeitet, hat zahlreiche Bewerbungsverfahren erlebt, hat durch Beobachtung gelernt, wie Situationen einzuschätzen sind und wie sie – gut für sich sorgend – mit ihnen umgeht. Sie wirkt locker, wenn sie im Rückblick darüber spricht und gleichzeitig engagiert mit dem Fokus auf gute Zusammenarbeit und Ergebnisorientierung. „Das zielgruppenorientierte Denken habe ich in meiner Ausbildung gelernt“, sagt sie. Eva-Maria Schön schaut hin, analysiert die Lage und trifft dann eine Entscheidung, die für sie stimmig ist.

Auch in Bewerbungsgesprächen. Eine Situation, die ein gegenseitiges Kennenlernen ist und nicht nur das Prüfen der Menschen, die sich bewerben. Auch das jeweilige Unternehmen stellt sich einer Beurteilung. Nicht allen Personalverantwortlichen scheint das aber bewusst zu sein. Bei einem ihrer Vorstellungsgespräche verhandelte sie über das Gehalt. Sie hatte zu dem Zeitpunkt nicht nur ihre Lehre zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien in Osnabrück, sondern auch ihr Bachelorstudium im Fach Medientechnik an der Hochschule Emden/Leer abgeschlossen. Nun sollte sie als Trainee on the Job an die neue Aufgabe herangeführt werden. „Verdienen sollte ich dort aber nicht mehr als ich nach einer Ausbildung bekommen hätte“, erinnert sie sich. Sie versuchte zu verhandeln, daraufhin

sollte sie noch einen Leistungsnachweis erbringen, eine Aufgabe erfüllen. Ein konkretes Angebot aber über ihre künftige Bezahlung wurde ihr nicht gemacht. Eva-Maria Schön lehnte ab.

Bei einem anderen Auswahlgespräch an einer Hochschule stellte einer der Männer aus der Auswahlkommission ihr immer wieder die gleiche Frage zu ihren Forschungsergebnissen. Schön ging auf die Frage ein, präsentierte ihre Ergebnisse, um dann wieder die gleiche Frage von ihm zu hören. Schließlich bat sie den Mann genau zu erörtern, wo sein Problem liege, denn sie würde seine Frage ganz offenbar nicht richtig verstehen. Eine Frau aus der Kommission lächelte sie an, um sie zu unterstützen. Der Mann fragte nicht weiter. Aber nicht nur in Vorstellungsgesprächen stieß sie auf vermeintliche Grenzen. Sie wurde z.B. zu Beginn ihrer Karriere in einem Unternehmen von ihren Kolleg*innen

ausgegrenzt. Ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten half weiter. Er hatte die Situation beobachtet und schlug ihr eine Aufgabe in einer Tochtergesellschaft des Unternehmens vor, wo sie sich besser entfalten, ihr Potenzial einbringen und sich entwickeln konnte. In einem anderen Unternehmen versuchte ein Kollege sie angesichts ihrer guten Leistungen und Ideen in ihre Schranken zu verweisen. Bei dem Gespräch war ein weiterer Vorgesetzter dabei, der die Lage erkannte und Schön stützte.

Sie erzählt von mehreren anderen Situationen, wo sie zunächst auf Grenzen stieß. Die Erfahrung, die sie aus solchen Momenten gezogen hat, fasst Eva-Maria Schön so zusammen: „Überall da, wo Menschen sagten: ‚Du schaffst es nicht‘ oder ‚Das ist nichts für dich‘, gibt es jemanden, der mich unterstützt hat. Ich musste immer nur meine Augen öffnen und mich nicht von der Situation erdrücken lassen. Das habe ich in den letzten Jahren gelernt, dieses ‚Augen öffnen, um zu gucken!‘“ Ein Satz, der viel Zuversicht birgt und auch noch eine andere Einstellung Schöns einbezieht: Sich nicht zu verbiegen. Beispielsweise in Situationen, in denen sie gemerkt hat, dass männliche Kollegen schneller ans Ziel kamen, stärker unterstützt wurden.

Solche Erlebnisse bewirkten bei ihr eine andere Einstellung zum Thema Frauenquote. Anfänglich konnte sie sich nicht mit der Idee anfreunden. Mittlerweile weiß

sie: „Es ist ein wichtiger Schritt.“ Ein fixer Anteil von Frauen in leitenden Positionen könne dafür sorgen, dass mehr Diversität bei Entscheidungen und Entwicklungen möglich ist. „Gerade in den Feldern Informatik und Beratung“, betont Schön.

Hilfreich war für sie, Menschen in ihrem Umfeld zu haben, die ihr beratend zur Seite stehen. Wie Jörg Thomaschewski, Professor für Medieninformatik an der Hochschule Emden/Leer, den sie bis heute als ihren Mentor betrachtet. Als sie bei einem Unternehmen nicht weiterkam und ihr dort immer wieder gesagt wurde, es sei ein langer Weg bis in die Ebene des Managements – während männliche Kollegen an ihr vorbeizogen – hat er ihr folgendes geraten: Ihre Kündigung zu schreiben, um sie in einer solchen Situation direkt auf den Tisch legen zu können. Es sollte sie entlasten und so wirkte dieser Schritt auch auf sie. Als sie in einer Situation merkte, dass alles Engagement nichts nützte, und ihr klar wurde, dass trotz großem beruflichen Einsatz und Qualifizierung (Promotion) kein Vorankommen möglich war, griff sie aber nicht zu dem Schreiben. Sie ließ sich Zeit und kündigte wenige Monate später. Sie bewarb sich zunächst um Stellen im Teammanagement. Zwei Headhunter aber sprachen sie in dieser Zeit für Stellen als Abteilungsleiterin an. „Ich übersprang also eine Ebene. Ich selbst wäre nicht auf die Idee gekommen, dass das geht“, erinnert sie sich.

Unter anderem durch solche Situationen wurde ihr bewusst, wie wichtig es ist, klare Entscheidungen zu treffen, beispielsweise das Unternehmen zu wechseln, und das auch angemessen zu kommunizieren. Das macht sie so erfolgreich, dass sie bis heute mit einigen ihrer Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen noch in Kontakt steht. Sie hat sich damit ein umfassendes Netzwerk geschaffen, das aus Menschen unterschiedlichster Branchen besteht. Zur Netzwerkbildung hat auch ihre Zeit als fem:talent-Stipendiatin 2016/17 beigetragen. „Ich habe viele Menschen kennengelernt“, sagt sie zu der Frage, was sie an der Zeit am meisten geschätzt habe. Kontakte hätten sie am stärksten weitergebracht und würden auch beim fachlichen Austausch helfen, um beispielsweise aktuelle Fragen oder Probleme zu lösen. Auch bei den Zertifikaten, die sie durch Weiterbildungen erworben hat, habe sie viele spannende Menschen kennengelernt und in ihr Netzwerk einbinden können. Schön hat beispielsweise an Angeboten wie „Leadership in der Wissenschaft“ und dem Neuberufenprogramm der HAW Hamburg teilgenommen.

Eva-Maria Schön setzt sich ein Ziel und passt dieses an, wenn ihr auf dem Weg dorthin andere Möglichkeiten



begegnen, die sie spannend findet. Begonnen hat sie ihr Berufsleben mit einer Ausbildung zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien. Zuvor hatte sie eigentlich vor, Design zu studieren, hat aber parallel zum Abitur keine Mappe anfertigen können und deshalb auf eine Ausbildung in dem Bereich gesetzt. Die hat ihr gezeigt, dass ihr diese Arbeit Spaß macht, aber nicht genügt. Also blickte sich Eva-Maria Schön nach dem nächsten Ziel, nach einer anderen oder ergänzenden Aufgabe um und schloss das Bachelorstudium im Fach Medientechnik an. In der Bachelor-Arbeit verband sie die Themen aus ihrer Ausbildung und dem Studium, in dem sie sich mit bedienungsfreundlichem Design befasste. Anschließend wollte sie in die Wirtschaft gehen. Jörg Thomaschewski hat sie eher in der Forschung gesehen und schlug ihr vor, parallel zum Berufseinstieg

ein Masterstudium zu beginnen. Es folgten Tätigkeiten als Beraterin und Designerin in verschiedenen Unternehmen und auf unterschiedlichen Ebenen.

Für das Arbeitsgebiet, für das sie mit ihren verschiedenen Fähigkeiten und Qualifikationen steht, gibt es kein Etikett, keine Berufsbezeichnung – obwohl der Markt dafür da ist. „Manche Menschen sind deshalb im Umgang mit mir verunsichert“, erzählt Schön. Auch das hat sie aufzufangen gelernt. „Ich habe eine Vorstellung davon, wo ich hinwill. Ich kann aber durch interessante Angebote auch vom Weg abkommen“, sagt sie und ergänzt: „Ich habe aus Situationen, die mir zufallen, etwas Gutes gemacht.“

Als Professorin ist sie nun weitgehend ihre eigene Chefin. Sie genießt das sehr. „Hätte mir früher jemand gesagt, dass ich mal Professorin werde, hätte ich gelacht“, sagt Schön. Sie wollte nach dem Studium noch nicht

abschließend die Sängerinnen Beyonce Knowles und Alicia Keys als starke Frauen, die sich immer wieder neu erfinden und nicht verstecken, wer sie sind.

Auf die Frage, ob sie selbst auch Vorbild sei, sagt Eva-Maria Schön: „Ja, klar!“ und nennt zuerst Studentinnen, die sie für die Art ihrer Lehre schätzten. „Sie haben mir gesagt, dass sie das vermissen werden, als ich in den Mutterschutz ging“, erinnert sich die Professorin. Schön sieht eine Verantwortung darin, welchen Einfluss sie auf ihr direktes Umfeld durch ihre Art zu handeln habe. „Man muss auf die Menschen Acht geben, nicht auf die Ergebnisse“, fasst sie ihre Einstellung zusammen. Bei ihrer Lehre sei ihr unter anderem Interaktivität wichtig und Rückkopplung, durch die sie erfahre, was Studierende brauchen, um gut lernen zu können. So habe sie bei einer Studentin erlebt, dass diese besser über Grafiken lerne als durch Sprache. Solche Erkenntnisse

„Ich fördere Frauen in ihrem Vorankommen, indem ich ihnen helfe, ihre Persönlichkeit weiter zu entwickeln, beispielsweise als Mentorin.“

Prof. Dr. Eva-Maria Schön

einmal promovieren, erinnert sie sich an Gespräche mit ihrem späteren Doktorvater. Als sie in der Wirtschaft arbeitete, blieb sie mit ihm in Kontakt.

Nach dieser Zeit entschied sie sich doch noch, eine Doktorarbeit zu schreiben. Auch in ihrer Dissertation widmete sich Eva-Maria Schön dem Human-Centered Design und der agilen Arbeitsweise. Sie promovierte an der Universität Sevilla, wo sie während der Doktorarbeit zwei bis drei Mal pro Jahr einige Zeit verbrachte, um am Promotionsprogramm teilzunehmen. Schön hat berufsbegleitend promoviert, während sie in Deutschland als Beraterin arbeitete. „Die Metriken, an denen du gemessen wirst, sind in Spanien stärker an der Wirtschaft orientiert“, fasst sie eine wichtige Erfahrung zusammen. Schön zählt ihren Doktorvater und ihre Doktormutter María José Escalona zu ihren Vorbildern. Unter anderem, weil sie bei mehreren Entscheidungen im richtigen Moment den passenden Schubs gegeben haben. Weitere Vorbilder seien ihre Eltern und ihr Mann, für Geduld, Verständnis und Liebe. „Auch ein oder zwei Manager, mit denen ich einmal zusammengearbeitet habe, zählen dazu. Sie gaben mir wichtiges Feedback bei beruflichen Entscheidungen“, sagt sie und nennt

binde sie in ihre Lehre ein. Fördert sie denn explizit auch Frauen in ihrem Vorankommen? „Ja, indem ich ihnen helfe, ihre Persönlichkeit weiter zu entwickeln, beispielsweise als Mentorin“, erläutert Schön.

Als Professorin kommen ihr ihre bisherigen Tätigkeiten auch auf anderen Ebenen zugute. So ist es beispielsweise ihre Aufgabe, angehende Betriebswirtschaftler*innen in die Welt des Programmierens einzuführen. Einerseits müssten sie lernen, die ‚Sprache‘ von Programmierenden zu sprechen, um zielführend miteinander arbeiten zu können. Und: „Sie müssen abschätzen können, wie aufwändig eine Aufgabe ist, wenn sie beispielsweise Angebote einholen“, sagt sie. Dabei sei es hilfreich, dass sie selbst programmiert hat und auch weiß, dass es manchmal nicht einfach ist, sich diesem Aufgabengebiet zu nähern. „Ich habe das Thema Programmieren total unterschätzt“, sagt Schön rückblickend. Inzwischen weiß sie auch, dass ein offener Umgang mit eigenen Schwächen bei Studierenden gut ankommt.

Gefragt nach Wünschen an eine gute Fee, nennt Eva-Maria Schön ein langes, gesundes Leben in Gemeinschaft und die Zufriedenheit ihrer Familienmitglieder.

Prof. Dr. Eva-Maria Schön

Jahrgang 1984

Seit März 2019 Professorin für Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Forschungsschwerpunkte: Agile Software Development, Requirements Engineering, eGovernment und Industry 4.0; Lehre zu Agiles Projektmanagement, Programmierung, Datenbanken, Web-Anwendungen/Netzwerke, betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware/ERP-Systeme, Modellierung, Grundlagen der Wirtschaftsinformatik

2015 – 2017 Universität Sevilla, Spanien, Programa de Doctorado en Ingeniería Informática (RD. 99/2011), Promotion „A Framework for Modeling and Improving Agile Requirements Engineering“

10/2014 – 11/2018 Senior Consultant bei CGI Deutschland Ltd. & Co. KG

09/2011 – 09/2014 Consultant bei 7P Solutions & Consulting AG, Ratingen

2010 – 2014 Masterstudium „Medieninformatik“ (Online) an der Hochschule Emden/Leer

04/2010 – 08/2010 Bachelorandin bei d.velop AG, Gescher

06/2008 – 09/2009 Journalistin bei Hochschule Emden/Leer

2007 – 2010 Bachelorstudium „Medientechnik“ Hochschule Emden/Leer

08/2004 – 01/2007 Ausbildung zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Print, Fachrichtung Medienoperating) bei Goldschmidt Druck GmbH, Werlte, und an den Berufsbildenden Schulen Osnabrück

Auszeichnungen und Zertifikate

- Neuberufenenprogramm (HAW Hamburg)
- Digital Leadership (Pro Exzellenzia)
- Leadership in der Wissenschaft (Pro Exzellenzia)
- fem:talent-Stipendium 2016/2017 (HS Emden/Leer) zur Promotion
- Certified Scrum Product Owner (CSPO)
- Certified Professional for Usability and User Experience (CPUX-F)
- DevOpsFundamentals DASA
- SAFe 4 Certified Program Consultant (SPC), Certified SAFe Agilist
- Professional Scrum Master I+II+III (Scrum.org)
- PRINCE2 Foundation
- Zusatzqualifikation Vertriebsingenieurin

Engagement

- Mentoring von jungen Menschen
- Speakerin auf nicht-kommerziellen Veranstaltungen
- Mitglied bei der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) und beim Berufsverband der Deutschen Usability und User Experience Professionals (German UPA)



Wohldurchdachte Karriereplanung

Prof. Dr. Kathrin Ottink lehrt und forscht in den Bereichen
Maschinenbau und Konstruktion

Von Dr. Marie-Luise Braun

„Es ist einfach toll, zu den Themen zu arbeiten, die einen interessieren“, sagt Kathrin Ottink, die bereits während der Promotion ins Auge gefasst hat, später einmal an einer Hochschule zu arbeiten, Professorin zu werden: „Ich wollte wissenschaftlich arbeiten. Außerdem hat es große Vorzüge, frei zu entscheiden, wie und wozu man arbeitet, und eigene Akzente zu setzen.“ Allerdings wollte sie diesen Schritt erst mit Mitte 40 machen und vorher in der Wirtschaft tätig sein. Aber dann trat sie ihre Professur für Maschinenbau und Konstruktion an der Hochschule Emden/Leer bereits im Alter von 32 Jahren an.

von der Hochschule Emden/Leer als „Teacher of the Year“ ausgezeichnet. Ein Preis, den die Studierenden vergeben. Im November 2020 erhielt sie den Wissenschaftspreis Niedersachsen in der Kategorie Lehre. Die Auszeichnungen bedeuten ihr viel: „Es motiviert mich, genauso weiterzumachen.“ Dotiert ist der Preis mit 25.000 Euro. Was wird sie mit dem Geld machen? „Meine Familie und ich haben gerade unser Traumhaus auf dem Land in unserem Heimatdorf gefunden. Ich werde mir dort ein schönes Arbeitszimmer einrichten“, antwortet die Professorin und ergänzt: „Das inspiriert mich bestimmt für meine Arbeit. Außerdem ist dieses Projekt ‚Traumhaus

„Aber ich wollte gern noch mehr Erfahrungen in der Führung in Unternehmen sammeln.“

Prof. Dr. Kathrin Ottink

„Als ich die Stellenausschreibung sah, war mir klar: Wenn die jetzt besetzt wird, dann kann ich mich erst frühestens in 15 oder 20 Jahren darauf bewerben.“ Also warf sie ihren Hut in den Ring. Den entscheidenden Schubs dazu erhielt sie auf der Messe „WomenPower“ in Hannover. Dort informierte sie sich an einem Stand des Projekts „Gewinnung von Frauen für eine FachhochschulPROfessur“. Einer Mitarbeiterin des Projekts erzählte Ottink von ihrer Idee, sich auf die Professur zu bewerben, aber auch von ihrem Zweifel, ob es der richtige Zeitpunkt sei. Die erforderlichen Jahre an beruflicher Erfahrung außerhalb einer Hochschule hat sie zwar gehabt: „Aber ich wollte gern noch mehr Erfahrungen in der Führung in Unternehmen sammeln.“ Die Mitarbeiterin auf der Messe stellte ihr die Frage: „Was wollen Sie denn im Unternehmen noch erreichen?“ und gab ihr damit den entscheidenden Schubs, sich zu bewerben. Seit 2017 ist Kathrin Ottink Professorin an der Hochschule, an der sie auch studiert hat. Auch die Lehre sei ihr als Aufgabe nicht nur reizvoll, sondern besonders wichtig gewesen. „Ich dachte am Anfang aber, dass ich meine Veranstaltungen einmal aufstelle und dann nicht mehr so viel Aufwand damit habe“, sagt sie. Das sieht sie inzwischen anders. Ottink hat Freude daran, ihre Seminare und Vorlesungen immer wieder neu zu gestalten, aktuelle Debatten einzubringen, neue Methoden auszuprobieren. Sie befasst sich bei der Vorbereitung mit Fragen wie: Wie gibt man Wissen angemessen weiter? Welche Methoden sind in welchen Zusammenhängen und Themen die besten? Wie nehmen Studierende Wissen am besten auf und entwickeln ihre Fähigkeiten weiter? 2019 wurde sie dafür

auf dem Land‘ auch wichtig für die ganze Familie. Meine Kinder werden dann Oma und Opa nebenan haben und auch viele Freunde von uns sind noch dort.“ Eigentlich hätte Ottink Hebamme werden sollen. Zumindest wenn es nach einem Test beim Arbeitsamt gegangen wäre. Dort erhielt sie bei den entsprechenden Fähigkeiten die beste Punktzahl. Sie hatte zu dem Zeitpunkt aber bereits vor, sich beruflich mit Technik zu befassen. „Meine Lieblingsfächer auf dem Gymnasium waren Mathematik, Physik und Informatik. Diese Richtung stand für später immer fest“, erinnert sie sich und: „Vielleicht wäre ich eine gute Hebamme geworden, aber das entsprach eben überhaupt nicht meinen Interessen.“ Sie sei sehr demotiviert aus dem Gespräch mit dem Berater des Arbeitsamtes gekommen, der ihr auch gesagt hat – das war Anfang der 2000er Jahre – dass der Bereich Technik für Frauen nichts sei. Aber ihre Familie stärkte ihr den Rücken. Sie habe zudem bereits in Richtung Handwerk geschaut, unter anderem weil sie durch ihre Zeit bei der Freiwilligen Feuerwehr wusste, dass sie auch darin geschickt ist. Und so schlug sie den einmal angedachten Weg ein und studierte Maschinenbau mit der Fachrichtung Produktionstechnik. Eine Entscheidung, die sie nicht bereut hat. Kathrin Ottink absolvierte ein Duales Studium, machte parallel zum Fach an der Hochschule Emden/Leer eine Ausbildung zur Industriemechanikerin bei der UPM Nordland Papier GmbH in Dörpen. „Die Zusage kam prompt nach dem Vorstellungsgespräch“, sagt Ottink. Sprüchen, wie solchen des Beraters vom Arbeitsamt, sei sie seither nicht mehr begegnet. „Obwohl ich dort in der

Werkstatt zwei Jahre lang die einzige Frau in der Lehre gewesen bin.“ Allerdings sei es bis heute so, dass Frauen sich in technischen Berufen gegenüber männlichen Kollegen erst einmal beweisen müssten: „Dann ist die Sache aber auch durch.“ An der Hochschule Emden/Leer arbeite sie mit ihren Kollegen auf Augenhöhe, sagt Ottink. Von den 15 Lehrstühlen (ohne Verwaltungs- und Honorarprofessuren) in der Abteilung Maschinenbau sind drei von Frauen besetzt. Als sie angefangen hat, waren sie zwei Frauen in ihrer Abteilung. Sie freue sich über jede Professorin, die dazu kommt.

„Es wissen alle, dass ich eine Professorin bin, die man ansprechen kann.“

Prof. Dr. Kathrin Ottink

„Wer weiß, vielleicht promovieren Sie noch“, habe ihr einer der Betreuer ihrer Diplomarbeit gesagt, erinnert sich Kathrin Ottink an eine erste Anregung für ihren weiteren beruflichen Weg. Ihre Diplomarbeit hat sie an der Universität Hannover geschrieben, wo sie Einblicke in den Alltag einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin erhielt. Aber das Institut passte von der Ausrichtung nicht. So bewarb sie sich parallel an anderen Instituten und in der Wirtschaft und ging in ein Unternehmen, das im Bereich Fahrzeugbremsen-Entwicklung tätig ist. „Die Promotion hatte ich aber immer im Hinterkopf“, betont sie. Zumal: Eine Tätigkeit in der Praxis ist eine Voraussetzung dafür, später eine Professur an einer Hochschule besetzen zu können. Ein halbes Jahr später jedoch war Ottink wieder zurück in der Wissenschaft und begann ihre Promotion zum Thema „Maschinenelemente“ an der Leibniz Universität Hannover.

Hier nahm sie 2013/2014 am Führungskräfteentwicklungsprogramm „Promotion*qualifiziert“ teil, bei dem es promotionsbegleitend um Themen wie Karriereplanung, Netzwerken, gutes Präsentieren ging. „Es hat mir auch persönlich viel gebracht, weil wir angeleitet wurden, zu reflektieren. Ich habe Hintergrundwissen erhalten, Role Models kennengelernt, erfahren wie man im Management denkt.“ Geholfen hat ihr auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Karriere, die die Teilnehmenden des Angebots konkret planen sollten. „Wir setzten uns damit auseinander, was wir gemacht haben, wohin wir wollen und was man dafür braucht.“ Auch dabei thematisierte sie die Professur. Nach der Promotion aber ging Ottink erst einmal in die Wirtschaft. So hatte sie es geplant. „Impulse von außen sind sehr wichtig“, weiß Kathrin

Ottink aus eigener Erfahrung. Sie selbst habe keinen Masterplan dafür, wie sie andere unterstützt. Sie sei dabei offen, welche Fragen an sie gerichtet werden und helfe auf verschiedenen Wegen. Dabei gucke sie auf den Einzelnen und die Einzelne. Sie helfe mit Kontakten, versuche zu vernetzen. „Es wissen alle, dass ich eine Professorin bin, die man ansprechen kann“, ergänzt sie. Hilfreich sei dabei, dass die Hochschule viel Projektlehre und Mentoringgruppen für Erstsemester anbiete, die von festen Professoren und Professorinnen begleitet werden. Dadurch sei der Kontakt sehr direkt und längerfristig.

Sie mache keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen, achtet in der Lehre darauf, sich gendergerecht auszudrücken. Ottink stellt aber fest, dass sie häufiger von Studentinnen angesprochen und um Unterstützung gebeten wird. Als sie mit ihrem zweiten Kind schwanger gewesen ist, wurde sie von einer jungen Frau als „Role Model“ bezeichnet und gefragt, wie sie ihre Aufgaben koordiniert. Kathrin Ottink ist Mentorin für Promotionsstudentinnen der Leibniz Universität Hannover und arbeitet bei diversen Projekten der Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer mit, setzt sich als Role Model auch außerhalb der Hochschule für Initiativen ein. Bei der Tagung „Girls for Global Goals“ bereitete sie gemeinsam mit zwei Studentinnen einen Impulsvortrag zum Thema Nachhaltigkeit vor – ein weiterer Bereich, der ihr sehr wichtig ist.

„Ich denke schon, dass ich eines bin“, sagt Kathrin Ottink auf die Frage, ob sie ein Vorbild sei, und verweist auf die Studentinnen, die ihren Rat suchen. Sie selbst bezeichnet ihren Doktorvater als ihr Vorbild, da er ihr bis heute Gedankenanstöße gibt und ihr damit hilft, beispielsweise ihre eigene Situation oder ihr Handeln zu hinterfragen und sich dahingehend klarer zu werden. „Er ist wie ein Mentor, der mich positiv beeinflusst.“

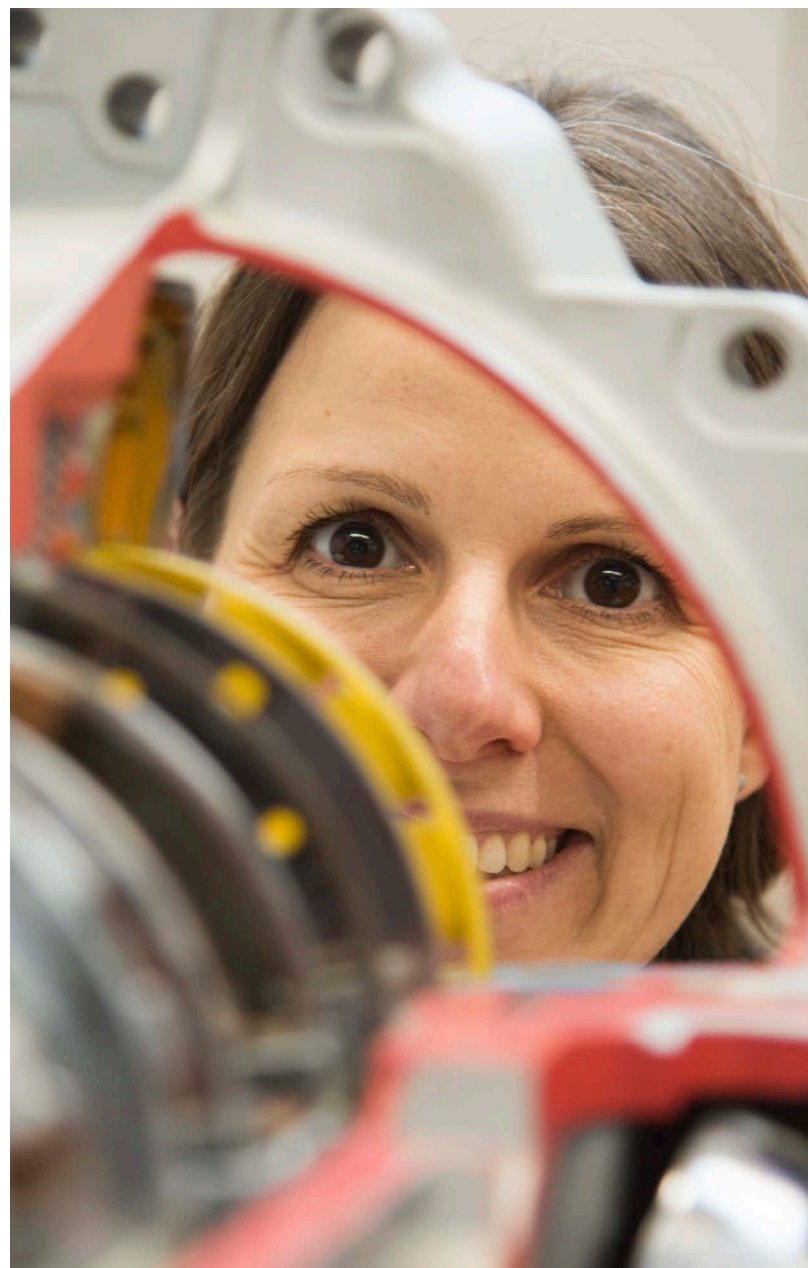
Würde ihr eine gute Fee begegnen, würde sie sich zuerst wünschen, „dass die gute Fee den Menschen klarmacht, dass die zukünftigen Generationen, so auch meine eigenen Kinder, die Erde auch noch zum Leben brauchen. Dafür müssen alle verstehen, dass jeder einen Teil zu dieser nachhaltigen Welt beitragen kann und muss. Das kann in meinen Augen wirklich nur eine gute Fee bewirken“, sagt Ottink, die sich zudem Zufriedenheit für alle

Menschen wünscht. Einen dritten Wunsch hat sie sich inzwischen selbst erfüllt: Sie zieht mit ihrer Familie zurück in ihr Heimatdorf, wo ihre Eltern leben. Das freut sie sehr: „Allerdings werde ich nun in Zukunft einen deutlich längeren Anfahrtsweg zur Arbeit haben. Aber mit dem neuen Homeoffice, der verstärkten Online-Lehre und der Familie in der direkten Nachbarschaft spielt sich das sicher gut ein.“

Jungen Menschen, die sich auf den Weg ins Berufsleben machen, rät sie, sich auf die Themen und Aufgaben zu konzentrieren, die ihnen liegen und Spaß machen. Langfristig zu denken. Einerseits. Andererseits empfiehlt sie aber auch, Dinge mitzunehmen, die sich rechts und links des Weges zeigen. „Den sollte man dabei aber im Blick behalten“, ergänzt Ottink und: „Meinen Studierenden sage ich immer, sie sollen über ihren Tellerrand blicken.“ Studentinnen rät sie noch etwas anderes: Sich frühzeitig gegen übergriffige Kollegen zur Wehr zu setzen. Grenzen aufzuzeigen und diese klar zu kommunizieren. Sie selbst hat es beispielsweise erlebt, dass ein Vorgesetzter auffallend oft ihre Nähe gesucht habe. Sie habe versucht, der Situation aus dem Weg zu gehen. Als es so offensichtlich wurde, dass jemand aus dem Kreis der Kolleg*innen sie darauf angesprochen hat, wurde sie mithilfe des Betriebsrates deutlich. Danach konnte sie sich wieder auf ihre Arbeit konzentrieren. „Ich hätte früher auf den Tisch hauen sollen“, sagt sie heute.

Über sehr lange Zeit hat Kathrin Ottink daran gearbeitet, ihre beruflichen Ziele zu erreichen und ist wesentlich früher Professorin geworden als geplant. Lebt sie jetzt ohne weitere Ziele? Hat sie bereits ein neues? Oder lässt sie sich damit Zeit, um erstmal richtig an der Hochschule anzukommen? „Ich arbeite ja auch als Gutachterin nebenher“, sagt sie. Ihr schwebt vor, neben ihrer Tätigkeit an der Hochschule ihre Arbeit als freie Gutachterin weiter auszubauen, wenn es passt, würde sie das auch zu einer Firma mit Angestellten entwickeln.

Derzeit aber will Kathrin Ottink diese Idee noch nicht intensiv verfolgen. Sie ist Mutter von zwei Kindern, das jüngere ist zum Zeitpunkt des Interviews sechs Monate alt. Kurz nach der Geburt hat sie wieder angefangen zu arbeiten. Die Betreuung teilt sie sich mit ihrem Mann, der kürzlich seine wöchentliche Arbeitszeit um fünf Stunden reduziert hat, um die Lücke in der Kinderbetreuung zu schließen. Auch Ottink selbst hat ihre Aufgaben an der Hochschule aktuell etwas reduziert. Durch den Abbau von Überstunden. Außerdem werden die beiden in der Kinderbetreuung von ihren Eltern und ihrem Schwieger-



vater unterstützt, die allerdings bislang noch 45 Minuten Autofahrt entfernt wohnen. „Ohne Haushalts- und Gartenhilfe ginge das gar nicht. Sonst hätte man ja noch weniger Zeit für die Kinder“, betont sie. Auch die Unterstützung durch die Hochschule lobt Kathrin Ottink sehr. Die Kolleg*innen im Fachbereich lassen ihr freie Hand, um Beruf und Familie besser zu koordinieren. Aber auch der Familienservice, den sie als „tolle Anlaufstelle“ bezeichnet, sei sehr hilfreich, beispielsweise wenn in der Kinderbetreuung kurzfristig eine Lücke entsteht. Sie und ihr Mann hätten ein gutes Netzwerk, von dem sie getragen werden. „Die Online-Lehre vereinfacht da vieles“, sagt sie hinsichtlich der Regelungen rund um den Umgang zum Schutz vor einer Corona-Erkrankung. Und doch: „Es bedarf viel Koordination, um es gewuppt zu bekommen“, sagt Kathrin Ottink.

Prof. Dr.-Ing. Kathrin Ottink

Jahrgang 1984

Seit 02/2017 Professorin für Maschinenbau und Konstruktion an der Hochschule Emden/Leer, Schwerpunkte Maschinenelemente, Additive Fertigung und Nachhaltigkeit

Seit 07/2019 Tätigkeit als selbstständige Gutachterin für Maschinenelemente

Seit 06/2019 Gründungsmitglied des Beirates für Nachhaltigkeit der Hochschule Emden/Leer

11/2014 –01/2017 Tätigkeiten bei der Baker Hughes Inteq GmbH, Celle: Leitung der lokalen Diversity and Inclusion Gruppe; Technische Leitung eines Projektteams in der Produktentwicklung; Entwicklungsingenieurin in der Produktentwicklung bei der Baker Hughes Inteq GmbH, Celle

06/2009 – 07/2014 Promotionsstudium Maschinenbau, Leibniz Universität Hannover, Institut für Maschinenkonstruktion und Tribologie (IMKT), Abschluss: Doktor-Ingenieur

02/2009 –11/2014 Tätigkeiten am IMKT der Leibniz Universität Hannover: Gruppenleiterin Dichtungstechnik und Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA); Leitende Tätigkeit als Gutachterin im Bereich 'Wälzlagerungen in Windkraftanlagen' im nordeuropäischen Raum; Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Dichtungstechnik und LfbA

08/2008 –02/2009 Konstruktionsingenieurin in der Vorentwicklung bei der WABCO Fahrzeugbremsen GmbH, Hannover

09/2003 –07/2008 Studium Maschinenbau im Praxisverbund, Fachrichtung: Produktionstechnik an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven (OOW) in Emden, Abschluss: Diplom-Ingenieurin (FH), parallel Ausbildung bei der UPM Nordland Papier GmbH in Dörpen, Abschluss: Industriemechanikerin

Projekte

- Alumna der Studienstiftung des deutschen Volkes
- VDI Mitglied und stellvertretende Arbeitskreisleitung „Entwicklung und Konstruktion“, Region Hannover
- Mentorin für Promotionsstudentinnen, Leibniz Universität Hannover
- Leitung Solarbootprojekt, Hochschule Emden/Leer
- Aktive Mitarbeit in diversen Projekten der Gleichstellungsstelle, Hochschule Emden/Leer
- DFG-Forschungsprojekt "Dynamische 2-Komponenten-Dichtungen aus additiver Fertigung"

Auszeichnungen

2020 Wissenschaftspreis Niedersachsen in der Kategorie III „Lehre“, Hannover

2019 Auszeichnung „Teacher of the Year“, Hochschule Emden/Leer

2008 Auszeichnung für sehr gute Studienleistungen, Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven (OOW)



Vom Luxus, zu wissen, was man will

Prof. Dr. habil. Claudia Gallert ist Mikrobiologin und Biotechnologin

Von Dr. Marie-Luise Braun

Luxus. Der dient laut Definition dem Genuss und dem Vergnügen. Ist kostspielig. Verschwenderisch. Den üblichen Rahmen sprengend. Claudia Gallert verwendet den Begriff in Zusammenhang mit ihrer Karriere: „Zu wissen, was man will, ist Luxus“, sagt die Professorin für Mikrobiologie/Biotechnologie an der Hochschule Emden/Leer. In ihrem Fall bedeutet es, dass für sie immer nur eine wissenschaftliche Karriere infrage gekommen sei. An eine andere Tätigkeit in einer anderen Branche habe sie nie gedacht. So konnte sie sich auf ein Ziel und ihr Vorankommen konzentrieren, musste nicht erst andere Möglichkeiten klären und damit Zeit verlieren.

„Natürlich muss auch die Leistung stimmen. Aber die Voraussetzungen sind ganz unterschiedlich, um diese auch zu erbringen.“

Prof. Dr. habil. Claudia Gallert

Dabei liest sich ihr Lebenslauf zunächst anders: Claudia Gallert ist ausgebildete Kinderpflegerin. Sie habe aber niemals vorgehabt, in diesem Beruf zu arbeiten, auch wenn Kinder sie sehr lieben, erzählt sie. Die Ausbildung hat sie absolviert, weil sie parallel den Realschulabschluss machen und später das Abitur draufsetzen konnte. „Das war nicht in der Abendschule, das war im ersten Bildungsweg“, betont die Wissenschaftlerin, die nach dem Willen ihres Vaters nicht hätte studieren sollen. „Ich komme aus einer sehr konservativen Familie. Es hieß, dass es sich nicht lohne, einem Mädchen eine Ausbildung zu gönnen“, erinnert sie sich. Doch ihre Mutter habe ein Veto eingelegt und sie dabei unterstützt, ein Studium zu ergreifen. „Sie stand mir auch später immer als Ratgeberin zur Seite.“

Und warum studierte Gallert Biologie? „Aus Trotz“, antwortet sie kurz und lacht. Ihr Vater habe gesagt: „Wenn Du schon unbedingt etwas studieren willst, dann etwas, das sich lohnt.“ Biologie habe auch bei ihm als „brotlose Kunst“ gegolten. „Mach doch Jura, du bist doch so ein streitbarer Mensch“, habe ihr Vater gesagt. Ihre Mutter hingegen habe ihr geraten, auf den Bauch zu hören, als Claudia Gallert sich zwischen Biologie und einem anderen Fach nicht entscheiden konnte. „Da habe ich das zweite Fach sofort fallen gelassen.“ Bereut habe sie die Entscheidung nie. Dass sie in die Wissenschaft ging, war für sie eine logische Konsequenz: „Ich bin ein wissenschaftlicher Mensch und habe mich im System Wissenschaft immer wohl gefühlt“, sagt die Professorin und: „Eine akademische Karriere schlägt man ein, wenn

man sieht, wie es läuft.“ Allerdings könne man ein Ziel auch nur erreichen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

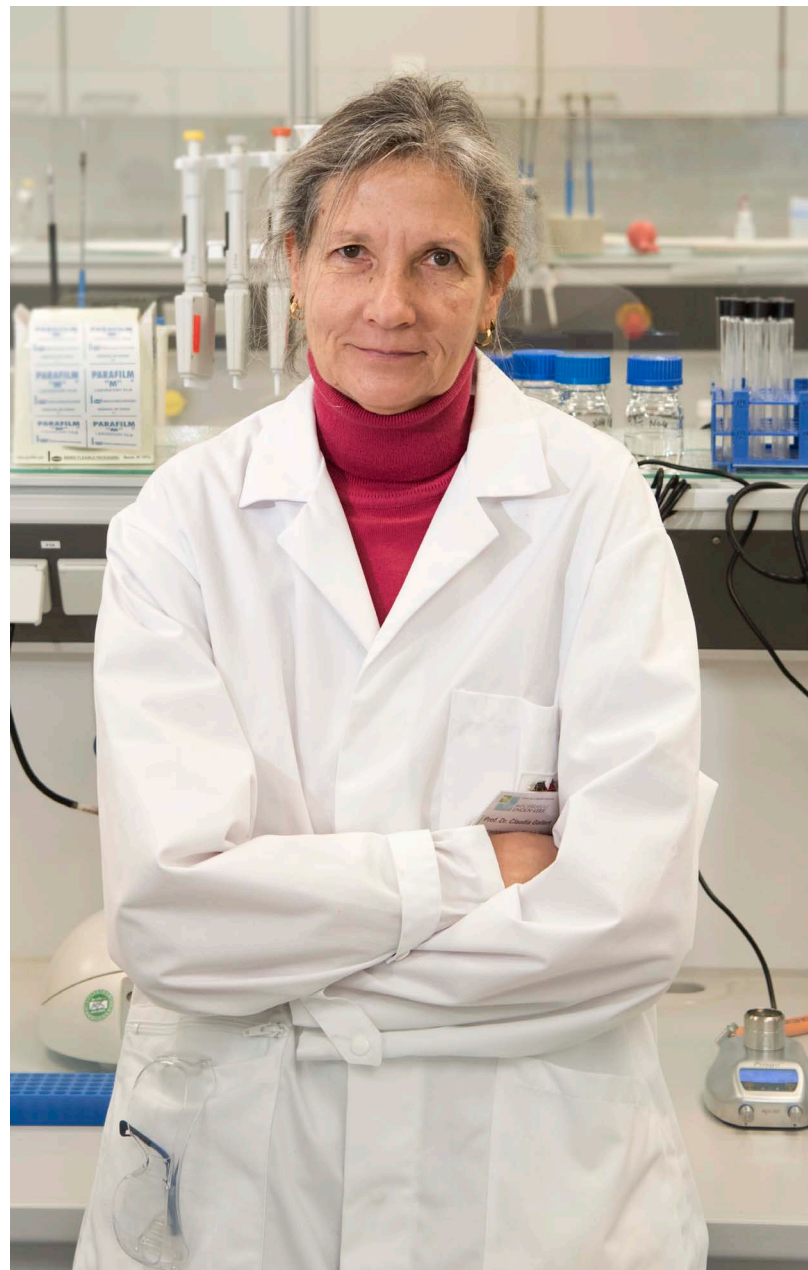
Rahmenbedingungen. Ein Wort, bei dem sie versucht ruhig zu bleiben. „Ich will mich nicht aufregen“, sagt sie angesichts junger Männer, die sich über Maßnahmen zur Frauenförderung ärgern und ähnliches für sich einfordern. Und sie sagt es angesichts junger Frauen, die Frauenförderung ablehnen, weil sie eine solche Unterstützung nicht nötig hätten und es hinsichtlich ihrer Karriere mit ihrer Leistung schaffen würden. „Natürlich muss auch die Leistung stimmen. Aber die Voraussetzungen sind ganz unterschiedlich, um diese auch zu

erbringen“, betont Gallert. Wenn Unterstützung nicht von Anfang da ist, seien die Bedingungen nicht gleich. Gallert formuliert es so: „Ich fördere nicht Frauen, ich fördere Voraussetzungen, damit alle die gleichen Voraussetzungen haben.“ Deshalb befürworte sie Programme wie beispielsweise das fem:talent-Stipendium. Zudem fordert sie eine Frauenquote, auch in der Wissenschaft. Wenn Frauen ihren Weg nicht gehen, ihre Talente und ihr Wissen nicht entfalten und einsetzen könnten, werde wichtiges Potenzial nicht genutzt. Mit Auswirkungen nicht nur für die Frauen, sondern auch für die gesamte Gesellschaft. „Dramatisch“, nennt Claudia Gallert das und ergänzt: „Das ist ein Grundübel“.

„Ich frage mich, wo meine Kommilitoninnen geblieben sind“, sagt sie mit Blick auf ihr Studienfach Biologie, in dem weitaus mehr Frauen als Männer eingeschrieben waren – und bis heute sind. Dennoch sind mit aufsteigenden Positionen immer mehr Männer zu finden. Heute. Im 21. Jahrhundert. Auch das sei ein Beweis dafür, dass Frauenförderung immer noch notwendig und wichtig sei. Gallert zeigt Auswirkungen auf: Forschung ist stärker auf Männer ausgerichtet. Gallert nennt ein Beispiel: „Medikamente werden eher an Männern getestet, auch im Hinblick auf die Dosis und die Wirkung.“ Ähnliches erläutert auch Caroline Criado-Perez in ihrem Buch „Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“, das 2020 erschienen ist.

Die Ausrichtung von Forschung auf Männer liegt auch an der männlichen Dominanz in der Forschung. Also

daran, dass in Gremien, beispielsweise bei Förderinstitutionen, überwiegend, manchmal sogar ausschließlich, Männer sitzen. Entsprechend sind Forschungsprojekte und die Ausschreibungen dazu formuliert. Dafür könnten nur Frauen erfolgreich Anträge ausarbeiten, die diese Sprache auch sprechen: „Nicht alle aber können mit dem Strom schwimmen“, merkt Claudia Gallert an, die in ihrer Forschung Natur- und Ingenieurwissenschaften miteinander verbindet. Sie ergänzt: „Es ist die Sprache, die man verwendet, um ein System aufrecht zu erhalten. Sprache ist tödlicher als jede Waffe.“ Frauen formulierten nicht nur anders, sie arbeiteten auch anders, weiß sie aus ihrer eigenen Forschungspraxis. So empfinde sie viele Frauen als strukturierter, auch als zielgerichteter, mehr an der Sache orientiert. Es gehe gar nicht um das, was landläufig als „typisch weiblich“ beschrieben und empfunden wird. Letztlich sei wichtig, dass bei Entscheidungen über Forschungsprojekte Frauen mitwirken, denn: „Forschungsrichtungen und Forschungsgelder werden auf Jahrzehnte festgelegt.“ Das alles war ein Grund für sie, das GENDERnet von Anfang an zu unterstützen. Gegründet wurde der interdisziplinäre Zusammenschluss Lehrender, Forschender, wissenschaftlicher Mitarbeitenden und Studierender der Hochschule Emden/Leer von der Gleichstellungsstelle. Alle Mitwirkenden interessieren sich für Fragen zu „Gender in Lehre und Forschung“. Das Netzwerk unterstützt die Hochschulleitung bei der Erfüllung des Auftrags, Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern. Es befasst sich mit Genderfragen und beachtet Kategorien von Ungleichheit, die mit dem Geschlecht verschränkt sein können. „Nationale und internationale Forschungsförderung fordere Chancengleichheit auf allen Ebenen – von der Programmausschreibung bis zur Evaluierung der Ergebnisse“, erläutert Gallert und ergänzt: „Mein Ziel ist es, dieser Forderung konsequent nachzugehen, um so die Forschungslandschaft nachhaltig zu stärken“. Zur Unterstützung von Frauen – aber auch Männern – sei noch etwas anderes wichtig: Für Familienphasen die Fallhöhe zu minimieren. „Es tut sich da schon einiges, gerade auch im öffentlichen Dienst was die Möglichkeiten bezüglich Pflegezeiten betrifft. Aber ob das immer allen Beschäftigten so klar ist, dass es hier auch Unterstützung gibt?“, fragt Claudia Gallert. Sie selbst war „hin- und hergerissen“ als es um die Pflege ihrer Mutter ging: „Letztendlich teilten sich meine Schwester und ich die Pflege, meine Brüder waren da außen vor. Bei uns war es wie in vielen Familien wo die Sorgearbeit eher bei den Frauen liegt.“ Für Claudia Gallert bedeutete die



Pflege „Arbeit on top“, also zusätzlich zur wissenschaftlichen Arbeit und Karriere. Auch das sei wieder ein Beispiel für „ungleiche Voraussetzungen“. Frauen zu unterstützen, heiße auch, weitere Vorbilder zu schaffen, die durch ihre Arbeit, ihre Biografie Wege aufzeigen, die machbar sind. Frauen, die sich beispielsweise in Gremien einbringen und dort für eine weitere Sichtweise sorgen. Daran können sich andere Frauen orientieren. „Es geht nicht darum, dass Frauen genau das tun sollen, was ihr Vorbild macht. Es geht ums Aufzeigen von Möglichkeiten“, betont Claudia Gallert. „Ich würde mir wünschen, Vorbild zu sein, gerade was die Frauenarbeit angeht“, sagt sie über ihre eigene Rolle. Jüngeren Frauen empfiehlt sie, einen Willen zu entwickeln, sich durchzusetzen. Erfolgreich zu sein, liege immer auch an einem selbst: „Macht es, traut euch und sucht euch Unterstützung.“ Dabei gelte es auch zu

lernen, mit Rückschlägen umzugehen und Resilienz zu entwickeln, sich selbst zu hinterfragen und auf dieser Basis weiterzuentwickeln. Für sie selbst sei die Doktorandin ein Vorbild gewesen, deren Forschungsprojekt sie als studentische Hilfskraft unterstützt hat. Insgesamt aber haben ihr weibliche Vorbilder gefehlt. Sie erinnert sich an einen besonderen Moment bei einem Empfang anlässlich der akademischen Jahresfeier am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), bei der ihr auch ihre Habilitationsurkunde feierlich verliehen wurde. Eine ihr bis dahin unbekannte Frau sei auf sie zugekommen, habe ihre Hände genommen und ihr herzlich gratuliert. Das war die Physikerin, die sich 50 Jahre vorher, also mehr als eine Generation früher, als erste Frau am KIT habilitierte. „Meine Fakultät, die Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften, hätte sie am liebsten verschwiegen, weil sie keine Ingenieurin war“, erinnert sich Claudia Gallert und lacht kopfschüttelnd. Ein Zitat von Margarete von Wrangell, 1923 als erste Frau in Deutschland zur Professorin ernannt, habe sie zu ihrem eigenen Motto gemacht, erzählt Gallert und zitiert: „Jedenfalls weiß ich, wofür ich kämpfe.“ Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das nach der Agrochemikerin benannte Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm aus, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen. Gallert selbst ist nicht durch solche Förderprogramme unterstützt worden. Sie könne sich nicht daran erinnern, ob es ein spezielles Förderprogramm für Frauen Mitte der 80er Jahre bereits gegeben habe, sagt Gallert, die 1989 ihr Diplom als Biologin an der Universität Regensburg machte. Nicht institutionell, wohl aber persönlich wurde sie während des Studiums gefördert. Von ihrem späteren Doktorvater, der in einer Vorlesung fragte, wer Interesse hätte, studentische Hilfskraft bei seiner Doktorandin zu werden. Voraussetzung: Die Person durfte keine Angst vor Gasflaschen haben, musste kräftig und nicht zögerlich sein. Später habe er sich entschieden, die Diplomarbeit von Claudia Gallert zu betreuen mit der Begründung „Frau Gallert kann man nehmen, die ist unter Brüdern aufgewachsen“. Immerhin waren an dem Institut fast ausschließlich Männer angestellt, die Doktorandin war die einzige Frau, die promovierte. „Da durfte man nicht zögerlich oder zimperlich sein. Es war also eher fürsorglich gedacht. Er wusste, ich gehe nicht unter“, erläutert Claudia Gallert. Die Doktorandin, für die sie arbeitete, sei später ihre Mentorin geworden. Als sie promovierte, seien schon zwei Doktorandinnen am Institut gewesen. Ihr Doktorvater hat ihr viele Türen geöffnet: „Er hat mir

gesagt, dass ich das, was ich für meine Forschung brauche, auch bekomme.“ Von dem ersten Geld, das sie als wissenschaftliche Hilfskraft verdient hat, hat sich Claudia Gallert ein Fahrrad gekauft: „Ich habe es heute noch.“ Als sie später selbst anfang, Promovend*innen zu betreuen, habe sie sich sehr gefreut, Doktormutter genannt zu werden: „Ich wollte unbedingt dieses Wort verwenden.“ Auch so etwas mache Frauen sichtbar. Seit es fem:talent an der Hochschule Emden/Leer gibt, unterstützt sie das Programm. Besonders schätzt sie daran, dass es über die rein finanzielle Förderung hinaus geht. „Es dient der Netzwerkbildung, es fördert die Persönlichkeit“, zählt sie auf. Da die Förderung alle Ebenen – von der Bachelorstudentin bis zur Professorin – einschließt, könnten die jüngeren Frauen von den Frauen profitieren, die bereits mehr Erfahrungen gemacht haben. „Sie finden dort Vorbilder. Sie sehen, was ist möglich und können sich dann fragen, ob der Weg auch etwas für sie wäre.“ Zudem blieben die Frauen, die nicht mehr in der Förderung sind, einander über den fem:talent-Pool verbunden, auch über die Zeit an der Hochschule hinaus. In ihre Lehre versucht Claudia Gallert, Genderaspekte zu integrieren, indem sie beispielsweise Begriffe verwendet, die niemanden ausschließen. Das macht sie auch in ihrer Arbeit unter Kolleg*innen. „Ich bin in meiner Abteilung derzeit die einzige weibliche Professorin und sozusagen der ‚Störenfried‘ z.B. was die Anrede betrifft“, sagt sie schulterzuckend. Zudem sei sie eine der wenigen die eine geschlechterneutrale Ausdrucksweise oder das Gendersternchen verwendeten. Sie setze damit einen Anfang und mache damit weiter. „Ich lasse mich nicht unterkriegen“, fügt sie hinzu. Das gilt auch für Angebote, die sie während der jährlichen Veranstaltungsreihe des GENDERnet macht. Im Jahr 2019 hat sie ein Seminarthema zu Wissenschaftlerinnen angeboten, die für ihre Arbeit keine Würdigung erfahren haben. Sie nennt als Beispiel den Nobelpreis für die Beschreibung der DNA, der 1961 zwei Männern verliehen wurde. Die Biochemikerin Rosalind Franklin hatte zwar maßgeblichen Anteil daran, wurde bei der Preisverleihung jedoch übergangen. Sie habe dazu eine Veranstaltung anbieten wollen, aber: „Ich konnte leider niemanden dafür gewinnen“, sagt Gallert, die unter anderem 2017 mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen für ihre ausgezeichnete Arbeit gewürdigt wurde. Dann sagt sie: „Ich kämpfe hier gegen Windmühlen.“ Da sei sie in Ostfriesland, dem Land der Windkraftanlagen, richtig gut aufgehoben. „Es ist also noch viel zu tun“, ergänzt Claudia Gallert und schmunzelt.

Prof. Dr. habil. Claudia Johanna Gallert

Jahrgang 1964

Seit 10/ 2012 Professorin an der Hochschule Emden/Leer, Fachgebiet Mikrobiologie-Biotechnologie, Schwerpunkte: biotechnologische Verfahren zur Abwasser- und Abfallbehandlung und zur Boden- und Grundwassersanierung sowie physiologische und molekulargenetische Charakterisierung von antibiotika-resistenten Bakterien aus unterschiedlichen Umweltkompartimenten

02/2004 Habilitation an der Fakultät für Bau-, Geo- und Umweltwissenschaften, Karlsruher Institut für Technologie KIT, Thema: Biologischer Abbau von festen und flüssigen Abfällen in einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft, Lehrbefähigung im Fachgebiet: Biotechnologie in der Abfallwirtschaft

11/1993 – 09/2012 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ingenieurbiologie und Biotechnologie des Abwassers, Karlsruher Institut für Technologie KIT

1990 – 1993 Dissertation am Institut für Mikrobiologie der Universität Regensburg; Thema: Anaerobe Bio-transformation von Phenol zu Benzoat: Physiologische und biochemische Untersuchungen des fermentativ/methanogenen Phenolabbaus

1985 – 1989 Diplomstudium Biologie an der Universität Regensburg

1985 Abitur

1982 – 1984 Berufsoberschule Regensburg

1981 – 1982 Berufsaufbauschule Regensburg

1979 – 1981 Berufsfachschule für Kinderpflege, Regensburg, Abschluss: Staatlich geprüfte Kinderpflegerin

1975 – 1979 Hauptschule Neutraubling

Auszeichnungen

2017: Niedersächsischer Wissenschaftspreis in der Kategorie „Forschung“, Hannover

2018: Mitgestalterin bei „Forschung made in Niedersachsen“, Emden

Engagement

- Unterstützung von fem:talent
- Mitglied in folgenden Fachorganisationen: Vereinigung für Allgemeine und Angewandte Mikrobiologie (VAAM) und Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA)
- Gutachterin bei verschiedenen Forschungsprogrammen



Was Karrieren von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen fördert

Von Dr. Marie-Luise Braun

Die bisherigen Beiträge verdeutlichen individuelle Wege, aber auch Strukturen hinsichtlich Karrieren von Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen. Jetzt, am Ende dieser Publikation, werden die Gedanken und Erkenntnisse in Zusammenhang gebracht mit bisherigen Projekten und den Zielen der Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer. Hier sind das vor allem die Maßnahmen zur konzertierten Nachwuchsförderung mit dem Fokus auf Gleichstellung.

Das Umfeld

Jedes Lebewesen braucht ein stimmiges Biotop, um sich zu entwickeln. Und auch die Porträts belegen, wie wichtig ein unterstützendes Umfeld ist. Dieses besteht aus einzelnen Personen, aber auch aus Institutionen. Gemeint sind zunächst die Familie oder andere, nahestehende Personen, die bestärken, Möglichkeiten aufzeigen, Interessen wecken. Außerhalb der Familie sind das

in jungen Jahren vor allem Lehrer*innen oder andere Menschen, zu denen eine gewachsene Vertrauensbeziehung besteht. Aber es ist auch das institutionelle Umfeld, das beispielsweise mit speziellen Förderprogrammen von der Schule bis zur Promotion zur Seite steht. Als wichtig haben sich ebenfalls Berufsberatung und Praxiserfahrungen erwiesen; das dort Gehörte und Erlebte haben die Porträtierten zur Umsetzung ihres Berufsweges vor ihren eigenen Erwartungen und Möglichkeiten gespiegelt.

Als förderliches Angebot nach dem Abitur ist das Niedersachsen-Technikum zu nennen (siehe Infobox S. 17). Es zeigt jungen Frauen durch die Vermittlung des Anwendungsbezugs von MINT-Fächern mögliche Berufsfelder auf; die Teilnehmerinnen gewinnen an Selbstsicherheit und können mit den gewonnenen Kompetenzen eine bewusste Entscheidung für ein Studium treffen. Ab dem Studium können Professor*innen, Dozent*innen,

Postdocs und Doktorand*innen wichtige Impulse geben. Hier nannten die Porträtierten Anregungen aus der Forscher*innengruppe, von den Doktoreltern, von Mentor*innen und aus Angeboten wie fem:talent (siehe Infobox S. 30). Auch auf die Maßnahmen zur Gleichstellung, die an der Hochschule Emden/Leer im Professorinnenprogramm realisiert werden, wiesen die Frauen hin. Für ein förderndes Umfeld sind zudem die Arbeits- und Studienbedingungen zentral, zu denen Angebote der Familienfreundlichkeit zählen.

Netzwerke

Netzwerke können als Empowerment- und Kontaktangebote entscheidende Beiträge für die Weiterentwicklung von Persönlichkeit und Karriere leisten. Bei fem:talent, als einem solchen Netzwerk, heben die Porträtierten vor allem die ideelle Unterstützung, den Austausch und die Weiterbildungen hervor. Die persönlichen Begegnungen erleben sie als anregend.

Die jüngeren Porträtierten empfinden den Austausch mit den Frauen, die in der Karriere weiter sind, als hilfreich. Sie erleben Selbstwirksamkeit und Wertschätzung, sie erfahren, wie leistungsstark sie sind.

Als Netzwerk wird fem:talent strukturell verankert durch die Verknüpfung mit weiteren Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer. Hier ist vor allem auch das Projekt „Spitzenpersonal“ (siehe Infobox S. 46) zu nennen. Es stellt wichtige Informationen und Veranstaltungen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen als Datenbanken zusammen und bereitet sie auf, wie Termine und Kontakte zu bedeutenden Netzwerken, Karrieremessen und weiteren Angeboten.

Über solche strukturierten Angebote hinaus haben die porträtierten Doktorandinnen und Professorinnen sich ein persönliches, informelles Netzwerk aufgebaut oder selbst ein formelles initiiert.

Vorbilder

Für die eigene Orientierung sind Vorbilder oder Role Models essentiell. Hier geht es nicht darum, ein fremdes Leben auf das eigene zu übertragen, sondern sich durch Verhaltens- und Denkweisen inspirieren zu lassen. Vorbilder können Menschen mit mehr Erfahrung sein, wie Eltern, Lehrer*innen, Vorgesetzte, Postdocs, Prominente usw. – aber auch Gleichaltrige können dazu zählen, wie Kolleg*innen, Kommiliton*innen oder Freund*innen. Die meisten Porträtierten beschreiben persönliche Förderungsbeziehungen als besonders wertvoll. Diese können als solche direkt angeboten sein, wie im

Niedersachsen-Technikum und in fem:talent, oder sich aus einer Struktur heraus entwickeln. So erwiesen sich bei mehreren Frauen Professor*innen und Doktoreltern als Vorbilder, bei anderen waren es Vorgesetzte im Unternehmen.

Frauenförderung bedeutet auch, Frauen in ihrer Persönlichkeit zu unterstützen und eben nicht darauf hinzuwirken, sich den bisherigen androzentrischen Kulturen anzupassen. Die Hochschule Emden/Leer berücksichtigt diesen Gedanken unter anderem in den Angeboten zu fem:talent.

Wiederholt sagten die Porträtierten, dass zudem Impulse von außen für das Vorankommen wichtig seien, dafür nannten sie u.a. Karrieremessen, Informationsveranstaltungen und Vorträge, wo sie hilfreiche Informationen für ihren Werdegang erhielten.

Finanzielle Unterstützung

Damit die Qualifikation für eine wissenschaftliche Karriere gelingt, ist es wichtig, dass die Finanzierung dieser Phase sichergestellt ist. Der Aufwand für ein Studium ist ähnlich hoch wie bei einer Vollzeitstelle. Es erfordert viel Engagement – vor allem, wenn eine akademische Laufbahn angestrebt wird. Die meisten Studierenden können sich jedoch nicht ausschließlich auf ihr Studium konzentrieren, sondern müssen für ihren Lebensunterhalt zusätzlich Geld verdienen (Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Diese zusätzlich zu erbringende Leistung führt zu Chancengleichheit. Auch viele Promovierende sind mit prekären finanziellen Situationen konfrontiert: Je nach Fach sind Stellen in der Wissenschaft rar. Zudem sind diese in der Regel zeitlich befristet, wobei die Vertragslaufzeiten deutlich unter der Dauer liegen, die für den Abschluss einer Dissertation durchschnittlich benötigt wird (ebd.). Es bedarf politischer Maßnahmen, um hier die Chancengleichheit zu erhöhen und es angehenden Wissenschaftler*innen zu ermöglichen, den Fokus auf ihre Qualifikation zu richten.

Stipendien sind ein wichtiges Instrument zur Finanzierung von Studium und Promotion, wobei nicht alle für die Sicherung des Grundbedarfs reichen. Auch das fem:talent-Stipendium sichert diesen nicht, es ist ein leistungsbezogenes Stipendium zur Anerkennung und Stärkung der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Manche fem:talent-Stipendiatinnen nutzen die ihnen zur Verfügung gestellte Summe, um Arbeitsplätze besser auszustatten oder Forschungsreisen zu unternehmen. Gerade Auslandsaufenthalte gelten als bereichernd, da sie den

Blick für andere Kulturen und Forschungsweisen öffnen und zum persönlichen wie fachlichen Erfahrungsschatz beitragen.

Familienfreundliche Hochschule

Strukturelle Unterstützung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist die Voraussetzung dafür, dass Mütter ihre Ausbildung oder ihre Berufstätigkeit fortsetzen können – auch wenn immer mehr Männer familiäre Sorgearbeit übernehmen. Dies gilt in besonderer Weise beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere, da in dieser Zeit viele Menschen parallel eine Familie gründen. Die Vereinbarkeitsfrage ist auch während einer Professur relevant. Und sie betrifft Beschäftigte. Bedeutend ist dabei nicht nur der Blick auf die Sorgearbeit für Kinder, sondern auch für Angehörige mit Pflegebedarf.

Daher ist die Verbesserung von Betreuungsangeboten ein wichtiger Beitrag für Chancengleichheit, wie mehrere Porträtierte verdeutlichen. Für Familien hat die Hochschule Emden/Leer einen gut funktionierenden Service aufgebaut, der Möglichkeiten für kurzfristigen Bedarf einschließt und so zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen beiträgt. Zumal solche Angebote auch helfen, den so genannten „Mental Load“ von Frauen zu reduzieren. Damit ist die Belastung gemeint, die durch die Organisation von Alltagsaufgaben entsteht. Bei Frauen ist diese höher, da zumeist sie es sind, die die familiäre Sorgearbeit übernehmen.

Es gilt, Familienfreundlichkeit in der gesamten Hochschule zu etablieren - als institutionelle Aufgabe und eben nicht nur als einzelne Angebote. Der Blick auf dieses Thema als selbstverständlichem Bestandteil der Organisationsentwicklung und -kultur ist dafür zentrale Voraussetzung.

Respektvoller Umgang

Hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen machen die Porträtierten deutlich, wie wichtig es ist, Grenzen klar zu setzen und sich Unterstützung beispielsweise beim Personalrat, bei Vorgesetzten oder Kolleg*innen zu holen. Um Betroffene zu unterstützen und auch strukturell gegen Diskriminierung vorzugehen, hat die Hochschule Emden/Leer eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt entwickelt und eine Beschwerdestelle analog zu §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet. Betroffene können sich für die Erstberatung an Vertrauenspersonen wenden. Zuletzt hat die Hochschule für Studierende auf einer

Plattform eine digitale Assistenz eingerichtet, auf der sie wesentliche Informationen zu Formen von Gewalt finden – angefangen bei Mobbing bis hin zu körperlichen Übergriffen. Ergänzt sind zudem Informationen und Hilfen, solche Situationen zu erkennen, zu vermeiden und aufzulösen.

Der Gleichstellungsstelle ist es wichtig, dass mithilfe von Öffentlichkeitsarbeit stetig auf unterstützende Angebote hingewiesen wird, damit sie entsprechend wahrgenommen werden können.

Indes wird deutlich, wie komplex Diskriminierung von Frauen ist. Manche Porträtierte erzählen, dass sie in MINT-Berufen ihre Leistung besonders beweisen müssen. Es zeigt sich zudem, dass sich Diskriminierung auch hinter vermeintlichen Komplimenten verstecken kann und geschlechtsspezifischer Hierarchisierung und Stereotypen Raum gegeben wird. Manche Frauen fühlen sich jedoch nicht von Diskriminierung betroffen. Die Hochschule Emden/Leer rät zu kontinuierlichen Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Hochschulmitglieder. Dazu zählt auch die Wahl geschlechtergerechter Sprache. Diese macht Frauen (wie alle Geschlechter) sichtbar und präsent. Ein Beispiel ist die Verwendung des Begriffs „Doktormutter“ für Professorinnen, die Promovend*innen begleiten. Dies ist nicht nur zentral, um Frauen stärker sichtbar zu machen, sondern auch, weil sich viele Frauen mit dem generischen Maskulinum nicht angesprochen fühlen (Braun 2020). Sprache macht zudem die Ergebnisse der Förderung stärker sichtbar. Die Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer verwendet deshalb nicht nur bewusst geschlechtersensible Sprache, für die sie eigene Grundsätze entwickelt hat (Stephan 2019), sie bietet auch Veranstaltungen zu ihrer Vermittlung an.

Gender in Lehre und Forschung

Es gibt viele Ansatzpunkte, um ein Bewusstsein für die Bedeutung von Genderaspekten in Lehre und Forschung zu stärken. Denn: Sie spielen an Hochschulen in vielen Situationen eine Rolle und können als Querschnittsthema in alle fachlichen Disziplinen eingebunden werden.

Für eine gendersensible Lehre ist es wichtig, dass Dozent*innen ihre Angebote hinsichtlich Gendersensibilität reflektieren und Genderkompetenz entwickeln. Dies bezieht sich sowohl auf die methodisch-didaktische Ebene, als auch auf die fachlich-inhaltliche. Die Gestaltung einer Lehrveranstaltung durch Lehrende kann einen großen Einfluss auf den Lernerfolg von

Studierenden haben. Dozent*innen sollten deshalb ihre Vorstellungen von Geschlecht hinterfragen und mit gendersensiblen Methoden der Reproduktion von Stereotypen und geschlechtsspezifischen Hierarchisierungen im Lehrkontext entgegenwirken.

Hinsichtlich der fachlich-inhaltlichen Ebene ist es bedeutend, dass Lehrende aller Disziplinen Möglichkeiten erkennen können, wie sie fachspezifische Inhalte mit Genderaspekten vermitteln können. Dieser kontextspezifische Zugang verdeutlicht die Bandbreite von Geschlechterthemen und ihre Verwicklung mit anderen Wissenschaftsbereichen.

Auch in der Forschung ist es wichtig, Genderaspekte von der Konzeption über die Durchführung bis zur Auswertung von Projekten zu berücksichtigen, um die Passgenauigkeit und Anwendbarkeit von Forschungsergebnissen zu verbessern (Criado-Perez 2020).

In den Porträts wird ersichtlich, dass manche Frauen – aufgrund ihrer Sozialisation – dazu neigen, Aufgaben entlang klassischer Geschlechtszuschreibungen zu übernehmen, z.B. die Rolle der Organisatorin und Motivatorin in Lerngruppen. Die Berücksichtigung von Gender in Lehre und Forschung kann dem entgegenwirken, wie im Kapitel „Die Entscheidungs- und Einstiegsphase“ erläutert wird.

Es ist wichtig, dass auch Frauen Professuren besetzen. Und es ist ebenso bedeutend, dass weibliche Lebensrealitäten in der Forschung berücksichtigt werden. Dafür ist es zum einen relevant, dass Frauen in Gremien an Hochschulen und Forschungsinstitutionen präsent sind und über die Vergabe von Forschungsmitteln mitbestimmen. Zudem müssen Frauen bei der Gestaltung von Projektrichtlinien und bei der Vergabe von Fördergeld mitentscheiden, um den Male Bias auszugleichen und zu beenden. Mehrere Porträtierte befürworteten deshalb die Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft.

Insgesamt zeigt sich, dass nicht nur Förderungsangebote selbst, sondern auch Maßnahmen wie Beratungen, Fortbildungen, Stipendien usw. essenziell sind, um das Thema „Gender in Lehre und Forschung“ in die Diskussionen an Hochschulen zu rücken. Hiermit verknüpft

die Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer drei Aspekte von Genderkompetenz (siehe Kapitel „Frauen in der Wissenschaft“): Das Wollen als Motivation, sich mit der Kategorie Geschlecht zu befassen und Genderaspekte praktisch umzusetzen; das Wissen als Form der Beschäftigung mit Geschlechterstrukturen in Institutionen und im Alltag sowie der Entwicklung von Geschlechtsrollen und das Können als Kompetenz, Genderaspekte in Lehre (und Forschung) einzubringen und methodisch-didaktisch aufzubereiten.

Hierzu hat die Gleichstellungsstelle umfangreiches Material entwickelt, das sie zur Verfügung stellt: Positionspapiere, Anleitungen für die Praxis, wissenschaftliche Poster usw. Auch dadurch wird die besondere Bedeutung von „Gender in Lehre und Forschung“ als Querschnittsaufgabe ersichtlich. Es gilt, sie in allen Bereichen umzusetzen. Hier ist auch auf die Qualitätsstandards und Förderprogramme der Europäischen Union und auf ihr Projekt „Gendered Innovations“ zu verweisen.

Letztlich hilft Genderkompetenz auch dabei, Stereotype aufzubrechen, Antidiskriminierung zu institutionalisieren, um den komplexen Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit in Strukturen zu implementieren. Im Ergebnis wirkt sich dies wiederum aus auf die gleichberechtigte Teilhabe in der Öffentlichkeit – beispielsweise in den Medien, auch wenn hier Frauen häufiger angegriffen werden, wenn sie ihre Meinung zeigen. Notwendig ist zudem eine gesicherte Finanzierung, um Angebote langfristig anbieten und an laufende Qualitätsstandards anpassen zu können.

Im Jahr 2017 wurde an der Hochschule Emden/Leer das GENDERnet als interdisziplinärer Zusammenschluss Lehrender, Forschender, wissenschaftlich Mitarbeitender und Studierender gegründet. Ihr Ziel ist es, Themen zu „Gender in Lehre und Forschung“ nachhaltig zu fördern. Alle oben genannten Aspekte gehören zu einem Prozess, der andauert. Die vorherigen Seiten zeigen Anknüpfungspunkte und Impulse für zielführende Angebote in der Gleichstellung, deren Ziel es ist: Für jede Persönlichkeit die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie ihren Weg gehen kann.



Gender in Lehre und Forschung

Gender in Lehre und Forschung ist ein vom Professorinnen-Programm II ermöglichtes Projekt an der Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer. Ziel der von 2016-2021 laufenden Maßnahme ist die fächerübergreifende Sensibilisierung für die Bedeutung von Genderaspekten in Lehre und Forschung. Dazu wurden umfangreiche anwendungsbezogene Informationsmaterialien erstellt, wie u.a. eine Methodenbox und ein Sprachleitfaden. Zudem wurden zahlreiche Workshops zur Förderung der Gender-Kompetenz von Lehrenden und Forschenden angeboten, sowie im Rahmen von Tagungen, Ringvorlesungen und Praxiswochen Vorträge mit Genderbezug in interdisziplinären Kontexten organisiert.

Projektkoordinatorinnen: Carolin Blauth und Ramona Kaufmann

Mehr Informationen sind verfügbar auf <https://www.hs-emden-leer.de/sl/gender>



GENDERnet

Das GENDERnet der Hochschule Emden/Leer gründete sich im Herbst 2017 und ist Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN). Dem GENDERnet gehören mittlerweile 13 Personen an, für die Genderaspekte in ihrer Forschung und Lehre eine Rolle spielen: das sind zum einen inhaltliche Aspekte, aber auch methodische und didaktische Fragen für mehr Geschlechtersensibilität in Lehre und Forschung.

Das GENDERnet hat sich zum Ziel gesetzt,

- die Hochschulleitung bei der Erfüllung des Auftrags, Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern nach §3 (3) NHG zu unterstützen;
- an der Hochschule zur Bewusstseinsbildung beizutragen, wie die Kategorie Gender mit der eigenen Lehre und Forschung verknüpft ist;
- Best-Practice-Beispiele geschlechtersensibler Lehre und Forschung sichtbar zu machen;
- die an Gender-Fragen interessierten Personen der Hochschule miteinander zu vernetzen und den Austausch zwischen den Fachbereichen zu fördern;
- gendersensible studentische Projekte und gendersensible Forschung zu unterstützen.

Weitere Informationen sind verfügbar auf

<https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/gendernet>





Literatur

Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: Martin Abraham & Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktssoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. S. 389–435. Springer VS, Wiesbaden

Allbright-Stiftung (2017): Ein ewiger Thomas-Kreislauf? Wie deutsche Börsenunternehmen ihre Vorstände rekrutieren. 31. März 2017, <https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5cda985836d36b00013b5cfa/1557829765572/Allbright-Bericht-2017-Thomas.pdf> (Abrufdatum: 19. April 2021)

Amtliche Studierenden-Statistik der Hochschule Emden/Leer (2020). https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/hq/Berichte_ZDF/Stud_Stat_amtlich_20202_V1.pdf (Abrufdatum: 20.4.2021)

Braun, Marie-Luise (2020): Spitzenkräfte. Porträts von Frauen in Führungspositionen. oekom-Verlag, München

Budde, Jürgen/ Venth, Angela (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten, wbv, Bielefeld

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. BTB-Verlag, München

European Commission. Directorate General for Research and Innovation (2020): Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review. LU: Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197> (Abrufdatum: 12. April 2021)

Gesis (2020): Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2019, Angaben vom 25. November 2020, <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf> (Abrufdatum: 4. März 2021)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (Abrufdatum: 5. März 2021)

Leslie, Sara-Jane/Andrei Cimpian/Meredith Meyer/Edward Freeland (2015): Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347, S.262–26

Rusconi, Alessandra/Nicolai Netz/Heike Solga (2020): Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. WZB Mitteilungen, Heft 170, Dezember 2020, S. 24–26, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf> (Abrufdatum: 10. März 2021)

Schiebinger, Londa/Ineke Klinge/Inés Sánchez de Madariaga/Hee Young Paik/Martina Schraudner/Marcia Stefanick (Hrsg.) (2011–2021): Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment, <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html> (Abrufdatum: 12. März 2021)

Schröder, Felix/Lerche, Jelka (2019): Frauen in der Wissenschaft: Geschlechterverhältnisse, In: Die Zeit, 8. März 2019, www.zeit.de/2019/11/frauen-wissenschaft-geschlechterverhaeltnisse-nobelpreis-minderheit (Abrufdatum: 4. März 2021)

Stephan, Joana (2019): Grundsätze zur geschlechtersensiblen (An)sprache, https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/2019_11_13_Grunds%C3%A4tze_zur_geschlechtersensiblen_Ansprache.pdf (Abrufdatum: 10. Mai 2021)

Suhrcke, Lisbeth (2020): Ich musste erstmal verstehen, wie ticken die hier, um was geht es? Fachkulturen an der Hochschule Emden/Leer. Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 30

Wedl, Juliette/Bartsch, Annette (Hrsg.) (2015): Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung., transcript Verlag München

Verweise:

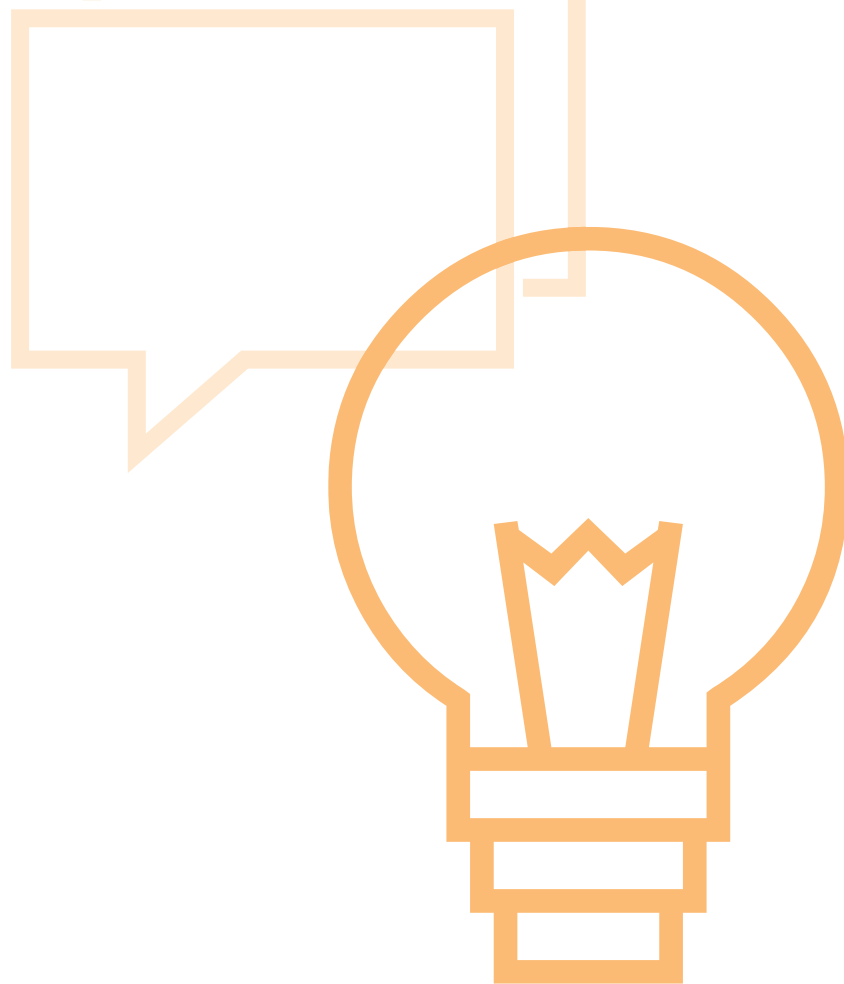
ArbeiterKind.de (<https://www.arbeiterkind.de/>)

Gender in Lehre und Forschung an der Hochschule Emden/Leer (<https://www.hs-emden-leer.de//sl/gender>)

GENDERnet der Hochschule Emden/Leer (<https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/gendernet>)

KlischeeFrei (<https://www.klischee-frei.de/de/index.php>)

Promovierendennetzwerk der Hochschule Emden/Leer (promovieren@hs-emden-leer.de)



Impressum

Herausgeberin:

Hochschule Emden/Leer
Gleichstellungsstelle · Constantiaplatz 4 · 26723 Emden
<https://www.hs-emden-leer.de/>
Juni 2021

Kontakt:

Gleichstellungsstelle Hochschule Emden/Leer · 04921-807-1050
gleichstellung@hs-emden-leer.de
<https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle>

Autorinnen:

Dr. Marie-Luise Braun, agentur wortgewandt; gekennzeichnete Texte,
Redaktion und fachlicher Rat
Carolin Blauth, Projektkoordinatorin Gender in Lehre und Forschung
Jutta Dehoff-Zuch, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Lucie Rolfes, Referentin Gleichstellungsstelle

Fachliche Mitarbeit und Redaktion:

Dr. Monika Batke, Carolin Blauth, Christel Boven-Stroman, Kyra Buschak,
Jutta Dehoff-Zuch, Hannah Kabaj, Ramona Kaufmann, Lucie Rolfes

Korrektorat: Lucas Dembinsky

Fotos: Uwe Lewandowski (Porträts), Hochschule Emden/Leer,
panthermedia

Grafik: Joachim Hirschberger

Das Projekt „Gender in Lehre und Forschung“ sowie der Familienservice, die fem:talent-Stipendien, das Projekt „Spitzenpersonal“ sind zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die über die Beteiligung der Hochschule Emden/Leer am Professorinnenprogramm (PP II und PP III) des Bundes und der Länder möglich wurden. Hierfür bedanken wir uns an dieser Stelle bei dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), letzterem auch für die Förderung des „Niedersachsen-Technikums“.

Komm näher » www.hs-emden-leer.de