

Inside out

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Das Hochschulmagazin der TH Köln

Frühling 2019

Männerdomänen

Warum das Thema Gender
unter die Haut geht

Wissenschaftliche Karriere

Ist Wissenschaft eine
„Greedy Occupation“?

Wissenschaftlich publizieren

Open Access für
die Forschung





Prof. Dr. Rüdiger Küchler,
Vizepräsident für Wirtschafts- und Personalverwaltung der TH Köln

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor 100 Jahren wurde in Deutschland das Frauenwahlrecht eingeführt. Im selben Jahr, also 1919, wurden außerdem an der neu gegründeten Universität zu Köln erstmals Frauen zum Studium zugelassen: 194 Frauen schrieben sich damals ein und bildeten 15 Prozent der Kölner Studierendenschaft. Heute ist das Geschlechterverhältnis in der deutschen Hochschullandschaft deutlich ausgeglichener. Bei genauer Betrachtung gibt es jedoch Fachgebiete, die mittlerweile mehr Studentinnen als Studenten verzeichnen, und solche, die nach wie vor sehr männerdominiert sind. In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und in der Informatik schreiben sich an unserer Hochschule nach wie vor wenige Frauen ein. Anders verhält es sich bei den Angewandten Naturwissenschaften, in denen der Anteil der Studentinnen sogar 51 Prozent beträgt. Das Pauschalurteil, Frauen haben ein geringes Interesse an den MINT-Fächern, ist also zu kurz gefasst. Die Gründe sind vielfältiger und lohnen eine nähere Betrachtung. Daher widmen wir diese Ausgabe von *Inside out* den Ursachen geschlechtsspezifischer Berufsbilder sowie den Karrierechancen von Frauen. Wir stellen Professorinnen und Professoren und ihre persönlichen Erfahrungen abseits der Geschlechterklischees vor und sprechen ausführlich mit zwei Expertinnen: Mit Prof. Dr. Renate Kosuch gehen wir der Frage nach, ob es Frauen in klassischen Männerdomänen nach wie vor schwerer haben. Und Prof. Dr. Inken Lind erklärt, warum die Wissenschaft eine „Greedy Occupation“ darstellen kann und welchen Einfluss das auf weibliche Karrierewege hat.

Die Wertschätzung von Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses der TH Köln. Deshalb arbeitet die Hochschule an einer stringenten Frauenförderung auf dem gesamten Bildungs- und Karriereweg. Mit unserem Gleichstellungskonzept waren wir zuletzt im Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder erfolgreich und werden über die Förderung drei weitere Regelprofessuren finanzieren, die mit Professorinnen besetzt werden sollen. Damit rücken wir unserem Ziel näher, bis 2023 den Anteil der Professorinnen an der TH Köln auf 28 Prozent zu erhöhen. Ich bin zuversichtlich, dass uns diese Aufgabe gelingen wird.

Eine persönliche Anmerkung zum Schluss: Nach 22 Jahren an der TH Köln werde ich diesen Sommer in den Ruhestand gehen. 18 Jahre war ich in der akademischen Selbstverwaltung und in leitender Funktion tätig: erst als Prorektor für Planung und Finanzen, seit 2009 als Vizepräsident für Wirtschafts- und Personalverwaltung. Diese Zeit war sehr ereignisreich, sehr vielfältig und spannend, manchmal stressig und fordernd, aber ganz überwiegend geprägt durch sehr viele schöne Momente, interessante und horizontenerweiternde Gespräche und Begegnungen. Unterm Strich ein „Job“, den ich dank der Unterstützung, dem Zuspruch und dem Vertrauen der vielen netten Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichen Wissenschafts- und Verwaltungsbereichen sehr gerne und mit großer Freude ausgeübt habe. Alles in allem war es für mich äußerst bereichernd, die Hochschule auf dem Weg von der FH zur TH Köln mitgestalten zu dürfen.

So habe ich nun ein letztes Mal die Ehre und das Vergnügen, Ihnen bei der Lektüre unseres Hochschulmagazins gute Unterhaltung zu wünschen.

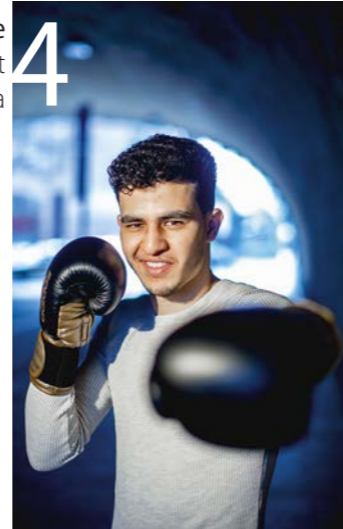
Ihr
Rüdiger Küchler

Technischer Support
Studenten unterstützen
nepalesische Mönche



6

Boxerträume
Younes Zarraa trainiert
für Olympia



4



10
Role Models
Akademikerinnen in
Männerdomänen



28

Paywall-Stop
Dr. Claudia Frick setzt sich für Open
Access in der Forschung ein



8

Kulturelle Perspektiven
Game-Entwicklung
im Sudan



26
Frauennetzwerk
Mit Promovendinnencoaching
Nachwuchs fördern

Inhalt

Leben

- 4 Der Traum von Tokio
Younes Zarraa trainiert für die Olympischen Spiele
- 6 Eine Solaranlage für Jampaling
Studenten bauen ein Gesundheitszentrum in Nepal

7 Ausgezeichnet

Lernen und Forschen

- 8 Games made in Sudan
Cologne Game Lab und Goethe-Institut unterstützen Game-Entwicklung im Sudan

- 10 Typisch Mann, typisch Frau?
Alte Rollenbilder und neue Role Models
- 18 Geschlechterrollen, Identität und beruflicher Status
Warum das Thema Gender unter die Haut geht
- 22 Hohe Ansprüche, wenig Perspektiven
Ist Wissenschaft eine „Greedy Occupation“?
- 24 Frauenförderung an der TH Köln
Zahlen und Fakten
- 26 Frauen für Frauen
Melanie Werner und das Coachingprogramm für Doktorandinnen

- 27 Forschen Frauen anders?
Coach Dr. Antje Schultheis über Unterschiede bei Akademikerinnen und Akademikern
- 28 Open Access für die Forschung
Warum staatlich finanzierte Forschungsergebnisse hinter Paywalls versteckt werden
- 30 Vom Verwaltungsakt zum Wissensmanagement
10 Jahre Masterstudiengang MALIS
- 31 Makro

Wissen

- 32 Meilenstein beim Neubauprojekt Campus Deutz
Erste Wettbewerbe erfolgreich abgeschlossen
- 34 Fachleute für digitale Produkte
Neuer Studiengang Code & Context
- 35 Staatsbesuch aus Armenien
Neubesetzung im Präsidium
- 36 Neuberufene Professorinnen und Professoren
- 38 Personalia
Lehrende im Ruhestand

DER TRAUM VON TOKIO

Es ist der 24. Juli. Das Olympiastadion ist prall gefüllt, zehntausende Zuschauer bejubeln den Einzug der Athleten. Mitten unter den deutschen Teilnehmern winkt Younes Zarraa in die Menge. Es ist das Jahr 2020 in Tokio. Und ein Traum hat sich erfüllt.

Knapp zwei Jahre vorher ist für Träumen kaum Zeit. Nicht bei neun Trainingseinheiten pro Woche, an sechs Tagen. Younes trainiert am Olympiastützpunkt der deutschen Amateurboxer in Köln. Wie er zum Boxen kam, klingt nach Klischee. „Ich habe *Rocky* gesehen, und danach habe ich zu meiner Mutter gesagt, nach den Ferien gehe ich zum Boxen.“ Damals war er 14 und wohnte in einem Viertel von Neuss, das er selbst „ein bisschen brenzlig“ nennt. Manche seiner Schulkameraden von damals seien auch von der geraden Bahn abgekommen.

Boxen als Teamsport

Anders als Younes, dem der Ehrgeiz und der unbedingte Wille auch dann noch anzumerken sind, wenn er scheinbar entspannt auf einer Parkbank vor dem Hochschulgebäude an der Claudiusstraße sitzt. Hier studiert er BWL, jetzt im vierten Semester. Ohne Probleme bisher, wie er sagt. Weil das Boxen ihn Disziplin und Zielstrebigkeit gelehrt hat, und weil er Freunde hat, die verpassten Stoff notfalls mit

ihm durchgehen. Beim Studium, sagt er, ist es wie beim Boxen. Man trainiert gemeinsam, aber im Ring wie in der Klausur ist man alleine. Überhaupt hält er nichts von Einzelkämpfertum. Bei Turnieren mit der Nationalmannschaft tritt er genauso im Team an wie mit seinem Bundesligaverein aus Bremerhaven, für den er an Position eins kämpft.

Die Ziele aber, die steckt Younes für sich allein. Zweimal war er in seiner Gewichtsklasse bis 56 Kilogramm Deutscher U21-Meister. Jetzt ist er 22, boxt seit vier Jahren bei den Männern. Da sind manche Gegner Mitte 30. Einen Kopfschutz, wie früher bei Amateurboxern üblich, gibt es nicht mehr. „Das soll die Kämpfe attraktiver machen“, sagt Younes und lächelt, wie meistens. Scheint zu funktionieren; rund 1.000 Zuschauer kommen pro Bundesligakampf, und das praktisch ohne jede TV-Präsenz für diese Liga.

Profiliga oder Start-up

Bei der Studenten-WM in Russland im vergangenen September kam Younes bis ins Viertelfinale. Im Oktober holte er bei einem internationalen Turnier in Eindhoven die Bronzemedaille. Es sind jetzt keine zwei Jahre mehr bis Tokio. Deutsche Meisterschaften, Europa- und Weltmeisterschaften stehen vorher noch an, allesamt wichtig für die Entscheidung, wer für Olympia nominiert wird. Seit Januar trainiert Younes auch blockweise am Bundesstützpunkt in Schwerin beim Meistertrainer Michael Timm, der schon Stars wie Felix Sturm zu Titeln geführt hat. Mit ihm war er im Februar auch in einem Trainingslager in England. Wenn alles klappt, wird er rechtzeitig vor den Spielen auch noch seinen Bachelor in der Tasche haben. Für die Zeit danach kann sich Zarraa vieles vorstellen: Ein Unternehmen gründen. Oder auch der Wechsel ins Profilager. Große Ziele jedenfalls. „Ich lege die Messlatte immer so hoch, wie es geht. Wenn ich sage, ich will mindestens Dritter werden, dann habe ich eine Blockade im Kopf. Nein, ich will immer beweisen, dass ich der Beste bin.“

Younes lebt jetzt in Köln, muss nicht nur auf sein Training, sondern auch auf seine Ernährung achten. Früher hat ihm die Mutter „die perfekten Mahlzeiten für einen Leistungssportler“ gekocht, heute muss er das selbst machen. Sonntags ist sein freier Tag, da fällt er dann einfach aufs Sofa. Studentenpartys finden meistens ohne ihn statt. Werner Grosch

Eine Solaranlage für Jampaling

Studenten vom Cologne Institute for Renewable Energy (CIRE) und vom Institut für Technologie und Ressourcenmanagement in den Tropen und Subtropen (ITT) bauen ehrenamtlich mit der Hilfsorganisation Technik ohne Grenzen e.V. eine Solaranlage für ein Kloster in Nepal. Die Anlage soll ein Gesundheitszentrum mit Strom versorgen.

Moritz End hat neben seinem Studium sein Traumprojekt gefunden: Der 23-jährige Bachelorstudent der Erneuerbaren Energien beschäftigt sich gerade mit der Finanzierung eines Gesundheitszentrums in Nepal. Die baufälligen Krankenstationen in der Umgebung der Siedlung Jampaling, nahe der Stadt Pokhara, sollen durch ein Gesundheitszentrum mit Räumen für einen Arzt und mehrere Helfer ergänzt werden. Das Zentrum wird dringend zur regionalen Krankenversorgung gebraucht.

Ehrenamt für Crowdfunding-Projekte
Initiatorin ist die Kölner Regionalgruppe des Vereins Technik ohne Grenzen e.V. Sie kümmert sich um die Planung des erdbebensicheren Gebäudes, die Ausstattung sowie um die Photovoltaikanlage. Die Anlage soll die Stromversorgung des Gesundheitszentrums gewährleisten und die Wasserversorgung aus dem Grundwasser mit Hilfe einer elektrischen Pumpe sichern. Auch die Bereitstellung von Notstrom soll in dem Erdbebengebiet zukünftig möglich sein. Seit einem Jahr unterstützt Moritz End das Projekt. Zusammen mit seinem Kommilitonen Jakob Schmid will er sich ehrenamtlich engagieren. „Wir wollten unser Wissen aus dem Studium für etwas Gutes nutzen, um den Planeten besser zu machen und um etwas zu bewegen“, sagt End.

Die Studenten sammeln über das Internet Spendengelder für das Projekt. Allein für den Bau der Solaranlage braucht das Team rund 40.000 Euro. „Diese Dinge lernen wir nicht im Studium, sondern nebenbei. Eine gute Erfahrung“, so End. Wenn die Finanzierung steht, wird der 23-Jährige zusammen mit dem Team der Regionalgruppe Köln nach Nepal reisen, um vor Ort die Solaranlage auf das Dach des Gesundheitszentrums zu bauen.

Buddhistische Mönche als Koordinatoren
Der Partnerverein in Jampaling ist ein buddhistisches Kloster in einem ehemaligen tibetischen Flüchtlingscamp. Auch der Dalai Lama unterstützt den Verein und dessen soziale Projekte und besucht die Mönche regelmäßig. Diese setzen sich auch für die Menschen in der Umgebung ein: Sie kümmern sich um Nähkurse für Frauen, die mit zwölf gespendeten Nähmaschinen nun Warnwesten, Rucksäcke, Tragen, Schutzhüte und Kleider nähen. Die Mönche halten außerdem zusammen mit Experten im Gesundheitszentrum Vorträge zu nachhaltiger Landwirtschaft, medizinischer Versorgung, Prävention und Verhalten bei Erdbeben.

Initiator des Nepal-Projekts ist Wolfgang Nentwig, der die Regionalgruppe Köln von Technik ohne Grenzen vor drei Jahren gegründet hat und seitdem leitet. Das Büro in Köln-Dellbrück wurde dem Verein von einem privaten Förderer zur Verfügung gestellt, um weltweite Projekte zu koordinieren. Der 52-jährige Ingenieur ist immer auf der Suche nach engagierten

Studierenden, die bei ihm auch eine Projekt- oder Masterarbeit schreiben können. „Ich bin sehr froh, dass wir regelmäßig die Studierenden der TH Köln gewinnen können, denn sie wissen sehr schnell, worauf es bei der Planung und Umsetzung der Projekte ankommt“, so Nentwig.

Solarenergie für ein Waisenhaus auf Haiti
Gute Erfahrungen machte er bereits mit Nils Roßbach, Masterabsolvent des Studiengangs Erneuerbare Energien, den er für den Bau einer Photovoltaikanlage für ein Waisenhaus auf Haiti gewinnen konnte. Der 31-Jährige sorgte in dem Projekt für die technische Planung der Anlage, deren Aufbau vor Ort und schrieb darüber seine Masterthesis. Roßbach kümmerte sich neben dem Fundraising auch um das Verpacken der Einzelteile und den seefesten Transport sämtlicher Komponenten. „Das war eine echte Herausforderung, aber es kam alles heil in Haiti an“, sagt er. Heute berät er andere Vereinsmitglieder. Sein Projekt ist abgeschlossen und läuft gut. „Die 500 Schülerinnen und Schüler sowie 80 Waisenkinder können abends bei Licht lernen und ihre Lebensmittel kühlen. Es hat sich für alle Seiten gelohnt“, so Roßbach.

Andere Länder, andere Technik
Das Projekt in Nepal hingegen steht noch am Anfang. „Sobald wir das Geld für den Bau zusammen haben und die technischen Voraussetzungen stimmen, fangen wir an“, sagt Wolfgang Nentwig. Aus politischen Gründen wünschen



Auf den Feldern soll ein neues Gesundheitszentrum entstehen. Bei der Realisierung unterstützen Studenten der TH Köln ehrenamtlich das Kölner Team der Hilfsorganisation Technik ohne Grenzen e. V.

sich die Tibeter die Technik nach indischem und nicht nach chinesischem Standard. „Da müssen wir unsere deutsche Technik noch einmal genau überprüfen und anpassen. Außerdem müssen wir die richtigen Komponenten finden und die Mönche unterstützen, die in diesem Bereich nicht so kundig sind“, sagt Nentwig. Zuletzt

war der ITT-Student Ashton Walker vor Ort. Der Australier erkundete das Gelände und prüfte, welche Kontakte zu welchen Firmen und heimischen Experten geknüpft werden müssen, damit die Anlage später ohne deutsche Unterstützung läuft. Gerade schreibt Walker seine Masterarbeit über die Elektrifizierung Nepals;

vor Ort hat er bereits 20 Stromausfälle erlebt. „Ich habe eine Reihe von Experten getroffen. Wir lernen gegenseitig viel voneinander. Ich hoffe, dass auch ich einen kleinen Beitrag zu diesem Projekt leisten konnte“, sagt Ashton Walker. Viola Gräfenstein
www.teog.ngo

Ausgezeichnet

+++ KI erklären: Web-Magazin und neuronale Netze +++

Zwei Teams der TH Köln sind in der ersten Runde des Hochschulwettbewerbs zum Wissenschaftsjahr 2019 – Künstliche Intelligenz „Zeigt eure Forschung!“ der Initiative Wissenschaft im Dialog erfolgreich. Die beiden Kommunikationsideen aus der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften und der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme wurden mit einem Preisgeld von jeweils 10.000 Euro ausgezeichnet. Die Teams sollen nun damit bis Dezember 2019 ihre Konzepte umsetzen. *KITT – KI Talks & Teams* ist ein multimediales Web-Magazin zum Thema Künstliche Intelligenz, das Studierende des Bachelorstudiengangs Online-Redaktion unter Leitung von Prof. Dr. Amelie Duckwitz und Miriam Schmitz entwickeln. Mit dem mobilen Infostand *KI Mobil* wollen Studierende des Masterstudiengangs Maschinenbau die Funktionsweise neuronaler Netze auf Veranstaltungen außerhalb der Hochschule zugänglich machen.

+++ Numerische Optimierungsprobleme von Flugzeugtragflächen +++
Samineh Bagheri, Mitarbeiterin und Promovendin am Campus Gummersbach, hat nach 2015 zum zweiten Mal den Preis *Young Author Award* auf dem jährlichen Workshop *Computational Intelligence* gewonnen. In ihrer Arbeit „How to Solve the Dilemma of Margin-Based Equality Handling Methods“ beschäftigt sich die 29-jährige Elektroingenieurin mit numerischen Optimierungsproblemen unter Nebenbedingungen. Solche Probleme ergeben sich beispielsweise beim Design von Tragflächen für Flugzeuge oder beim Entwurf neuer Fahrzeuge. Samineh Bagheri wird in ihrer kooperativen Promotion von Prof. Dr. Wolfgang Konen vom Institut für Informatik betreut.

+++ Abgase reinigen, Dosierung optimieren, Roboter steuern +++
Frederik Rehbach ist mit dem mit 1.250 Euro dotierten ersten Preis des Eaton-Förderpreises ausgezeichnet worden. In seiner Abschlussarbeit im Masterstudiengang Automation & IT entwickelte er evolutionäre Algorithmen zur

Optimierung von Elektroabscheidern in Kooperation mit der Firma Steinmüller Engineering. Abscheider werden für die Abgabe von Verbrennungsanlagen errichtet und erreichen eine Höhe von 40 Metern und mehr. Durch die selbstlernenden Algorithmen konnte die Computersimulation für die optimale Verteilung der Abgase im Abscheider spürbar verkürzt werden, was eine entsprechende Kosteneinsparung bei der Konstruktion bedeutet. Betreut wurde die Arbeit von Prof. Dr. Thomas Bartz-Beielstein. Platz zwei und 750 Euro für Anatoli Schmidt: Der Absolvent des Bachelorstudiengangs Automatisierungstechnik beschäftigte sich in seiner Abschlussarbeit mit der „Steuerungs- und regelungstechnischen Optimierung einer industriellen Dosieranlage“. Ricardo Coppola erhielt für seine Arbeit „Entwicklung der Steuerungssoftware eines Magazinroboters“ im Bachelorstudiengang Automatisierungstechnik den dritten Preis in Höhe von 500 Euro. Mit dem *Eaton-Award* werden jedes Jahr Bestleistungen in den Studiengängen Elektrotechnik und Automatisierungstechnik der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften ausgezeichnet.



(v. l.) Wolfgang Nentwig, Leiter der Kölner Regionalgruppe von Technik ohne Grenzen e. V., und die Studenten Jakob Schmid und Moritz End



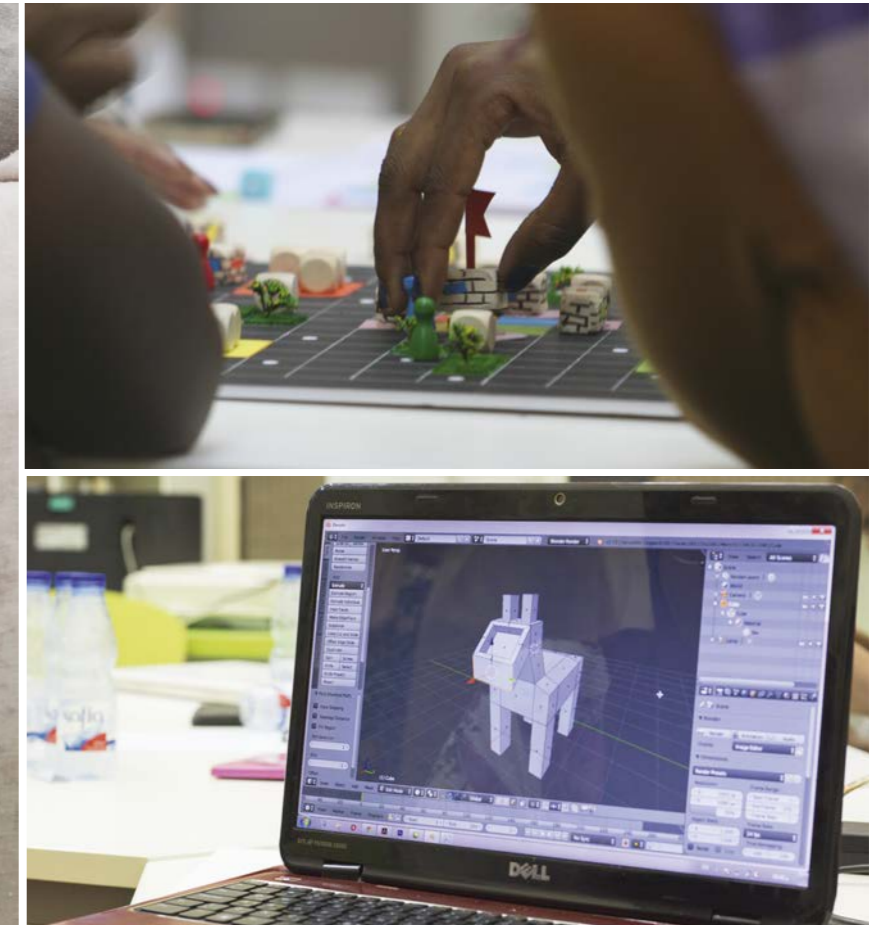
(v. l.) Purna Pariya, Inhaber einer Solarfirma, Mönch Tenzin Kunga, Projektkoordinator Padma Wangyal und Student Ashton Walker



Erfolgreiches Angebot: Das Goethe-Institut Sudan und das Cologne Game Lab unterstützen die sudanesische Gamesbranche.



Die vielschichtige Künstlerszene in Khartum möchte durch Spiele ihr Land und ihre Kultur präsentieren. In Workshops lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Spielkonzeption und visuelle Spielgestaltung, Programmierung und 3D-Modelling.



Games made in Sudan

Die meisten Computerspiele – ob von einem großen Publisher oder einem kleinen Independent-Label – behandeln ihre Themen aus westlicher oder ostasiatischer Sicht. Spiele aus afrikanischen Ländern gibt es hingegen kaum. Carmen Johann und Jonas Zimmer vom Cologne Game Lab unterstützen deshalb in Kooperation mit dem Goethe-Institut Sudan Spieleentwicklerinnen und -entwickler in dem nordostafrikanischen Land.

„Die Frage der fehlenden afrikanischen Einflüsse auf die Spieleszene – wie etwa die audio-visuelle Darstellung der großen kulturellen Vielfalt des Kontinents – und insbesondere die Indie-Games hat uns schon länger beschäftigt. Durch einen privaten Kontakt zum Goethe-Institut ergab sich Mitte 2017 die Chance zu einem Pilotprojekt im Sudan. Wir wollten mit einem möglichst niedrigschwelligem Angebot starten – schließlich wussten wir am Anfang gar nicht, wie groß das Interesse vor Ort überhaupt sein würde“, erzählt die wissenschaftliche Mitarbeiterin Carmen Johann. Deshalb entschied sie sich gemeinsam mit Milan Pingel, einem ehemaligen Mitarbeiter am Cologne Game Lab (CGL), für einen mehrtägigen Workshop zur Entwicklung von Brettspielen. Durch die Arbeit an analogen Spielen konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer voll auf das Design konzentrieren und dabei die technischen Fragen ausblenden.

Mehr als 400 Interessierte bewarben sich für das Angebot in den Räumen des Goethe-Instituts in der sudanesischen Hauptstadt Khartum – darunter Lehrerinnen, die sich für den Einsatz von Spielen im Unterricht interessieren;

Schriftsteller, die ihre Geschichten weniger linear gestalten wollen, und Künstlerinnen und Künstler, die in Animation und Storytelling eine Bereicherung für ihre Zeichnungen und Werke sehen. „Alle hat die Hoffnung verbunden, durch Spiele ihr Land und ihre Kultur zu präsentieren und das aus ihrer Sicht verzerrte Bild der Europäer richtigzustellen. Insbesondere das Klischee des ungebildeten und uneigenständigen Afrikaners ist ihnen verständlicherweise ein Dorn im Auge. Es gibt in Khartum eine große, vielschichtige Szene, bestehend aus bildenden Künstlerinnen und Künstlern“, so Johann.

Khartum Game Collective gestartet
Ein zweiter Workshop in Khartum im Mai 2018 sollte den 20 Teilnehmern vor allem deutlich machen, dass sie bereits über Fähigkeiten verfügen, die sie in die Entwicklung von Spielen einbringen können – zum Beispiel wenn sie Informatiker sind (Programmierung), Architekten (3D-Modelling) oder Künstler (visuelle Spielgestaltung). Drei Tage lang vermittelten Carmen Johann und ihr CGL-Kollege Jonas Zimmer die grundlegenden Konzepte des Game Designs sowie der Programmierung und organisierten anschließend einen dreitägigen Game Jam, bei dem Spiele entstanden, die sich mit den Problemen in Khartum befassen. „Besonders gefreut hat uns, dass aus dem Workshop heraus

das **Khartum Game Collective** entstanden ist, ein Zusammenschluss von Spiel- und Spielentwicklungsbegeisterten, die trotz aller politischen und gesellschaftlichen Hürden eine Entwicklercommunity in der Stadt etablieren möchten“, sagt Zimmer.

Die erste öffentliche Veranstaltung des **Game Collective** war Grund für einen weiteren Besuch in Khartum. Anfang September 2018 reiste Jonas Zimmer erneut in den Sudan, um der Gruppe beim ersten eigenständig organisierten Game Jam im Sudan beratend zur Seite zu stehen. 45 Teilnehmer arbeiteten zwei Tage lang an Spielen zum Thema „Upside Down“ – ein bewusst offen gehaltenes Motto, unter dem etwa die Spielphysik über Gravitationsänderungen umgedreht oder bekannte Spiel- oder Kulturprozesse auf den Kopf gestellt wurden.

Zimmer betreute die Teams, half bei kleineren Problemen und war Teil der Jury, die das beste Spiel auswählte. Zudem leitete er im Vorfeld einen dreitägigen Intensiv-Workshop für Programmierer, um sie mit spezifischen Konzepten der Videospiel-Programmierung vertraut zu machen.

„Ein großer Unterschied zwischen westlichen und sudanesischen Spielen, den wir bislang ausmachen konnten, ist die Repräsentation von People of Color. Die Protagonisten der meisten Videospiele sind weiß. Dunkle Hautfarben finden meist nur als kleinere Nebencharaktere statt. Wenn sie dargestellt werden, sind sie meist ‚europafiziert‘ und tragen zum Beispiel westliche Kleidung. Der Entwicklungsprozess der Charaktere während der Jams hat den Teilnehmenden besonderen Spaß gemacht, denn sie konnten farbige Charaktere in klassischer sudanesischer Kleidung entwerfen. Dies galt auch für die Umgebungen: Signifikante Landmarken der Hauptstadt wurden gerne im Spiel dargestellt, um es geographisch im Sudan zu verorten“, berichtet Zimmer.

Im Sommer oder Herbst 2019 fliegen Carmen Johann, Jonas Zimmer und Leonie Wolf, Alumna des Cologne Game Lab, wieder in den Sudan, um einen Workshop für Programmierer und Künstler mit Vorerfahrung anzubieten. Fünf Tage lang geht es in den Räumen des Goethe-Instituts um Game Design, Game Programming und Game Art. Anschließend wird es eine Ausstellung mit aktuellen Computer- und Brettspielen geben, die für die Allgemeinheit geöffnet ist.

Autarke Community aufbauen

„Mittelfristig soll sich das neu entstandene Kollektiv selbst tragen und sein Wissen weitergeben. Die weiteren Workshops sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Experten vor Ort machen – im Sinne eines ‚teach the teacher‘“, sagt Johann. Wichtig sei dem Team, dass Videospiele nicht nur als Unterhaltungsmedium wahrgenommen werden, sondern auch als kreatives Werkzeug zur Wissensvermittlung in Bildung, Kunst und Aufklärung sowie als künstlerische Ausdrucksform. Auch eine kleine wissenschaftliche Konferenz vor Ort oder ein Studierendenaustausch könnten auf den Weg gebracht werden.

Ein großes Thema für die sudanesische Community ist die wirtschaftliche Vermarktung von Spielen. „Das Land leidet noch immer an den Auswirkungen der Wirtschaftssanktionen der USA, die erst vor wenigen Monaten aufgehoben wurden. Geldtransaktionen mit dem Ausland, etwa um digitale Güter wie Videospiele zu vertreiben, sind zurzeit dennoch nicht möglich. Eine digitale Distributionsplattform, um Spiele aus dem Sudan zuerst im Land und dann international zu verkaufen, wäre ein riesiger Entwicklungsschritt und eine große Motivation, damit sich die Szene weiter ausbreitet“, so Zimmer.
Christian Sander

Meeresbiologin Fischer
 Grundschullehrerin
 Sprengmeister Kosmetikerin
 Friseurin Dachdecker Sekretärin
 Synchronschwimmerin Kraftfahrer
 Chef-vom-Dienst Pfarrer
 Informatiker Krankenschwester
 Bibliothekarin Kfz-Mechatroniker
 Pilot Stewardess Klempner
 Fluglotse Landwirt Broker
 Hebamme Hostess Bodyguard Chirurg
 Arzt Arzthelferin Bäcker
 Notärztin
 Altenpflegerin
 Richter Elektroniker Hausmeister
 Förster Ingenieur Psychologin
 Polizistin
 Gärtner Yogalehrerin Landschaftsbauer
 Apotheker Floristin Sanitärer
 Zugführer Galeristin Metzger
 Schornsteinfeger Dolmetscherin
 Visagistin Koch Grafikerin
 Kameramann Rechtsanwältin Metallbauer
 Heilpraktikerin Architekt Ökologin
 Bürokauffrau Fotograf Malermeister
 Unternehmensberater Jockey Schneiderin

Bibliothekarin und Elektrotechniker: Typische Frauen- und Männerdomänen gibt es nach wie vor, besonders in den Ausbildungsberufen. Auch bei der Wahl des Studiengangs ändern sich viele Rollenmuster nur langsam. Über Frauen in traditionellen Männerberufen und ihre persönlichen Gender-Erfahrungen berichten sieben Professorinnen und Professoren.

Fotos Thilo Schmilgen
 Text Monika Probst



„Ich glaube nicht, dass Männer immer nur geschmeidig durchs Leben gehen. Sie sind aber vielleicht eher bereit, sich neu zu definieren.“

Dr. Margot Ruschitzka ist Professorin für Ingenieurmathematik und Datenverarbeitung an der Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion und Co-Leiterin des CAD CAM Center Cologne.

In ihren Mathematikvorlesungen für die Studiengänge Fahrzeugtechnik und Mechatronik sucht Prof. Dr. Margot Ruschitzka derzeit vergeblich nach dem Gesicht einer Studentin. Das Interesse für Ingenieurberufe sei bei vielen Frauen einfach nicht vorhanden. Über die Gründe kann Ruschitzka nur spekulieren: Gut möglich sei das gängige Klima und die Erwartungshaltung ständiger Verfügbarkeit, durch die viele Frauen Ingenieurberufe als wenig attraktiv wahrnehmen. Vielleicht fehlt es ihnen aber auch an klaren, persönlichen Zielen. Seit 22 Jahren lehrt und forscht Margot Ruschitzka an der TH Köln und leitet mit ihrem Mann Prof. Dr. Christoph Ruschitzka das CAD CAM Center Cologne am Institut für Fahrzeugtechnik. Mit acht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beraten sie Unternehmen bei der Integration virtueller Technologien in die Prozessentwicklung. Seltener als erhofft ergibt sich für Margot Ruschitzka dabei die Möglichkeit, eine Studentin oder Absolventin gezielt zu fördern. Nicht, weil diese nicht die erforderliche Leistungsstärke mitbringen. Vielmehr hätten die wenigen Frauen, die sich für ein Ingenieurstudium entscheiden, im Gegensatz zu ihren Kommilitonen meist keine berufliche Lebensplanung, die über das Studium hinausgeht. „Dabei kann man als Ingenieurin vielfältiger und internationaler arbeiten als beispielsweise mit einem BWL- oder Informatikstudium. Gerade bei der anstehenden digitalen Transformation und den sich bedingenden ethischen Anforderungen brauchen wir Fachkräfte mit empathischen Kompetenzen. Ich will diese Eigenschaft nicht ausschließlich Frauen zusprechen. Aber wir müssen uns viel offensiver um Diversität bemühen, damit nicht immer die gleichen Stereotypen und Sichtweisen eine Branche beherrschen.“ In den 1980er Jahren, während ihres Studiums der Mathematik und Informatik an der RWTH Aachen, lag der Frauenanteil bei rund 20 Prozent. Ähnlich war es später in der Industrie, wo Ruschitzka unter anderem als Berechnungsingenieurin und Prokuristin arbeitete. „Ich habe mich immer an den Rahmenbedingungen orientiert und mich kaum damit beschäftigt, ob ich aufgrund meines Geschlechts anders behandelt werde. Das hätte meine Energien nur von meinen eigentlichen Interessen und Zielen abgelenkt.“ Natürlich würde man als Frau in einer Runde schwerer Gehör finden, das habe sich in den vergangenen 30 Jahren nicht geändert. Wenn man sich nicht wie ein Chamäleon anpasse, sondern den Schneid habe, andere Parameter zu setzen und auch Weiblichkeit zu zeigen, würde man täglich Pionierarbeit leisten – was ihr zwar Spaß macht, wofür sie allerdings auch Gegenwind kassiert hat. „Aber das ist in meinen Augen kein Gender-Problem, sondern symptomatisch für unsere Gesellschaft und für die wissenschaftlichen Strukturen, die Diversität noch nicht leben. Ich glaube nicht, dass Männer immer nur geschmeidig durchs Leben gehen. Sie sind aber vielleicht eher bereit, sich neu zu definieren.“ Für Ruschitzka ist die niedrige Frauenquote gerade in der Fahrzeugindustrie ein deutsches Phänomen – blickt sie sich auf internationalen Tagungen um oder in die Führungsetagen amerikanischer Automobilkonzerne. Ein familiäres Vorbild für MINT-Berufe hatte sie übrigens nicht. Sie war die erste Akademikerin in ihrer Familie. Geweckt wurde ihr Interesse mit 15 Jahren, als sie das Segelfliegen begann. Viele der anderen Segelflieger waren Ingenieure, man duzte sich altersunabhängig, wartete und schraubte gemeinsam an den Flugmaschinen. Für Ruschitzka ist es daher wichtig, bereits im Schulunterricht neue Akzente zu setzen bei Themen wie Entrepreneurship und Programmierung. „Auch wenn die Digital Natives mit Smartphones aufgewachsen sind, die Distanz zur Digitalisierung ist immer noch sehr groß.“



„Man kommt mit Frauen in der Runde zu viel kreativeren Lösungen.“

Prof. Dr. Hans Willi Langenbahn, Dekan der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme, steigert durch interdisziplinäre Lehrkonzepte den Frauenanteil in seiner Fakultät.

An mangelndem Willen liegt es nicht, dass in der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme nur sechs von 45 Professuren mit Frauen besetzt sind. „Es gibt in der Ingenieurbranche leider kaum weibliche Führungskräfte und auch kaum weiblichen Nachwuchs“, sagt der langjährige Dekan Prof. Dr. Hans Willi Langenbahn. Außerdem erlebt er immer wieder, dass Frauen sich trotz ihrer Qualifikationen zurückhalten und selten als Kandidatinnen auf eine Hochschulprofessur sehen. Die meisten der Professorinnen hat Langenbahn im persönlichen Gespräch davon überzeugt, sich auf eine Professur zu bewerben. In seinen über 40 Jahren Berufserfahrung in der Fertigungstechnik hat Langenbahn die Industrie überwiegend konservativ erlebt: So viel mehr könnten Frauen an technischen Kompetenzen nicht bieten, als dass sie dem Unternehmen wirklich einen wirtschaftlichen Vorteil bringen würden, so die Denkart. Nach dieser Logik der Nutzenorientierung hätten es Frauen schwerer, fünf Jahre Industrierfahrung in leitender Position vorzuweisen, um sich für eine Professur zu qualifizieren: vor allem, wenn sie Familie und Karriere gleichzeitig realisieren wollen. Für Langenbahn sind im Berufsprofil zukünftiger Maschinenbauer und Verfahrenstechnikerinnen aber auch Kompetenzen in Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit und ein soziologisches Grundverständnis wichtig. Gerade vor dem Hintergrund von Künstlicher Intelligenz und Mensch-Maschine-Interaktion, die neben einem interdisziplinären Verständnis auch die Auseinandersetzung mit ethischen Aspekten fordern. Deshalb arbeiten seit einigen Jahren vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Fachdisziplinen in der Fakultät: Kommunikationswissenschaftlerinnen, Psychologinnen und Pädagoginnen beispielsweise, nicht nur als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sondern auch als Professorinnen. Mit dieser Strategie will Langenbahn Berührungspunkte der Ingenieure zu anderen Disziplinen abbauen und mehr Frauen in einem männerdominierten Bereich positionieren. „Mit Quoten und Verordnungen erreicht man nichts. Man muss die Leute von den Vorteilen überzeugen, die ein höherer Frauenanteil hat.“ Mit seiner „Unterwanderung der Gruppe“, wie er es nennt, hat Langenbahn, ausgebildeter Mediator und Verfechter der Teamarbeit, auch die Skeptiker in den eigenen Reihen überzeugt. „Man kommt mit Frauen in der Runde zu viel kreativeren Lösungen. Die ganze Gruppendynamik hat sich geändert, die Stimmung im Kollegium ist sehr positiv, deutlich kommunikativer und kooperativer.“ Früher seien Sitzungen recht aggressiv abgelaufen, hätten die Männer untereinander nur auf der Sachebene kommuniziert und sich dabei öfters auch angeschrien. Frauen hätten keine Scheu davor, die emotionale Ebene miteinzubringen, was es deutlich einfacher mache, Konflikte zu lösen. Manchmal kommen noch Einwände zu Langenbahns Change-Prozess. Zuletzt hätten sich Studenten darüber beschwert, dass es zu viele Tutorinnen gebe. „Das mag vor allem kulturell bedingt sein, aber es gibt nach wie vor Männer, die sich nicht gerne etwas von einer Frau sagen lassen und korrigiert werden wollen“, sagt Langenbahn. Doch die müssen sich wohl daran gewöhnen. Einen Rückfall in alte Muster gibt es für Langenbahn nicht.



„Ich warte immer noch darauf, dass eine Studentin mir sagt, sie habe sich für einen Ingenieurberuf entschieden, weil ihre Mutter Ingenieurin ist.“

Dr. Michaela Lambertz war 2012 im Institut für Technische Gebäudeausrüstung die erste und damals einzige Frau, die als Professorin berufen wurde, und damit die zweite Frau überhaupt in ihrer Fakultät. Schwer oder besonders hindernisreich hat sie die Eingewöhnung nicht empfunden. Zwar habe sie einigen Kollegen anfangs durchaus angemerkt, dass sie unsicher waren und nicht wussten, wie sie mit ihr umgehen sollten. Aber als Bauingenieurin ist Lambertz gewohnt, mit Männern zu arbeiten. Das ist für sie eigentlich noch nie ein Problem gewesen. Nur aus ihrem Studium erinnert sie sich an einen Professor, der alle Studentinnen einmal fragte, warum sie diesen Studiengang gewählt hatten. „Das war schon ärgerlich. Aber er konnte einfach nicht nachvollziehen, was Frauen daran interessiert.“ Lambertz Grund war neben dem Interesse an Mathematik und Physik ihr Vater, ebenfalls Bauingenieur – wie so ziemlich alle Väter ihrer Kommilitoninnen. Für die Studiengangsleiterin des Masters Green Building Engineering ist die Studienwahl auch eine Frage der Vorbilder. Dass Bauingenieurwesen nur etwas für Männer sei, kam ihr damals nicht in den Sinn. „Ich warte allerdings immer noch darauf, dass eine Studentin mir sagt, sie habe sich für einen Ingenieurberuf entschieden, weil ihre Mutter Ingenieurin ist. Aber ich bin optimistisch, das kommt noch.“ Vieles habe mit dem eigenen Rollenerleben zu tun – bei Männern wie Frauen. Das Klischee, dass nur sogenannte Mannweiber ein Ingenieurstudium absolvieren, erlebt sie im Alltag nicht. Vor zwei Jahren war die Fachschaft rein weiblich besetzt, mit Frauen, die überhaupt nicht diesem Klischee entsprachen. Lambertz möchte für Studentinnen ein Vorbild sein, die glauben, Familie und Karriere ließen sich nicht miteinander vereinbaren, und die deshalb beispielsweise ein Masterstudium ausschließen. Selbst zweifache Mutter, sieht sie große Vorteile in der zeitlichen Flexibilität, die ihr die Hochschule als Arbeitgeberin bietet. Wobei sie sich die Betreuungsaufgaben mit ihrem Mann teilt. „Durch die Möglichkeit, dass auch Männer Elternzeit nehmen können, hat sich für Unternehmen betriebswirtschaftlich vieles geändert. Sie müssen jetzt damit rechnen, dass auch ein Mitarbeiter ein halbes Jahr ausfällt, weil er sich um den Nachwuchs kümmert.“

Bauingenieurin Prof. Dr. Michaela Lambertz leitet den Masterstudiengang Green Building Engineering an der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme.

„Frauen können erfolgreich sein, müssen es aber nicht. Es ist sozial akzeptiert, als Frau keine Karriere zu machen. Und das ist doch befreiend!“ Im Gegensatz zum Mann, der geradezu dazu verdammt ist, als evolutionär-bedingter Jäger und Ernährer in der beruflichen Hackordnung voranzukommen. Prof. Dr. Michaela Völler will zwar keine Lanze für die Männer brechen. In ihrer Zeit bei einer großen Unternehmensberatung war sie erfolgreich in ihrem Job als Beraterin und Projektleiterin, erlebte aber auch Schwierigkeiten. Beispielsweise durch die Bewertungskriterien der Vorgesetzten: Männer, die die Regeln für erfolgreiches Arbeiten definieren und diese an männlichen Maßstäben ausrichten. Natürlich werden dann zwei Kinder als Handicap für eine Beförderung angesehen, aber nur bei den Müttern, nicht bei den Vätern. Für Völler liegt das nicht an bösem Willen, sondern an den gesellschaftlichen Werten, durch die die Vorgesetzten – mehrheitlich Männer einer älteren Generation – geprägt wurden. Und man bzw. frau kann auch anders zum Erfolg kommen: „Ich war immer offen und persönlich im Kontakt mit Kunden, darüber konnte ich sehr gut Vertrauen aufbauen, um auch in schwierigen Situationen konstruktiv mit ihnen zusammenzuarbeiten.“ Am Ende stand sie vor der Wahl: Karriereleiter weiter hinauf oder eine Professur. Und da sind wir wieder bei den sozialen Erwartungen: Denn für Michaela Völler können Frauen viel leichter auch ein anderes Konzept von Erfolg für sich definieren, abseits der Statussymbole eines hohen Gehalts, von Boni, repräsentativen Büros und Sekretärinnen. „Ich bin erfolgreich, wenn mein Lebenskonzept mit Arbeit und Familie passt.“ Jetzt teilt sie sich im Institut für Versicherungswesen ihr kleines Büro mit einem Kollegen, verdient deutlich weniger, macht dafür aber nur noch „was ich will und mit wem ich es will“. Und das Ansehen als Professorin ist auch höher. Die Versicherungsbranche ist eine Männerwelt. Da fällt man als Frau per se schon auf. „Wenn man dann auch noch gut in seinem Job ist, bleibt man viel stärker im Gedächtnis haften. Frauen haben das Problem, dass sie zu selbstkritisch sind und sich nicht gut vermarkten.“ Während Männer keine Hemmung hätten, sich Kompetenzen ans Revers zu heften, von denen sie nur Grundkenntnisse besitzen, würden Frauen sich ständig in Frage stellen und nur solche Fähigkeiten an sich akzeptieren, die sie auch zu 100 Prozent beherrschen. „Frauen nutzen ihre Netzwerke einfach schlechter. Dabei müssen sie gepusht werden, zum Beispiel durch einen Mentor.“ Michaela Völler benutzt demonstrativ die männliche Form „Mentor“. In einer Welt, in der immer mehr Wert auf Usability gelegt wird, findet sie, sollte man seine Energie darauf verwenden, durch Leistung und als Role Model seine Frau zu stehen statt durch umständliche Sprache. „Meine Kinder werden unter dem Begriff ‚Professor‘ nicht automatisch einen Mann verstehen, denn sie sehen mich als Vorbild.“ Und durch den Wertewandel, der in den letzten Jahrzehnten stattgefunden habe und weiter anhalte, würde sich auch das Rollenverständnis ändern. „Bei Lehrern ist es jetzt bereits sozial akzeptiert, dass Männer in Elternzeit gehen.“ In der Industrie kommt das auch noch.

„Frauen haben das Problem, dass sie zu selbstkritisch sind und sich nicht gut vermarkten.“

Prof. Dr. Michaela Völler lehrt Versicherungsmarketing und Unternehmensführung und ist Leiterin der Forschungsstelle Versicherungsmarkt am Institut für Versicherungswesen.



Als Beate Rhein Ende der 1980er-Jahre Mathematik studierte, lag der Frauenanteil in ihrem Studienfach bei 40 Prozent, war also eigentlich recht ausgeglichen. Es sei wohl weniger eine Frage des Geschlechts denn eine des Typs, in welche Fachrichtung sich die Menschen orientieren, findet sie. Frauen würden eher dazu neigen, sich bei ihrem Interesse für Mathematik auch konkret für dieses Fach zu entscheiden, statt darüber die Ingenieurwissenschaften für sich zu entdecken. Vielleicht eilt den Technikern aber auch ein bestimmter Ruf voraus: Die Mathematikprofessorin erlebt unter den Studierenden an der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik eine durchaus andere Atmosphäre als damals in ihrem Studium. Gerade die Studenten, die immerhin rund 85 Prozent der Studierenden ausmachen, seien sehr sachlich, nüchtern und in ihren Gesprächen eher technikfixiert. Das sehe man auch an den Motiven auf den Bildschirmen: Computer und Autos dominieren. Einige Studenten seien regelrechte Einzelkämpfer, die sich kaum untereinander austauschen würden. Für die kleine Schar Studentinnen sei es sicher nicht leicht, sich in dieser Atmosphäre als Frau wohl zu fühlen, glaubt Rhein. Sie kämen übrigens häufig aus osteuropäischen oder orientalischen Ländern, in denen technische Berufe weniger einer geschlechtsspezifischen Rollenverteilung zu unterliegen scheinen. Gleichzeitig stellt sie fest, dass gerade die Kurse, die von Frauen als Tutorinnen gehalten werden, besser besucht sind. „Dass ich eine Frau bin, war für mich im Berufungsverfahren wohl vorteilhaft. Denn mein Karriereweg wurde nicht nur durch die Industrie, sondern auch durch zahlreiche Lehraufträge während der Kindererziehung geprägt.“ Und sie wurde durch Prof. Dr. Margot Ruschitzka darin unterstützt, sich als Professorin zu bewerben. Sie hat den Eindruck, dass es den Kollegen durchaus recht ist, dass mittlerweile immerhin vier Professorinnen in die Fakultät berufen wurden. „Frauen, die sich für ein solches Studium interessieren, sollte bewusst sein, dass sie in einer von Männern geprägten Atmosphäre studieren werden. Dafür locken gerade für Frauen gute Berufsaussichten, da die einstellenden Firmen immer mehr auf gemischte Teams setzen.“

„Gerade für Frauen locken gute Berufsaussichten, da die einstellenden Firmen immer mehr auf gemischte Teams setzen.“

Prof. Dr. Beate Rhein lehrt Mathematik und Scientific Computing an der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik.





„Unsere Interessen sind stärker sozialisiert als unsere Fähigkeiten.“

Prof. Dr. Frank Linde forscht an der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften zu Informationsökonomie und diversitätsgerechtem Lehren und Lernen.

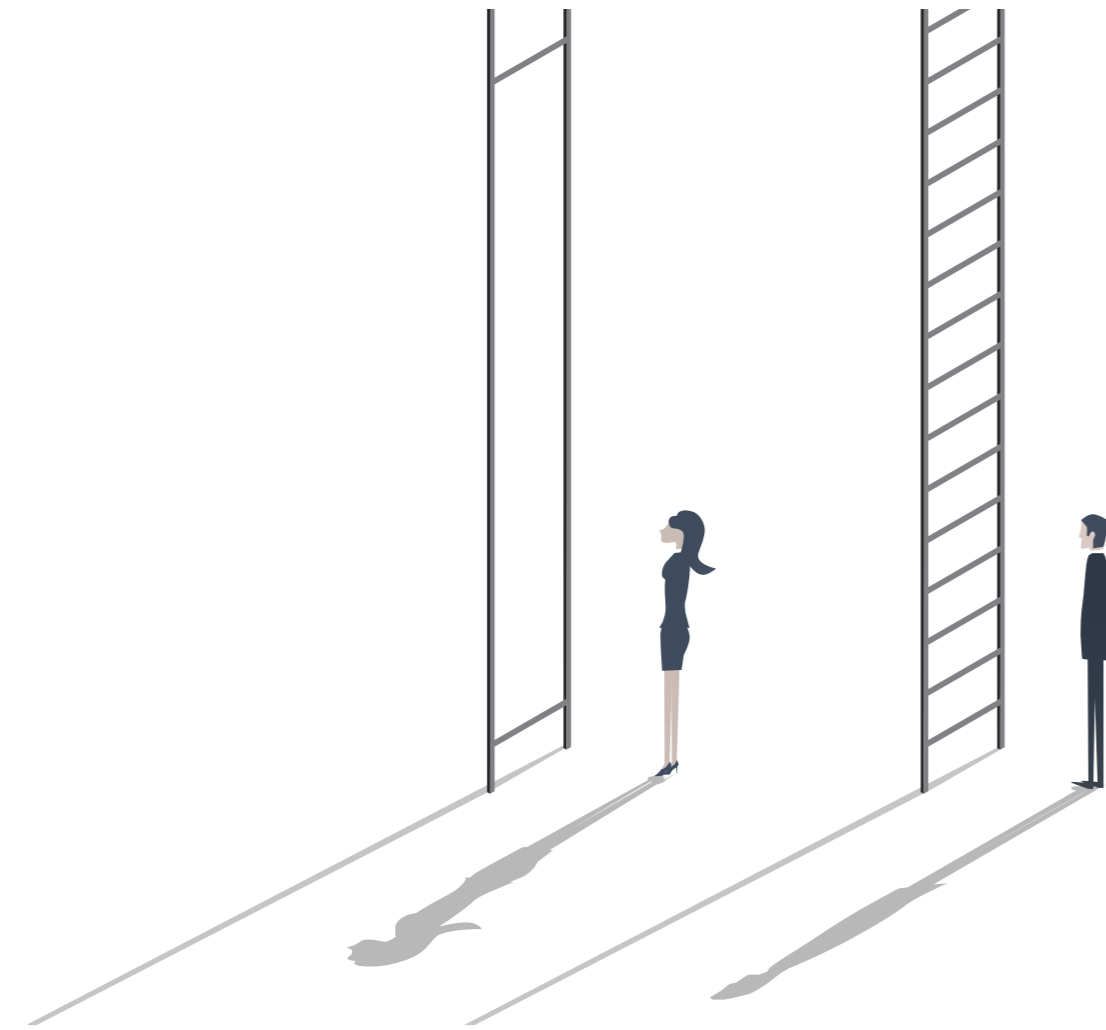
Eigentlich liegt der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften bei knapp 74 Prozent. Doch im neu eingeführten Bachelorstudiengang Data and Information Science sind es gerade mal zwanzig Prozent. „Was bestimmt am Namen liegt“, meint Prof. Dr. Frank Linde, der an der Fakultät zu Informationsökonomie und diversitätsgerechtem Lehren und Lernen forscht. Für ihn ist vor allem das Elternhaus prägend für die Berufswahl. Nicht nur durch das, was man sagt, sondern vor allem durch das, was Eltern selbst vorleben. „Unsere Interessen sind stärker sozialisiert als unsere Fähigkeiten, die weitaus stabiler sind. Durch die Auseinandersetzung mit den Inhalten können sich unsere Interessen auch ändern.“ Sprich: Die Begriffe „Data“ und „Information Science“ suggerieren technische Inhalte und sind daher nach wie vor männlich konnotiert. Weshalb das Interesse der Frauen erst einmal deutlich geringer ist als an den Studiengängen Markt- und Medienforschung oder Bibliothek und digitale Kommunikation – obwohl man dort ebenfalls mit großen Daten- und Informationsmengen arbeitet. In seinen Lehrveranstaltungen setzt Linde die Arbeitsgruppen möglichst heterogen zusammen, mixt Geschlecht und kulturelle Herkunft. Gerade zu Semesteranfang versucht er mit Fragen ein Gefühl für die Diversität der Studierenden zu bekommen. „Man kann diskriminierende oder interessierte Fragen stellen, also statt ‚Wessen Eltern haben nicht studiert?‘ kann man fragen ‚Wer von Ihnen studiert als Erstes in Ihrer Familie?‘. Oder statt ‚Wessen Erstsprache ist nicht Deutsch?‘ lieber ‚Wer hat eine andere Muttersprache als Deutsch?‘. Der Ton macht die Musik.“ Linde ist Mitglied im Expertisezirkel Genderkompetenz unserer Hochschule. Dort arbeitet er gerade mit an einem Steckbrief über Gender-Phänomene und an Tipps, diese aufzubrechen. Zum Beispiel, wie man heterogene Arbeitsgruppen zusammensetzt. Oder in Literaturverzeichnissen die Vornamen immer ausschreibt, um deutlich zu machen, wie viele Frauen wissenschaftlich forschen. „Gerade bei Artikeln, die kein soziales oder kulturelles Thema behandeln, denkt man doch automatisch an einen männlichen Autor. Es fehlt die Sichtbarkeit in den Details.“ Deshalb ist Linde auch für das sprachliche Gendern. „Ich will keine unleserliche Sprache, aber vielleicht sollten wir mal ein Jahr das Experiment der weiblichen Form ausprobieren, wie an der Uni Leipzig. Und dann schauen, wie es uns Männern dabei geht, ‚Herr Professorin‘ genannt zu werden. Das wäre sicher eine interessante Selbststudie.“



„Falsche Bescheidenheit oder Zurückhaltung bei der Darstellung der eigenen Fähigkeiten ist nicht förderlich.“

Prof. Eva-Maria Pape ist Direktorin des Instituts für Energieeffiziente Architektur und Prodekanin für Studium und Lehre an der Fakultät für Architektur.

Frank Gehry, Norman Foster, Walter Gropius, Antoni Gaudí, Rem Koolhaas, Daniel Libeskind, Mies van der Rohe, Peter Zumthor, Arata Isozaki – auf der noch weitaus längeren Liste berühmter Architekten taucht mit der Britin Zaha Hadid nur eine Frau auf. Gerade mal eine Handvoll Architektinnen hätten sich international einen Namen gemacht, schätzt Prof. Eva-Maria Pape. An der Zahl der Architekturstudierenden liegt das nicht – an unserer Hochschule machen sie knapp die Hälfte der Studierenden an der Fakultät aus. Wer in der Architektur groß rauskommen will, muss sich erst einmal selbstständig machen. Das scheint für viele Frauen eine erste Hürde zu sein, die auch mit den Voraussetzungen zu tun hat, um sich als Architekt oder Architektin in der Kammer eintragen zu können: Entwurfsplanung, Ausführungsplanung und Objektbetreuung sind beispielhaft drei von neun Leistungsphasen, die man als Berufserfahrung vorweisen muss. Je nachdem, wo man als Absolventin und Absolvent arbeitet, ist das gar nicht so leicht zu realisieren. Für Eva-Maria Pape stand die Selbstständigkeit bereits früh im Berufsleben fest. Und Erfolge kamen schnell: So gewann sie Ende der 1990er Jahre ihren ersten großen Wettbewerb und im Jahr 2000 den Wettbewerb für den Bau des Studienfunktionalen Zentrums der RWTH Aachen. Mit ihrem Architekturbüro realisiert Pape nach wie vor große Aufträge für Bürogebäude, öffentliche Gebäude und Wohnkomplexe. Doch durch die Vergaberichtlinien der EU sei es mittlerweile für den Nachwuchs schwierig, überhaupt an solchen Wettbewerben teilzunehmen, da sie nicht eingeladen werden. „Man muss Erfahrung mit ähnlichen Projekten vorweisen, sonst hat man keine Chance.“ Und auch als Jurymitglied in solchen Wettbewerben erlebt es Pape manchmal, dass keine Architektinnen am Wettbewerb teilnehmen, weil sie nicht eingeladen wurden. Die Baubranche ist überwiegend mit Männern besetzt, es passiert selten, dass Pape es bei den Ausführenden von Bauprojekten auf der anderen Seite des Tisches mit Frauen zu tun hat. Anspielungen oder Vorbehalte gegenüber ihrem Geschlecht von Seiten der Männer hat sie in der Zusammenarbeit bisher aber selten erlebt. „Wahrscheinlich hat es letztendlich auch damit zu tun, wie gut ich meine Arbeit und mein Konzept erläutere. Falsche Bescheidenheit oder Zurückhaltung bei der Darstellung der eigenen Fähigkeiten ist nicht förderlich.“ Und hier erlebt die Professorin für Baukonstruktion die Studenten meist selbstbewusster im Auftreten als viele Studentinnen.



Geschlechterrollen, Identität und beruflicher Status

Nicht alle MINT-Fächer haben einen niedrigen Frauenanteil. Mathematik und Chemie laufen gut, Elektro- oder Landmaschinentechnik dagegen kaum. Ticken Männer und Frauen bei fachlichen Interessen einfach anders? Und haben es Frauen in klassischen Männerberufen nach wie vor schwerer? Warum das Thema Gender vielen unter die Haut geht und Konfliktpotenzial birgt, erklärt Prof. Dr. Renate Kosuch, die zu Kommunikationspsychologie und Genderkompetenz lehrt und forscht.

Wie haben Sie die Geschlechterverteilung in Ihrem Studium erlebt?

Als ich in den 1980er Jahren Psychologie studierte, war das Fach noch männerdominiert. Wir hatten keine Professorin. Für meine Promotion wurde eine Professorin des benachbarten erziehungswissenschaftlichen Bereichs kooptiert. Die Entwicklung hin zu einem eher weiblich geprägten Studiengang kam erst später.

Wie kam es zu diesem Wandel?

Das liegt unter anderem am steigenden Anteil an Abiturientinnen mit durchschnittlich besseren Abiturleistungen und am hohen Numerus clausus in der Psychologie. Das wirkt wiederum auf junge Menschen in der Berufsorientierung zurück und der Effekt kann sich verstärken. Zudem hat der höhere Frauenanteil Folgen für den wahrgenommenen Status des Berufs. Im Rückblick kann man dann nicht genau sagen, was was bedingt hat: Der steigende Frauenanteil, der den Status gesenkt hat, oder ob sich durch einen sinkenden Status mehr Frauen der Psychologie zuwenden. Das ist wie mit der Henne und dem Ei. Auch in der Sozialen Arbeit wird darüber gesprochen, mehr Männer zu gewinnen, wenn wir die sozialen Berufe aufwerten wollen. Bezogen auf Frauen in den Ingenieurwissenschaften haben solche Effekte auch eine Wirkung. In vielen Arbeitsbereichen in Unternehmen gibt es ein ungeschriebenes Gesetz um konkurrierende Arbeitsbereiche: In einer Gruppe sollten immer ein paar Frauen vertreten sein, aber bloß nicht mehr! Denn das könnte den Status der Gruppe innerhalb der Firma schmälern. Das sind so tief eingeschriebene Muster, die der Erhöhung des Frauenanteils auch entgegenstehen können.

Ab welchem Anteil kippt denn der Status?

Das lässt sich schwer sagen. Aber es gibt einen anderen, verlässlichen Wert: Ab einer Größe von 20 Prozent wird eine Minderheit, also in diesem Fall die Frauen, als gestaltprägend für eine Tätigkeit wahrgenommen. Dann ändern sich Klima, Atmosphäre und Verhaltensweisen.

Würde sich denn umgekehrt der Status einer bisher weiblich geprägten Berufsgruppe verbessern, wenn sich der Männeranteil entsprechend erhöht?

Das lässt sich nicht direkt vergleichen. Männer in Frauenberufen betonen eher ihre Männlichkeit, weil sie sich für einen statusniedrigeren Beruf entscheiden. Denn sie müssen indirekt begründen, warum sie nicht auch einen männerdominierten Beruf gewählt haben, wie beispielsweise Ingenieur. Und interessanterweise landen diese Männer dann auch eher in Führungspositionen. Wenn Frauen dagegen Männerberufe wählen und dort fachlich gut sind, braucht es Bemühungen, damit diese fachliche Gleichheit auch wahrgenommen wird. Fachlichkeit kann einer Frau abgesprochen werden, wenn sie zu viele weibliche Attribute zeigt: durch ihre Kleidung oder ihr Auftreten. Gleichzeitig darf sie aber auch nicht zu sehr diese Weiblichkeit neutralisieren, weil sie sonst als unweiblich angesehen wird – und das hat durchaus auch kränkendes Potenzial. In manchen Bereichen, so berichtete es mir eine Personalleiterin, ist die Firmenkultur so wenig vielfältig, dass sich nur ein bestimmter Frauentyp durchsetzt: unbedingt kooperativ, mit wohl dosierter Weiblichkeitsdarstellung und in keiner Weise sperrig. Wenn Frauen sich also sehr für etwas engagieren oder lauter werden, werden sie eher als aggressiv wahrgenommen. Männer hingegen werden als engagiert-vorantreibend gesehen.

„Ab einer Größe von 20 Prozent wird eine Minderheit als gestaltprägend wahrgenommen, ändern sich Klima, Atmosphäre und Verhaltensweisen.“

Warum nehmen wir das gleiche Verhalten geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahr?

Weil es sehr tief in unsere Kultur eingeschrieben ist. Wir lernen das von Anfang an, bei allem, was wir sehen, hören und spüren. Kinder lernen von ihren Eltern und von ihrer Umwelt mehr, über das was sie sehen und wahrnehmen als über das, was ihnen mit Worten beigebracht wird. Viele Menschen kennen das vielleicht auch aus der eigenen Kindheit: Außerhalb der Schule spielte man geschlechts- und altersübergreifend. Aber morgens vor dem Schulgebäude sortierten sich alle nach Geschlechts- und Altersgruppe, auch weil es einem peinlich war, zusammen gesehen zu werden. Es ist die Kultur der Einrichtung, die dieses Verhalten hervorbringt. Es kommt durchaus vor, dass ein Mädchen, das gerne mit einer Carrera-Bahn spielt, dem lieber zuhause mit ihren Freundinnen und Freunden nachgeht als im Kindergarten. Menschen sind bemüht, dass ihr Verhalten eine Mischung aus Authentizität und Situationsangemessenheit darstellt, um ihren Platz unter anderen Menschen zu finden. Und es gibt Kontexte, in denen diese Angemessenheit bedeutet, den Geschlechtsrollenerwartungen zu entsprechen.

Das Argument, Männer und Frauen sind nun einmal anders, verliert sich also ein Stück weit, weil das Geschlechterbild in anderen Kulturen etwas anders aussieht?

Ja, und diese Bilder entwickeln sich auch anders. Männer wie Frauen haben einen großen Handlungsspielraum, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten könnten. Was sie dann von sich zeigen, ist nur ein Ausschnitt. So können in manchen Fachdisziplinen Studenten mit anderen nicht über ihre Prüfungsangst reden. Beim Doing Gender geht es immer auch darum, welches Verhalten in einer Situation angemessen ist, denn wir wollen im Unterstrom immer unsere Zugehörigkeit zum Geschlecht zeigen. Die Sozialisation ist eine zweiseitige Geschichte: Wir lernen von anderen, sind gleichzeitig aber auch aktiv darin, Dinge zu tun oder zu lassen. Das sind ganz subtile Prozesse. Sie



„Das Thema Gender hat so sehr mit uns und unserer Identität zu tun, dass wir es nicht ohne Emotionen anschauen können.“

Dr. Renate Kosuch ist Professorin für Psychologie mit dem Schwerpunkt Sozialpsychologie an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften.

haben nichts mit bösem Willen, sondern mit einem fehlenden Bewusstsein zu tun. Ich habe Männer aus Naturwissenschaft und Technik zur Zusammenarbeit mit Frauen interviewt. Einer sagte: „Ich konnte noch nicht richtig lernen, mit Frauen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten, weil ich noch nie eine Chefin hatte.“ Er arbeitete aber auf gleicher Ebene schon länger mit Frauen zusammen. Nach dem Interview habe ich ihn darauf noch einmal angesprochen. Er war sehr betroffen und sagte, er hätte nicht gedacht, was er mit dieser Aussage impliziert hatte.

Sie haben 2018 in einem Seminar eine kleine Studie durchgeführt, in der Ingenieurstudenten zur Zusammenarbeit im Studium befragt wurden. Was wollten Sie genau herausfinden?

Meine Studierenden wollten wissen, ob bei den ingenieurwissenschaftlichen Studenten ein Interesse an Genderkompetenz besteht. Hintergrund ist, dass wir ein hochschulweites Genderzertifikat einführen möchten, damit Genderwissen in Bezug auf relevante Fachthemen und gemeinsames Arbeiten verbreitet wird. Die Studierenden, Männer und Frauen, haben also Ingenieurstudenten interviewt, wodurch eine offene Atmosphäre auf Augenhöhe entstand. Und sie haben festgestellt, dass die Ingenieurstudenten nach eigenen Angaben „eigentlich keine Ahnung vom Genderbegriff haben“. In den Interviews wurde außerdem ein Text von Michael Meuser besprochen. Darin geht es um die sogenannten ernsten Spiele des Wettbewerbs, also die Frage, wie sich Männer untereinander subtil darüber verständigen, wer der Angesagte ist, was Männlichkeit bedeutet und wer drin ist und wer draußen.

Und zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen?

Die Studenten haben sich angesichts der im Text beschriebenen Dynamiken zum Teil verstanden gefühlt oder ihre Kommilitonen darin wiedererkannt. Denn es gibt ja auch in männlichen Biografien durchaus leidvolle Erlebnisse: Gehöre ich zu den Coolen, zu den Starken? Finde ich überhaupt meinen Platz im Studium oder bleibe ich ein Einzelgänger? Interessanterweise wählen Männer, die sich als Einzelgänger wahrnehmen, eher die informatiklastigen Studiengänge, weil sie dort eine Nische für sich entwickeln können. Die Interviews haben auch deutlich gemacht, dass der „typisch weibliche“ Fleiß als kritisch und manchmal auch nervig erlebt wird – gleichzeitig profitierten Studenten in gemischten Arbeitsgruppen aber auch davon. Das bedeutet umgekehrt für die Studentinnen auch eine Last: Weil ihnen zugesprochen wird, dass Fleiß uncool wirkt. Es geht hier nicht um Böswilligkeit, sondern vielmehr darum, dass die Vergewisserung von Männlichkeit auch darüber läuft, selbst nicht als weiblich wahrgenommen zu werden. Der im Status niedrigste Mann kann seinen Selbstwert immer noch darüber

„Die Vergewisserung von Männlichkeit läuft auch darüber, selbst nicht als weiblich wahrgenommen zu werden.“

steigern, dass er keine Frau ist. Das bringt in bestimmten Situationen auch bestimmte Haltungen gegenüber Frauen hervor, die bis zur Abwertung führen können. Zum Beispiel sprachen die Studenten in den Interviews überwiegend von „Männern“ und „Mädchen“.

Viele Männer empfinden die aktuellen Debatten als Aufforderung, ihre Männlichkeit zu ändern.

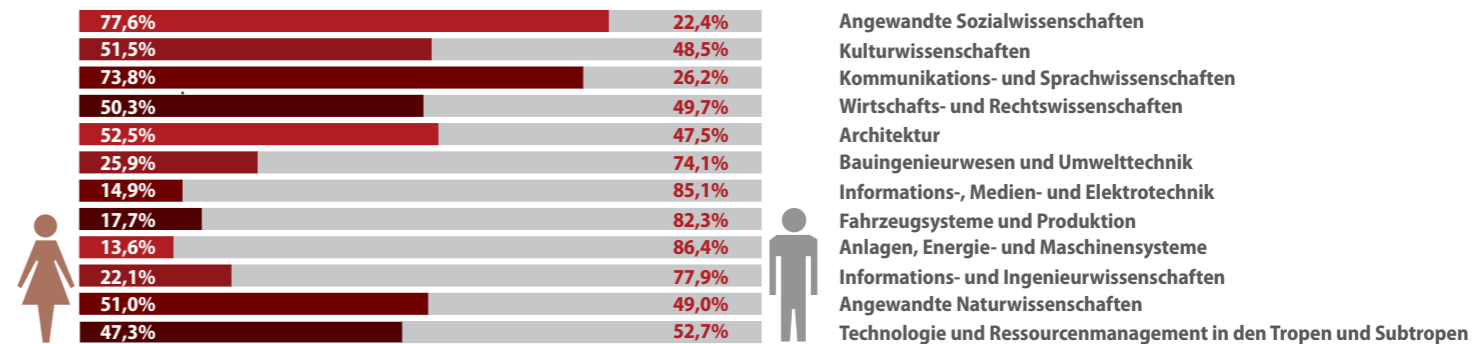
Es wäre schön, wenn Männer davon profitieren und erkennen könnten, was sie davon hätten, wenn sie sich mit dem Thema Doing Gender befassen. Sie könnten dadurch eine Entlastung von vielen Druckkulissen erleben:

In Wirtschaftsunternehmen geht es ja auch nicht immer um die Sache. Es geht viel um Konkurrenz, man will als teamfähig gelten, gleichzeitig aber auch seinen Platz markieren, etwas persönlich vorangebracht zu haben. Auch Männer erleben unglaublich viele Stressoren. Kürzlich sprach mich nach einem Vortrag ein Grundschullehrer an, der sich für geschlechtergerechten Unterricht einsetzt. Er sagte, genau deshalb habe er seinerzeit das Ingenieurstudium abgebrochen. Die Frage ist also, ob es möglich ist, dass sich Männer dessen bewusst werden. Es geht aber nicht nur darum, was Männer tun können. Rassismuskritik ist ein analoges Beispiel: Weiße, gebildete Frauen halten sich doch oft für nicht rassistisch. Als ich kürzlich das Buch „Deutschland Schwarz Weiß“ las, fand ich mich sehr wohl in mancher Haltung gespiegelt und reagierte erschrocken. Hier konnte ich also spüren, wie es so manchem Mann gehen muss, der sich mit Genderfragen auseinandersetzt.

Warum ist das Thema schnell emotional aufgeladen?

Das Problem mit Gender ist nun einmal, dass dieses Thema letztlich allen unter die Haut geht. Es hat so sehr mit uns und unserer Identität zu tun, dass wir es nicht ohne Emotionen anschauen können. Und wenn wir dann noch den Kampf der Frauen um Gleichberechtigung erleben, ist es schwer, Genderwissen zu vermitteln, ohne sich gleich angegriffen zu fühlen: „Nur weil ich ein Mann und Ingenieur bin, weil ich also in der falschen Haut stecke, wird mir vermittelt, dass ich nicht richtig bin.“ Wenn wir es schaffen, dieses unmittelbare Empfinden kommunikativ zu überwinden, ist die Bereitschaft, sich auf Genderkompetenzen einzulassen, sicher viel größer. Und wenn man dann sieht, was es auch fachlich bringt, zum Beispiel bei der Produktentwicklung, beim Aufspüren fachrelevanter Fragestellungen und Lösungen, wird die Offenheit viel größer.

Anteil der Studentinnen und Studenten der TH Köln nach Fakultäten



Quelle: TH Köln, Hochschulstatistik Studienjahr 2017/18

„Die Frauenquote entlastet uns alle davon, etwas hinzubekommen, was anders wohl kaum hinzubekommen ist.“

Wie können wir dieses unbewusste Doing Gender in der Hochschule ändern?

Fachliches Wissen über Gender ist hilfreich, über die Fachrichtung allgemein und die Erkenntnisse, die durch sie bereits gewonnen wurden. Unsere Hochschule unternimmt einiges, um Genderkompetenzen voranzubringen: Wir haben im Institut für Geschlechterstudien Mittel über die Hochschulleitung eingeworben für das Projekt „Genderkompetenz auf Bachelor- und Masterlevel“, damit Studierende ein Genderzertifikat erwerben können. An unserer Fakultät ist dies bereits möglich. Unser langfristiges Ziel ist, ein hochschulweites Zertifikat zu etablieren. Barbara Umrath ist das Gesicht dieses Projekts. Sie hat auch mit Julia Gerber vom Team Hochschuldidaktik den Expertisezirkel Genderkompetenz etabliert, dessen Mitglieder sich dafür engagieren, das Thema transparenter zu machen und es in Verwaltung und Lehre besser zu verankern. Darüber hinaus haben wir zusammen mit der Uni Köln den Masterstudiengang Gender und Queer Studies entwickelt. Außerdem versuchen wir durch Weiterbildung ein Bewusstsein für Diversität und Gender in die Lehre zu bringen. In diesem und im nächsten Semester bieten wir die Genderimpulse an. Lehrende können externe Genderexpertinnen und -experten in ihre Lehrveranstaltung als Tandem einladen. Dieses Vorhaben wird vom Zentrum für Lehrentwicklung (ZLE) unterstützt und durch zentrale Gleichstellungsmittel ermöglicht.

Wie sehen solche Genderimpulse aus, abseits von gendergerechter Sprache?

Es geht nicht um die Oberfläche, sondern um die Tiefe. Wir alle wissen, dass Sprache Bewusstsein beeinflussen und verändern kann. Es geht hier aber nicht um eine politische Korrektheit, sondern beispielsweise darum, im Marketing mehr über eingeschriebene – aber auch über

die sich verändernden – Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft zu verstehen. Oder darüber, welche Dynamiken und Prozesse zwischen den Studierenden bei Gruppenarbeiten ablaufen und dass diese auch mit Gender zu tun haben können.

Welchen Sinn hat vor diesem Hintergrund eine Frauenquote?

Sie hat meines Erachtens großen Sinn, denn sie entlastet uns alle davon, etwas hinzubekommen, was anders wohl kaum hinzubekommen ist. Das wird deutlich, wenn wir uns Doing-Gender-Prozesse und die Kultur des Miteinanders betrachten. Wie gesagt, eine Minderheit hat die Chance, eine Kultur des Miteinanders mitzuprägen, wenn sie bei mindestens 20 Prozent liegt. Eine Steigerung des Frauenanteils in männerdominierten Bereichen hätte auch die Chance, andere Männer für diese Bereiche zu interessieren. Meine These ist, dass auch Männer von der Frauenquote und der größeren Vielfalt profitieren können. Denn es bedeutet, sich nicht selbst gemäß der vorherrschenden Kultur einengen zu müssen. Es gibt auch Männer, die sich bewusst bestimmten männlichen Wettbewerbsspielen entziehen – obwohl sie fachlich gut sind. Deren Chancen auf eine Karriere würden ebenfalls steigen. Diversität tut jedem Feld gut.

Und wie kriegen wir mehr Frauen in die Elektrotechnik?

Man muss sich für die ganze Bildungskette etwas überlegen und darf die eigene Verantwortung in einer Institution nicht an die davorliegende Sozialisationsphase zurückdelegieren. Denn dann heißt es von Seiten der Schule: Das liegt am Elternhaus oder am Kindergarten. Und Hochschulen verweisen auf die Schulen, auch wenn ich es schwerwiegend finde, dass an den Gymnasien Leistungskurse wegen zu kleiner Kursgrößen nicht zustande kommen. Wir

verlieren dadurch so viele junge Menschen gerade in den MINT-Fächern. An den Hochschulen wären Sommerhochschulen für Schülerinnen sinnvoll, in denen ihnen nicht rosarote Angebote gemacht, sondern bei denen sie auch gefordert werden. Talentscouts sind eine weitere Möglichkeit. Interessanterweise könnten wir die erste Generation von Studentinnen mit Migrationshintergrund viel eher für Technik begeistern als für sprachlastige Studiengänge. Und vor allem sollten wir nicht aus einer inneren Not heraus die Werbetaste drücken. Dann wecken wir nur Reaktanz. Wir müssen auch die Größe haben, wirkliche Studienorientierung anzubieten, auch auf die Gefahr hin, dass zunächst Interessierte sich dagegen entscheiden. Denn die Abbruchquoten beeinflussen auch die Studienwahl. Vor allem sollten wir uns selbst und unsere Hochschule in den Blick nehmen und uns auf notwendige, aber auch spannende Veränderungen einlassen.

Interview: Monika Probst

Der Expertisezirkel „Genderkompetenz“ setzt sich für die Förderung und Entwicklung von Genderkompetenz der Lehrenden, Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unserer Hochschule ein. Der Expertisezirkel wendet sich an alle Hochschulangehörigen, die ihre eigene Genderkompetenz (weiter-)entwickeln und das Thema Genderkompetenz in ihre jeweiligen Fakultäten und Arbeitszusammenhänge einbringen möchten. Ein weiteres Ziel ist die Einführung eines hochschulweiten Zertifikats für Studierende zur Genderkompetenz. Vorbild ist das Zertifikat „Genderkompetenz auf Bachelor- und Masterlevel“ der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften.
Ansprechpartnerin: Julia Gerber, Zentrum für Lehrentwicklung

Hohe Ansprüche, wenig Perspektiven

Die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen sind Frauen, doch die Zahl der Professorinnen beträgt an den Hochschulen gerade mal ein Viertel. Das liegt nicht nur an fehlenden Vorbildern. Auch die Strukturen im Wissenschaftssystem tragen dazu bei – und betreffen nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Welche Herausforderungen beide Geschlechter bei einer wissenschaftlichen Karriere bewältigen müssen und warum die Wissenschaft gerade für den akademischen Mittelbau eine Greedy Occupation sein kann, erklärt die Psychologin Prof. Dr. Inken Lind.

Lag die Zahl der Absolventinnen in NRW in den letzten Jahren bei 50,7 Prozent, verringert sich die Zahl der Frauen in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn deutlich. Derzeit sind nur 22,6 Prozent Professorin¹. Welche Gründe sehen Sie für diese Leaky Pipeline?

Wir haben auf der einen Seite nach wie vor ein Studienwahlverhalten, das deutlich nach Geschlecht verläuft. Auf der anderen Seite verlieren wir Frauen über den kompletten Karrierequalifikationsweg. Das sind keine neuen Erkenntnisse, darüber wurde bereits in den 2000er Jahren und davor intensiv diskutiert. Heute wissen wir: Es gibt nicht diesen einen, durchschlagenden Grund. Es ist vielmehr eine Kumulation von vielen kleinen Entmutigungen und Benachteiligungen. Natürlich gibt es auch die Selbstselektion, das heißt, erst einmal sieht es wie eine persönliche Entscheidung aus, warum sich Frauen etwas seltener um eine Promotion und Habilitation bemühen. Aber vor dem Drop-out gibt es viele kleine Aspekte, die dazu führen, dass Frauen die Promotion und die akademische Laufbahn als nicht so attraktiv wahrnehmen oder auch als keine wirkliche Option. Neben den Rollenmodellen und den geringeren Ermutigungen ist die Stellenvergabe politik ebenfalls etwas unterschiedlich: Frauen sitzen eher auf Stellen aufgrund von Stipendien oder Sonderfinanzierungen, Männer dagegen eher auf Qualifikationsstellen. Hinzu kommt

natürlich, dass sich der akademische und generative Lebenslauf, also im Hinblick auf Familiengründung, auf der gleichen Zeitspanne kumulieren: Es gibt demnach eine hohe Dichte an Weichenstellungen und Entscheidungsfindungen für die Mitte-20- bis Anfang-40-Jährigen. Zu diesen Drop-out-Gründen gibt es sehr interessante Forschungsergebnisse des Kolleginnen-teams um Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel von der TU Dortmund.

Hochschulen haben traditionell das Selbstverständnis einer Bestenauslese. Verbleiben denn tatsächlich die Besten im Wissenschaftssystem?

Wir können nicht mit Gewissheit sagen, wo die Besten bleiben. Es ist ja immer auch die Frage, was genau wir als ‚die Besten‘ definieren und ob sich das allein an den erreichten Noten festmachen lässt. Wir wissen aber, dass gut die Hälfte der Promovierenden keine wissenschaftliche Karriere anstrebt – Männer wie Frauen. Die Promotion ist zwar eine weitere Qualifikation, aber in den Augen des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht unbedingt zwingend auch ein Schritt auf dem Weg zur Professur. Es gibt auch nicht viele Erkenntnisse darüber, wie die Selbstselektionsprozesse verlaufen. Wir müssen hier von bestimmten Merkmalen der Personen und Interessenlagen ausgehen, ob Männer und Frauen in der Wissenschaft bleiben oder sich der freien Wirtschaft und anderen Arbeitsfeldern zuwenden. Und die sind von Fächergruppe zu Fächergruppe verschieden und haben viel mit den unterschiedlichen

„Rund die Hälfte der Promovierenden strebt keine wissenschaftliche Karriere an – Männer wie Frauen.“

Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen zu tun.

Was gilt in der Wissenschaft als exzellent?

Exzellenz soll gefördert werden, so der Anspruch. Exzellenz kann man an festen Parametern festmachen. Doch alles, was wir aus der Hochschulforschung über die Bewertung von Exzellenz wissen, zeigt, dass sich das System eher selbst aufrechterhält und das als exzellent bewertet, was eher an das Bekannte anknüpft und dieses weiterführt. Es werden bestimmte habituelle Merkmale als Exzellenzmerkmale benutzt: die überlangen Arbeitszeiten, zum Beispiel. Aber auch vor allem die reine Anzahl der Publikationen. Weitere habituelle Merkmale sind eine lückenlose Biografie und die Präsenz, sei es auf Tagungen, in der wissenschaftlichen Diskussion oder in bestimmten Netzwerken. An diesen Stellen sind Doktorandinnen, insbesondere wenn sie Familienverantwortung haben, eher weniger passfähig als Doktoranden. Auch die Entsendung von Doktorandinnen oder Doktoranden auf wichtige Tagungen verläuft etwas unterschiedlich durch den Doktorvater bzw. die Doktormutter. Diese Unterschiede sind subtil.

„Die größte Herausforderung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besteht darin, eine unbefristete Stelle zu bekommen.“

Prof. Dr. Inken Lind ist Direktorin des Instituts für Geschlechterstudien an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Sie forscht unter anderem in wissenschaftlichem Personal und Berufsverläufen in der Wissenschaft sowie zu geschlechtsspezifischen Karrierewegen.



Wir müssen allerdings auch bedenken, dass einige Fächergruppen mittlerweile sehr stark unter Druck stehen und viel dafür tun, gerade Frauen zu halten. Das liegt dann an einem generellen Mangel, also an Nachwuchssorgen. Dadurch hat sich das Klima in diesen Fächern in den letzten zehn Jahren durchaus deutlich verändert, zumindest auf einer Ebene von Bemühungen, Maßnahmen und Absichtserklärungen.

Wer eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, muss sich im akademischen Mittelbau beweisen. Welche Herausforderungen erwarten hier junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler?

Im Mittelbau überwiegt eine befristete Stellenstruktur. Die größte Herausforderung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besteht also darin, eine unbefristete Stelle zu bekommen. Auch aufgrund der geringen Zahl freier Professuren ist vollkommen klar, dass nur ein kleiner Teil der Promovierenden den Sprung auf eine Professur schafft. Dementsprechend hoch ist der Druck. Die zentrale Herausforderung ist also, damit umzugehen, für eine sehr lange Zeit auf einer befristeten Stelle zu sitzen, die auch nicht immer als Vollzeitstelle deklariert ist. Das bedeutet, mit der finanziellen

„In der Wissenschaft wird eine sehr starke Verfügbarkeit, Identifikation und Leistungsmotivation gefordert.“

Unsicherheit zu leben und auf dieser Grundlage parallel das Privatleben zu gestalten. Und es gehört leider zu den Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn, möglicherweise nicht innerhalb des Hochschulsystems entfristet zu werden. Das hat nicht unbedingt mit mangelnder Anstrengungsbereitschaft, Engagement oder Kompetenzen zu tun, sondern kann auch an Zufällen, Umständen und an institutionellen Strukturen liegen, die nicht der persönlichen Kontrolle unterliegen. Vor allem ist es der Stellenstruktur in den Hochschulen geschuldet, dass eben nur eine Teilgruppe des Nachwuchses in eine Professur mündet.

Ist die Wissenschaft eine Greedy Occupation, also eine gierige Berufstätigkeit?

Wir verstehen darunter eine Institution, die Kontrolle ausübt, die Sanktionen vollstreckt bei unvollständiger Verfügbarkeit und Identifikation. Wenn man diese Aspekte auf die Wissenschaft als Beruf überträgt, lassen sich diese Merkmale durchaus identifizieren: In der Wissenschaft wird eine sehr starke Verfügbarkeit und Identifikation gefordert, ebenso eine sehr hohe interne Leistungsmotivation. Es besteht ein starker Zugriff des Berufsfeldes auf die Person und deren zeitliche Verfügbarkeit. Insofern lässt sich durchaus argumentieren, dass Wissenschaft eine sogenannte Greedy Occupation ist. Allerdings auch im Sinne einer hohen Selbstverpflichtung.

Hindern diese hohen Identifikations- und Verfügbarkeits-erwartungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Familienplanung?

Man kann sicher sagen, dass diese Strukturen den Mittelbau, vor allem in universitären Laufbahnen, bei der Familienplanung behindern oder zumindest verzögern. Wer dauerhaft in eher kürzer befristeten Verträgen arbeitet, kann sich nachvollziehbarerweise nicht mit so viel Energie und Mut für eine Familiengründung entscheiden. Das sieht zumindest auf der Ebene der Professuren für Frauen an Fachhochschulen ein wenig anders aus, da sich hier die Laufbahnen anders gestalten. Man kann sagen, dass Wissenschaft schon immer – also seitdem hierzu Zahlen erhoben werden – Wissenschaftlerinnen an der Familiengründung gehindert hat, früher noch sehr viel deutlicher als heute, aber auch heute noch in vielen Bereichen. Derzeit liegen die Zahlen bei 78 Prozent. Mit der Veränderung der Stellenstruktur an den Universitäten und der Zunahme der

„78 Prozent der Frauen und 72 Prozent der Männer im wissenschaftlichen Mittelbau sind kinderlos.“

Befristungsregelungen werden aber zunehmend auch die Männer im akademischen Mittelbau an der Familiengründung gehindert. Mittlerweile liegt der Anteil kinderloser Männer im Mittelbau an Universitäten bei erstaunlich hohen 72 Prozent. Unter anderem dieser Diskurs hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Aneinanderreihung befristeter Stellen politisch angegangen wird.

Wie können Hochschulen diese Strukturen ändern?

Die Hochschulgesetze geben gewisse Rahmenbedingungen vor, durch die sich die Fachhochschulen in mehrfacher Hinsicht den Universitäten annähern. Sprich: Es sollen frische Leute rein, sich qualifizieren, aber nicht unbedingt an der Hochschule verbleiben. Das ist hochschulpolitisch so gewollt. Es gibt allerdings Spielräume, die an den Universitäten besser ausgeschöpft werden können: Auch aufgrund der massiven Kritik aus den Wissenschaftsinstitutionen, dem Wissenschaftsrat und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat langsam ein Umdenken eingesetzt. Verträge werden so langfristig wie möglich gestaltet und auf Kettenverträge verzichtet. Es gibt hier aber noch Luft nach oben.

Wie erleben Sie die Situation an unserer Hochschule?

Ganz persönlich gesprochen sind meine Erfahrungen an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften durchweg positiv. Es gibt viele Möglichkeiten und Freiräume zur Vereinbarung von Familie und Beruf, es gibt ein Klima der Ermöglichung und des Verständnisses für unterschiedliche Lebenssituationen, was von zentraler Bedeutung ist. Grundsätzlich fühlt sich unsere Hochschule verpflichtet, familienfreundlich zu sein. Dieser Anspruch findet sich an vielen Stellen wieder.

Interview: Monika Probst

^[1] Gender-Report 2016, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Frauenförderung an der TH Köln

2013 hatte sich unsere Hochschule zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen bei Professuren auf 25 Prozent zu steigern. Damals lag der Anteil noch bei 18 Prozent, mittlerweile sind es 24 Prozent. Bis ins Jahr 2023 soll sich der Anteil auf 28 Prozent erhöhen. Da jedes Berufungsverfahren eine Bestenauslese ist und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule voraussetzt, arbeitet die TH Köln an einer stringenten Frauenförderung auf dem gesamten Bildungs- und Karriereweg. Einige Beispiele:

Seit 2015 sind Gendergerechtigkeit sowie die Förderung von Familie und Beruf **Leitlinien in der Personalentwicklung** der TH Köln.

„Auf dem Weg zur Hochschulprofessur“ ist bereits seit 2009 eine Informationsveranstaltung, um Nachwuchswissenschaftlerinnen über Möglichkeiten einer Professur zu informieren.

Im Berufungstraining „Auf der Zielgeraden zur Professur“ können sich Frauen gezielt auf ihre Bewerbungen um Professuren vorbereiten.

Im Förderprogramm **Mathilde von Mevissen** können Wissenschaftlerinnen innerhalb eines Forschungsprojekts promovieren und hochschuldidaktische Erfahrungen sammeln. Derzeit werden acht Promovendinnen über das Programm unterstützt.

Im **Promovendinnen-Coaching** erweitern Doktorandinnen in Werkstatt-Terminen und Netzwerktagen ihre spezifischen Kompetenzen.

Das **Mentoring-Programm „Berufseinstieg“** richtet sich an MINT-Studentinnen. Jeweils eine Studentin wird durch einen Mentor oder eine Mentorin betreut und erhält so eine konkrete und praxisnahe Begleitung für die Bewerbungsphase und den Berufseinstieg.

Mit dem **Mobilitätsstipendium** erhalten Studentinnen, die ihr Kind mit ins Ausland nehmen wollen, bei einer Erasmus- oder Promos-Förderung eine zusätzliche finanzielle Unterstützung.

Am **Schüler*innenprogramm MINT in Mind** nehmen durchschnittlich 38 Prozent Schülerinnen teil. Seit 2017 werden die Labore an der TH Köln in Form von Ferienakademien angeboten.

Die **Talentscouts** der TH Köln unterstützen junge Talente an Schulen und in Jugendvereinen, vor allem aus Nicht-Akademikerfamilien oder mit Migrationshintergrund. Dabei haben sie auch die besonderen Schwierigkeiten von Mädchen im Blick und begegnen diesen entsprechend gendersensibel.

Beim bundesweiten **Girls' Day und Boys' Day** organisiert die TH Köln jährlich rund 15 Angebote für circa 200 Schülerinnen und 45 Schüler ab der 8. Klasse.

Das **Familienservicebüro** ist an unserer Hochschule die zentrale Koordinations- und Beratungsstelle für alle Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vermittelt Kinderbetreuungsplätze.

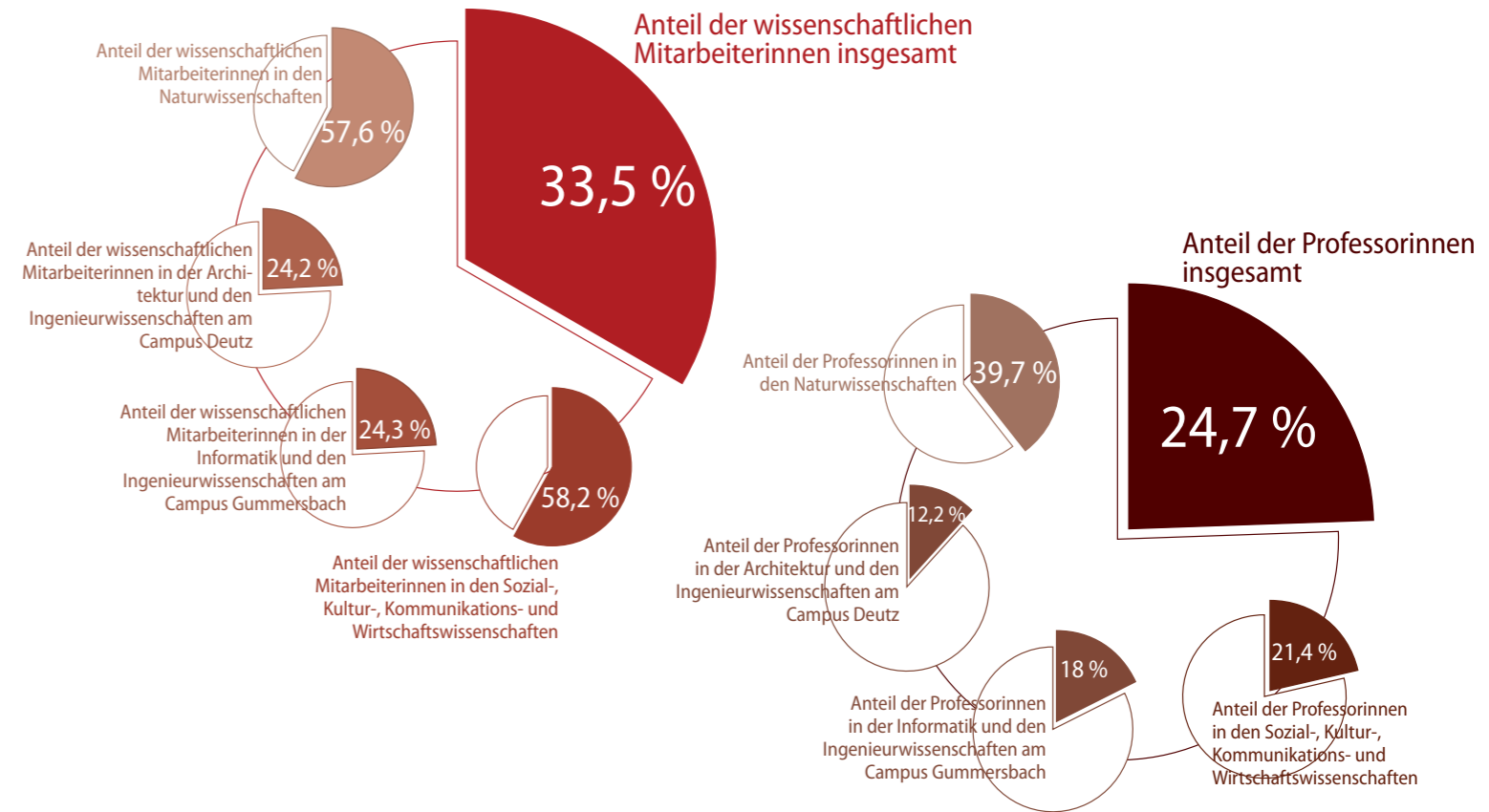
Im Ferienbetreuungsprogramm „**Campuserholung**“ können Eltern ihre Kinder während der Schulferien für insgesamt 22 Wochen betreuen lassen. Davon profitieren vor allem Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Seit 2013 haben bereits 300 Kinder teilgenommen.

Seit dem Wintersemester 2016/17 bietet die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften für Studierende ein „**Zertifikat Genderkompetenz**“ an, das zukünftig auch hochschulweit erworben werden kann.

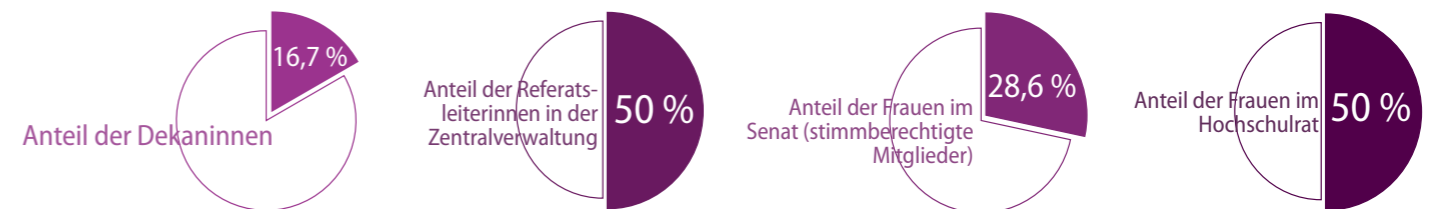
2017 startete der interdisziplinäre **Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“** in Kooperation mit der Universität zu Köln und der Hochschule für Musik und Tanz.

Anteil der Frauen an der TH Köln 2018

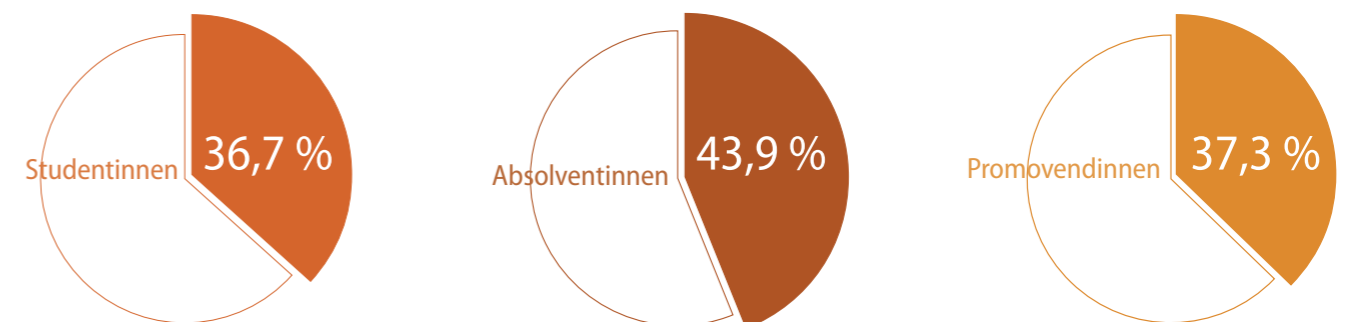
Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten



Frauen in Führungspositionen und Gremien



Studentinnen und Graduierende



Quellen: TH Köln, Hochschulreferate Planung und Controlling, Personalservice und Justizariat sowie Graduiertenkolleg, März 2019

Frauen für Frauen

Coaching für Doktorandinnen

Ein Coaching für die Promotion? Und dann auch noch eins, das sich nur an Frauen richtet? Melanie Werner war nicht von Anfang an überzeugt, dass sie so etwas braucht, um ihre historisch angelegte Dissertation zu Theorien der Sozialen Arbeit voranbringen zu können. Ausprobieren und mal sehen, hieß das Motto. Heute weiß sie: Es hat sich gelohnt.

Das Promovendinnen-Coaching, das seit 2016 vom Graduiertenzentrum in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und dem Kompetenzteam Hochschuldidaktik angeboten wird, hat aus Melanie Werners Sicht eine ganze Reihe von Vorzügen. Einer davon ist der Austausch mit Kolleginnen, die einerseits ähnliche Hürden zu meistern haben, die andererseits aber ganz andere Themen verfolgen. Die meisten anderen Frauen in der Gruppe kommen aus MINT-Fächern. „Das bedeutet auch, dass man sehr offen reden kann und nie ein Konkurrenzgedanke ins Spiel kommt“, sagt Werner. Außerdem hilft das Coaching bei der Vernetzung innerhalb der Hochschule, und es schafft Solidarität – ein Punkt, „der in der Wissenschaft oft untergeht“, wie die Pädagogin sagt, die seit zehn Jahren wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TH Köln ist. Der Austausch führe auch dazu, dass man sich selbst und sein Projekt nicht zu wichtig nehme: „Es ist nur ein Thema. Es ist nur eine Doktorarbeit.“

All das ist sicher wertvoll. Aber braucht es dazu ein Programm speziell für Frauen? „Es geht im Promotionscoaching ja auch um sehr persönliche Dinge, was im Hochschulkontext erst einmal ungewöhnlich ist. Da ist es einfacher, erst einmal, unter sich' zu diskutieren. Wir sprechen über alle möglichen Fragen, die während der Promotion so auftreten, aber natürlich können

Themen, von denen sich Frauen eher betroffen fühlen, einfacher besprochen werden.“

Wie wichtig eben auch die emotionale Unterstützung ist, hat die Doktorandin selbst in einer kleinen „Promotionskrise“ erlebt. Die Herangehensweise von Naturwissenschaftlern, wenn ein Plan nicht aufgeht, sei da sehr hilfreich: „Die zucken mit den Schultern und sagen: Ist doch klar, jede vierte Charge ist faul.“

Natürlich finde das Programm für Frauen innerhalb eines Systems statt, das bis heute noch stark von Männern geprägt sei, oder genauer: „Männlich konnotierte Verhaltensweisen wie Lautstärke oder ‚Sich-in-den-Vordergrund-Drängen‘ werden schon immer noch belohnt.“ Die Coaching-Gruppe hilft Melanie Werner deshalb auch dabei, sich klar zu werden, welche Art von Wissenschaft sie eigentlich machen will. In so manchen eher „männertypischen Kontext“, in dem es oft vor allem um Profilierung gehe, will sie sich definitiv nicht begeben.

Letztlich coachen sich die Teilnehmerinnen gegenseitig, während die Coaches in dem Programm eher moderieren. Und genau das sei gut, findet Melanie Werner. Die Coaches wie Antje Schultheis schlagen vor allem Methoden vor, wie man ein bestehendes Problem angehen kann. Ein Beispiel dafür ist die Kopfstand-Methode, bei der die Gruppe zu einem bestimmten Problem alles sagt, was die Sache noch schlimmer macht. Man sucht dabei gezielt nach dem Gegenteil einer Lösung, um sie schließlich durch Umkehrung des Gefundenen doch zu entdecken.

Inhaltlicher Schwerpunkt des Programms ist der Umgang mit einem komplexen

Forschungsgegenstand, dem sich die meisten zum ersten Mal in ihrem Leben für sich alleine annähern müssen. Dreimal pro Jahr treffen sich die Doktorandinnen zum Austausch in Werkstattgesprächen, hinzu kommt einmal pro Jahr ein Netzwerktag mit fachübergreifenden Vorträgen. Die Teilnehmerinnen arbeiten zudem in Tandems und erstellen eine Portfolio-Arbeit, die ihnen beim Selbst- und Projektmanagement helfen soll.

Für Melanie Werner ist die Erfahrung mit solchen Instrumenten hilfreich, auch wenn sie sagt, dass sie ohne das Coaching sicher auch nicht an der Promotion scheitern würde. Vor allem die Förderung durch das Mathilde-von-Mevissen-Stipendium verschaffe ihr eine sehr gute Basis für die Arbeit. Außerdem: „Ich bin seit zehn Jahren hier und gut vernetzt. Noch wertvoller wäre so ein Programm für Externe, die aus der Praxis kommen und in unserer Hochschule kein Netzwerk haben.“ Werner Grosch

Durch das Stipendium im Mathilde-von-Mevissen-Programm der TH Köln kann Melanie Werner ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin reduzieren, um ihre Promotion anzufertigen. Ihr Thema: Wissenstransfer zwischen sozialen Bewegungen und frühen Theorien der Sozialen Arbeit. Die Coaching-Gruppe hilft Melanie Werner dabei, sich klar zu werden, welche Art von Wissenschaft sie eigentlich machen will.



Forschen Frauen anders?

Nicht unbedingt, sagt Dr. Antje Schultheis aufgrund ihrer zweieinhalbjährigen Erfahrung als Coach im Promovendinnen-Programm. Aber sie gehen anders mit Ergebnissen, Erfolgen und Rückschlägen um als Männer – so viel lässt sich auch ohne eine fundierte Untersuchung sagen.

Männer betonen ihre Erfolge und reden kaum über Probleme. Bei Frauen ist es umgekehrt. Was extrem nach Klischee klingt, scheint in der Wissenschaft immer noch sehr präsent zu sein. Jedenfalls markiert dieser Punkt nach der Erfahrung von Dr. Antje Schultheis aus zweieinhalb Jahren Promovendinnen-Coaching einen der wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in ihrer Forschungsarbeit.

Forschen Frauen wirklich anders als Männer? Dr. Schultheis, die als Moderatorin und Impulsgeberin das kollegiale Coaching betreut, sieht in den Forschungsansätzen keine großen Differenzen. Aber der Umgang mit Ergebnissen, Erfolgen und Rückschlägen sei schon verschieden. Vor allem haben Frauen oft eine sehr „selbst-reflexive Haltung“, die häufig zu Selbstzweifeln führe. Ausgelöst würden diese Zweifel zum Beispiel durch Verzögerungen bei der Feldforschung, durch nicht funktionierende Methoden oder auch durch forschungsethische Bedenken. Dies alles nehme einigen gedanklichen Raum ein.

Hinzu kommt noch nach den Beobachtungen von Schultheis, dass Frauen sich schwerer mit räumlicher und zeitlicher Abgrenzung tun. „Männer erlauben sich häufig früher und länger den sogenannten Tunnelblick, der spätestens in der Schreibphase so wichtig ist. Weibliche

Promovierende versuchen während der Promotion dennoch als engagierter Teil ihres sozialen Umfelds den verschiedenen Erwartungen, Ansprüchen und Rollen gerecht zu werden; sei es als Mitarbeiterin, Mutter, Partnerin, im gesellschaftlichen Engagement oder gegenüber Freunden.“

Bei so vielen gleichzeitigen Anforderungen könnte man vermuten, dass Frauen besonders lange für ihre Promotion brauchen. Nach Antje Schultheis' Erfahrung ist eher das Gegenteil der Fall: „Allein in den ersten zweieinhalb Jahren des Coachingprogrammes haben schon drei der sechs Promovendinnen der ersten Coaching-Kohorte ihre Arbeit eingereicht und weitere befinden sich auf der Zielgeraden.“

Frauen zeigen also eine ganz besondere Effizienz und sehr gutes Organisations- und Zeitmanagement. Männliche Forscher könnten davon sicher lernen, meint Dr. Schultheis. Außerdem sei die „oft weibliche, kritische und reflektierte Herangehensweise“ in jedem Fall eine, die die wissenschaftliche Arbeit tiefergründiger machen könne.

Damit Frauen sich gut auf ihre Promotion konzentrieren können, schlägt sie konkrete

zusätzliche Angebote vor. „Das kann ein gemeinsam genutzter Promotionsraum sein, feste Arbeitsplätze in der Bibliothek, abgelegene Büros mit Möglichkeit, die Tür zu schließen, extra Urlaub für Schreib-Retreats oder die Möglichkeit für Homeoffice, wenn der Hochschulbetrieb zu hektisch ist.“

Die Bilanz nach zweieinhalb Jahren Coaching ist jedenfalls eindeutig: Die Teilnehmerinnen schätzten das Angebot sehr, da sie sich in ihrem Forschungsalltag sowie beim Umgang mit strukturellen Problemen sehr gestärkt fühlten. Eine Bewertung, die Doktorandin Melanie Werner ja (siehe links) bestätigt.

Werner Grosch



Dr. Antje Schultheis coacht seit 2016 im Promovendinnen-Programm.

Open Access für die Forschung

Nachrichten sind im Internet kostenlos – auch wenn immer mehr Medien über Paywalls versuchen, ihre Geschäftsmodelle der Digitalisierung anzupassen. Anders bei wissenschaftlichen Publikationen: Die sind mehrheitlich lizenziert und damit für die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht frei zugänglich. Dabei sollten staatlich finanzierte Forschungsergebnisse doch der ganzen Gesellschaft zur Verfügung stehen. Claudia Frick, Absolventin des Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaften, macht sich für den Open Access wissenschaftlicher Publikationen stark.

Wenn Claudia Frick über die etablierten Standards wissenschaftlichen Publizierens spricht, merkt man ihr deutlich an, wie sie für das Thema brennt – und wie sie die Missstände nerven: „Dieses System ist absurd!“ Vor allem, wenn sie sich die Gewinnsummen ansieht, die die großen wissenschaftlichen Verlage weltweit jährlich einfahren: geschätzt 7,6 Milliarden Euro. Alleine Elsevier, neben Springer und Wiley einer der weltweit größten Fachverlage für wissenschaftliche Zeitschriften und Fachbücher, erzielt rund eine Milliarde Gewinn im Jahr. Daran ist ja erst einmal nichts auszusetzen, doch weil es sich bei diesen Gewinnen überwiegend um Steuergelder handelt, kritisiert Frick das Geschäftsmodell dieser Global Player.

Wer publizieren will, muss zahlen

Begreift man wissenschaftliche Erkenntnisse und Forschungsideen als Gut, das der gesamten Gesellschaft zur Verfügung stehen soll, dann sollten auch möglichst alle auf diese durch Steuergelder finanzierten Ergebnisse uneingeschränkten Zugriff haben. Vor allem die wissenschaftliche Community, an die vermehrt der Anspruch des interdisziplinären Diskurses und der Zusammenarbeit herangetragen wird. Doch dem ist nicht so. Die Preispolitik der wissenschaftlichen Verlage sieht bisher Abonnements vor, bei denen beispielsweise eine Hochschule mit einem Verlag einen Preis aushandelt, um auf bestimmte Fachzeitschriften Zugriff zu haben. Dadurch sind derzeit 72 Prozent der wissenschaftlichen Publikationen weltweit durch Paywalls der Verlage nur kostenpflichtig zugänglich.

Gleichzeitig zahlen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oft auch Gebühren, um in einer Fachzeitschrift zu publizieren – unabhängig davon, ob ihre Hochschule für diese Zeitschrift bereits ein Abonnement hat. Es können noch weitere Servicekosten anfallen: Etwa für Textüberlängen, eine sprachliche Kontrolle durch einen Verlagslektor, für die Ehre, mit dem Beitrag auf dem Cover einer Zeitschrift zu landen,

oder für Farbdrucke von Abbildungen – „selbst, wenn eine Publikation nur als E-Paper erscheint. Das ist lächerlich, kam aber durchaus schon einmal vor“, sagt Frick und schüttelt dabei ungläubig den Kopf. Am Ende fließen auch Gelder für die Verwertungen von Dritten an die Verlage. Zum Beispiel, wenn ein Wissenschaftler aus einem Beitrag eine Abbildung der zitierten Kollegin verwenden möchte. Denn die Autorin hat ihr Recht am Copyright und an der Zweitverwertung an den Verlag abgetreten.

Boykottaufrufe von Universitäten

Warum also werden wissenschaftliche Ergebnisse trotz allem noch auf diesem Weg veröffentlicht? „Die wichtigste Dienstleistung des Verlags besteht heute hauptsächlich in der Reputation der Zeitschrift“, so die 35-Jährige. Und diese Reputation ist so machtvoll, dass das System funktioniert. Noch. Denn seit einigen Jahren rufen selbst renommierte Universitäten wie beispielsweise die Harvard University^[1] in den USA zum Boykott auf. Einige Initiativen arbeiten daran, das System der Paywalls aufzubrechen.

Eigentlich ist Claudia Frick promovierte Meteorologin. „Aber ich wollte nicht für mich alleine im Labor arbeiten, sondern mit Menschen in Kontakt kommen. Und Wissenschaftskommunikation finde ich spannend.“ Deshalb bewarb sie sich für die Teamleitung Wissenschaftliches Publizieren am Forschungszentrum Jülich. Und begann noch einmal ein Studium: den berufsbegleitenden Master Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS) an der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften der TH Köln. In ihrer Masterthesis hat sie ein Konzept für E-Learning-Angebote und -Methoden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forschungszentrums entwickelt.

Die Standorte des Zentrums sind bundesweit verstreut, daher machen Lernplattformen und Videos zum Umgang mit wissenschaftlichen Publikationen alleine schon aus organisatorischen Gründen Sinn. Open Access ist in ihrer täglichen Arbeit nur eines von vielen Themen, aber das, wofür sie sich besonders engagiert. „Alles begann damit, dass mich in meiner Zeit an der ETH Zürich eine ehemalige Kollegin bat,

ihr einen Fachartikel zu mailen, weil ihre Hochschule keinen Zugang zu der Zeitschrift hatte und sie ihn deshalb online nicht lesen konnte.“

Mittlerweile ist Claudia Frick Expertin für Open Access. Auf dem *Chaos Communication Congress* im vergangenen Dezember mit rund 17.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hielt sie einen Vortrag über „Locked up science: Tearing down paywalls in scholarly communication“ und erklärte darin das bestehende Paywall-System und die Möglichkeiten von Open Access. Das Ganze am Beispiel des Klimawandels: Für den sollten schließlich Politik, Forschungsförderung, Bibliotheken und Wissenschaft ihre Kräfte bündeln, um Forschungsergebnisse kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen, so ihr Plädoyer.

Eigentlich begann alles nur als Gag mit Freunden, um leichter an Karten für den Kongress zu kommen: Warum sich nicht mit einem Vortrag zu Klimawandel und Open Access bewerben? Mit einer Zusage hatte sie eigentlich nicht gerechnet. Letztlich habe ihr Studiengang ihr geholfen, in sechs Wochen aus dem Stand einen Vortrag vorzubereiten: „Von der Bibliothekarin über den Musikwissenschaftler bis zur Chemikerin ist unter meinen Kommilitonen so ziemlich jede Disziplin vertreten. Entsprechend verständlich müssen die Studieninhalte und Referate aufbereitet sein. Für den Kongress war das genau richtig, denn bei 17.000 Menschen sind alle fachlichen Backgrounds anwesend. Von Open-Access-Experten bis zu denjenigen, die nicht wissen, wie wissenschaftliches Publizieren überhaupt funktioniert.“

Deutsche Lösung ist der DEAL

Weil ihr Vortrag diese komplexen Verkettungen einfach und kurzweilig erklärt, ist das Video jetzt Teil eines MOOC an der Hochschule Dresden. Darin stellt Frick auch DEAL vor, eine Allianz deutscher Wissenschaftsorganisationen, die auch von unserer Hochschule unterstützt wird. Deren Ziel ist Open Access für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für alle elektronischen Zeitschriften der großen

Wissenschaftsverlage. Konkret hat DEAL bereits einen bundesweiten Lizenzvertrag mit dem Fachverlag Wiley geschlossen. Danach haben die bei DEAL teilnehmenden Hochschulen jetzt nicht mehr ein Abonnement für ausgewählte Zeitschriften, sondern auf das gesamte Verlagsportfolio.

Gleichzeitig werden alle Beiträge, die die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieser Hochschulen publizieren, weltweit ohne Paywall – also Open Access – zugänglich gemacht. Und die Autoren behalten ihr Copyright an ihren Texten und Abbildungen. Dritte dürfen regelkonform aus den Publikationen zitieren, also durch die Nennung des Autors, ohne Gebühr. Denn zitiert zu werden ist schließlich in der wissenschaftlichen Community ein wichtiges Kriterium für die Reputation.

Scheinverlage und #fakescience

Frick erlebt zwar immer noch, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus ihrem Elfenbeinturm locken muss, um sie für die Kriterien und Möglichkeiten wissenschaftlichen Publizierens zu sensibilisieren. Doch es werden mehr, die sich gezielt an sie wenden. Zum Beispiel um sich beraten zu lassen zu den Unterschieden zwischen Green, Gold oder Hybrid Open Access. Oder darüber, was man tun kann, wenn man abseits der Paywall-Verlage veröffentlichen will. Auch hier gibt es Fallstricke und schwarze Schafe: scheinwissenschaftliche Zeitschriften, sogenannte Predatory Publishers, in denen gegen Geld jeder alles publizieren kann.

Ungeprüft und ohne Peer Review gelangen so pseudo-wissenschaftliche Studien ins Internet, die vor allem Laien kaum von echten Studien unterscheiden können – besonders, wenn echte Studien nur gegen Bezahlung zugänglich sind. Für Lobbyisten und Scharlatane sind Predatory Publishers eine einfache Möglichkeit, „alternative Fakten“ in die Welt zu setzen, Stichwort #fakescience. Damit läuft die Wissenschaft Gefahr, ebenfalls als unverlässlich zu gelten. Claudia Frick sieht eine wichtige Aufgabe von Bibliotheks- und Informationswissenschaftlern darin, aufzuklären und zu sensibilisieren, damit echte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht auf diese Verlage hereinfliegen. mp

Claudia Frick hat zwar in Meteorologie promoviert, findet Wissenschaftskommunikation aber spannender. Auf dem Chaos Communication Congress 2018 hat sie einen Vortrag über das Paywall-System wissenschaftlicher Fachverlage gehalten. Im Forschungszentrum Jülich leitet sie das Team Wissenschaftliches Publizieren.



[1] <https://www.theguardian.com/science/2012/apr/24/harvard-university-journal-publishers-price>

Vom Verwaltungsakt zum Wissensmanagement

Zehn Jahre MALIS: Die Entwicklung des Masterstudiengangs Library and Information Science, der für Führungsaufgaben in Bibliotheken und anderen Informationseinrichtungen qualifizieren soll, zeigt auch die rasante Veränderung dieser Aufgaben.

Bis in die 1990er Jahre war die Sache einfach geregelt: Wer eine Führungsaufgabe in einer Bibliothek haben wollte, der absolvierte nach seinem Fachstudium ein zweijähriges Referendariat, ähnlich wie angehende Lehrer oder Juristinnen. Am Ende war man Beamter im höheren Dienst. Doch schon damals wurde offensichtlich, dass dieses Bild der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten nicht mehr dem Profil entsprach, das etwa ein Leitender Bibliotheksdirektor mitbringen sollte. Denn längst hatte die Umwälzung begonnen, die Prof. Dr. Achim Oßwald heute so beschreibt: „Ein Bibliotheksdirektor wird immer mehr zum Informations- und Wissenschaftsmanager, der eine große Kommunikationsstärke braucht und zusammen mit seinem Team unter anderem auch Servicekonzepte für die Forschung entwickeln muss.“

Professor Oßwald war am Institut für Informationswissenschaft bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand Ende März Leiter des berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengangs MALIS – Master in Library and Information Science. Mit einem Symposium wurde das zehnjährige Bestehen dieses Angebotes Anfang Februar gefeiert, und das mit gutem Grund. Nicht nur, dass von den bisher rund 160 MALIS-Absolventinnen und -Absolventen heute viele bereits Führungspositionen innehaben: Mehr als 80 Prozent von ihnen würden sich nach einer Umfrage von 2014 im Rückblick wieder für diesen Studiengang entscheiden. Vergleichbare Umfragen kommen in der Regel auf deutlich schwächere Quoten.

Die positive Bilanz hat vermutlich ganz wesentlich mit dem Praxisbezug zu tun, der bei MALIS noch einmal höher ist als der ohnehin hohe Standard einer Fachhochschule. „Weil MALIS ein Weiterbildungsangebot ist, für das pro Semester 1.350 Euro gezahlt werden, können wir Know-how hinzukaufen“, sagt Oßwald.

Know-how, das entweder Dozentinnen und Dozenten von anderen Hochschulen oder Gäste aus der Praxis einbringen. „Das macht das Studium für unsere Studierenden besonders abwechslungsreich“, erklärt Oßwald.

Zweiter großer Vorteil ist, dass das Studium berufsbegleitend absolviert wird. Vorläufer bis 2008 war ein dreisemestriges Vollzeit-Zusatzstudium, das zur Folge hatte, dass die Studierenden, die schon einen anderen Abschluss hatten, nebenbei jobben mussten, aber nicht schon als regulär Beschäftigte in die Berufspraxis eintauchen konnten. Seit 2009 gibt es das berufsbegleitende Angebot über vier Semester, das viele der Studierenden aber auch auf zweieinhalb bis drei Jahre strecken, um es noch besser neben der Arbeit leisten zu können. Diesen Konzeptwechsel sieht der Studiengangsleiter heute aus mehreren Gründen als Glücksgriff: „Wir erreichen mit diesem Angebot viel mehr Interessentinnen und Interessenten als vorher, und das aus dem gesamten deutschsprachigen Raum. Viele davon bringen auch schon eine Menge praktische Erfahrung mit, manche gar aus zehn oder zwanzig Jahren. Andere wieder haben ein Fachstudium abgeschlossen, aber noch so gut wie keine bibliothekarische Erfahrung. So lernen die Studierenden auch voneinander, und das funktioniert sehr gut.“

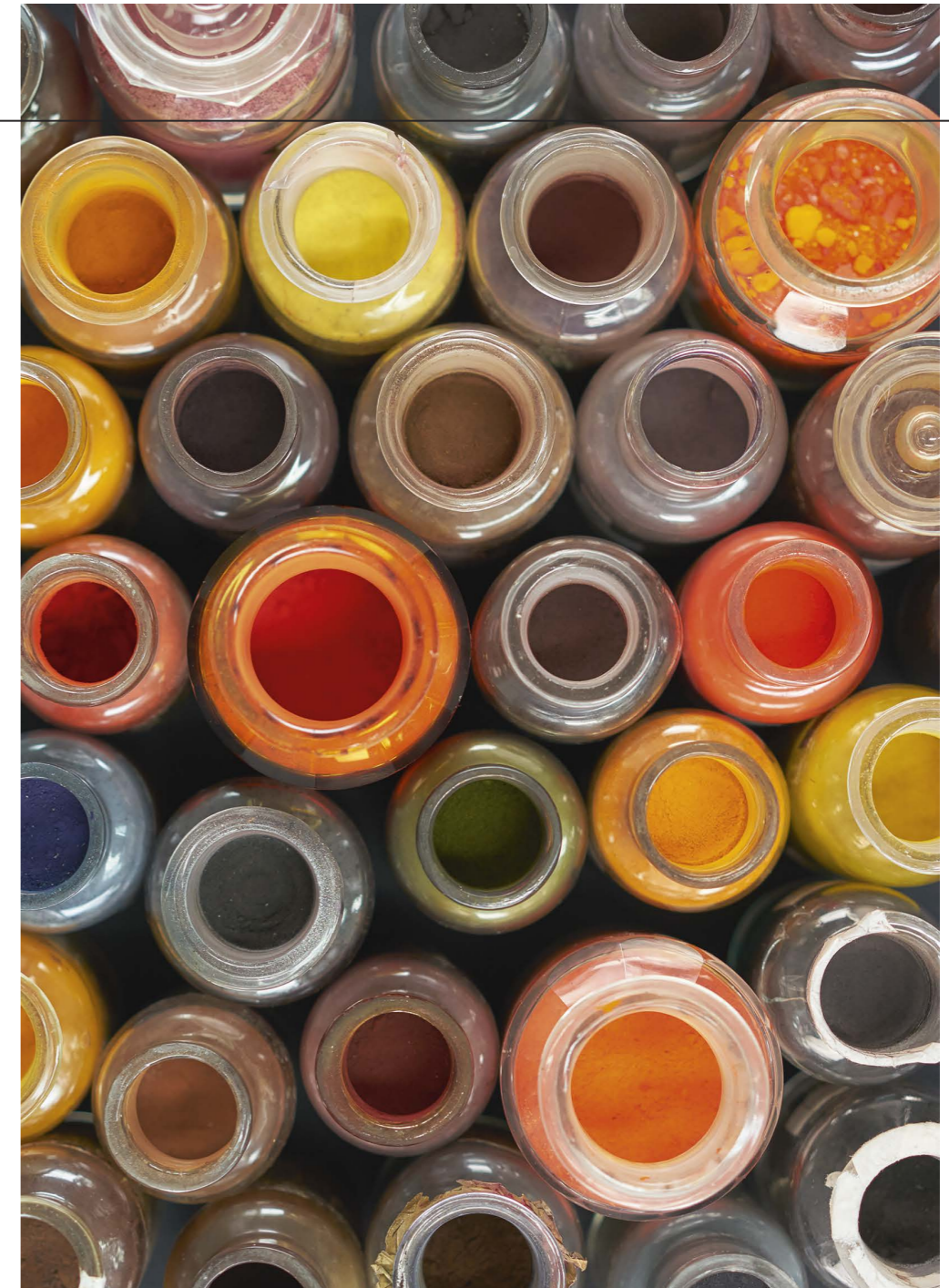
Viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten schon während der Weiterbildung Angebote für Führungspositionen. MALIS eröffnet also große Chancen, entsprechend stark ist das Interesse an den maximal 30 Studienplätzen pro Jahr. Und weil es neben allen fachlichen Qualifikationen eben auch immer mehr um Managementfähigkeiten geht, müssen alle Bewerberinnen und Bewerber ein Assessmentverfahren absolvieren, zu dem unter anderem ein fundiertes Motivationsschreiben und der Nachweis einer Teamarbeit zur Überprüfung

der sozialen und kommunikativen Kompetenzen gehören.

Wer das Auswahlverfahren übersteht, kann fürderhin von der engen Verflechtung zwischen Theorie und Praxis profitieren. Das reicht bis hin zu den Masterarbeiten, von denen rund 90 Prozent Themen aus der Berufspraxis aufgreifen. Das können berufsethische Fragen wie etwa der Umgang mit populistischen, aber vieldiskutierten (Mach-)Werken in Öffentlichen Bibliotheken sein, oder auch die heute ebenso zentrale und aktuelle Frage, welche Rolle Bibliotheken künftig eigentlich noch im Wissenschaftsbetrieb spielen (können). Denn wenn die Wissenschaft global vernetzt ist, auf Online-Portalen Forschungsergebnisse veröffentlicht und über virtuelle Plattformen Daten austauscht, wozu braucht sie dann noch ein ausgeliehenes Buch?

Den Bedarf und die Möglichkeiten zur Unterstützung von Forschungsarbeit zu ermitteln, sieht Prof. Oßwald als eine der großen Herausforderungen jedenfalls für wissenschaftliche Bibliotheken. Und dies war natürlich auch eines der Themen des Symposiums, bei dem auch einige Alumni als heutige Expertinnen und Experten auftraten. Eine dieser Absolventinnen übernimmt übrigens gerade die Position der Leitenden Bibliotheksdirektorin an einer Universitätsbibliothek in NRW. „Schon ein Highlight für uns“, sagt Prof. Oßwald. *Werner Grosch*

Makro



Über 100 Jahre alt sind einige dieser Fläschchen. Ihr farbenfroher Inhalt ist eine Reise in die Geschichte der Chemieindustrie – und in die der Mode. Denn als ab den 1860er Jahren organische Textilfarben synthetisch hergestellt wurden, wurde es auf den Straßen bunt: Jetzt blieben Stoffe mit leuchtenden Farben nicht mehr länger ein Privileg der Wohlhabenden, sondern wurden auch bis in die untere Mittelschicht bezahlbar. „Plötzlich hatten viel mehr Menschen die Möglichkeit, sich über Farben zu definieren“, sagt Dr. Doris Oltrogge vom Institut für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaften (CICS) der TH Köln. Die deutsche Chemieindustrie wurde über die Farbindustrie groß: 90 Prozent der organischen Farben wurden vorrangig für die Textilindustrie entwickelt und gelangten erst später auf die Farbpalette der Künstler. Wie beispielsweise van Goghs Geraniumrot. 10.600 historische Farbfläschchen verschiedener Hersteller lagern alleine an der Hochschule Niederrhein in Krefeld. Zusammen mit Farbmusterbüchern wurde diese historische Sammlung bisher nicht wissenschaftlich erschlossen. Auch das CICS verfügt über eine Sammlung alter Fläschchen und Musterbücher, ebenso die TU Dresden. Im Forschungsprojekt Weltbunt arbeiten die drei Hochschulen gemeinsam mit dem Museum Schloss Rheydt an einer umfassenden Datenbank, die allgemein zugänglich sein und Informationen zu Farbstoffen von ca. 1860 bis 1940 enthalten wird. Was verbirgt sich hinter den zum Teil sehr exotischen Namen wie „Victoriablau“ und „Plutoschwarz“? Neben Fragestellungen zu wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und modischen Entwicklungen werden außerdem die Folgen der frühen chemischen Errungenschaften in der Farbenindustrie für die regionale Textilindustrie untersucht. Am CICS sind Dr. Ingrid Blom-Böer, Dr. Stephanie Dietz, Prof. Dr. em. Robert Fuchs und Dr. Doris Oltrogge an Weltbunt beteiligt.



(links) Rendering des Entwurfs für das Gebäude A, für den die wulf architekten gmbh den ersten Preis erhielt. Für den Entwurf für das Hörsaalzentrum erhielt die Staab Architekten GmbH einen von zwei zweiten Preisen (Mitte).



Ebenfalls einen zweiten Preis für den Entwurf des Hörsaalzentrums erhielt die Ferdinand Heide Architekt Planungsgesellschaft mbH.

Neubau des Campus Deutz nimmt Gestalt an

Architektenwettbewerbe für Hörsaalzentrum und erstes Gebäude abgeschlossen

Bei der Realisierung der Neubauten am Campus Deutz ist ein weiterer Meilenstein erreicht: Ab Mai beginnt die konkrete Planungsarbeit für das erste Gebäude (Gebäude A). 2018 hatte der Bau- und Liegenschaftsbetrieb (BLB) NRW, Niederlassung Köln, in enger Abstimmung mit der TH Köln und der Stadt Köln für die ersten beiden Ersatzneubauten der TH Köln einen Wettbewerb ausgelobt. Mitte Dezember standen die Ergebnisse in den jeweils zweistufigen Verfahren fest: Das Preisgericht konnte drei Preise bzw. zwei Preise und eine Anerkennung aussprechen.

Für das erste neue Gebäude (Gebäude A) hatte das Preisgericht drei Preise zuerkannt: Mit einem Preisgeld von 36.000 Euro (netto) wurde der Entwurf von wulf architekten gmbh, Stuttgart, ausgezeichnet. Da die Vergabeverhandlungen mittlerweile abgeschlossen sind, kann wulf architekten nun mit der Realisierung beginnen. Gemeinsam mit der Hochschulbibliothek sowie dem Parkhaus P1 umschließt das Gebäude A als Ensemble den zentralen Campusplatz von Süden. Mit seiner Lage zum Deutzer Ring ist es ein wichtiger Baustein im architektonischen

Bild der Stadt. Es soll verschiedenen Nutzergruppen dienen: So gibt es Raum für Fakultäten, Hochschulverwaltung, Campus IT und externe Nutzerinnen und Nutzer. Auch das Archiv der Hochschulbibliothek und die Technikzentrale für den gesamten neuen Campus werden hier untergebracht.

Neben der Konzeption des Gebäudes wurde auch das Parkhaus mit 350 Stellplätzen mitgeplant. Zudem war die gestalterische Einbindung der Bibliothek in das Gesamtgebilde des Neubaus mit zu bedenken. Das Gebäude soll insgesamt 7.370 m² Nutzfläche umfassen, verteilt auf bis zu sechs Ebenen.

Der zweite Preis (27.000 Euro, netto) ging an Schuster Architekten, Düsseldorf. Den dritten Platz, dotiert mit 18.000 Euro (netto), belegt das Büro Riepl Riepl Architekten ZT GmbH, Linz (Österreich). Das Verfahren war als beschränkter Wettbewerb mit zwei Bearbeitungsphasen ausgelegt: In Phase 1 konnten sich 30 Architekturbüros beteiligen. Davon wurden sieben zur Weiterbearbeitung in Phase 2 aufgefördert. Neben den Preisgeldern erhielten alle sieben Teilnehmer der zweiten Bearbeitungsphase anteilig ein Bearbeitungshonorar von 12.714,29 Euro (netto).

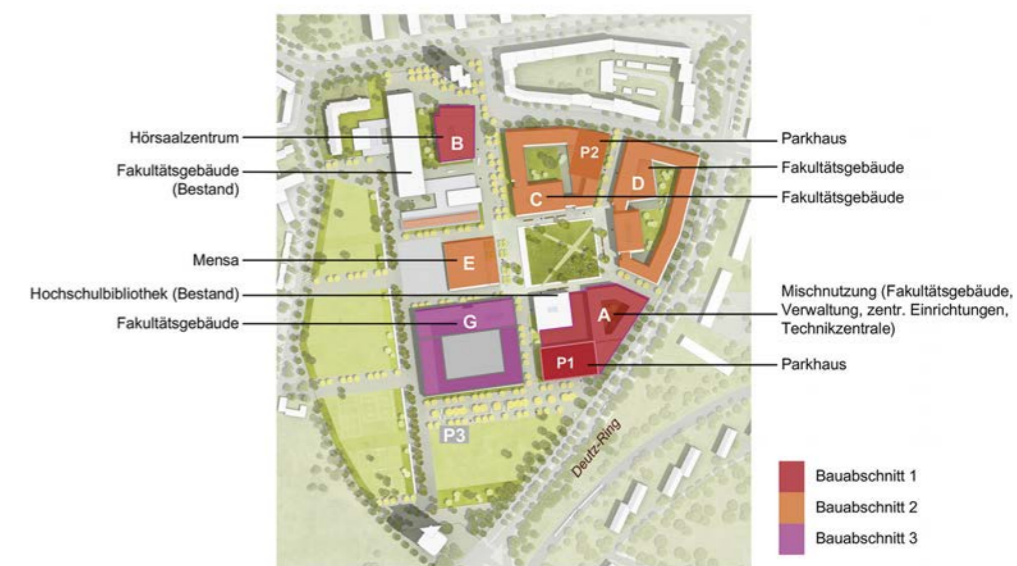
Noch nicht abgeschlossen sind die Vergabeverhandlungen für das geplante Hörsaalzentrum (Gebäude B). Hier hatte das Preisgericht den Entwürfen des Büros Staab Architekten GmbH, Berlin, sowie Ferdinand Heide Architekt Planungsgesellschaft mbH, Frankfurt, jeweils ein Preisgeld von 29.250 Euro (netto) zugesprochen. Eine mit 6.500 Euro (netto) dotierte Anerkennung ging an Caramel Architekten zt-gmbh, Linz (Österreich). Der Wettbewerb wurde – wie bei Gebäude A – als beschränkter Wettbewerb mit zwei Bearbeitungsphasen ausgelobt. Neben den Preisgeldern erhielten die acht Teilnehmer der zweiten Phase anteilig ein Bearbeitungshonorar von 6.250 Euro.

Das Hörsaalzentrum wird auf dem Campus ein neuer zentraler Anlaufpunkt sein; zugleich definiert es als lebendiger und offener Ort die neue Adresse der Hochschule an deren Nordeingang. Als Baustein in der ersten Realisierungsphase kommt diesem Gebäude und seiner Ausstrahlung auch für die weitere Entwicklung des neuen Campus eine besondere Bedeutung zu. Insgesamt 3.450 m² Nutzfläche sind für zentrale Lehrflächen, studentische Arbeitsräume sowie für Räume der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und der Hochschulverwaltung vorgesehen. Die Gebäudehöhe ist auf max. 22 Meter festgelegt.

„Wir haben zwei äußerst spannende und anspruchsvolle Wettbewerbe erlebt, in denen tolle Ideen vorgestellt wurden. Auf dem Weg zu einem neuen Auftritt unserer Hochschule in der Stadt konnten wir unser Selbstverständnis anhand der Siegerentwürfe visuell konkretisieren. Die Entscheidungen setzen den Takt für weitere bauliche Entwicklungen und Akzente für deren gestalterische Ausformung“, unterstreicht Prof. Dr. Stefan Herzig, Präsident der TH Köln.

Für die Modernisierung des Campus Deutz der TH Köln durch sukzessiven Neubau stellt das Land NRW 280 Millionen Euro bereit. Gebaut wird nach dem städtebaulichen Masterplan, der auf dem 2012 abgeschlossenen städtebaulichen Wettbewerb basiert und vom BLB NRW gemeinsam mit der TH Köln und der Stadt Köln verabschiedet worden ist. Gebaut werden soll in drei Bauabschnitten. Eine hohe Qualität in der Lehre auch über den langen Zeitraum der Bautätigkeit zu bieten, hatte bei den Planungen Priorität. Deshalb steht das Hörsaalzentrum mit flexibel veränderbaren Raumgrößen im Mittelpunkt des ersten Bauabschnitts.

Die Baumaßnahmen werden nach jetzigem Stand 2023/2024 beginnen. *sf/mp*



Schematische Darstellung der drei Bauabschnitte des Neubaus Campus Deutz der TH Köln

Fachleute für digitale Produkte

Neuer interdisziplinärer Studiengang Codes & Context – Bewerbungen bis zum 31. Mai

Sieben Institute, vier Fakultäten und ein Studiengang, der Bestandteile aus Informatik, Design und Entrepreneurship verbindet. Mehr Interdisziplinarität geht wohl kaum. Aber das ist nicht das einzig Ungewöhnliche an dem neuen Bachelorstudiengang Code & Context, der nach zweijähriger Entwicklungsarbeit zum Wintersemester startet.

Das Ziel: Die Absolvierenden sollen als Gestalterinnen und Gestalter von Digitalisierungsthemen und digitaler Transformation tätig sein. Darunter lässt sich natürlich so manches verstehen. „Es gibt noch keine etablierten Berufsbezeichnungen in diesem Bereich, aber es gibt spezielle Anforderungen der Wirtschaft und der Gesellschaft aufgrund der digitalen Transformation, auf die wir mit diesem sehr innovativen Studiengang reagieren“, erklärt Studiengangsleiter Prof. Matthias Böhmer, selbst Informatiker.

Bei der Entwicklung des Berufsprofils habe sich das interdisziplinäre Team, zu dem beispielsweise auch Lehrende der Köln International School of Design (KISD) gehören, an konkreten Anforderungen aus der Wirtschaft orientiert. „Da werden zum Beispiel Leute gesucht, die als Creative Technologist arbeiten, als Digitalization Designer oder Manager Future Technology.“

Alles Begriffe, die letztlich ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil meinen. Eines, das technische Kenntnisse (Code) mit einem Sinn für die geschäftlichen Potenziale digitaler Produkte verbindet (Context) – und mehr als das: Auch das Bewusstsein für die gesellschaftliche Bedeutung der digitalen Transformation soll ausgeprägt sein. Und genau hier kommt ein moderner Begriff von Design ins Spiel, den die KISD an dieser Stelle repräsentiert. Ein Design, das „neben der Gestaltung von Artefakten und Oberflächen vor allem auch Sozialgefüge und Kommunikationsprozesse formt“, wie Prof. Böhmer sagt.

All das will Code & Context nun miteinander verbinden. „Da es sich um einen komplett neuen Studiengang handelt, konnten wir uns von Grund auf konsequent auf das Profil der Absolventinnen und Absolventen fokussieren“, berichtet Prof. Böhmer. Das gilt für die Inhalte, die von Agile Team Coding über Open Design bis hin zu Marktforschung reichen, das gilt aber auch für das didaktische Konzept. Es laufen nicht wie üblich mehrere thematisch unterschiedliche Veranstaltungen parallel über das ganze Semester hinweg, sondern kompakt innerhalb von jeweils zwei Wochen. Und in diesem Zeitraum stehen die Lehrenden weit über die eigentliche Veranstaltung hinaus für den Austausch mit den Studierenden zur Verfügung.

Dementsprechend sollen die neuen Räume in Köln-Mülheim als eine Art Co-Working-Space gestaltet sein, in dem Studierende und Lehrende gemeinsam arbeiten. „Alle beteiligten Dozentinnen und Dozenten verstehen sich als Coaches, als Wissensmanager, die den Lernprozess begleiten und nicht einfach nur ihr Wissen weitergeben“, erklärt Prof. Böhmer. Im Idealfall sollen die Studierenden sich ihr eigenes wissenschaftliches Ökosystem schaffen, indem sie beispielsweise eigene Workshops oder Fachtagungen veranstalten oder ein Mentoring der höheren Semester für die nachfolgenden anbieten.

Parallel zu den Block-Veranstaltungen laufen über das Semester hinweg Projekte, in denen die Studierenden die Inhalte konkret anwenden können. Denn im Mittelpunkt des gesamten Konzeptes steht bei aller Komplexität und theoretischen Fundierung immer eines: das Produkt. Das digitale Produkt, das die konkreten Ansprüche der Gesellschaft, die konkreten sowie die sich neu ausrichtenden Ansprüche von Unternehmen bedient. „Der Begriff digital wird bald wahrscheinlich nicht mehr so wichtig sein, sondern selbstverständlicher, integrierter Bestandteil“, ergänzt Prof. Nina Juric, KISD-Professorin und Mitglied des siebenköpfigen Entwicklungskernteams¹.

[1] Zum Entwicklungskernteam gehören Prof. Dr. Stefan Bente, Prof. Dr. Matthias Böhmer, Prof. Dr. Carl Goerg Hartung, Prof. Nina Juric, Prof. Christian Noss, Prof. Dr. Lasse Scherffig und Prof. Dr. René Würzberger

Jedes der didaktischen Elemente ist für sich nicht völlig neu, aber in der Kombination und interdisziplinären Ausrichtung nach Ansicht des Studiengangsleiters schon einzigartig. Ob es auch tatsächlich passt und funktioniert, soll regelmäßig überprüft werden. Diese Form der Qualitätssicherung, der permanenten Anpassung an sich verändernde Bedingungen, sieht Prof. Böhmer als schiere Notwendigkeit – schließlich fänden sich die Absolventinnen und Absolventen irgendwann in einer Arbeitswelt wieder, die derart agiles Arbeiten als selbstverständlich betrachtet.

Der neue Studiengang stellt spezielle Anforderungen an die Studierenden, dessen sind sich die Initiatoren bewusst. Um gute Bedingungen für den Studienerfolg herzustellen, gibt es deshalb eine Eignungsprüfung, die zwei Stufen umfasst. Zuerst müssen Bewerberinnen und Bewerber ein digitales Artefakt herstellen und in einem dreiminütigen Video präsentieren, danach folgt gegebenenfalls ein persönliches Interview. „Wir fragen nach Kompetenzen beim Programmieren, aber auch beim Thema kreativer Gestaltung, und wir müssen vor allem wissen, ob die Bewerberinnen und Bewerber kritisch-reflektiert arbeiten wollen“, erklärt Prof. Böhmer. Leute, die alles per se toll finden, was digital ist, sind also nicht gefragt. Bewerbungen sind noch bis zum 31. Mai möglich.

Werner Grosch

www.th-koeln.de/coco

Staatsbesuch aus Armenien

Als erste Station seines Staatsbesuchs in Deutschland hat der armenische Ministerpräsident S.E. Nikol Pashinyan Ende Januar mit einer Delegation die TH Köln besucht. Auf dem Campus Südstadt tauschte er sich mit der Hochschulleitung sowie Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten über Forschung, Wissensorganisations und Lehre aus. Zudem unterzeichneten die TH Köln und die National Polytechnic University of Armenia eine Absichtserklärung zur akademischen Kooperation. Anschließend sprach Ministerpräsident Pashinyan über „Armenia after the Velvet Revolution: Fulfilling the Promise of the Digital and Technological Age“. Präsident Prof. Dr. Stefan Herzig würdigte den Staatsbesuch als außerordentliche Ehre: „Internationalität gehört für uns an der TH Köln zu unseren grundlegenden Werten. Wir möchten die interkulturellen Kompetenzen unserer Studierenden fördern, die in der globalen Arbeitswelt mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus vollzieht sich Wissenschaft seit jeher in Netzwerken über Landes- und Staatsgrenzen hinweg. Dazu möchten wir gerne im



Staatsbesuch im Schneegestöber: Der Präsident der TH Köln, Prof. Dr. Stefan Herzig (li.), begrüßte den armenischen Ministerpräsidenten Nikol Pashinyan.

Austausch mit internationalen Partnern weiter beitragen.“ Ministerpräsident Nikol Pashinyan führte 2017 und 2018 die so genannte samtene Revolution in Armenien an. Im Mai 2018 wurde

er zum Ministerpräsidenten gewählt und im Dezember 2018 im Amt bestätigt. Die Bundesregierung unterstützt Armenien bei der Annäherung an die EU und an die NATO.

Neubesetzung im Präsidium

Dr. Ursula Löffler wird neue Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung der TH Köln. Die Hochschulwahlversammlung hat sie als Nachfolgerin von Prof. Dr. Rüdiger Küchler gewählt, der Mitte 2019 in Ruhestand geht. „Ich bedanke mich für das mir entgegengebrachte Vertrauen. Die Nachfolge von Prof. Dr. Rüdiger Küchler anzutreten ist natürlich eine große Herausforderung. Ich freue mich auf den Wechsel in das Präsidium und die damit verbundene Aufgabe, beim Gestalten der Entwicklung und Erreichen der ambitionierten Ziele der TH Köln mitwirken zu dürfen. Mich haben insbesondere die kooperativen Leitungsstrukturen der TH Köln überzeugt. Ich freue mich auch auf die Zusammenarbeit mit allen Hochschulangehörigen“, so Löffler. Sie studierte Geschichte an der Universität Bielefeld und promovierte in Halle (Saale).

Danach arbeitete sie mehrere Jahre für die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover und wechselte 2006 als Referentin für Berufsangelegenheiten an die Leibniz Universität Hannover. Berufsbegleitend absolvierte sie an der Hochschule Osnabrück den MBA-Studiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement. Von 2009 bis 2013 war Dr. Löffler als Referentin für Angelegenheiten des Hochschulbaus und der Rechtsaufsicht im Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW sowie als Stellvertreterin der Kanzlerin an der Hochschule Mannheim tätig. Seit Oktober 2013 ist sie Dezernentin für Haushalt, Beschaffung, Forschung und Drittmittel der Bergischen Universität Wuppertal. Als Vizepräsident für Forschung und Wissenstransfer wurde Prof. Dr. Klaus Becker einstimmig wiedergewählt.



Dr. Ursula Löffler übernimmt voraussichtlich ab August das Amt der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung.

KurzNachrichten

+++ Strategische Partnerschaft +++ Die TH Köln und die Wirtschaftsförderung Leverkusen (WfL) haben ihre langjährige, erfolgreiche Zusammenarbeit schriftlich besiegelt. Ziel ist es, die Stärken des Wirtschaftsstandortes Leverkusen in Wissenschaft und Technik durch eine intensivere Vernetzung von Forschung und Unternehmertum langfristig zu sichern. Dazu gehören nicht nur die Vernetzung und Zusammenarbeit beim Thema Gründungen, sondern auch der gezielte Austausch zwischen Leverkusener KMU und Forscherinnen und Forschern der TH Köln. Erreicht werden soll dies u. a. durch Erweiterung bereits etablierter Formate wie Mittelstandsdialog, Wissen to go

oder Leverkusener on tour und neuere Formate für Gründungswillige.

+++ DESC-Cologne: Testumgebung für Industrie 4.0 +++ Mit dem Digital Engineering Solution Center Cologne (DESC-Cologne) bietet die TH Köln kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) eine Testumgebung, um neue Konzepte im Kontext von Industrie 4.0 zu entwickeln und zu erproben. Das interdisziplinäre DESC-Cologne ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Testumgebung klassifiziert und damit Teil des Förderprogramms „Industrie-4.0-Testumgebungen

– Mobilisierung von KMU für Industrie 4.0.“ Es bündelt die Kompetenzen in den Bereichen Fertigungssysteme, autonomes Fahren, autonome Systeme und Innovationsmanagement in sozio-technischen Systemen. Das Leistungsspektrum reicht von Automatisierungs- und Fertigungstechnik bis zur Prozessgestaltung und -erprobung mittels Virtual Reality. So können beispielsweise Fertigungssysteme simuliert und in einer virtuellen Umgebung beobachtet oder Machbarkeitsstudien zur generativen Fertigung in Auftrag gegeben werden. Die beteiligten Professorinnen und Professoren sind Prof. Dr. Anja Richert, Prof. Dr. Ulf Müller, Prof. Dr. Tom Tiltmann und Prof. Dr. Chunrong Yuan.

KurzNachrichten

+++ Vier Großgeräte für Forschungsprojekte +++

Die TH Köln erhält rund 260.000 Euro aus dem Förderprogramm FH Basis des NRW-Wissenschaftsministeriums. Das Land unterstützt damit die Anschaffung von neuen Großgeräten für die Forschungsvorhaben von neuberufenen Professorinnen und Professoren, die Lösungsbeiträge zu Themen wie Energiewende, demografischer Wandel, Mobilität der Zukunft und Digitalisierung ermöglichen. Bewilligt wurden ein rheologischer Messstand mit baustoffspezifischem Rotationsviskosimeter,

eine Dispergatoreinheit für Mikro- und Nanosuspensionen, ein Sechs-Achs-Industrieroboter inklusive Sensorik zur Automatisierung von Fertigungsprozessen sowie ein Doppelschnecken-Laborschmelzextruder zur Entwicklung innovativer Polymer-Arzneistoff-Filamente für den 3D-Druck von patientenindividuellen Arzneimitteln in der Apotheke der Zukunft.

+++ Neue Institute am Campus Gummersbach +++
Die Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften strukturiert ihre Institute neu:

Mit dem Institute of Electronics, dem Institute for Optical Technologies, dem Advanced Media Institute und dem Cologne Institute for Digital Ecosystems entstehen am Campus Gummersbach vier neue Institute, ein fünftes auf dem Lehr- und Forschungszentrum :metabolon ist ebenfalls geplant. Das BIG – Betriebswirtschaftliches Institut Gummersbach hat sich umbenannt in Institute for Business Administration and Leadership. Aufgelöst wurden die drei Institute für Physik, Werkstoffkunde und Elektrotechnik.

Neuberufene Professorinnen und Professoren

Prof. Dr. Roman Bartnik

Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften
Lehr-/Forschungsgebiet:
Betriebswirtschaftslehre



Studium Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier

Promotion „Organizing international innovation: R&D mandates and coordination patterns in Japanese multinational corporations“ an der Universität Duisburg-Essen und der Universität Hitotsubashi, Tokio, Japan

Berufliche Stationen (u. a.)

- Dissertationspreis der Universität Duisburg-Essen
- Project Manager Software / Aviation bei der Inform GmbH, Aachen
- Manager Advanced Purchasing bei Yazaki Europe Ltd, Köln
- Forschungsgruppenleiter Automotive Innovation & Supply Chains in East Asia, Universität Duisburg-Essen
- Gesamtprojektleiter Electronics & Instrumentation bei Yazaki Europe Ltd, Köln

Als Kind habe ich viel Sport getrieben, vor allem Judo, und haufenweise Science-Fiction-Bücher gelesen. Als Schüler war ich oft bei Gastfamilien im Ausland, erst in Irland auf einem Bauernhof, später ein Trimester an einem französischen Lycée. Weil Judo aus Japan kommt, und das mit den Sprachen Spaß machte, habe ich später Japanisch gelernt, in Japan geforscht und gearbeitet.

Wenn ich heute noch einmal Student wäre, würde ich versuchen, möglichst viel in andere Spezialisierungen reinzuschauen, um zu sehen, wie die ticken. Mich einfach mal in einen Kurs reinsetzen, der interessant klingt. Ein, zwei Kurse nur aus Interesse, ohne Notendruck, das ist echter Luxus! Ich würde auch wieder in den Semesterferien Praktika im Ausland machen, möglichst in einer kleinen Stadt, in der sonst keine Ausländer sind. So lernt man schneller Leute kennen, lernt die Sprache und kriegt sogar noch Geld dafür! Ich war damals bei Henkel und Bosch in Japan, das war sehr spannend.

Japanisches Management ist für mich vor allem deshalb interessant, weil der Verfremdungseffekt so groß ist: Menschen, die uns einerseits recht ähnlich sind – gleicher technischer Entwicklungsstand, preußisch akkurat, diszipliniert – handeln andererseits ganz anders. Witze gehen anders, Besprechungen gehen länger, Arbeit geht öfter vor, ist wichtiger als in Deutschland. Das ist spannend, weil wir plötzlich sehen, dass es viel mehr Möglichkeiten gibt, Alltag und Arbeit zu gestalten, als wir normalerweise denken. Durch die Betrachtung einer fremden, aber doch ähnlichen Umgebung wie Japan sehen wir uns selbst wie in einem Zerrspiegel. Auf der Arbeitsebene können wir durch Vergleiche gerade von Praktiken im Lieferantenmanagement und Verbesserungsprozessen wie Lean Management viel voneinander lernen. Hier gehen japanische und deutsche Unternehmen teils ganz unterschiedliche Wege.

Die deutsche Automobilindustrie ist hochgradig international, komplex und technologisch im Umbruch. Lieferketten im Automobilbereich stehen unter hohem Druck, viele neue Technologien wie Robotik, Industrie 4.0 und Organisationsformen wie Just-in-Time, Wertstromanalyse und Smart Contracts werden hier zuerst ausprobiert. Was davon können wir in andere Industrien übertragen? Wie müssen wir es anpassen? Hier gibt es viele spannende Fragen.

Ich möchte einen Schwerpunkt setzen durch internationales Benchmarking, vor allem mit Ostasien, und durch Anwendungsorientierung: Erstens werden Lieferketten immer internationaler. Wir sollten gerade Ostasien als Benchmark nutzen, um neue Dynamiken besser zu verstehen. Zweitens will ich stärker mit Unternehmen in den Dialog treten: neuere Forschungsergebnisse zu Supply Chains verständlich zusammenfassen und mit Praktikern besprechen, wie man das umsetzen könnte. Gerade zu praktischen Themen wie Verhandlungsführung, Projektmanagement oder Lean Management bieten sich auch gemeinsame Workshops an.

Ich würde gerne herausfinden, wie wir die Schnittstellen zur Beschaffung möglichst effizient gestalten können. Heute wird oft noch viel Zeit mit dem Umtüten von Daten, ineffizientem Projektmanagement und Fehlerkorrekturen verschwendet. Hier können wir aus dem Vergleich zur Automobilindustrie lernen.

Die Mensa ist immer besser als ihr Ruf!

Das letzte gute Buch, das ich gelesen habe, ist ein Buch, das zeigt, wie und warum Plattform-Geschäftsmodelle wie Uber, AirBnB und Paypal funktionieren, wie man selbst welche bauen kann, und was das für Liefernetzwerke bedeutet: Parker, Alstynne und Choudary (2016): *Platform Revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you.*



Prof. Dr. Nina Erdmann

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
Lehr-/Forschungsgebiet: Wissenschaft der Sozialen Arbeit mit dem Schwerpunkt Handlungskonzepte / Personenbezogene Methoden

Studium Soziale Arbeit an der Universität Bamberg. Supervision, Coaching und Organisationsberatung an der Universität Kassel

Promotion „Lehrjahre. Biographische Auseinandersetzungen mit Minderheitszugehörigkeiten und schwierigen Lebenssituationen im Kontext dualer Ausbildung“ an der Universität Bamberg

Berufliche Stationen (u. a.)

- Pädagogische Fachkraft in der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe in Berlin
- Teamleitung und pädagogischer Fachdienst in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Bamberg
- Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule Dortmund
- Freiberufliche Supervisorin in unterschiedlichen Feldern Sozialer Arbeit

Als Jugendliche wollte ich gerne umziehen, insbesondere vom Dorf in eine große Stadt. Das habe ich als Erwachsene dann mehrfach getan.

Wenn ich jetzt noch einmal studieren würde, würde ich die Möglichkeiten des Studium Generale breiter nutzen.

Die Generation Z: Mit den schlagwortartigen Zuschreibungen zu den Generationen Y und Z bzw. R kann ich als qualitativ-rekonstruktiv Forschende wenig anfangen. Dennoch kann „Generation“, zum Beispiel im Sinne Karl Mannheims, eine ertragreiche sozialwissenschaftliche Theorieperspektive sein.

Benachteiligte Jugendliche sind Jugendliche, die aufgrund mehrheitsgesellschaftlicher Verhältnisse als solche gedeutet werden. Diese Deutungen sind nicht unabhängig von gesellschaftlichen Verhältnissen im Ganzen, dem Bildungssystem und Akteuren in Hilfefeldern zu sehen. Über Selbstbeschreibungen der Jugendlichen ist mit der Rede von „benachteiligten Jugendlichen“ noch nichts gesagt. Gerade die Selbstbeschreibungen sind jedoch entscheidend für die Frage, wie Jugendliche Handlungsmächtigkeit entwickeln können.

Ich möchte einen Schwerpunkt setzen bei der methodischen Entwicklung und Erforschung reflexiven Handelns von Fachkräften in der Sozialen Arbeit.

Ich würde gerne herausfinden, wie ich einen Granatapfel entkerne, ohne mich und meine Umgebung hinterher säubern zu müssen.

Kein Campus ohne Tee.

Das letzte gute Buch, das ich gelesen habe, war *Athen, Paradiesstraße* von Sofka Zinovieff. Der Roman zeichnet die politische Entwicklung Griechenlands seit dem Zweiten Weltkrieg durch eine Mehrgenerationenperspektive in einer Athener Familie nach.



Prof. Dr. Britta Eileen Hachenberg

Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
Lehr-/Forschungsgebiet: Finanzwirtschaft

Studium Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Köln (heute TH Köln)

Promotion „Security Pricing in Reaction to Changes in Investor Attitudes, Governance and Regulation“ an der Technischen Universität Darmstadt

Berufliche Stationen (u. a.)

- Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse KölnBonn
- Stipendiatin der Carl Duisberg Gesellschaft und CDS International
- Betreuung institutioneller Kunden bei der Entwicklung von Finanzprodukten und -dienstleistungen bei Goldman Sachs, Frankfurt a. M.
- Führungspositionen bei Goldman Sachs, Frankfurt a. M. und London als Executive Director in der Securities Division

Als Kind wollte ich Ärztin werden. Das ist für mich noch immer ein faszinierender Beruf!

Wenn ich jetzt noch einmal studieren würde, würde ich einen Studiengang wählen, der Schwerpunkte in Informatik und quantitativen Methoden legt. Meine Leidenschaft für die Finanzindustrie und/oder Medizin würde ich mit diesen verbinden wollen.

Credit-Flow-Produkte erkläre ich meiner Familie so: Ein Finanzinstrument, das keine Aktie und recht einfach strukturiert ist. Flow deshalb, weil man sie sehr einfach kaufen und verkaufen kann, also „fließend“, ohne größeren Aufwand. „Credit“ bedeutet, das Kreditrisiko ist die wichtigste Komponente (im Gegensatz zum Zinsrisiko).

Die europäische Finanzwirtschaft wird auch in den kommenden Jahren viele Herausforderungen zu meistern haben. Digitalisierung, fortschreitende Regulierung, Fintechs, Blockchaintechnologie, Brexit, Italien u. v. m., was wir heute noch nicht absehen können – es wird bestimmt nicht langweilig werden.

Zurück an die Hochschule bin ich, weil ich mich freue, die Erfahrungen, die ich während der letzten 20 Jahre in der Finanzindustrie sammeln durfte, an die Studierenden weitergeben zu können. Ein ganz neuer Standpunkt, nicht mittendrin und reagierend, sondern beobachtend, analysierend und von außen.

Ich möchte einen Schwerpunkt setzen in nachhaltigen und ethischen Finanzprodukten. In meiner Promotion habe ich mich u. a. mit „grünen Anleihen“, also Anleihen, deren Kapital zur Erreichung von Klimaschutzzielen eingesetzt wird, beschäftigt. Hier würde ich gerne unterstützen, damit die Finanzindustrie noch stärker ihren Beitrag leisten kann.

Ich würde gerne herausfinden, ob es möglich ist, die Klausuren nicht in der Karnevalszeit zu schreiben.

Das letzte gute Buch, das ich gelesen habe, war *Drive* von Daniel H. Pink. Eine interessante Ansicht, durch was Menschen motiviert werden. Nach Pink führt die autonome Motivation als Selbstbestimmung nicht nur zu Leistungssteigerungen, sondern auch zu einem besseren psychologischen Wohlbefinden.



Prof. Dr. Peter Erdmann

Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme
Lehr-/Forschungsgebiet: Mobile Arbeitsmaschinen

Studium Maschinenbau an der Fachhochschule Koblenz und der Ruhr-Universität Bochum

Promotion „Numerische Simulation des Verdichtungs Vorganges in Böden mit dynamisch angeregten Walzen“ an der Technischen Universität Berlin

Berufliche Stationen (u. a.)

- Konstruktionsingenieur bei der BOMAG GmbH, Boppard
- Technischer Angestellter an der Ruhr-Universität Bochum
- Vorentwicklungsingenieur und Abteilungsleiter bei der BOMAG GmbH, Boppard
- Lehrbeauftragter an der TH Köln

Als Kind bin ich auf dem Land groß geworden und war schon damals von den großen Maschinen in der Landwirtschaft und auf den Baustellen begeistert.

Wenn ich jetzt noch einmal studieren würde, würde ich sehr wahrscheinlich einen ähnlichen Weg gehen und auch wieder Maschinenbau wählen, da dies ein spannendes und vielseitiges Gebiet ist, insbesondere im späteren Berufsleben. Ergänzend würde ich aus heutiger Sicht Fächer aus der Elektrotechnik und der Informatik belegen und zudem versuchen, mehr Auslandserfahrung während des Studiums zu sammeln.

Verdichtungs Vorgänge in Böden sind ein gutes Beispiel für den oftmals anspruchsvollen Einsatz von Baumaschinen, beim dem der Maschinenbau auf die Geotechnik trifft. Jeder kennt Verdichtungsgeräte wie Rüttelplatten oder Walzen, denn sie kommen auf nahezu allen Baustellen zum Einsatz. Auch wenn es so einfach aussieht, kann das Verdichten aufgrund des unterschiedlichen Verhaltens von Böden durchaus komplex und aufwändig sein.

Mobile Arbeitsmaschinen bieten Ingenieurinnen und Ingenieuren ein spannendes Arbeitsfeld, da sie unglaublich vielfältig in ihrer Anwendung sind. Sowohl in der Bau- und Landmaschinentechnik als auch in der Forst- und Kommunaltechnik existieren viele verschiedene Maschinentypen, die entwickelt wurden, um Aufgabenstellungen der unterschiedlichsten Art zu bewältigen. Dies wird auch in Zukunft so sein.

Ich möchte einen Schwerpunkt setzen beim Erforschen der Wechselwirkung zwischen Baustoff bzw. Untergrund und Werkzeug und der Entwicklung von Modellansätzen zur Beschreibung der jeweiligen Arbeitsfunktionen. Dies ist die Basis für die Optimierung der Maschinensysteme, für die Realisierung von Automatisierungslösungen und auch für neue Lösungen in der Antriebstechnik.

Ich würde gerne herausfinden, wie Automatisierungslösungen für Mobile Arbeitsmaschinen im Kontext von Industrie 4.0 aussehen und welche Antriebskonzepte und Antriebssysteme sich durchsetzen werden.

Kein Campus ohne das bunte Campus- und Studentenleben. Ich habe dies selbst an der Campus-Uni in Bochum genossen, tagtäglich auf viele unterschiedliche Menschen zu treffen.

Das letzte gute Buch, das ich gelesen habe, war *Wer wir sein könnten* von Robert Habeck, in dem sehr klar und eindrucksvoll beschrieben wird, dass die Art und Weise der Sprache sehr viel über die Person verrät und letztendlich darüber entscheidet, wer man ist – sowohl im Privaten, aber auch (besonders) in politischer Hinsicht.

Personalia

Lehrende im Ruhestand

Prof. Dr. Brigitte Caster

wurde 1995 für das Lehrgebiet Organisation des Bauens an die Fakultät für Architektur berufen. Von 1998 bis 2002 war sie Prodekanin, von 2006 bis 2012 Dekanin. In dieser Zeit wurde sie zur NRW-Landessprecherin des Fachbereichstages Architektur gewählt und war stellvertretende Sprecherin der Fakultätenkonferenz. 2013 übernahm Caster zwei Jahre lang die Leitung des Instituts Ökonomie und Organisation des Planens und Bauens und war zudem bis 2018 Mitglied des Hochschulrates. 2008 initiierte sie die fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe „Design for all“ mit erste Konzepten für ein interdisziplinäres Weiterbildungsangebot. Mit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 orientierte sich die Arbeitsgruppe hin zum Thema „Strategien zur Inklusion“ und konzipierte einen gleichnamigen, einjährigen Zertifikatslehrgang für Führungskräfte, der 2012 zum ersten Mal durchgeführt wurde und an dem sich mittlerweile fünf Fakultäten unserer Hochschule beteiligen. Dafür wurde Brigitte Caster mit dem Deutschen Weiterbildungspreis 2013 ausgezeichnet. Sie ist Mitbegründerin und Vorstandsvorsitzende des 2016 gestarteten interdisziplinären Kompetenzzentrums „Soziale Innovation durch Inklusion“ (SID), seit 2017 nimmt sie am Runden Tisch „Inklusion und Kultur“ der Stadt Köln teil. Casters Dienstzeit endete am 28. Februar 2019. Ihre Arbeit als Dozentin im Weiterbildungsprogramm wird sie vorläufig weiterführen.

Prof. Dr. Johannes Goeke

wurde 1994 für die Lehrgebiete Physik sowie Grundlagen der Elektrotechnik und Messtechnik an den damaligen Fachbereich Versorgungstechnik der TH Köln berufen. Zuvor hatte der Nachrichtentechniker (Fachhochschule Dortmund) und promovierte Atomphysiker (Universität Münster) als MSR-Ingenieur im Chemieanlagenbau bei Krupp-Uhde gearbeitet. 1998 übernahm er vier Jahre lang als Dekan die Verantwortung für den Fachbereich Versorgungstechnik, der später in die neugeschaffene Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme integriert wurde. Ab 2002 engagierte er sich in der Senatskommission Studium und Lehre für eine leistungsorientierte und praxisnahe Lehre. Zudem verwirklichte Goeke zahlreiche drittmittelgeförderte Forschungsvorhaben, angefangen von Untersuchungen der Emboliedetektion und der Blut-Hirn-Schranke (beides in Kooperation mit der Universität Münster) über TRAF0-Projekte bis zu thermischen Speichern mit Phasen-Wechselmaterialien. Die Ergebnisse wurden in über 40 wissenschaftlichen Publikationen veröffentlicht. Den Preis für die beste Publikation der Automatisierungstechnischen Praxis (atp) 2005 oder die Präsentation des Forschungsprojekts „Facility-System-Server“ 2004 auf der Hannover-Messe nennt Goeke als Höhepunkte seiner Arbeit. Seit 2014 ist er Mitglied im VDI-Richtlinienausschuss „Thermische Speicher in Gebäude“. Als stellvertretender Institutsleiter hat er sich bis zum Schluss für die Interessen der Studierenden und des Instituts eingesetzt. Goekes Dienstzeit endete am 28. Februar 2019.

Prof. Dr. Karin Lutterbeck

wurde 1998 für die Lehrgebiete Grundlagen der Chemie und Werkstoffkunde: Kunststoff, Glas und Keramik im damaligen Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen am Campus Gummersbach berufen. Sie übernahm die Leitung des Chemielabors sowie den Aufbau und die Leitung eines Polymerprüflabors. Außerdem war sie u. a. stellvertretende Leiterin des Prüfungsamtes und Frauenbeauftragte des Fachbereichs Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen. „Für mich stand die Lehre und die Ausbildung sowie der Kontakt zu den Studierenden immer an erster Stelle. Sowohl meine Vorlesungen als auch die dazugehörigen Praktika habe ich alle selbst durchgeführt und betreut. Als ich nach meiner Berufung im Herbst 1998 zum Einstellungsgespräch beim Dekan eingeladen war, wurde mir gesagt: ‚Frau Lutterbeck, glauben Sie ja nicht, dass Sie hier forschen können. Sie sind für die Lehre eingestellt.‘ Heute sieht das ganz anders aus“, zieht Lutterbeck über die Entwicklung des Berufsbilds Fachhochschulprofessur Bilanz. Lutterbecks Dienstzeit endete am 28. Februar 2019.

Prof. Dr. Eva-Maria Loosen

studierte und promovierte in Betriebswirtschaftslehre an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Nach Abschluss ihres Steuerberaterexamens arbeitete sie bis 1993 als Prokuristin bei den Wirtschaftsprüfern Dr. Müller, Haeb und Partner in Langenfeld, anschließend bei BDO Luxemburg. 1998 wurde sie als Professorin für betriebliche Steuerlehre an die heutige Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften der TH Köln berufen und war bis zu ihrem Ruhestand Mitglied in unterschiedlichen Kommissionen, Berufungskommissionen und im Fakultätsrat. In der Lehre vertrat sie die Fachgebiete Einkommensteuer, internationales Steuerrecht und Wirtschaftsprüfung. Loosens Dienstzeit endete am 28. Februar 2019. „Ich danke allen Studierenden, Mitarbeitern und Kollegen: Wir waren ein tolles Team.“

Prof. Dr. Heinrich Metzemacher

wurde für die Lehrgebiete Bauphysik und Baukonstruktionslehre an die Fakultät für Bauingenieurwesen berufen. Seine Dienstzeit endete am 28. Februar 2019.

Prof. Dr. Achim Oßwald

studierte Geschichte und Deutsche Literatur an der Universität Freiburg, anschließend Informationswissenschaften an der Universität Konstanz, worin er auch promoviert hat. 1994 wurde Oßwald für das Lehrgebiet Anwendung der Datenverarbeitung im Informationswesen an die heutige Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften berufen. Bis zu seinem Dienstzeitende hatte er verschiedene Ämter inne. Unter anderem war er von 1997 bis 2001 Dekan, von 2007 bis 2011 Leiter des Zentrums für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW) und seit 2002 Studiengangsleiter des Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS). Oßwald war Mitorganisator der Studienreformen am damaligen Fachbereich Bibliotheks- und Informationswesen: erst ab 1997 bei der Umstellung von verwaltungsinternen Ausbildungsgängen auf freie Diplomstudiengänge, dann ab 2007 auf Bachelorstudiengänge. Die Gestaltung des früheren Bibliotheksreferendariats hin zum heute berufs begleitenden Weiterbildungsstudiengang MALIS nahm Oßwald hauptverantwortlich wahr. Von 1995 bis 2011 leitete er das Labor für Datenverarbeitung im Informationswesen. Oßwalds Forschungsschwerpunkte sind das Digitale Publizieren sowie die Langzeitarchivierung digitaler Objekte, aktuell beschäftigt er sich vor allem mit dem Thema Personal Digital Archiving. Außerhalb unserer Hochschule war er u. a. externes Mitglied im Hochschulrat der Fachhochschule Worms und ist Mitglied in zwei wissenschaftlichen Beiräten: des Institute of Information Science der HTW Chur, Schweiz sowie des österreichischen interuniversitären Universitätslehrgangs Library and Information Studies der Österreichischen Nationalbibliothek, der Universitätsbibliothek Wien und der Universitätsbibliothek Graz. Auch nach seinem Dienstzeitende am 31. März 2019 wird er weiterhin Projekte und Masterarbeiten im MALIS-Studiengang betreuen.

Prof. Dr. Hermann Rösch

wurde 1997 für das Lehrgebiet Informationsdienstleistungen und

Informationsmittel an die heutige Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften berufen. Von 2005 bis 2007 leitete er das Institut für Informationswissenschaften. Röschs Forschungsinteresse gilt der Informationsethik. Er ist Mitglied der Ethikkommission des internationalen Dachverbandes International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA), der Ethikkommission des nationalen Dachverbandes Bibliothek und Information Deutschland (BID) sowie Mitglied des Auswahl Ausschusses der Abteilung Studienförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Auch nach seinem Dienstende verfolgt er folgende Forschungsprojekte: den Aufbau und die Betreuung einer Datenbank zur Verzeichnung der Inszenierungen von Werken Thomas Bernhards („Thomas Bernhard auf der Bühne“), die Betreuung und den Ausbau der Fallstudienbank EFuBiP (Ethische Fundierung bibliothekarischer Praxis) sowie die Arbeit an einer Monographie zum Thema „Informationsethik – Bibliotheksethik“. Röschs Dienstzeit endete am 31. März 2019.

Prof. Dr. Peter Schimikowski

ist seit 1991 Professor am Institut für Versicherungswesen. Das Lehrgebiet des Juristen ist breit gefächert: Bürgerliches Recht, Wirtschafts- und Versicherungsrecht, Haftpflicht- sowie Unfall-, Kraftfahrts- und Rechtsschutzversicherung. Von 2002 bis 2004 war Schimikowski geschäftsführender Institutsdirektor. Die Forschungsstelle Versicherungsrecht baute er mit auf und wird ihr auch nach seiner Dienstzeit angehören, die am 28. Februar 2019 endete. In der Lehre wird sich Schimikowski weiterhin engagieren: als Lehrbeauftragter im Bachelorstudiengang Versicherungswesen sowie als Studiengangsleiter und Dozent im Masterstudiengang Versicherungswesen.

Prof. Dr. Manfred Wallrich

wurde 1991 für die Lehrgebiete Maschinenelemente, Sachverständigenwesen und Fahrzeugsicherheit an die heutige Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion berufen, wo er auch das Labor für Sachverständigenwesen leitete. Dabei schloss er Kooperationsverträge mit der Dekra und der GTÜ Gesellschaft für Technische Überwachung mbH. Neben jährlichen Exkursionen zu Dekra und TÜV-Rheinland und verschiedenen interdisziplinären Lehrprojekten betreute er u. a. in jedem Semester Bachelorarbeiten im Rahmen einer Kooperation mit der TU Shanghai. Wallrichs Dienstzeit endete am 28. Februar 2019.

Verstorben

Prof. Dr. em. Elmar Mayer

war von 1971 bis 1989 Professor an der heutigen Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für das Lehrgebiet Controlling und Rechnungs- wesen: Er zählte zu den Pionieren des Controllings und gründete die Arbeitsgemeinschaft Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftspraxis im Controlling und Rechnungswesen, die er bis 1994 leitete. 1987 wurde Mayer mit der Ehrenmedaille der IHK Paris ausgezeichnet, 1988 mit dem Bundesverdienstkreuz, 1989 erhielt er die Verdienstmedaille der FH Köln und 1998 als erster Fachhochschulprofessor die Eugen-Schmalenbach-Medaille. Elmar Mayer ist Ende Januar im Alter von 95 Jahren verstorben.

Impressum

Herausgeber Der Präsident der TH Köln

Redaktion Referat Kommunikation und Marketing
Sybille Fuhrmann (Leitung), Monika Probst (mp)

Gestaltung und Grafik Monika Probst

Redaktionsanschrift Gustav-Heinemann-Ufer 54, 50968 Köln
+49 0221-8275-3948, insideout@th-koeln.de

Druck Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

Copyright TH Köln

Bildnachweis Costa Belibasakis (S. 23, 36), Heike Fischer (S. 26), Goethe Institut Sudan (S. 3, 8, 9), Andreas Grebe (S. 34), Heide Architekt Planungsgesellschaft mbH (S. 32), jozefmicic, iStock (S. 18), Carmen Johann (S. 9), Wolfgang Nentwig (S. 59), Monika Probst (Titel, S. 10, 31), Thilo Schmülgen (S. 2, 3, 11-17, 28, 35, 37), Staab Architekten GmbH (S. 33), Ashton Walker (S. 3, 5, 6), wulf architekten gmbh (S. 32)



Besuchen Sie die TH Köln auch auf Facebook
<https://www.facebook.com/technischehochschulekoeln>



auf Twitter
https://twitter.com/th_koeln



und auf Instagram
https://www.instagram.com/th_koeln





Rosa Fernandez Hernandez
»Madrid, Spanien«



Miriam Geyer
»Fjällbacka, Schweden«



Lucas Bennet
»Valencia, Spanien«

Europa-Tag an der TH Köln

9.5.2019, 10 – 16 Uhr

Kölle - do bes e Jeföhl! Und was ist mit Europa?
Lassen Sie uns gemeinsam Vielfalt, Chancen und
Vorteile Europas entdecken.

Das erwartet Sie:

- **Vorträge zum Auslandsstudium**
- **Infobörse**
- **Fragerunde mit ehemaligen Austauschstudierenden**
- **Europäisches Flair an der TH Köln**

Hochschulreferat
Internationale
Angelegenheiten

Campus Südstadt, Claudiusstraße 1

Wir freuen uns auf Sie!

www.th-koeln.de/outgoings

Technology
Arts Sciences
TH Köln