

## [Zurück zum Archiv](#)

### **CEWS Newsletter Nr.1 / 2001**

#### **Inhalt**

##### **1. Editorial**

##### **2. Wissenschaftspolitik**

Neue Strategien zur Nachwuchsförderung durch die DFG

##### **3. Gleichstellungspolitik**

BLK-Bericht Frauen in der Wissenschaft

Schweizer Programm "Chancengleichheit", 2000-2003

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Italian women meet glass ceiling in the lab: article (Alison Abbott) in NATURE

(408/21/28/Dec.2000:890-891)

EU: Rat gibt grünes Licht für neues Gemeinschaftsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)

Änderung der EU-Richtlinie über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen

##### **4. Hochschulen**

HIS-Kurzinformation: Soziale Herkunft deutscher StudienanfängerInnen Entwicklungstrends der 90er Jahre

HIS-Kurzinformation: Karl-Heinz Minks, Studienmotivation und Studienbarrieren

##### **5. Forschungseinrichtungen**

Entwurf zu einem Bundesgleichstellungsgesetz

Trainings-Seminar für Wissenschaftlerinnen zur erfolgreichen Drittmittel-Einwerbung in den FTE-Rahmenprogrammen der Europäischen Gemeinschaft

##### **6. Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies**

Londa Schiebinger: Frauen Forschen Anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?

Helge Pross Preis Verleihung an der Universität-GHS-Siegen an Prof. Dr. Maruani, Paris

Harriet Taylor Mill Institut für Frauen und Geschlechterforschung

Projekt: Der Einfluss des Erziehungsurlaubs auf den Berufsverlauf von Frauen in Ost- und Westdeutschland

Projekt: Bildungsbiographische Merkmale und berufliche Orientierung von Studentinnen in männerdominierten Studienfächern.

Projekt: Karrieren und Barrieren in der Wissenschaft

Frauen- und Geschlechterstudien / Gender Studies in Niedersachsen

Informationen zum Gender Mainstreaming Konzept

LINKS

##### **7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine**

Die neuen Programme der Alexander von Humboldt-Stiftung

Modifikationen im Emmy Noether-Programm

Förderprogramm "ForschungsDozenten"

TOTAL E-QUALITY Science Award

Auflistung von Forschungspreisen

Das "Who is who" der BMBF-Förderung im Internet

## 8. Schwerpunktthema: Mentoring für Frauen - Programme an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen

### 9. Termine

- 28. Mai 2001 Kongress "Potenziale nutzen - Chancengleichheit stärken"
- 14. Februar Workshop "Qualität und Gleichstellung - Herausforderung für die Hochschulreform", Universität Dortmund
- 7. - 8. März 2001 Symposium "Umstrukturierungsprozesse an Hochschulen und deren Auswirkungen auf Frauenarbeitsplätze" (Arbeitstitel), Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 22. - 23.2.2001 - 4. Workshop der Kommission "Hochschulmanagement" im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.
- 22. - 23.3. 2001 Fachtagung Telearbeit - Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche"
- 26. - 30. März 2001 Frühjahrstagung des Arbeitskreises Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft
- 26 - 27.3.2001 - 5 Jahre HoF Wittenberg - Fachtagung "Qualität - Essential von Hochschulreformen?"
- 12./13.6.2001 BLK-Kongress: Zukunft lernen und gestalten - Bildung für eine nachhaltige Entwicklung
- Fehlende Termine

### 10. Neuerscheinungen

Neuerscheinungen 2000

Proceedings from 1999 national academy of sciences symposium available

Fehlende Neuerscheinungen

### 11. Impressum

#### 1. Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die erste Ausgabe des **CEWS-Newsletters** ist in Ihrem elektronischen Briefkasten angekommen. Das CEWS hat sich für diesen Service viel vorgenommen, kurz und kompakt möchten wir Sie regelmäßig über Themen, Ereignisse und andere wichtige Dinge im Bereich unserer und Ihrer Arbeit informieren. Im Mittelpunkt soll jeweils ein Schwerpunktthema stehen.

Damit der **CEWS-Newsletter** zu einer interaktiven Plattform wird, sind Sie herzlich eingeladen, Themen für den Newsletter vorzuschlagen, Stellung zu den Berichten zu beziehen etc., also Anregungen und Kritik zu äußern. So richtig lebendig wird der **CEWS-Newsletter** nur im Dialog!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und sind gespannt auf Ihre Reaktionen.

Brigitte Mühlenbruch

[muehlenbruch@cews.uni-bonn.de](mailto:muehlenbruch@cews.uni-bonn.de)

**Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung** - Center of Excellence Women and Science (**CEWS**) wurde am 29. September 2000 an der Universität Bonn eröffnet.

In fünf Arbeitsschwerpunkten:

- Frauen in den Hochschulen
- Frauen in den Forschungseinrichtungen
- Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult
- Europäische Kooperationen
- Frauen- und Genderforschung

sollen Aktivitäten und Kompetenzen gebündelt sowie Akteurinnen vernetzt werden.

Ziel des CEWS ist es, im Bereich Frauen in Wissenschaft und Forschung Information, Beratung und Vernetzung zu fördern, Kompetenzen und Potenziale aufzuzeigen und die zukünftige Entwicklung aktiv mitzugestalten.

## **2. Wissenschaftspolitik**

### **Neue Strategien zur Nachwuchsförderung durch die DFG**

Im Oktober 2000 brachte die Präsidialarbeitsgruppe "Nachwuchs" unter Leitung von Prof. Dr. Jürgen Mlynek, Vizepräsident der DFG, die Empfehlung "Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG" heraus, die eine Reihe von Vorschlägen zur partiellen strategischen Neuausrichtung der DFG-Nachwuchsförderung formuliert. Ausgangspunkt war die kritische Nachwuchssituation. In der Defizitanalyse wird der auch im internationalen Vergleich sehr niedrige Anteil von Wissenschaftlerinnen beklagt, der nach Darlegung der DFG strukturell in der Postdoc-Phase erzeugt wird. Als weiterer Grund werden die Besonderheiten des deutschen Vorschul- und Schulsystems genannt, die Karriere und Familiengründung schwerer vereinbaren lassen. Vorgeschlagen werden sorgfältige Betreuung und Mentoring in der Phase des Hauptstudiums und während der Promotion sowie Förderprogramme, die Frauen die Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft erleichtern. Wichtigste Änderung in der Förderungsstruktur der DFG ist zum einen die Möglichkeit für WissenschaftlerInnen, nach der Promotion eine eigene Stelle als ProjektleiterIn zu beantragen sowie die Zusammenfassung der bisherigen Post-Doc-Stipendien zu einheitlichen Forschungsstipendien.

Mit einem Beschluss des Hauptausschusses setzte die DFG die Empfehlungen Ende Dezember um.

Empfehlung: [http://www.dfg.de/aktuell/download/wiss\\_nachwuchs.pdf](http://www.dfg.de/aktuell/download/wiss_nachwuchs.pdf)

Beschluss des Hauptausschusses: [http://www.dfg.de/aktuell/das\\_neueste/nachwuchs2.html](http://www.dfg.de/aktuell/das_neueste/nachwuchs2.html)

Kommentar:

In ihren Verlautbarungen beklagt die DFG inzwischen den niedrigen Anteil von Frauen in der Wissenschaft. Mit dem Hinweis auf Entmutigung im Hauptstudium und in der Promotionsphase werden durchaus auch wissenschaftsinterne Strukturen als Ursachen benannt. Ob die Änderung der Nachwuchsförderung tatsächlich Frauen zugute kommt, wird sich zeigen. Die Frauenanteile im Jahresbericht 1999 werden für das Emmy-Noether-Programm (22 bzw. 26%), für Postdoktoranden-Stipendien (29,6 %) für Habilitationsstipendien (33,8%) und für das Heisenberg-Programm (17,9%), nicht jedoch für das Normalverfahren oder die Graduiertenkollegs genannt. Schließlich ist unter den Preisträgern im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm für das Jahr 2001 unter 11 Wissenschaftlern keine Frau. Bisher wurden 16 Frauen (7,7%) mit diesem Preis ausgezeichnet.

Leibniz-Preis:

[http://www.dfg.de/aktuell/pressemitteilungen/forschungspolitik/presse\\_2000\\_53.html](http://www.dfg.de/aktuell/pressemitteilungen/forschungspolitik/presse_2000_53.html)

## **3. Gleichstellungspolitik**

### **BLK-Bericht Frauen in der Wissenschaft**

Ende Oktober 2000 erschien der dritte BLK-Bericht "Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und

Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit". In einem ersten Teil wird die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung (Stand 1998) beschrieben. Unter den Stichworten "Rahmenbedingungen für strukturelle Chancengleichheit", "Qualifikationsstrukturen", "Neue Steuerungselemente" und "Impulse für die Frauenforschung" werden jeweils ein Problemaufriss gemacht und Folgerungen gezogen. Der Bericht kann unter <http://www.blk-bonn.de/> heruntergeladen werden.

### **Schweizer Programm "Chancengleichheit", 2000-2003**

7% der Schweizer Professuren sind mit Frauen besetzt. Damit liegt die Schweiz im internationalen Vergleich der Universitätsprofessorinnen unter dem Durchschnitt der OECD-Länder (10%). Ein Programm des Bundes gemäss Universitätsförderungsgesetz vom 8. Oktober 1999 zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich, dotiert mit insgesamt 16 Mio. Franken für 2000 bis 2003, soll diese Situation ändern. Das Programm gliedert sich in ein Anreizsystem (jährlich 1,35 Mio. Franken), mit dem Mittel entsprechend dem Anteil eingestellter Professorinnen vergeben werden, sowie Mittel für Mentoring-Programme und Betriebsmittel für Kinderbetreuung (beide Bereiche mit jeweils insgesamt 4,8 Mio. ausgestattet). Die Kantone sollen sich mit 50% an den beiden letztgenannten Bereichen beteiligen.

Weitere Informationen:

[http://www.shk.ch/De/D\\_Aktuell/D\\_Aktuell\\_Chance/S\\_Aktuell\\_Chance.html](http://www.shk.ch/De/D_Aktuell/D_Aktuell_Chance/S_Aktuell_Chance.html)

### **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**

Seit dem 1.1.2001 ist das neue Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Verträge in Kraft. Es ist mit kurzer Einleitung zu finden unter <http://www.teilzeit-info.de/>.

### **Italian women meet glass ceiling in the lab: article (Alison Abbott) in NATURE (408/21/28/Dec.2000:890-891)**

The picture is the same as nearly everywhere in Europe - many female students and very few female professors and research directors. Says Flavia Zucco, a senior researcher at the CNR Inst. of Biotechnology Res. in Rome: "We don't want a quota for women, we just want the quota for men abolished". (Hinweis von Katharina v. Salis, ETHZ)

<http://www.nature.com/>

Kommentar:

Italien lag 1997 mit einem Frauenanteil von 11,0% an den Professuren im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld. Deutschland verzeichnete zum gleichen Zeitpunkt einen Anteil von 5,9%.

### **EU: Rat gibt grünes Licht für neues Gemeinschaftsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)**

Das Programm setzt die Aktivitäten des Vierten Aktionsprogramms für Chancengleichheit für Frauen und Männer fort, das am 31.12.2000 auslief, und ergänzt das Antidiskriminierungsprogramm, das sich explizit nicht auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen bezieht. Die finanziellen Mittel belaufen sich auf 50 Mio. Euro; das Vorläuferprogramm war mit 30 Mio. Ecu ausgestattet. Bereiche des neuen Programms sind Gleichstellung im Wirtschaftsleben, gleiche Beteiligung und Vertretung, soziale Rechte, Rechte als Bürgerinnen und Bürger sowie Veränderung von Geschlechterrollen und Stereotypen.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/actprg\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/actprg_de.html)

### **Änderung der EU-Richtlinie über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen**

Die Kommission hat am 7. Juni 2000 einen Vorschlag verabschiedet, der unter anderem das Problem der sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betrifft. Der Vorschlag zielt auf eine Änderung der seit langem existierenden Gleichstellungsrichtlinie 76/207/EWG (Richtlinie über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen) ab, um sie mit den einschlägigen Urteilen des Europäischen Gerichtshofes und den

neuen Vorschlägen der Kommission für Antidiskriminierungsmaßnahmen aufgrund des Vertrages von Amsterdam in Einklang zu bringen. Dies ist der erste Ansatz, mit einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen. Nach dem Vorschlag ist sexuelle Belästigung eine Form der sexuellen Diskriminierung.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/news/harassment\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/harassment_de.html)

Stellungnahme der European Women's Lobby:

<http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=195&tod=161742>

#### 4. Hochschulen

##### **HIS-Kurzinformation: Soziale Herkunft deutscher StudienanfängerInnen. Entwicklungstrends der 90er Jahre**

In der Reihe der HIS-Kurzinformationen (A 9/2000) erschien im Dezember 2000 eine Studie über die soziale Herkunft deutscher StudienanfängerInnen. Das Fazit der Studien seit Beginn der 80er Jahre bleibt auch für die 90er Jahre gültig: Für das akademische Studium bestehen die tradierten Mechanismen sozialer Vererbung fort. Auch die Trends der 90er Jahre belegen die ungebrochene Steuerkraft der familiären Herkunft für die Bildungslaufbahn der nachkommenden Generation. Ungeachtet aller beachtlich erweiterten Bildungschancen bleiben bisherige soziale Auswahlmechanismen wirksam. Anders als noch 1995/96 zeigen sich Ende der 1990er Jahre aber keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsprofil der Väter und Mütter mehr.

Die Studie kann unter <http://www.his.de/> (Publikationen, HIS-Kurzinformationen A) heruntergeladen werden.

##### **HIS-Kurzinformation: Karl-Heinz Minks, Studienmotivation und Studienbarrieren**

In der HIS-Kurzinformation A 8/2000 ist der Beitrag von Karl-Heinz Minks für die Fachkonferenz "Frauen - Technik - Evaluation / Frauenförderung als Qualitätskriterium in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen", die vom Ada-Lovelace-Projekt und der HRK am 6./7. Juli 2000 durchgeführt wurde, veröffentlicht.

Der Beitrag kann unter <http://www.his.de/> (Publikationen, HIS-Kurzinformationen A) heruntergeladen werden.

#### 5. Forschungseinrichtungen

##### **Entwurf zu einem Bundesgleichstellungsgesetz**

Die Bundesregierung hat am 13. Dezember 2000 den **Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern** beschlossen, die parlamentarische Beratung hat damit begonnen. Mit Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes würde das derzeit für die Bundesverwaltung geltende Frauenfördergesetz aufgehoben werden. Der Gesetzentwurf kann unter <http://www.bmfsfj.de/> vollständig abgerufen werden.

Die Grundzüge des Gesetzes sollen auch einheitlich für **alle außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen** zum Tragen kommen, die aus öffentlichen Mitteln des Bundes gemeinsam mit den Ländern finanziert werden (vgl. § 3, Absatz 3 Satz 1 BGleG). Hierzu sollen nach Planung des zuständigen BMBF gemeinsam mit den Ländern vertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Einer solchen einheitlichen Gesetzesgrundlage für gleichstellungspolitische Maßnahmen in den Forschungseinrichtungen ist insofern besondere Bedeutung beizumessen, als hiermit eine gesetzgeberische Lücke geschlossen würde. Im Gegensatz zu den Hochschulen, die auf der Grundlage entsprechender Hochschul- und Gleichstellungsgesetze auf Länderebene jeweils festgelegte Chancengleichheitsstandards im Wissenschaftsbereich zu gewährleisten haben, fehlen solche gesetzlichen Regelungen für die gemeinschaftsfinanzierten Forschungseinrichtungen bisher gänzlich.

Folgende **Grundzüge des geplanten Gesetzes** stehen in diesem Zusammenhang im Vordergrund:

- Einführung einer Leistungsquote für Frauen bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich unter Einzelfallberücksichtigung (§§ 8-9 BGlG)
- Konkretisierung der Vorgaben für gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellungspläne (§§11)
- Festlegung der Rechte, der Stellung, des aufschiebenden Vetos, der Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (§§16-23 BGlG)
- Verbesserung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen (§§ 12-15)

Das CEWS möchte in seinem Newsletter ein Diskussionsforum im Zuge der parlamentarischen Beratung des Gesetzentwurfes initiieren, um Handlungsstrategien koordinieren zu können. **Wir bitten deshalb um die Zusendung (ohne eine Veröffentlichungspflicht) entsprechender Beiträge an die Ansprechpartnerin im CEWS:**

**Jutta Dalhoff,**

**[e-mail: dalhoff@cews.uni-bonn.de](mailto:dalhoff@cews.uni-bonn.de)**

**Tel. 0228 / 73 48 30**

### **Trainings-Seminar für Wissenschaftlerinnen zur erfolgreichen Drittmittel-Einwerbung in den FTE-Rahmenprogrammen der Europäischen Gemeinschaft**

Die Europäische Kommission hat bereits im Februar 1999 das Ziel formuliert, dass "wesentlich mehr Frauen während der Laufzeit des Fünften FTE-Rahmenprogramms der Gemeinschaft daran teilnehmen können. In diesem Sinn strebt die Kommission einen Frauenanteil von 40% an den Marie-Curie-Stipendien, beratenden Versammlungen und Gutachtergremien an."

In jeder Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen wird erwähnt, dass die Kommission die Chancengleichheit fördert und somit Frauen ermutigt, Forschungsvorschläge auszuarbeiten oder sich daran zu beteiligen. Tatsächlich ist der Frauenanteil bei den externen Sachverständigengruppen bereits auf 27% gestiegen, bei über 40% der Gruppen hat eine Frau den Vorsitz.

Wissenschaftlerinnen sollten also gute Chancen bei der Antragstellung im fünften (bzw. demnächst im sechsten) FTE-Rahmenprogramm haben. Damit sie diese auch optimal ausnutzen können, organisiert das CEWS zusammen mit Hyperion Ltd. ein

### **Trainings-Seminar für Wissenschaftlerinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur erfolgreichen Drittmittel-Einwerbung in den FTE-Rahmenprogrammen der Europäischen Gemeinschaft**

Im ersten Teil, der für den 9. bis 10. Mai 2001 vorgesehen ist, erhalten die Teilnehmerinnen das nötige Rüstzeug für Antragstellung und Vortragstechnik. Einen Monat später erhalten sie in einer eintägigen "Follow-up"-Veranstaltung in Brüssel die Gelegenheit, ihre Projekte vorzustellen und sowohl von den Lehrgangskolleginnen als auch vom Referenten hinterfragen und bewerten zu lassen. Sie werden dadurch sowohl die Rolle der Antragsteller als auch die der Gutachter hautnah erfahren. Weitere Informationen über das Trainingskonzept von Hyperion Ltd. findet man unter <http://www.hyperion.de/>

Die Ausschreibungen werden in den nächsten Tagen an die Personal-Leitungen und Frauenbeauftragten der Forschungszentren geschickt. Informationen sind auch direkt beim CEWS erhältlich unter [krummacher@cews.uni-bonn.de](mailto:krummacher@cews.uni-bonn.de)

## **6. Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies**

### **Londa Schiebinger: Frauen Forschen Anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?**

München: Beck-Verlag, 39,90 DM

Die Wissenschaftshistorikerin Londa Schiebinger hat in ihrem kürzlich auf Deutsch erschienenen Band eine kritische Bestandsaufnahme des feministischen Einflusses in den Naturwissenschaften vorgelegt. Ausgehend von der aktuellen Situation in den Vereinigten Staaten und Westeuropa wirft die Autorin die Fragen auf, welchen spezifischen Beitrag der Feminismus für die Wissenschaft geleistet hat und wie sich die Aktivitäten von Wissenschaftlerinnen und die Geschlechterforschung auf Forschungsperspektiven, Projekte und die Prioritätensetzung ausgewirkt haben. Dabei vertritt Schiebinger die Ansicht, dass eine einseitige Wertung von ‚weiblicher‘ Wissenschaft als einfühlsam, antihierarchisch und ganzheitlich überwunden werden müsse zugunsten der Entwicklung kritischer Analyseinstrumente, die naturwissenschaftlichen Anforderungen gerecht werden. "Dass Frauen in den Naturwissenschaften anders forschen, ist eine Hypothese, die erst noch geprüft werden muss!" (S. 22). Denn erst durch Einsicht in die komplexen Prozesse wissenschaftlichen Wandels - so die Autorin - könne die weitere Integration von Frauen in die Wissenschaft sinnvoll gefördert werden.

In dem dreiteilig gegliederten Band gibt Schiebinger einen Überblick des aktuellen Forschungsstandes zur Problematik sozialer Geschlechtsidentität in den Naturwissenschaften. Der erste Teil beinhaltet historische und soziologische Entwicklungen der Frau in den Naturwissenschaften. Der zweite Abschnitt ist der sozialen Geschlechtsidentität in der naturwissenschaftlichen Kultur gewidmet. Hier werden sowohl internationale Vergleiche und Ursachenanalysen, strukturelle Unvereinbarkeiten der Kulturen ‚Wissenschaft‘ und ‚Weiblichkeit‘ sowie das Spannungsfeld von Wissenschaft und Privatleben thematisiert. Im dritten Teil erfolgt eine detaillierte Sammlung und Analyse des feministischen Einflusses auf die Inhalte der verschiedenen naturwissenschaftlichen Disziplinen.

Trotz des zu beklagenden gleichbleibenden Frauenanteils in den letzten zehn Jahren in manchen naturwissenschaftlichen Disziplinen belegt Schiebinger, wie der Feminismus in vielen Fällen die Inhalte menschlichen Wissens grundlegend verändert hat. Schlussfolgernd betont die Autorin die Notwendigkeit einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen naturwissenschaftlichen Praktikern und Wissenschaftlern, die eine geschlechterbezogene Wissenschaftskritik entwickeln. Als wesentlichsten Aspekt benennt sie die Notwendigkeit, wissenschaftliche geschlechterbezogene Analysemethoden in die Naturwissenschaften zu integrieren und stellt dazu konkrete Ansätze vor.

### **Helge-Pross-Preis-Verleihung an der Universität-GHS-Siegen an Prof. Dr. Maruani, Paris**

Alle drei Jahre wird der mit 10.000 DM dotierte Helge-Pross-Preis an der Universität-GHS-Siegen an WissenschaftlerInnen vergeben. Kriterium für die Preisverleihung sind nicht nur herausragende wissenschaftliche Fähigkeiten im Bereich der Frauen-, Geschlechter- und Familienforschung, sondern auch publizistisches Talent sowie die Fähigkeit, die Forschungsinhalte und Problemanalysen der breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen und über die eigenen Fachkreise hinaus einen öffentlichen und politischen Dialog zu suchen. Der Preis wurde vom Fach Soziologie initiiert und in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut für Geistes- und Sozialwissenschaften (figs) und der Zeitschrift Brigitte 1994 erstmals vergeben. Mit der Widmung des Preises soll an die Tradition von Prof. Dr. Helge Pross angeknüpft, ihre innovativen Forschungsleistungen und ihr öffentliches Engagement herausgestellt sowie an ihr Wirken an der Universität-GHS-Siegen erinnert werden.

Im November letzten Jahres wurde der Helge-Pross-Preis zum dritten Mal verliehen. Die Preisträgerin, Frau Prof. Dr. Maruani, lehrt und arbeitet am Institut de recherches sur les sociétés contemporaines in Paris und hat u.a. durch ihre Untersuchungen zu Frauen in der Arbeitswelt im europäischen Vergleich internationale Anerkennung gefunden. Prof. Dr. Maruani ist Mitbegründerin der Forschungsgruppe, 'Labour Market and Gender' (MAGE) der CNRS und Mitherausgeberin der Zeitschrift "Travail, Genre et Sociétés". Die beiden vorhergehenden Preisträgerinnen sind Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel und Prof. Dr. Maria S. Rerrich.

<http://www.uni-siegen.de/cntr/figs/deutsch/info/helge.htm>

### **Harriet Taylor Mill Institut für Frauen und Geschlechterforschung**

Das Harriet Taylor Mill Institut an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (FHW) feiert seine Gründung am 1. Februar 2001. Durch das Institut sollen die Aktivitäten zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Fachhochschule für Wirtschaft koordiniert werden und einen institutionellen Rahmen erhalten. Das aus der Initiative von Professorinnen der FHW Berlin hervorgegangene Institut ist das erste

wirtschaftswissenschaftliche Hochschulinstitut für Geschlechterstudien in der Bundesrepublik Deutschland.

<http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/harriet4l.htm>

### **Projekt: Der Einfluss des Erziehungsurlaubs auf den Berufsverlauf von Frauen in Ost- und Westdeutschland**

Am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird derzeit eine empirisch repräsentative telefonische Befragung zu den Auswirkungen von Erziehungsurlaub auf die weitere berufliche Entwicklung von Frauen durchgeführt. Die konkreten Fragestellungen des Projekts konzentrieren sich auf das Erwerbsverhalten von Frauen mit Kleinkindern, Muster der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bei einem und mehreren Kindern, der weiteren Karriereentwicklung nach dem Erziehungsurlaub, betriebliche Hilfestellung für die Rückkehrerinnen sowie auf die Erfahrungen der Frauen mit ihrem Wiedereinstieg und die rückblickende Beurteilung ihrer Entscheidung für den Erziehungsurlaub.

Weitere Informationen zum Projekt: <http://www.iab.de>

### **Projekt: Bildungsbiographische Merkmale und berufliche Orientierung von Studentinnen in männerdominierten Studienfächern.**

Durch eine Sonderauswertung der Studierendensurveys der Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz sollen mögliche Unterschiede von Frauen und Männern in den männlich dominierten Studienfächern untersucht werden. Ziel ist es, die häufig formulierte These zu hinterfragen, nach der Frauen in geschlechtsuntypischen Fächern besonders oft höheren sozialen Schichten entstammen und andere bildungsbiographische Merkmale aufweisen als die männlichen Studierenden.

Weitere Informationen zum Projekt: <http://www.iab.de>

### **Projekt: Karrieren und Barrieren in der Wissenschaft**

Am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin werden Unterschiede in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern analysiert. Betrachtet werden dazu u.a. die Arbeitsstrukturierung und Anforderungsmuster der Forschungseinrichtungen sowie die Fähigkeiten und Interessen der WissenschaftlerInnen. Dabei stehen insbesondere die informellen Aushandlungsprozesse im Mittelpunkt der Fallstudien. Ergebnisse des ersten Teilprojekts verweisen auf erhebliche Unvereinbarkeiten zwischen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und den Karriereaspirationen von Wissenschaftlerinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Eine ausführliche Beschreibung des Forschungsdesigns und ein Bericht zu den Ergebnissen des ersten Teilprojekts kann bei der Pressestelle des WZB bezogen werden.

<http://www.wz-berlin.de/gao/1projekt.de.htm>

### **Frauen- und Geschlechterstudien / Gender Studies in Niedersachsen**

Eine Bestandsaufnahme der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen wurde von Claudia Batisweiler im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter durchgeführt. Neben den Aktivitäten der einzelnen Fächer und Hochschulen in Niedersachsen werden Trends und Vernetzungen aufgezeigt und Vorschläge für weitere Maßnahmen dargestellt. Der Projektbericht ist erhältlich beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Postfach 261, 30002 Hannover, Tel. 0511/120-2557

<http://www.niedersachsen.de/MWK1.htm>

### **Informationen zum Gender Mainstreaming Konzept**

In der Reihe "Expertisen zur Frauenforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung" hat Dr. Barbara Stiegler in übersichtlicher und praxisnaher Form Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des

Gender Mainstreaming zusammengestellt. Neben der Darstellung des Konzepts werden auch Argumentationshilfen zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming und Hinweise auf mögliche Fallstricke in der praktischen Umsetzung aufgezeigt. Die Broschüre Wie Gender in den Mainstream kommt kann über die Friedrich-Ebert-Stiftung, Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, bezogen werden.

<http://www.fes.de/>

Beim Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales ist eine Broschüre zu Gender Mainstreaming erschienen. Die AutorInnen Prof. Dr. Gertraude Krell, Prof. Dr. Ulrich Mückenberger und Dr. Karin Tondorf stellen zunächst das Konzept mit seinen rechtlichen Grundlagen und ökonomischen Vorteilen dar. Der Schwerpunkt dieses Berichts liegt auf den Möglichkeiten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in politischen Prozessen sowie auf konkreten Vorgehensweisen und Praxisbeispielen. Die Broschüre Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse kann als PDF-Datei geladen werden.

<http://www.niedersachsen.de/Scripts/publikation.asp?Ministerien=MS>

## LINKS

### **Eine Literaturdokumentation zu Frauen in der Wissenschaft**

wurde von der Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz mit regionalem Schwerpunkt in Österreich erstellt.

<http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww/datenbanken.html>

### **Informationen zur Situation von Naturwissenschaftlerinnen**

Wer sich zur Situation von Naturwissenschaftlerinnen in den USA informieren möchte, findet Hinweise und links auf der Meta-Seite der amerikanischen Dachorganisation der Naturwissenschaften National Science Foundation (NFS).

<http://www.ehr.nsf.gov/ehr/hrd/ge/wom-sci.htm>

### **Literaturüberblick zu feministischer Wissenschaftskritik in den USA**

Einen Literaturüberblick zum anglo-amerikanischen Diskurs feministischer Wissenschaftskritik in der Literatur gibt eine Bibliographie zu Women and Science: Issues and Resources unter

[http://www.york.ac.uk/services/library/subjects/women/bibliographies/women\\_and\\_science.htm](http://www.york.ac.uk/services/library/subjects/women/bibliographies/women_and_science.htm)

### **4000 Jahre Frauen in der Wissenschaft!**

Die Internetseite zur Geschichte von Frauen in der Wissenschaft informiert über Wissenschaftlerinnen der Vergangenheit. Die Biographien von über 125 Frauen dokumentieren, dass Wissenschaft schon immer auch von Frauen betrieben wurde.

<http://www.astr.ua.edu/4000ws/>

## 7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

### **Die neuen Programme der Alexander von Humboldt-Stiftung**

Folgende Programme sind im Rahmen der UMTS-Mittel und der Initiative "beste Köpfe im In- und Ausland" des BMBF bei der Alexander von Humboldt-Stiftung neu aufgelegt.

Neue Preisträger-Programme:

- Der Wolfgang Paul-Preis, dotiert mit bis zu insgesamt 4,5 Mio. DM für die Jahre 2001 bis 2003, soll international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anderer Länder ermöglichen, in Deutschland eigene Arbeitsgruppen mit hoch qualifizierten jüngeren WissenschaftlerInnen aufzubauen.
- Kosmos-Programm: Ausgewählte Spitzennachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland erhalten mit dem Kosmos-Preis die Möglichkeit, in den Jahren 2001 bis 2003 mit jährlich bis zu 750.000 DM eine Nachwuchsgruppe in Deutschland aufzubauen (Altersgrenze: 35 Jahre)
- Der Friedrich Wilhelm Bessel-Forschungspreis, dotiert mit 75.000 DM bis 110.000 DM, zielt auf

die Gewinnung von jungen Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern für längerfristige wissenschaftliche Kooperationen mit Fachkolleginnen und -kollegen in Deutschland.

<http://www.humboldt-foundation.de/de/programme/neu.htm>

### **Modifikationen im Emmy Noether-Programm**

Das Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wird nach Beschluss des zuständigen Hauptausschusses der DFG modifiziert. Um das Emmy Noether-Programm, ein Instrument zur Förderung der frühen Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, weiter auszubauen, soll dieses nun deutlicher als bisher für alle Fächer geöffnet, eine Möglichkeit zur Verkürzung des vorgesehenen Auslandsaufenthalts gegeben, falls Promotion oder Studium im Ausland absolviert wurde, und eine erweiterte Antragsberechtigung für ausländische Staatsangehörige geregelt werden.

[http://www.dfg.de/aktuell/info\\_wissenschaft/verfahren/info\\_wissenschaft\\_27\\_00.htm](http://www.dfg.de/aktuell/info_wissenschaft/verfahren/info_wissenschaft_27_00.htm)

### **Förderprogramm "ForschungsDozenten"**

Mit dem neuen Programm "ForschungsDozenten" will der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft eine neue Personalkategorie an Hochschulen schaffen. Besonders qualifizierter Nachwuchs soll so schon frühzeitig selbständig forschen und lehren können. Zielsetzung des Förderprogramms ist die Schaffung einer neuen Personalkategorie an Hochschulen zur Förderung besonders qualifizierter NachwuchswissenschaftlerInnen, welche die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Universitätsprofessur besitzen. Die Förderung erfolgt durch Bereitstellung zeitlich befristeter C2-Stellen, deren StelleninhaberIn einen Universitätsprofessuren vergleichbaren Rechtsstatus haben.

Anträge können bis 30. Juni 2001 an den Stifterverband gestellt werden.

[http://www.stifterverband.de/forschungsdozenten\\_ausschreibung.html](http://www.stifterverband.de/forschungsdozenten_ausschreibung.html)

### **TOTAL E-QUALITY Science Award**

Für Bewertung und Qualitätsvergleich von Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen soll künftig das Prädikat TOTAL E-QUALITY eingesetzt werden. Auf der Basis des von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. entwickelten Kriterienkatalogs wird ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt, das auf den besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufbaut und insbesondere die Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs berücksichtigt. Bundesforschungsministerin Bulmahn wird am 28. Mai 2001 im Rahmen der Konferenz "Potenziale nutzen - Chancengleichheit stärken" in Bonn (siehe auch unter "Termine") den Startschuss für die erste Bewerbungsphase geben. Für detailliertere Informationen zur Vorbereitung der Bewerbung steht das Projektteam gerne zur Verfügung. Weitere Informationen unter <http://www.total-e-quality-science.de/>.

### **Auflistung von Forschungspreisen**

Immer mehr Stiftungen machen es sich zur Aufgabe, mit ihren Mitteln einen Preis auszuloben, um herausragende Leistungen von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Technik, Kunst und Kultur auszuzeichnen. Auf seiner Web-Seite listet der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft 43 unter seinem Dach arbeitende Stiftungen, die zur Zeit 54 verschiedene Preise vergeben, auf.

[http://www.stifterverband.de/stiftungen\\_preise\\_frame.html](http://www.stifterverband.de/stiftungen_preise_frame.html)

### **Das "Who is who" der BMBF-Förderung im Internet**

Der Förderkatalog des BMBF geht jetzt auch online. Über die Homepage des BMBF sind Informationen über ca. 90.000 Vorhaben aus Forschung und Entwicklung zu finden, die vom Bundesforschungsministerium und dem Bundeswirtschaftsministerium aktuell gefördert werden oder wurden.

Als interaktive Datenbank gestaltet, ermöglicht der Förderkatalog InteressentInnen, eigenständige

Recherchen durchzuführen. So können z. B. zu unterschiedlichen Themen die Fördersummen, Förderarten oder Auftragnehmer der jeweiligen Forschungsvorhaben abgerufen werden. Mit diesen Informationen können sich auch künftige Initiativen im forschungspolitischen Bereich gründen. So können die unterschiedlichsten Interessengruppen, z. B. Verbundpartner, wertvolle Informationen gewinnen, um wichtige Impulse für weitere forschungs- und entwicklungspolitische Maßnahmen geben zu können.

<http://oas.ip.kp.dlr.de/foekat/foekat/foekat>

### **Maecenia - Neuartige Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst**

Als rechtsfähige gemeinnützige Stiftung wurde MAECENIA in Frankfurt mit einem Anfangsvermögen von 1,5 Millionen DM gegründet. Das zentrale Anliegen von Maecenia ist die Förderung von politischem Einfluss und die Präsenz von Frauen in Kunst, Kultur und Wissenschaft. Die Stifterin, Frau Dr. Eva Brinkmann to Broxten, ist selbst empirische Frauenforscherin und langjährig in der Frauenbewegung aktiv. Sie wird die Stiftung aufbauen und gestalten. Ziel ist die Unterstützung zukunftsweisender Projekte, die sich aus einer feministischen Perspektive mit gesellschaftlichen Themen auseinandersetzen. Innovative Projekte von Frauen in den Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften sowie in Medizin, Kunst und Kultur sollen gefördert werden. Ferner gehören Veranstaltungen zu frauenrelevanten Themen, Kooperationen mit anderen Organisationen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Erfahrungsaustausch zum Konzept von Maecenia. Hier wird auch das Archiv des Frankfurter Instituts für Frauenforschung verwaltet, das seine Arbeit aufgrund der Einstellung der Förderung durch das Land Hessen ab dem Jahr 2001 beenden musste.

Anträge auf Förderung eines Projektes durch Maecenia können bis zum 1. Oktober 2001 eingereicht werden, Förderungsbeginn ist frühestens ab Januar 2002. Von der Förderung ausgenommen sind Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationen.

<http://www.maecenia-frankfurt.de/>

### **8. Schwerpunktthema: Mentoring für Frauen - Programme an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen**

von Andrea Löther, [loether@cews.uni-bonn.de](mailto:loether@cews.uni-bonn.de)

Mentoring wird zur Zeit von Wissenschaftsorganisationen als eine wichtige Strategie der Nachwuchsförderung und insbesondere der Förderung von Wissenschaftlerinnen propagiert. So heißt es im neuesten BLK-Bericht zu Frauen in der Wissenschaft: "Bund und Länder werden den Aufbau von Netzwerken von Wissenschaftlerinnen untereinander und mit Frauen aus der Praxis sowie Mentoring-Projekte für die Promotions- und weitere Qualifizierungsphasen unterstützen." Auch die DFG plant ein Mentoringnetzwerk, das Frauen insbesondere im fortgeschrittenen Hauptstudium für einen Karriereweg in der Wissenschaft begeistern soll. An einzelnen Hochschulen und in einigen Bundesländern wurden bereits Mentoring-Programme für Frauen ins Leben gerufen. Grund genug, das Konzept des Mentorings und die verschiedenen Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung als Schwerpunktthema vorzustellen.

#### **Einführung: Was ist Mentoring?**

Mentoring ist die direkte Beziehung zwischen einer (berufs-) erfahrenen, älteren Person (MentorIn) und einer unerfahrenen, jüngeren Person (Mentee). Die Mentorin unterstützt, gibt Ratschläge, führt in Netzwerke ein und hilft Mechanismen und ungeschriebene Regeln einer Organisation zu verstehen. Die Mentoring-Beziehung steht außerhalb normaler Vorgesetzten-Untergebenen-Abhängigkeiten und ist nicht einseitig; auch die MentorInnen sind Lernende.

Als informelle und unorganisierte Beziehung ist Mentoring in der Wissenschaft schon lange etabliert, Durch die hohe Personengebundenheit beruhen erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren ganz wesentlich auf informellen Strukturen (Allmendinger u.a., 2000). Frauen waren bisher von diesen "old-boys-networks" weitgehend ausgeschlossen. Geschlechterunterschiede zwischen Lehrer und Schülerin werfen im homosozialen Umfeld Wissenschaft Probleme auf (Dietzen, 1990). Organisierte und formalisierte Mentoring-Programme dagegen werden als Chance gesehen, Frauen in Netzwerke

einzuführen und ihnen damit Zugang zu Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft zu verschaffen. Mentoring wird auch erprobt, weil bisherige Maßnahmen zur Gleichstellung den Frauenanteil in Führungspositionen nur geringfügig steigern konnten. Mentoring impliziert allerdings, dass hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse akzeptiert und reproduziert werden und unterstützt vorrangig einzelne, karriereorientierte Frauen.

Die meisten Mentoring-Programme beinhalten ähnliche Grundbestandteile. Die Bewerbung, die Auswahl und das Matching von MentorInnen und Mentees erfolgt in einem festgelegten Rahmen. Die Mentoring-Beziehung wird idealiter durch Informationsveranstaltungen sowie Treffen und Seminare für die MentorInnen und die Mentees unterstützt. Die Programme können intern innerhalb einer Organisation oder extern organisationsübergreifend organisiert sein. Sie unterscheiden sich auch dahingehend, ob Frauen und Männer als MentorInnen oder ausschließlich Frauen als Mentorinnen gewonnen werden.

Bedingungen für erfolgreiche Mentoring-Programme sind die Unterstützung durch die Leitungsebene, eine klare Zielsetzung und Umsetzung, Transparenz, ein Begleitprogramm sowie Integration des Mentoring in die Personalentwicklung. Die Evaluation von bisherigen Programmen in Wirtschaft und Politik zeigt, dass ein kurzfristiger Effekt auf die unmittelbare Karriereentwicklung der Frauen - auch wegen der zeitlichen Kürze der Programme - nicht festzustellen ist. Es zeigen sich aber hohe psychosoziale Effekte.

Informationen über Mentoring-Programme außerhalb der Wissenschaft sind zu finden unter folgenden Seiten:

[http://www.dji.de/4\\_mentoringfrauen/downloads/studiekurz.html](http://www.dji.de/4_mentoringfrauen/downloads/studiekurz.html) (Evaluation von Mentoring-Programmen in Deutschland, Schweden und Finnland)

<http://www.telekom.de/untern/aktuell/1998/101398.htm> (Pilotprojekt der Deutschen Telekom),

<http://www.ceiberweiber.at/mentoring/> (Mentoring-Center - Österreich - mit einer Plattform für elektronisches Mentoring)

### **Mentoring-Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung**

Zu den einzelnen Programmen (geordnet nach den Qualifikationsstufen der Mentees) werden folgende Informationen gegeben: Zielgruppen (Mentees und Mentorinnen), Ziele, Grundkonzept, seit wann, Evaluation/bisherige Erfahrungen, Träger, Finanzierung, Kontaktadresse, Webseite. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Informationen über weitere Mentoring-Programme bitte an [loether@cews.uni-bonn.de](mailto:loether@cews.uni-bonn.de)

### **Ada-Lovelace-Projekt: Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften (Rheinland-Pfalz)**

- Mentees: Schülerinnen; Studienanfängerinnen im Erstsemester in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen (Rheinland-Pfalz)
- MentorInnen: Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen
- Ziel: Gewinnung von Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge
- Schulung der Mentorinnen; Mentorinnen nehmen in Schulen Kontakt mit interessierten Schülerinnen auf; Hochschultage; intensive Unterstützung von Studienanfängerinnen durch die Ada-Lovelace-Arbeitsgruppe; Kreis von 22 Expertinnen unterstützt Mentorinnen; Betriebsbesichtigungen u.ä.; Vergütung und Zeugnisse für Mentorinnen
- seit 1997; seitdem 180 Mentorinnen und Kontakt mit 3000 Schülerinnen
- Finanzierung: mehrere Ministerien in Rheinland-Pfalz, Europäische Kommission (4. Aktionsprogramm für die Chancengleichheit)
- Seit 2000 integriert das Projekt auch die duale Berufsausbildung (naturwissenschaftlich-technische Ausbildungsberufe).
- Kontakt: Ada-Lovelace-Projekt, Universität Koblenz-Landau, Tel. 0261/9119 154, [e-mail: alp@uni-koblenz.de](mailto:alp@uni-koblenz.de)
- Informationen: <http://www.uni-koblenz.de/~alp/>

## **frauenbeauftragte@uni-bayreuth.de Mentoring-Projekt (Universität Dortmund - Fakultät Maschinenbau)**

- Mentees: Studentinnen im Fachbereich Maschinenbau
- MentorInnen: berufstätige Ingenieurinnen (in Industrie und Hochschule)
- Ziel: strategische Studienplanung, Berufsorientierung
- Kontaktvermittlung zwischen Mentees und MentorInnen; Rahmenprogramm für MentorInnen (Kontakt zu Hochschule und Forschung); Rahmenprogramm für Mentees geplant.
- Das Projekt entstand im Zusammenhang mit dem Projekt "Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie" (QueR) der Universität Dortmund.
- Träger: Fakultät Maschinenbau der Universität Dortmund
- Finanzierung: Universität Dortmund, Fakultät Maschinenbau, VW-Stiftung
- Kontakt: Bettina Wirtz, Tel. 0231/755-2755, e-mail: [wirtz@mb.uni-dortmund.de](mailto:wirtz@mb.uni-dortmund.de)
- Informationen: <http://www.mb.uni-dortmund.de/>, (Seiten der Fakultät, z.Z. noch keine weiteren Informationen)

## **Mentorinnennetzwerk für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an hessischen Universitäten und Fachhochschulen**

- Mentees: Schülerinnen; Studentinnen und Absolventinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen
- Mentorinnen: Studentinnen höherer Semester; in Wissenschaft und Wirtschaft tätige Frauen, zum Großteil aus Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Ziele: Übergänge zwischen Schule und Studium und zwischen Studium und Beruf unterstützen; Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen; Frauen in ihren naturwissenschaftlich-technischen Kompetenzen stärken
- Vermittlung des Kontakts zwischen Mentorin und Mentee über Koordinatorinnen; schriftliche Vereinbarung über inhaltliche Schwerpunkte, Zeitrahmen u.ä. zwischen Mentorin und Mentee; Entwicklung einer vernetzten Kooperation unter den Mentorinnen und unter den Mentees
- seit Oktober 1998 Modellprojekt an der FH Frankfurt und der TU Darmstadt; 60 Mentoring-Partnerschaften
- Wichtig für den Erfolg war die Unterstützung durch die Hochschulleitung, eine breite Präsenz und Öffentlichkeitsarbeit in den Hochschulen und ausreichende personelle Ressourcen im Koordinationsbüro.
- Das MentorinnenNetzwerk wird 2001 mit einem zentralen hessischen Koordinationsbüro auf alle hessischen Hochschulen ausgedehnt.
- Träger: bisher TU Darmstadt und FH Frankfurt
- Finanzierung des hessischen Koordinationsbüros: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Forschung
- Kontakt: Linda Steger, Tel. 069/15 33 27 89, e-mail: [frauennetz@fb.fh-frankfurt.de](mailto:frauennetz@fb.fh-frankfurt.de)
- Informationen: MentorinnenNetzwerk für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an hessischen Universitäten und Fachhochschulen, in: Frauen in Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, hg. von Anina Mischau u.a., Baden-Baden 2000, S. 91-101; <http://www.fh-frankfurt.de/wwwfb/menet.htm>

## **Mellow - Lifelong Mentoring of Women in or towards technical jobs (VHTO - National organisation Women in higher technical education and positions)**

- Mentees: Schülerinnen; Studentinnen in technischen Studiengängen; junge Ingenieurinnen
- Mentorinnen: Studentinnen in technischen Studiengängen; Berufsanfängerinnen in Ingenieurberufen; Ingenieurinnen mit 5jähriger Berufserfahrung
- Ziele: Ermutigung für Frauen, technologie-orientierte Berufe zu ergreifen; Unterstützung von Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn

- seit 1995, in 5 Ländern, deutscher Projektpartner: Otto-von-Guerike Universität Magdeburg
- Vermittlung der Mentoring-Partnerschaft, transnationale Trainings der Mentorinnen; Treffen der Mentorinnen und Mentees unter sich und miteinander
- Träger und Kontakt: VHTO, e-mail: [vhoto@vhoto.nl](mailto:vhoto@vhoto.nl)
- Finanzierung: Europäische Kommission (Leonardo-da-Vinci-Programm)
- Informationen: <http://www.vhoto.nl/mellw/en-body0.html> (EU-Projekt),  
[http://www.uni-magdeburg.de/akaa/comeast/mellow\\_ger.html](http://www.uni-magdeburg.de/akaa/comeast/mellow_ger.html) (Uni Magdeburg als deutsche Partner)

## **Muffin und Muffin 21**

- Mentees: Informatikstudentinnen im letzten Drittel ihres Studiums (bundesweit, Ansprache über das Sommerstudium der Informatica Feminale)
- MentorInnen: Wissenschaftlerinnen im GMD Forschungszentrum Informationstechnik GmbH
- Ziele: den Arbeitsplatz Forschung nahe bringen; betreute Karriereplanung von Studentinnen; Frauenanteil an InformatikerInnen in der GMD steigern; Kooperation des Forschungszentrums mit Hochschulen
- Einführungsseminar für die Mentorinnen, matching in gemeinsamer Seminarveranstaltung; Austausch und Coaching der Mentorinnen, Workshops für die Mentees
- Aus dem Projekt sind u.a. die Betreuung von Diplomarbeiten, gemeinsame Projekte und ein Netzwerk unter den Mentorinnen entstanden. In der Auswertung wurde der persönliche, direkte Kontakt als notwendig herausgestellt. Das Projekt ist ausführlich dokumentiert; Abschlußbericht, Protokolle u.ä. sind auf den Webseiten zu finden.
- Das Projekt lief 2000 mit 9 Mentees.
- Für 2001 wurde das Projekt ausgeweitet: Über die Initiative D21 sind Mentorinnen aus der Industrie beteiligt. Die Zahl der Mentorship-Paare wurde erhöht.
- Träger: GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH, Informatica Feminale (Universität Bremen), Initiative D21 (seit 2001)
- Finanzierung: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Kontakt: Ulrike Petersen. Beauftragte für Chancengleichheit, Tel. 02241/14-1516, e-mail: [bfc@gmd.de](mailto:bfc@gmd.de)
- Informationen: <http://ais.gmd.de/MUFFIN/index.html>; <http://www.muffin21.de/>

## **Mentoring für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft (Universität Hannover)**

- Mentees: Studentinnen im Hauptstudium; Doktorandinnen, Habilitandinnen
- MentorInnen: Professorinnen und Professoren; Führungskräfte aus Wirtschaftsunternehmen
- Ziele: hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in die berufliche Karriere zeigen; Informationsaustausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft; Weiterentwicklung der Führungs- und Beratungskompetenzen der MentorInnen
- Januar bis September 2001, 16 Studentinnen und 14 Doktorandinnen
- 2-3 Gespräche pro Monat, Rahmenprogramm aus Seminaren und Workshops
- Träger: Universität Hannover
- Finanzierung: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Universität Hannover, Stiftung Leben und Umwelt
- Kontakt: Christine Kurmeyer, Universität Hannover, Frauenbüro, Tel. 0511/762-4058, e-mail: [Christine.Kurmeyer@frauenbuero.uni-hannover.de](mailto:Christine.Kurmeyer@frauenbuero.uni-hannover.de)
- Informationen: <http://sun1.rrzn.uni-hannover.de/frauenbuero/pdf/mentoring.pdf>

## **Projekt "Frauen ins Management in Sachsen-Anhalt"**

- Mentees: Studentinnen, Absolventinnen und Berufsanfängerinnen mit akademischem Abschluss
- MentorInnen: erfahrenen Managerinnen und Managern
- Ziele: Anteil von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Verwaltungseinrichtungen im Land Sachsen-Anhalt nachhaltig erhöhen; vorhandene Personalressourcen besser nutzen
- Betreuung im Rahmen eines Mentoring-Programms: Praktikum in Unternehmen oder Verwaltungsbereichen in Sachsen-Anhalt, Managementtrainingsprogramm sowie begleitendes Transfer- und Diskursprogramm.
- seit November 2000
- Träger und Finanzierung: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales - Sachsen-Anhalt, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, METOP GmbH
- Kontakt: METOP GmbH, Frau Prof. Dr. S. Peters und Frau Dr. S. Schmicker, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
- <http://www.fh-harz.de/fh-harz/infos/Fhinfo/rueckmeldung.html>

### **Meduse - Mentorinnen-Netzwerk (Universität GH Essen)**

- Mentees: Studentinnen und Absolventinnen aller Fachrichtungen
- MentorInnen: Fach- und Führungsfrauen aus den verschiedensten Branchen und Positionen
- Ziele: berufliche Perspektiven und Kontakte eröffnen; einen realistischen Einblick in die Berufspraxis von Frauen vermitteln; Aufbau eines beruflichen Netzwerkes für den akademischen weiblichen Nachwuchs und für aktive Fach- und Führungsfrauen
- Kontaktvermittlung über Koordinierungsbüro; Coachinggruppe für Promovendinnen; Informationsveranstaltung zur Promotion; Fachtagung zu Mentoring bei Bedarf Begleitung der Mentoring-Beziehung; geplant: Treffen der Mentorinnen und der Studentinnen
- seit Mai 2000
- Träger: Universität Essen
- Kontakt: Sabine Menzel, Tel. 0201/183-4286, e-mail: [sabine.menzel@uni-essen.de](mailto:sabine.menzel@uni-essen.de)
- Informationen: <http://www.uni-essen.de/meduse/>

### **MuT: Mentoring und Training (Baden-Württemberg)**

- Mentees: hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen (Post doc, Endphase Promotion, Habilitation)
- MentorInnen: Professoren und Professorinnen
- Ziele: Förderung des weiblichen Nachwuchses an den wissenschaftlichen Hochschulen; Erhöhung des Professorinnen-Anteils an wissenschaftlichen Hochschulen und in Grossforschungseinrichtungen
- Orientierungsveranstaltung (u.a. um die persönlichen Ziele für das Mentoring zu entwickeln); Veranstaltungen und allgemeine Beratung (u.a. Kommunikations- und Bewerbungstraining, Hochschuldidaktik); individuelle Beratung; Vermittlung des Kontaktes zu einer Mentorin/einem Mentor; Vernetzung der Mentees
- seit 1998; ca. 260 Teilnehmerinnen
- Mentoring erweist sich als gute Strategie zur Nachwuchsförderung (Stärkung des Selbstbewusstseins, Positionierung im Fach). Die finanziellen Ressourcen für das Programm sind ungenügend.
- Trägerin: Landeskongress der Frauenbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg
- Finanzierung (auf niedrigem Niveau): Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
- Kontakt: Dr. Dagmar Höppel, Universität Freiburg, e-mail: [hoepfel@uni-freiburg.de](mailto:hoepfel@uni-freiburg.de), Dr. Agnes Speck, Universität Heidelberg, e-mail: [a65@urz.uni-heidelberg.de](mailto:a65@urz.uni-heidelberg.de)
- Informationen: Dagmar Höppel, Mentoring - eine Strategie zur Nachwuchsförderung, in: Frauen in

Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, hg. von Anina Mischau u.a. Baden-Baden 2000, S. 81-89;  
<http://www.ruf.uni-freiburg.de/LaKoF/aktuell/mut/mut2000.html>

### **Preparing Women to Lead (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V.)**

- Mentees: besonders qualifizierte Hochschulabsolventinnen
- MentorInnen: Fach- und Führungsfrauen aus den verschiedensten Branchen und Positionen
- Ziele: Verbesserung von Karrierechancen für Frauen; Sensibilisierung von Unternehmen und Organisationen; Verbreitung des Mentoring-Konzeptes und Schaffung von Netzwerken
- mehrmonatige Internships in Wirtschaftsunternehmen sowie politischen und öffentlichen Organisationen
- Kooperation mit Partnerinnen in den Niederlanden, Österreich und Belgien
- seit 1997, 61 Teilnehmerinnen
- Finanzierung: Europäische Kommission (4. Aktionsprogramm für die Chancengleichheit), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Trägerin und Kontakt: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V., Prof. Dr. Barbara Schaeffer-Hegel und Dorothea Jansen, Technische Universität Berlin, Tel. 030/314 26920, e-mail: [eaf@tu-berlin.de](mailto:eaf@tu-berlin.de)
- Informationen: <http://www.eaf-berlin.de/PWLST.html>

### **Schweizer Chancengleichheitsprogramm: Modul Mentoring**

Einer der Bausteine des Schweizer Programms "Chancengleichheit" ist Mentoring; für diesen Bereich sind für die Jahre 2000 - 2003 4,8 Mio. Franken vorgesehen. Die Hochschulen erhalten davon einen fixen Sockelbetrag, ein weiterer Grundbetrag wird nach der Anzahl der Abschlüsse von Frauen (mit besonderer Gewichtung der Promotionen) verteilt und der Rest wird für innovative Projekte im Antragsverfahren vergeben. Als Ausgangspunkt für Programme in den Hochschulen stellte die stellvertretende Präsidentin der SANW (Schweizerische Akademie der Naturwissenschaften), Martine Jotterand, 1999 eine Skizze zum Mentoring auf:

- Mentees: Studentinnen; Doktorandinnen; Postdoktorandinnen
- Aufgaben der MentorInnen: jungen Frauen zeigen, dass die wissenschaftliche Karriere auch für Frauen möglich ist; AnsprechpartnerIn für Fragen und Auskünfte sein; zur Lösung der offensichtlichen Widersprüche zwischen dem traditionellen Platz der Frau in der Gesellschaft und wissenschaftlicher Karriere beitragen
- persönliche Beziehung zwischen MentorIn und Nachwuchswissenschaftlerin; eventuell Praktika in wissenschaftlichen Einrichtungen; wichtig sind Gruppenaktivitäten; Börsen, die sicherstellen, dass Frauen an Fachkongressen teilnehmen
- Informationen: [http://www.shk.ch/De/D\\_Aktuell/D\\_Aktuell\\_Chance/S\\_Aktuell\\_Chance.html](http://www.shk.ch/De/D_Aktuell/D_Aktuell_Chance/S_Aktuell_Chance.html) (Programm Chancengleichheit); <http://www.sanw.ch/root/presse/info/199/info199.5d.html> (Skizze von Martine Jotterand)

### **Mentoring-Werkstatt (Universität Zürich)**

- Mentees: Studentinnen in der Abschlussphase des Studiums; Doktorandinnen; Habilitandinnen
- MentorInnen: Peer-Mentoring (Mentoring unter Gleichen)
- Ziel: Mit Hilfe von finanziellen Anreizen sollen Wissenschaftlerinnen ihre internationale Vernetzung selbst in die Hand nehmen.
- Projektgruppen können finanzielle Mittel beantragen, um eine internationale Vernetzung aufzubauen.
- seit August 2000; Ausschreibung bis 31.12.2000; Projekte: 1.2.2001-31.1.2003
- Trägerin: Universität Zürich
- Finanzierung: Programm Chancengleichheit
- Kontakt: Koordination Mentoring, Dr. Ursula Meyerhofer, Tel. 634 29 97, e-mail:

[u.meyerhofer@access.unizh.ch](mailto:u.meyerhofer@access.unizh.ch)

- Informationen: <http://www.mentoring.unizh.ch/>

## **The national electronic industrial mentoring network for Women in Engineering and Science (USA)**

- Mentees: Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an einem College oder einer Universität
- MentorInnen: WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen in Industrie, Regierungsbehörden und nationalen Laboren
- Ziele: Studienabbruch verhindern; Bindung an das Studienfach verstärken; Selbstvertrauen und Sicherheit; Zugang zu Netzwerken
- Mentoring-Beziehung per e-mail; Einführungstext (Training) für Studentinnen und MentorInnen auf der Webseite; Beratung der Mentoring-Beziehung erfolgt per e-mail (Anregungen für Diskussionen und Fragen); mit Gruppentreffen wird experimentiert
- seit 1998
- Mehrere ausführliche Evaluationen sind online einsehbar: 1999/2000 waren 1250 Studentinnen und 1214 MentorInnen (75% Frauen, 25% Männer) beteiligt. Es gibt mehr Nachfragen als Mentor-Angebote.
- non-profit Initiative, finanziell unterstützt durch verschiedene Wirtschaftsunternehmen, U.S. Department of Education, nationale Forschungseinrichtungen und EinzelspenderInnen
- Kontakt: MentorNet c/o College of Engineering, San José State University, One Washington Square, San José, CA 95192-0080, (408) 924-4061, Kontakt per e-mail über die Web-Seite
- Informationen: <http://www.mentornet.net/>

### **Links**

Weitere Hinweise auf Mentoring-Programme und -konzepte finden sich auf folgenden Web-Seiten:

<http://ais.gmd.de/MUFFIN/Related/Links.html>

<http://www.equal.ethz.ch/mentoring2/mentoring.html> - **haupt**

<http://www.ceiberweiber.at/mentoring/>

### **Bücher, Broschüren und Artikel zum Thema Mentoring (Auswahl)**

Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan; von Stebut, Janina, Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der MPG, in: Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, hg. von Julie Page und Julia Regula Leemann, Zürich 2000, 33-48.

Dietzen, Agnes, Universitäre Sozialisation: Zur Problematik eines heterosexuellen Beziehungsmodells: Mentor-Protégée, in: Die Philosophin. Forum für feministische Theorie und Philosophie Nr. 1, 1990, 18-40.

Hofmann-Lun, Irene; Schönfeld, Simone; Tschirner, Nadja, Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen, hg. vom Deutschen Jugendinstitut e.V., München (2.) 1999.

Page, Julie; Regula Julia Leemann (Hg.), Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, Bern 2000.

Projektgruppe "Mentoring für Frauen in Europa", Mentoring für Frauen - eine berufliche Strategie im europäischen Vergleich, in: Frauen in Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, hg. von Anina Mischau u.a., Baden-Baden 2000, 103-109.

Schliesselberger, Eva ; Strasser, Sabine, In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld, Wien 1998.

Segermann-Peck, Lily M., Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben, Frankfurt / New York 1994.

VHTO/UETP-Randstad -, MELLOW Good Practice Handbook. Mentoring von Mädchen und Frauen in oder auf dem Weg zu technischen Berufen, Amsterdam/Delft 1998.

## 9. Termine

### **14. Februar Workshop "Qualität und Gleichstellung - Herausforderung für die Hochschulreform", Universität Dortmund**

Tagungsort: Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik, Joseph-von-Fraunhofer-Str. 2-4/Ecke Emil-Figge-Str., 44227 Dortmund

Veranstalter: Rektoratsprojekt Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie

Der Workshop bietet insbesondere ein Forum zur Diskussion und viele Anregungen, wie innovative Formen von Gleichstellung in die Organisations- und Reformprozesse an der Universität und in den Fachbereichen integriert werden können, wo die Vorteile liegen und welche neuen Gestaltungsmöglichkeiten und Vorgehensweisen es gibt.

Weitere Informationen: <http://www.verwaltung.uni-dortmund.de/quer/index.htm>

Anmeldung per e-mail: [selent@verwaltung.uni-dortmund.de](mailto:selent@verwaltung.uni-dortmund.de)

### **7. - 8. März 2001 Symposium "Umstrukturierungsprozesse an Hochschulen und deren Auswirkungen auf Frauenarbeitsplätze" (Arbeitstitel), Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

Das Symposium soll die spezielle Thematik der Verwaltungsreform anhand neuester Erkenntnisse und Forschungsergebnisse im bundesweiten Vergleich behandeln. Eingeladen sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrätinnen, Personalverantwortliche und Verwaltungsangestellte aus den Fachhochschulen und Universitäten. Weitere Informationen: Frauenbüro der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Saarstraße 21, 55099 Mainz, Tel. 0 61 31 - 392 29 88, Fax 06131- 392 5747, e-mail: [frauenbuero@verwaltung.uni-mainz.de](mailto:frauenbuero@verwaltung.uni-mainz.de)

### **22. - 23.2.2001 - 4. Workshop der Kommission "Hochschulmanagement" im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.**

Tagungsort: Universitätskolleg Bommerholz (Witten)

Rahmenthema: "Neue Steuerungsinstrumente für das Hochschulmanagement"

Veranstalter: Wissenschaftliche Kommission Hochschulmanagement, Verband für Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.

Kontakt: Dr. Reinhard Schulte Tel. 0231 / 755-5254 und Dr. Susanne Kirchhoff-Kestel Tel. 0231 / 755-5258

weitere Informationen : [http://www.che.de/html/news\\_workshop.htm](http://www.che.de/html/news_workshop.htm)

### **22. - 23.3. 2001 Fachtagung "Telearbeit - Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche"**

Tagungsort: Katholische Akademie. Freiburg

Ziel dieser Tagung ist es, Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen zusammenzutragen zu der Fragestellung, inwieweit Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen kann und sich familiäre Geschlechterarrangements ändern. Für diese Arbeitstagung ist es gelungen, namhafte Referentinnen und Referenten zu gewinnen, die neue empirische Projektergebnisse zur genannten Thematik vorstellen. Das Tagungsprogramm findet sich unter

<http://www.telechance.de/fachtagung>

Kontakt und Anmeldung: Bettina Maus, M.A., Tel. 07720-307-394,  
E-Mail: [mau@fh-furtwangen.de](mailto:mau@fh-furtwangen.de)

## **26. - 30. März 2001 Frühjahrstagung des Arbeitskreises Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft**

mit Ausstellung "Von der Antike bis zur Gegenwart. Der verleugnete Anteil der Frauen an der Physik"  
Tagungsort: Universität Hamburg  
Weitere Informationen: <http://www.dpg-fachgremien.de/akc/start.html>

## **26 - 27.3.2001 - 5 Jahre HoF Wittenberg - Fachtagung "Qualität - Essential von Hochschulreformen?"**

Tagungsort: Lutherstadt Wittenberg

Im Jahre 2001 wird sich die Gründung des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg zum fünften Male jähren. Das Institut nimmt dies zum Anlass einer bilanzierenden Bestandsaufnahme. Geplant ist eine umfassende Dokumentation der bisherigen Arbeitsergebnisse, die zugleich den aktuellen Diskussionsstand der Forschungsprogrammatik veranschaulicht. Zur Vorbereitung dieser Dokumentation wird vom 26. bis 27. März 2001 eine Fachtagung stattfinden, auf der die HoF-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler ihre Projektergebnisse mit auswärtigen Expertinnen und Experten diskutieren möchten. Das Thema der Fachtagung ist "Qualität - Essential von Hochschulreformen?" und führt die Fragestellungen bisheriger Veranstaltungen weiter.

weitere Informationen: <http://www.hof.uni-halle.de/hb0100.htm>

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen haben vor Beginn der Debatte ihre Positionen in die Hochschulreform eingebracht. Es ist zu hoffen, dass bei der Tagung des HoF auch Gleichstellungsfragen erörtert werden.

## **28. Mai 2001 Kongress "Potenziale nutzen - Chancengleichheit stärken"**

Tagungsort: Plenarsaal des ehemaligen Bundeshauses, Bonn

Veranstalter: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Bundesministerin Bulmahn wird in einem Grundsatzreferat Zwischenbilanz zur Chancengleichheit in Forschung und Lehre ziehen, um darauf aufbauend im Dialog mit den Teilnehmenden weiterführende forschungs- und hochschulpolitische Strategien und Maßnahmen zur besseren Nutzung der wissenschaftlichen Potenziale von Frauen zu entwickeln. Neben moderierten Gesprächsrunden mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Wirtschaftsunternehmen und Politik werden in einer Poster-Präsentation Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre dargestellt. Der Kongress ist gleichzeitig die Auftaktveranstaltung für die Auslobung des TOTAL E-QUALITY Science Award, der einen Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen initiieren wird. Eingeladen sind Vertreterinnen und Vertreter der Leitungsebene, Personalverantwortliche aus Wissenschaft und Forschung und Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Multiplikatoren-Funktion.

Weitere Informationen: [cews-info@cews.uni-bonn.de](mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de)

## **12./13.6.2001 BLK-Kongress: Zukunft lernen und gestalten - Bildung für eine nachhaltige Entwicklung**

Tagungsort: Osnabrück

weitere Informationen: <http://www.blk-bonn.de/>

## Fehlende Termine

Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns: [cews-info@cews.uni-bonn.de](mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de)

## 10. Neuerscheinungen

### Neuerscheinungen 2000

Bednarz-Braun, I. (2000). Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Braun, Chr. v. & Stephan, I. (2000)(Hrsg.). Gender Studien. Eine Einführung. Stuttgart: Metzler.

Bühmann, A.; Diezinger, A. & Metz-Göckel, S. (2000). Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Frauen und Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Henninger, A. (2000). Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik. Feministische Rückzugsgefechte oder Zukunftskonzepte? Opladen: Leske + Budrich.

Kahlert, H. & Mischau, A. (2000). Neue Bildungswege für Frauen. Frauenhochschulen und Frauenstudiengänge im Überblick. Frankfurt: Campus.

Krais, B. (2000). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt: Campus.

Löther, A. & Plöger, L. (2000). Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine-Verlag.

Metz-Göckel, S.; Schmalzaf-Larsen, Chr.; Belinszki, E. (2000)(Hrsg.). Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen: Leske + Budrich.

Meyer, S.; Wählich, B; Weger, B. (2000)(Hrsg.). Women's Links. Das kommentierte Internet-Adressbuch 20001. Berlin: Orlanda

Mischau, A.; Kramer, C. & Blättel-Mink, B. (2000). Frauen in Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden: Nomos-Verlag

Neusel, A. (2000)(Hrsg.). Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität, Technik und Kultur. Opladen: Leske + Budrich.

Schiebinger, L. (2000). Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft? München: Beck.

Wesely, S. (2000). Gender Studies in den sozial- und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld: Kleine-Verlag.

Zimmermann, K. (2000). Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Sigma.

### Proceedings from 1999 national academy of sciences symposium available

The Committee on Women in Science and Engineering <http://www4.nas.edu/osep/cwse.nsf> is pleased to announce the release of the proceedings from the 1999 National Academy of Sciences (NAS) symposium, "Who Will Do the Science of the Future? A Symposium on Careers of Women in Science." This was the first symposium on women in science ever to be held during the annual meeting of the National Academy of Sciences. To obtain a copy, please email [ajurta@nas.edu](mailto:ajurta@nas.edu).

## Fehlende Neuerscheinungen

Falls Ihre Neuerscheinung hier fehlt, schreiben Sie uns: [i.lind@cews.uni-bonn.de](mailto:i.lind@cews.uni-bonn.de)

## 11. Impressum

Redaktion: J. Dalhoff, S. Krummacher, I. Lind, A. Löther, B. Mühlenbruch, S. Schreiber

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zu dem Newsletter des Kompetenzzentrum: [cews-info@cews.uni-bonn.de](mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de)

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWS-Newsletter-Redaktion.

Das Kompetenzzentrum wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.