

**CEWS - Newsletter Nr.13/ 2002
September 2002**

Inhalt

[Wissenschaftspolitik](#)

Entschließungsantrag "Mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung - durch Gender Mainstreaming Frauen in Wissenschaft und Forschung stärken" im Bundestag angenommen

Ergänzungsstudium Wissenschaftsmanagement

Wissenschaftsrat will internationale Standortbestimmung der Forschung in Deutschland vornehmen

[Gleichstellungspolitik](#)

Schweizer Expertinnendatenbank femdat

Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult

[Hochschulen](#)

Sechstes Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes am 15.8. in Kraft getreten

DAAD veröffentlicht Studie zur Einführung von Bachelor und Master in Deutschland

Studienabbrüche bei Frauen rückläufig

Best Law - Worst Law: Hochschulgesetze der Länder auf dem Prüfstand

Habilitationen fast unverändert bei leicht rückläufigem Frauenanteil

Mehr FH-Professorinnen durch neue Medien

Ein neues Internetportal für Frauen an Universitäten öffnet seine Tore

[Forschungseinrichtungen](#)

Rekord an Neuberufungen in die Max-Planck-Gesellschaft - darunter 6% Frauen

[Europa und Internationales](#)

Neue Webseite von Women & Science: Statistics and Indicators

Machbarkeitsstudie über ein "Europäisches Gender Institut"

[Frauen- und Genderforschung](#)

FemProject goes online !

Promotionsförderung und Geschlecht - Empirische Untersuchung zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Universitäten

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung

Masterprogramm "Gender und Arbeit" an der HWP Hamburg

Gender Campus Switzerland

[Schwerpunktthema](#)

Verleihung des Total-E-Quality-Prädikats an 11 Hochschulen

[Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine](#)

She-Study Award 2002

Startschuss für den Philip Morris Forschungspreis 2003

Neue Ausschreibung: IBM Women's Special

Ausrufung des Helmholtz-Preises 2003

KTW Software Award

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

UNESCO - L'ORÉAL Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen 2003

Forschungstipendien der Fondation Fyssen

[Termine](#)

[Neuerscheinungen](#)

Buchvorstellung: "Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis"

Buchbesprechung: Wer ist hier dämlich? Anmerkungen zu Barbara Bierach: Das dämliche Geschlecht, WileyVerlag, 2002

[Zitierhinweis](#)

[Impressum](#)

1. Wissenschaftspolitik

Entschließungsantrag "Mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung - durch Gender Mainstreaming Frauen in Wissenschaft und Forschung stärken" im Bundestag angenommen

Am 28. Juni 2002 nahm der Deutsche Bundestag den Entschließungsantrag "Mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung - durch Gender Mainstreaming Frauen in Wissenschaft und Forschung stärken" mit den Stimmen von SPD, CDU/CSU und Bündnis 90/Die Grünen gegen die Stimmen der FDP und bei Enthaltung der Fraktion der PDS an. In dem Antrag wird die Situation von Frauen in der Wissenschaft analysiert und u.a. begrüßt, dass die Bundesregierung sich das konkrete Ziel gesetzt hat, den Anteil von Professorinnen bis zum Jahr 2005 auf 20 Prozent zu erhöhen. Die Bundesregierung wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den Ländern u.a. folgende Maßnahmen durchzusetzen:

- ein gezieltes Stellenprogramm für Wissenschaftlerinnen in den HGF-Zentren zu schaffen
- mit Nachdruck dafür einzutreten, dass im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU die Strategie des Gender Mainstreaming durch eigene Schwerpunkte in den spezifischen Programmen verstärkt wird
- bei der Vergabe der Bundesmittel für das Juniorprofessurprogramm einen Frauenanteil in Höhe von 40 Prozent anzustreben
- mit Nachdruck dafür Sorge zu tragen, dass Kinderbetreuungsangebote in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zügig ausgebaut werden
- bei Ausschreibung und Vergabe aller Fördermaßnahmen Gender Mainstreaming zur Auflage zu machen.

Verbindliche Quoten bei Juniorprofessuren dagegen, so der Bericht des Ausschusses, könne der Gesetzgeber nicht vorgeben.

Antrag: <http://dip.bundestag.de/btd/14/076/1407627.pdf>

Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung:

<http://dip.bundestag.de/btd/14/085/1408509.pdf>

Professorinnen und Habilitationen von Frauen an deutschen Hochschulen in 2001

Der Professorinnenanteil ist in 2000 gegenüber dem Vorjahr von 10,5% auf 11% leicht gestiegen. Vor 10 Jahren lag der Anteil bei 5,6%. Der Frauenanteil an den Habilitationen dagegen sank von rund 18,4 % im Jahr 2000 auf 17,2 %. Im Vergleich dazu wurden 1991 11,5% aller Habilitation von Frauen abgelegt.

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2060072.htm>

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2480071.htm>

Kommentar des CEWS: Kann das Ziel eines Professorinnenanteil von 20% bis 2005 noch erreicht werden? (Andrea Löther)

Der Professorinnenanteil ist im Jahr 2001 leicht gestiegen auf jetzt 11%, der Frauenanteil an den Habilitationen dagegen gegenüber 1999 und 2000 leicht gesunken. Ist unter diesen Vorzeichen das Ziel der Bundesregierung, bis 2005 jede fünfte Professur mit einer Frau zu besetzen, noch zu erreichen? Auch der Bundestag bekräftigte dieses Ziel in dem Entschließungsantrag "Mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung"(s.o.).

An deutschen Hochschulen findet gegenwärtig ein Generationenwechsel statt, und es besteht die Hoffnung, diesen Wechsel auch zu nutzen, um mehr Frauen in Führungspositionen gelangen zu lassen. Gegenwärtig lehren und forschen an deutschen Hochschulen 4.157 Professorinnen und 33.367 Professoren, von denen von 2002 bis 2005 insgesamt voraussichtlich 7000 ausscheiden werden. Um 2005 einen Frauenanteil von 20% zu haben, müssten rund 7.540 der Professuren mit Frauen besetzt sein. Dies bedeutet, dass von 2002 bis 2005 gut 50% der Neuberufungen an Frauen gehen müssten.

Gegenwärtig liegt der Frauenanteil an den Neuberufungen bei 17,3% (2000). Wenn wir optimistisch von einer Steigerung auf 20% ausgehen, wären in 2005 13,8% der Professuren an Hochschulen mit Frauen besetzt.

Viel Hoffnung wird auf die Juniorprofessuren gesetzt. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 40%; bei den aktuellen Berufungen zeichnet sich ein Frauenanteil von 30% ab. Vom BMBF wird bis 2003 die Einrichtung von 3000 Juniorprofessuren gefördert. Unter der Annahme eines Frauenanteils von 20% bei den Berufungen auf unbefristete Professuren, würde der Frauenanteil an allen Professuren (befristete und unbefristete) in 2005 bei 15% liegen, wenn 30% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt würden. Wenn 40% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt würden, läge der Frauenanteil an allen Professuren entsprechend bei 15,7% in 2005.

Auf diese Weise wird das angestrebte Ziel also nicht erreicht werden können. Nötig erscheinen daher konkrete und bindende Maßnahmen gegenüber den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Im Kompetenzbereich des Bundes läge es, eine verbindliche Quote bei den Juniorprofessuren, deren Einrichtung vom Bund unterstützt wird, festzulegen. Angesichts der vorliegenden Zahlen wäre eine Quote von 50% notwendig und angemessen.

Ergänzungsstudium Wissenschaftsmanagement

Zum Wintersemester 2002/2003 startet die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer für 20 Hörerinnen und Hörer ein Ergänzungsstudium mit dem Schwerpunkt Wissenschaftsmanagement. Der Studiengang Wissenschaftsmanagement richtet sich an Nachwuchskräfte in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und Ministerien, die von den jeweiligen Institutionen für drei Monate zur spezifischen Qualifizierung an die DHV Speyer entsandt werden (Sommersemester: 1. Mai bis 31. Juli, Wintersemester: 1. November bis 31. Januar). Bewerbungen von Einzelpersonen sind ebenfalls möglich. Zulassungsvoraussetzung ist neben der Entsendung ein abgeschlossenes Universitätsstudium. Für das Ergänzungsstudium Wissenschaftsmanagement wird ein Deckungsbeitrag erhoben, der nach momentanem Stand 1.700 Euro pro TeilnehmerIn, und Semester beträgt.

<http://www.dhv-speyer.de/Studium/Wissenschaftsmanagement/index.htm>

Wissenschaftsrat will internationale Standortbestimmung der Forschung in Deutschland vornehmen

http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_1902.htm

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Gleichstellungspolitik

Schweizer Expertinnendatenbank femdat

femdat ist eine gesamtschweizerische Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete. femdat ermöglicht es, Fachfrauen aus Wissenschaft, Praxis, Privatwirtschaft und anderen Bereichen zu finden und Kontakt mit ihnen aufzunehmen. Die Expertinnen können nach Fach, Spezialgebiet, Ausbildung, Erfahrung, Sprache oder vielen anderen Kategorien ausgewählt werden.

Diese Datenbank ist eine Dienstleistung für alle, die Fachfrauen suchen. Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstitutionen, Unternehmen, Kommissionen, Verwaltung, Presse und andere Institutionen wie auch Privatpersonen, die Expertinnen suchen, werden in femdat fündig. Die Nutzung von femdat ist kostenlos.

Alle Frauen, die über einen Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule oder über mehrjährige Erfahrung in einem Fachgebiet verfügen, können sich in femdat eintragen. Der Eintrag in femdat ist ebenfalls kostenlos.

Die Initiative femdat wurde initiiert vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, <http://www.femwiss.ch> und der Schweizerischen Akademie der Naturwissenschaften SANW, <http://www.sanw.ch>.

<http://www.femdat.ch>

Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potential an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und Wissenschaftlerinnen mit (bevorstehendem Abschluss der) Promotion, sichtbar. Sie dient vorrangig der Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung.

Die Datenbank ist seit August 2002 als Testversion im Internet verfügbar. Diese Testversion dient zunächst den Wissenschaftlerinnen dazu, ihre Daten online einzusehen und zu aktualisieren. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) schreibt zur Zeit alle betroffenen Wissenschaftlerinnen an. Voraussichtlich gegen Ende des Jahres wird die Online-Suche für Personen aus Hochschulen, ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen, politischen Institutionen und insbesondere Frauen-/Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen:

<http://www.cews.uni-bonn.de/femconsult>

a.schlueter@cews.uni-bonn.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. Hochschulen

Sechstes Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes am 15.8. in Kraft getreten

Die 6. HRG-Novelle regelt u.a. die Freiheit von Studiengebühren für das Erststudium sowie für ein darauf

aufbauendes Masterstudium (mit Ausnahmen wie Gebühren für sog. Langzeitstudierende). Bachelor- und Masterstudiengänge werden in das Regelangebot der Hochschulen überführt. Außerdem wird die studentische Vertretung an Hochschulen bundesweit geregelt.

Zusätzlich enthält das Gesetz in Ergänzung des 5. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes auch eine Übergangsregelung für das neue Befristungsrecht. Diese stellt klar, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftliche Hilfskräfte, die ihre Tätigkeit bereits unter Geltung der alten Befristungsregelungen aufgenommen hatten, mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 befristet beschäftigt werden können. Für studentische Hilfskräfte wurde eine vergleichbare Verlängerungsmöglichkeit bis zum 28. Februar 2003 vorgesehen.

Gesetz: http://www.bmbf.de/pub/20020808_6hrgaendg.pdf

Pressemitteilung des BMBF <http://www.bmbf.de/presse01/693.html>

Eine Broschüre des BMBF erläutert die Änderungen der 5. und 6. HRG-Novelle:

http://www.bmbf.de/pub/hrg_broschuere.pdf

DAAD veröffentlicht Studie zur Einführung von Bachelor und Master in Deutschland

Die erste umfassende Studie zur Einführung von Bachelor- und Master-Programmen im deutschen Hochschulwesen liegt vor. Sie wurde vom DAAD aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben. Die Studie zeigt, dass Deutschland sich trotz dynamischer Entwicklung noch in der Pionierphase befindet, da bislang nur eine Minderheit der Studierenden erreicht wird und die Einführung paralleler Strukturen überwiegt. Aber die Prognosen für B.A./ M.A.- Programme sind mehrheitlich wachstumsorientiert.

aus: DAAD-Pressenotiz Nr.36/2002 vom 18. Juli 2002

http://www.daad.de/magazin/presse/presse_index.html

Die Studie liegt in gedruckter Form als Band 43 der DAAD-Reihe Dok&Mat vor und kann bei Bedarf und Interesse beim DAAD, Referat 213, angefordert werden.

Weitere Einzelheiten auf den Seiten des CHE unter:

http://www.che.de/html/news_b_m-studie.htm

Studienabbrüche bei Frauen rückläufig

Nach den Berechnungen der aktuellen Studie der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) verringerte sich die Zahl der Studienabbrüche bei Frauen von 28 bis 30 Prozent im Jahre 1992 auf 26 Prozent im Jahre 2001. Die Männer verschlechterten sich im gleichen Zeitraum von damals 23 bis 25 Prozent auf 28 Prozent Studienabbrecher.

Diese Entwicklungen, die sich z.T. sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen zeigen, haben vor allem einen fachspezifischen Hintergrund und sind nur unter Beachtung der Entwicklungen in den einzelnen Studienbereichen zu erklären. Auch übergeordnete Aspekte, wie das unterschiedliche Studienaufnahmeverhalten von Männern und Frauen oder die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich fachspezifisch aus und müssen daher berücksichtigt werden.

Die "Studienabbruchstudie 2002 - Studienabbrecher in den Fächergruppen und Studienbereichen der Universitäten und Fachhochschulen" wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben und ist als pdf-datei und als Broschüre erhältlich:

http://www.bmbf.de/pub/studienabbruchstudie_2002.pdf

Broschüre:

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH

Goseriede 9

30159 Hannover

Best Law - Worst Law: Hochschulgesetze der Länder auf dem Prüfstand

Der Stifterverband hatte Anfang vergangenen Jahres eine ExpertInnenkommission damit beauftragt, die Hochschulgesetze der Länder hinsichtlich ihrer Reformfreudigkeit zu untersuchen und vergleichend zu bewerten. Allgemeiner Maßstab der Bewertung in neun Untersuchungsbereichen war, inwieweit das jeweilige Gesetz den

Hochschulen Eigenverantwortung und die Entwicklung von Wettbewerb ermöglicht.

Die ExpertInnenkommission hatte sich vor der Begutachtung der Gesetze auf einen differenzierten Katalog von Bewertungskriterien geeinigt, die sämtlich auf mehr Autonomie und Wettbewerb zielen. Für jeden der insgesamt neun Untersuchungsbereiche formulierte die Kommission Leitbilder im Sinne idealer Regelungen. Zu den Leitbildern gehört eine größtmögliche Unabhängigkeit der Hochschulen von staatlichen Vorgaben, sei dies bei der Profilbildung (Rechtsform, Fächerstruktur), bei der Verwendung der Mittel (Globalhaushalt, leistungsbezogene Mittelverteilung) oder im Personalwesen (Hochschule als Dienstherr). Hoch bewertete die Kommission klare Leitungs- und Entscheidungsstrukturen (Rektor/Präsident mit Exekutivfunktion; Hochschulrat mit Entscheidungskompetenz). Pluspunkte erhielten weiterhin solche Gesetze, die den Hochschulen Spielräume für die Selbstauswahl der Studierenden oder die Erhebung von Studiengebühren gewähren. Ebenfalls schnitten Gesetze gut ab, die regelmäßige Selbst- und Fremdevaluationen der Hochschulen vorsehen.

Auf dieser Grundlage wurden die Hochschulgesetze der Bundesländer Niedersachsen, Hessen und Baden-Württemberg als die reformfreudigsten bewertet.

Zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen entwickelte die Expertenkommissionen - 15 Männer und eine Frau - kein Leitbild. Lediglich in einer Nebenbemerkung zur leistungsbezogenen Mittelverteilung wird vermerkt, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages Kriterium in allen Gesetzen ist. Im Leitbild zum Personalwesen wird dagegen formuliert, dass die Verantwortung für Berufungen bei der Hochschulleitung liegen solle, eine Vision, die nicht berücksichtigt, dass erfolgreiches Agieren für Wissenschaftlerinnen bisher häufig der Einwirkungsmöglichkeiten aus Ministerien bedurfte.

Bericht: http://www.stifterverband.org/dokumente/positionen_august_2002.pdf

Pressemitteilung: <http://www.stifterverband.org/>

cews.publik 3: Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen

Einen **gleichstellungspolitischen** Blick auf die Hochschulgesetze des Bundes und der Länder eröffnet die **Broschüre "Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen"**, die als **Band 3 der Reihe cews.publik erschienen ist**.

Die Broschüre gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die hochschulrelevanten Regelungen in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder in der jeweils gültigen Fassung. Wegen anstehender Novellierungen stellt diese Synopse eine Momentaufnahme dar; in diesem Zusammenhang kann sie zu einer gemeinsamen Basis beitragen. Auch im Bereich länderübergreifender Aktionen, wie Evaluationen, Diskussionen über neue Steuerungsinstrumente etc. empfiehlt sich die Zuhilfenahme.

Die Broschüre kann kostenlos beim CEWS bestellt werden: cews-info@cews.uni-bonn.de.

Mehr FH-Professorinnen durch neue Medien

Neue Medien - neue Chancen. Diese Idee steht hinter der neuen Internet-Datenbank "FH-Professorin", die Frauen in Deutschland, Österreich und der Schweiz den Weg zu einer Professur an einer Fachhochschule ebnen soll. Die Datenbank ist eine Börse zur Vermittlung von Stellen- und Qualifizierungsangeboten sowie von Kontakten rund um die FH-Professur. Sie gehört zu einer Website, die Informationen zur Gleichstellung von Frau und Mann an Fachhochschulen leicht zugänglich machen soll. Die Schwerpunkte liegen auf Tipps für den Weg zur FH-Professur und Hinweisen auf geeignete Finanzierungsmöglichkeiten wie das FH-spezifische Mathilde-Planck-Programm.

<http://www.gleichstellung-fh-bw.de>

Ein neues Internetportal für Frauen an Universitäten öffnet seine Tore

Auf der Website <http://www.uni-frauen.de> finden seit dem 11. Juli Studierende, Lehrende und Angestellte der Universität des Saarlandes, aber auch interessierte Frauen bundesweit Unterstützung und Information, angefangen von der Beratung zu Stipendien, Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, Mobbing, über Tipps für die Hochschulkarriere und Diskussionen zu aktuellen Themen der Hochschulpolitik bis hin zu Fortbildungs- und Veranstaltungshinweisen und Stellenangeboten.

Konzipiert und umgesetzt wurde das neue Info-Portal vom Frauenbüro der Universität des Saarlandes; die Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt finanziert das Vorhaben im Rahmen des Forschungsprogramms "Arbeitswelt im Umbruch" (Projekt Arbeitswelt Hochschule: "Frauen in der Informationsgesellschaft - Frauen gestalten die Informationsgesellschaft mit").

Das Info-Portal soll nicht nur ständig aktualisiert und mit neuen Informationen aufgefüllt werden. Gemeinsam arbeiten Projektmanagerin und Frauenbüro auf eine Weiterführung des Projektes hin. Ziel ist es, über den Informations- und Beratungspool hinaus einen interaktiven Expertinnenpool einzubinden. Fachfrauen könnten dann den Informationsbestand des Portals durch Ihre Beiträge ergänzen und eine dynamische Datenbank aufbauen, die eine stetig wachsende Menge an Informationen böte.

Weitere Informationen:

Frauenbeauftragte der Universität des Saarlandes Dr. Bärbel Miemietz
Tel.: 0681/302-4795; Fax: 0681/ 302-4794;
Email: b.miemietz@mx.uni-saarland.de

<http://www.uni-frauen.de>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

4. Forschungseinrichtungen

Rekord an Neuberufungen in die Max-Planck-Gesellschaft - darunter 6% Frauen

In keiner Amtszeit eines Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft hat es so viele Berufungen zu Direktoren und Wissenschaftlichen Mitgliedern gegeben: In den Jahren 1996 bis 2002 konnte Präsident Hubert Markl rund die Hälfte aller Leitungspositionen in den Max-Planck-Instituten neu besetzen

Unter den Neuberufenen in der Max-Planck-Gesellschaft sind neun Frauen (entsprechend 6 Prozent) - zu Beginn der Amtszeit Hubert Markls gab es lediglich zwei Direktorinnen. Trotz dieser Steigerung bleiben in der Max-Planck-Gesellschaft Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Um dem entgegen zu steuern, hat die Max-Planck-Gesellschaft seit 1997 jährlich drei bis fünf zusätzliche C 3-Stellen bereit gestellt, damit sich Wissenschaftlerinnen in einem Fünf-Jahres-Vertrag für eine künftige Leitungsposition an Universitäten oder Forschungseinrichtungen qualifizieren können. Zunächst wurden diese Stellen aus privaten Mitteln der Max-Planck-Gesellschaft finanziert; seit dem Jahr 2000 existieren dafür 15 Stellen im Haushalt. Auswahl und Begutachtung der Kandidatinnen erfolgen nach den gleichen Kriterien wie bei BewerberInnen für andere C 3-Stellen an einem Max-Planck-Institut. Bisher wurden insgesamt 21 Kandidatinnen gefördert. Dieses Sonderprogramm zeigt Wirkung: Bei den C 3-Positionen hat sich innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft der Anteil von Frauen von 6 Prozent im Jahr 1997 auf 19 Prozent erhöht - Ende 2001 waren 42 von 227 C 3-Positionen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, davon 16 C 3-Positionen aufgrund des Sonderprogramms.

Diese guten Erfahrungen haben den Max-Planck-Senat 1999 dazu veranlasst, zusätzlich ein Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen auf C 4-Ebene zu beschließen. Damit stehen beispielsweise auch für vorgezogene Nachfolgeberufungen, ebenso wie für Aufgabenstellungen, welche die etablierten Arbeitsfelder eines Max-Planck-Instituts ergänzen, weitere C 4-Stellen einschließlich angemessener Personal-, Sach- und Investitionsmittel bereit.

<http://www.mpg.de/pri02/pri0257.htm>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

5. Europa und Internationales

Neue Webseite von Women & Science: Statistics and Indicators

Wie viele Frauen gibt es in der europäischen Forschung? Lässt sich ein Gender Bias in der europäischen Forschung feststellen? Arbeiten Frauen auf anderen Gebieten als Männer?

Diese und andere Fragen zu Wissenschaftlerinnen in Europa lassen sich zwar noch nicht beantworten.

Informationen, die einen Anfang zum Verständnis bieten, finden sich aber auf neu eingerichteten Seiten des

Referates "**Women and Science**" bei der Europäischen Kommission. Angeboten werden Indikatoren zur Situation von Frauen in der Wissenschaft und entsprechende Statistiken für die 15 EU-Länder sowie weitere 15 Länder, die dem Forschungsrahmenprogramm angeschlossen sind.

Die Daten wurden von Referat "Women and Science" in Zusammenarbeit mit den "Statistical Correspondents" der Helsinki-Gruppe "Frauen und Wissenschaft" sowie Eurostat in den letzten zwei Jahren zusammengetragen.

Deutschland ist durch das CEWS (Dr. Andrea Löther) in der Gruppe "statistical correspondents" vertreten.

Aus deutscher Sicht gibt es jedoch in der Vergleichbarkeit der Daten zur vertikalen Segregation einige Probleme. Für die bisher verwendete Einteilung der Professuren in A, B und C liegen keine genauen Beschreibungen vor und insbesondere in den Gruppen B und C befinden sich, je nach Ländern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit sehr unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Verlässlich vergleichen lassen sich nach gegenwärtigen Stand nur die Angaben für die höchste Stufe (A, für Deutschland: C4-Professuren).

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/index_en.html

Machbarkeitsstudie über ein "Europäisches Gender Institut"

Die Generaldirektion "**Beschäftigung und soziale Angelegenheiten**" bei der Europäischen Kommission ließ eine Machbarkeitsstudie über ein "**Europäisches Gender Institut**" erstellen, deren Ergebnisse jetzt vorliegen. Ein solches Instituts soll ein besseres Instrument für die Koordinierung und Initiierung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen sein. Mögliche Aufgaben wären die Bereitstellung geschlechtsspezifischer Daten und Informationen auf europäischer Ebene, die Beratung, die Entwicklung von Indikatoren für Mainstreaming, das Benchmarking von Mitgliedsstaaten und Regionen sowie der Aufbau von Netzwerken. Als Struktur wird eine kleine Geschäftsführung vorgeschlagen, während die größere Gruppe der Interessengruppen über jährliche Treffen, Netzwerke und Arbeitsgruppen eingebunden werden soll.

Die Studie ist abrufbar unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news_de.html

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

6. Frauen- und Genderforschung

FemProject goes online !

Datenbank der Frauen- und Gender-Forschungsprojekte in Innovations- und Zukunftsfeldern

Die Datenbank "**FemProject**" umfasst 868 Projekte der Frauen- und Gender-Forschung in Innovations- und Zukunftsfeldern, die im Zeitraum 1996 - 1999 an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland bearbeitet und geplant wurden. 'FemProject' ist ab der 38. KW online über die **Homepage des CEWS** zugänglich.

Die Datenbank basiert auf einer bundesweiten Befragung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Wissenschaftler/innen zu Forschungsprojekten in Innovations- und Zukunftsfeldern, die im ersten Quartal 2000 von der Sozialforschungsstelle Dortmund durchgeführt wurde.

Ziel der Befragung war es, herauszufinden, inwieweit Fragen des Geschlechterverhältnisses in der Forschung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den unterschiedlichen Disziplinen aufgegriffen und bearbeitet werden. Weiterhin interessierten die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen dieser Forschungsprojekte. Die Datenbank umfasst Forschungsprojekte, Dissertationen und Habilitationen sowie Tagungen, Ringvorlesungen und Ausstellungen.

Die Projekte sind einheitlich nach folgenden Aspekten beschrieben:

- Titel und Disziplin
- Zielsetzung, Methodik, Genderbezug
- Name und Adresse der durchführenden Institution
- Name und Adresse der Projektbearbeiter/innen (bei Projekten, die nicht an einer Institution durchgeführt werden)

- Empfehlungen zur Genderforschung (bei einem Teil der Projekte)
- Veröffentlichungen aus den Projekten (soweit vorhanden bzw. genannt)
- Schlagworte

Femproject bietet vielfältige Möglichkeiten zu recherchieren, z. B. nach Disziplin, Wissenschaftler/innen (Name), Forschungsinstitutionen (Name), Ort/Bundesland, Titel, Schlagworten und Veröffentlichungen. Alle Projekte sind vollständig nach Schlagworten auf der Grundlage des Thesaurus Sozialwissenschaften des IZ/GESIS erschlossen. Weiterhin bietet die Datenbank die Möglichkeit, Adressen für die Erstellung von Serienbriefen zu exportieren.

Die 868 Projekte verteilen sich auf 37 Disziplinen und Forschungsgebiete. In einem umfassenden State of the Art Bericht wurden für jede Disziplin die schwerpunktmäßig bearbeiteten Themen und Fragestellungen qualitativ ausgewertet, übergreifende Tendenzen herausgearbeitet und Empfehlungen für die Forschungspolitik formuliert. Weiterhin umfasst der Bericht eine Reihe quantitativ-statistischer Angaben zu den organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen der Frauen- und Gender-Forschung in Deutschland. Der Bericht steht ab 04.09.2002 als Download auf der Website der Sozialforschungsstelle www.sfs-dortmund.de zur Verfügung.

Voraussichtlich wird eine online-Recherche über die homepage des CEWS ab der 38. Kalenderwoche möglich sein:

[http:// www.cews.uni-bonn.de/datenbanken/femproject](http://www.cews.uni-bonn.de/datenbanken/femproject)

Die Datenbank ist auch als CD-ROM veröffentlicht und kann in begrenzter Anzahl angefordert werden unter:

Sozialforschungsstelle Dortmund, Frau Goertz, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund Tel. 0231/8596-241, email: sfs@sfs-dortmund.de

oder:

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Poppelsdorfer Allee 15, 53115 Bonn; email: i.lind@cews.uni-bonn.de

Promotionsförderung und Geschlecht - Empirische Untersuchung zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Universitäten

Autorinnen: Almut Kirschbaum (Dipl. Sozialwissenschaftlerin) und Dorothee Noeres (Dipl. Sozialwissenschaftlerin)

a) Ausgangssituation

Bundesweit gibt es einen auffälligen Bruch in den Bildungs- und Karriereverläufen junger Frauen im Vergleich zur universitären bzw. beruflichen Laufbahn der Männer. Obwohl heutzutage mehr Mädchen als Jungen mit durchschnittlich besseren Leistungen die Hochschulreife erlangen und auch mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium aufnehmen, sind sie in den gehobenen Positionen von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft stark unterrepräsentiert. Bezogen auf eine Universitätslaufbahn wird von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe ein deutliches Absinken im Frauenanteil festgestellt. Dies gilt insbesondere für die Schritte zur Promotion und zur Habilitation. Zu den Ursachen, die sich nicht auf die Biografien von jungen Frauen, sondern auf universitäre Unterstützungsstrukturen beziehen, liegt bislang nur begrenzt detaillierte Forschung vor. *

* Vgl. Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bericht der BLK vom 30. Okt. 2000, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, H. 87, Bonn 2000, S. 8; siehe auch Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.): Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III;

b) Fragestellung und Vorgehen

An diesen Mangel knüpft die Studie an und fragt nach geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Förderpraxis von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Ausgangspunkt ist die Stipendienvergabe im Rahmen der vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur vergebenen Graduiertenförderung. In einer ersten Phase werden die Geschlechterrelationen und die Vergabep Praxis der Graduiertenförderung sowie die Geschlechterverteilung bei der Besetzung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen an allen niedersächsischen Universitäten untersucht. In der zweiten Phase erfolgt eine detaillierte Analyse der geschlechtsspezifischen Auswahlprozesse bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an drei ausgewählten Universitäten in unterschiedlichen Fachgebieten. Die Untersuchung stützt sich sowohl auf

vorliegendes quantitatives Datenmaterial als auch auf ExpertInneninterviews.

Die Bestandsaufnahme lässt sich in drei Fragenkomplexe gliedern:

1. In welchem Verhältnis stehen die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf Graduiertenförderungsstipendien und die Anzahl der erfolgten Bewilligungen bei Frauen im Vergleich zu Männern? In welcher Relation zu den Studienabschlüssen steht die Häufigkeit der vergebenen Stipendien im Vergleich zwischen den Geschlechtern?
2. Wie sehen die Auswahlgremien und Auswahlprozesse hinsichtlich der Geschlechterparität aus? Sind geschlechtsspezifisch selektiv wirkende Prozesse bei der Vergabepraxis feststellbar? Inwieweit sind die Frauenbeauftragten an den Auswahlprozessen beteiligt?
3. Wie verhält sich die Graduiertenförderung im Verhältnis zu anderen, attraktiveren Formen der Unterstützung, wie z. B. der Vergabe von befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen? Wie sehen hier die Geschlechterrelationen und die jeweilige Vergabepraxis aus? Gibt es Tendenzen, dass Frauen ihre Dissertation häufiger mit einem vergleichsweise weniger attraktiven Stipendium bearbeiten und Männer vermehrt auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter promoviert werden? Wie lassen sich die zu Grunde liegenden Selektionsprozesse kennzeichnen?

c) Ausblick

Das Projekt dient in erster Linie einer Bestandsaufnahme und kann überregional ausgeweitet werden. Eine Darstellung der Ergebnisse in einem abschließenden Workshop ist vorgesehen. Der Ergebnislage entsprechend können ggf. Empfehlungen für eine Vergabepraxis mit dem Ziel einer größeren Geschlechterparität an den niedersächsischen Hochschulen angeregt werden. Als potenzielle Ansatzpunkte bieten sich die Zusammensetzung der entscheidenden Gremien sowie die Überprüfung der Vergaberichtlinien an.

Die Untersuchung leistet wichtige Grundlagenforschung über den Zustand und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an niedersächsischen Hochschulen. Die Ergebnisse haben insbesondere im Transformationsprozess der Hochschulen eine politische Bedeutung und sind unter Berücksichtigung des strukturellen Hintergrunds jeder einzelnen Universität als hochschul- und geschlechterpolitisches Instrument nutzbar. Die Untersuchung leistet damit einen Beitrag zur Wirksamkeit verschiedener Ansätze in der Frauenförderung.

Projektdateien:

Projektleitung: apl. Prof. Dr. Heike Fleßner, Fachbereich 1 Erziehungswissenschaften (Institut für Erziehungswissenschaft 1) und Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. Prof. Dr. Karin Flaake, Fachbereich 3 Sozialwissenschaften (Institut für Soziologie und Sozialforschung) und Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Almut Kirschbaum (Dipl. Sozialwissenschaftlerin) und Dorothee Noeres (Dipl. Sozialwissenschaftlerin)

Laufzeit: 1. Januar 2002 bis 31.12.2003

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung

Am 1. Juni 2002 hat das Projekt "**GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung**" seine Arbeit an der Philipps-Universität Marburg und am Sozialforschungszentrum Berlin-Brandenburg (SFZ) aufgenommen. GendA ist Teil des Verbundprojektes "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" und wird vom BMBF gefördert.

Mit vier Arbeitsbereichen, die die Arbeitstitel

- **Gender Kompetenz,**
- **Gender Mainstreaming,**
- **Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft und**
- **Praxiskooperation - Praxiskompetenz**

tragen, soll ein Dialog zwischen den einzelnen Fachdisziplinen, zwischen europäischen Ländern, zwischen Wissenschaft und Praxis sowie zwischen feministischen und anderen Ansätzen der Arbeitsforschung initiiert und gestaltet werden. Dabei wird das Ziel verfolgt, im Zuge einer grundlegenden Transformation von Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation der modernen Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur zu einer Überwindung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung beizutragen.

Bei der Umsetzung spielen Vernetzungen, Kooperationen und Praxisorientierung eine besondere Rolle. Deshalb wird es eine Reihe von Workshops, Forschungswerkstätten und Arbeitsgesprächen geben, die der Diskussion mit WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen dienen sollen. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse dieser Veranstaltungen sollen veröffentlicht werden. Eine Homepage wird unter GendA.de voraussichtlich ab Anfang Oktober zugänglich sein und weitere Informationen und Kooperationsmöglichkeiten enthalten.

Information und Kontakt: GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Dr. Clarissa Rudolph, Max-Planck-Baracke, Karl-von-Frisch-Str., 35043 Marburg, Tel: 28-28987, E-Mail: GendA@mailier.uni-marburg.de

Masterprogramm "Gender und Arbeit" an der HWP Hamburg

Das Masterprogramm „Gender und Arbeit“ hat eine Studiendauer von 3 Semestern inklusive einer dreimonatigen Masterarbeit und einer mündlichen Abschlussprüfung. Das Lehrangebot wird aus einem Kernangebot in Form von Pflicht und Wahlpflichtkursen in Höhe von 12 SWS sowie einem weiteren Profilierungsangebot von 8 SWS bestehen. Der Masterstudiengang wird im WiSe 2002/03 beginnen.

Im **Kernangebot** des Masters werden die Zusammenhänge von Geschlecht und Arbeit aus der Sicht verschiedener Fachdisziplinen mit trans- und interdisziplinären Bezügen behandelt. Es werden drei Module angeboten:

- Die Kategorie „Geschlecht“ als Deutungsmuster und soziale Konstruktion
- Geschlecht und Macht im Wohlfahrtsstaat
- Geschlecht in betrieblichen Organisationen.

Im **Profilierungsangebot** des Masters werden pro Semester 8 SWS in einem von mehreren ausgewiesenen Studienprofilen studiert. Es kommen hierfür andere Masterprogramme der HWP sowie die Gender-Angebote anderer Hochschulen in Frage. Eine gegenseitige Öffnung der Kurse muss allerdings noch geklärt werden. Für den ersten Durchgang im WiSe 2002/03 wird es voraussichtlich 3 Profile geben:

- Europa
- Theoretische Vertiefung von Gender-Fragen
- Geschlechterverhältnisse und Männlichkeiten

Informationen zum Master „Gender und Arbeit“:

Prof. Sibylle Raasch
Sprechstunde: Di 10.00-11.00 Uhr, Zi B 335
Tel: 040-42838-4448; RaaschS@hwp-hamburg.de

Anneli Rüling, wiss. Mitarbeiterin "Gender Studies"
Sprechstunde: Di 10.00-12.00 Uhr, Zi. B 134,
Tel: 040-42838-3065; RuelingA@hwp-hamburg.de

Presseerklärung der HWP zur Einrichtung des Masters und weitere Informationen, z. B. zu den Zugangsvoraussetzungen:
<http://www.hwp-hamburg.de/3720.shtml>

Informationen zum hochschulübergreifenden Programm Gender Studies in Hamburg unter:
<http://www.frauenstudien-hamburg.de/genderstudies>

Gender Campus Switzerland

Gender Campus Switzerland ist eine zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für Geschlechterforschung (Gender Studies) und für Gleichstellungsfragen an den Schweizer Hochschulen (Gender Equality).

Hier werden umfassende Informationen über wichtige Veranstaltungen, Ereignisse und Entwicklungen in den genannten Gebieten dargestellt und wichtige Institutionen vorgestellt. Es gibt eine umfangreiche Linkliste und es wird Raum für Debatten und Kontroversen geboten.

Gender Campus Switzerland ist ein gemeinsames Projekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern und der Berner Fachhochschule.

Gender Campus Switzerland ist jetzt im Netz

<http://www.gendercampus.ch>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

7. Schwerpunktthema: Verleihung des Total-E-Quality-Science Prädikats

Im Bonner Wissenschaftszentrum sind am 06.Mai 2002 erstmals 11 Hochschulen mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet worden. Die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats soll die Prozesse, die eine Aufnahme von Gleichstellungsparametern in die Reformmaßnahmen vorsehen, unterstützen. Das Selbstbewertungsinstrument soll es den Hochschulen ermöglichen, ihre jeweilige Situation in bezug auf die Gleichstellung von Frauen zu beurteilen und diese - im Sinne eines Benchmarkings - mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen zu vergleichen.

Wir möchten in diesem Newsletter den 11 Hochschulen Gelegenheit geben, die beispielhaften Gleichstellungsmaßnahmen und Prozesse an ihren Hochschulen vorzustellen, für die sie ausgezeichnet wurden.

Für den Inhalt der Beiträge sind die Hochschulen selbst verantwortlich.

Fachhochschule Dortmund

Umsetzung von Gendermainstreaming an der FH - Dortmund

Die FH- Dortmund hatte sich im Gleichstellungsplan 1998 dazu verpflichtet, sich einer externen Qualitätssicherung hinsichtlich Gleichstellung zu unterziehen und beteiligte sich 2001 schon an der Pilotphase des Total-E-Quality Science Awards. Das Prädikat wurde ihr als einziger Hochschule in NRW im Mai 2002 verliehen.

Ein systematisches Gleichstellungsmanagement, vorangetrieben durch die Gleichstellungsbeauftragte und getragen durch die Hochschulleitung hatte eine Schrittmacherfunktion für den Prozess der Organisationsentwicklung zu einer modernen, kundinnenorientierten Fachhochschule.

Chancengleichheit wurde systematisch umgesetzt und berücksichtigt in den Leitlinien der Hochschule, in der leistungsbezogenen und insbesondere der diskretionären Mittelvergabe zur Herstellung der Chancengleichheit, im Abschluss interner und externer Zielvereinbarungen, in der Evaluationsordnung, in Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche und mit herausragenden Regelungen für das wissenschaftsstützende Personal.

Umfangreiche Projekte im Bereich des Studiums, hervorzuheben sind hier insbesondere in den technischen Fachbereichen die Einrichtung der Koordinierungsstelle für Frauen und das Frauenprojektlabor, die ihrerseits eine Fülle eigener Maßnahmen entwickelt haben und durchführen, Unterstützung von Forschung zu Genderthemen, die Schaffung eines umfassenden Kinderbetreuungsangebotes, systematisches Gleichstellungscontrolling, konsequente Öffentlichkeitsarbeit sind weitere Meilensteine.

Die konsequente Anwendung von Gleichstellungsmanagement begünstigte die Berücksichtigung des Managing diversity Ansatzes in der Personalentwicklung. Das Wohlergehen und Partizipation und Qualifikation (aller) Beschäftigten wurde zum Bestandteil des Leitbildes.

Der Beschluss der Hochschulleitung, Chancengleichheit als kennzeichnend für das Profil der FH zu erklären, ist Garant dafür, dass der Gendermainstreamingansatz auch in den nächsten Jahren systematisch weiter verfolgt werden wird und kontinuierlich Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden. Die Einrichtung einer Professur für Gendermainstreaming in den Ingenieurwissenschaften in Kürze belegt dies deutlich.

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist zur geübten Praxis geworden und wird zunehmend Bestandteil gelebter Kultur der Hochschule, an der alle Bereiche und Vertreterinnen aller Statusgruppen aktiv beteiligt sind.

Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft - FHTW - ist Berlins jüngste und größte Fachhochschule. Über 8000 Studentinnen und Studenten erwerben hier Know-How für technische, wirtschaftliche, gestalterische und kulturwissenschaftliche Berufe. 1994 nach einer dreijährigen Aufbauphase gegründet, konnte die FHTW im ingenieurwissenschaftlichen und gestalterischen Bereich auf ebenso traditionsreiche wie renommierte Vorgängereinrichtungen aufbauen. Im wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich entstand ein völlig neues Ausbildungsangebot. Neu konzipierte oder grundlegend reformierte Studiengänge, die Integration von fachübergreifendem Wissen und von Fremdsprachen sowie eine junge Professorenschaft haben dazu beigetragen, dass sich die FHTW bereits einen guten Namen in Berlin, aber auch darüber hinaus erworben hat. Die für Fachhochschulen kennzeichnende Praxisnähe von Forschung und Lehre trägt ein übriges dazu bei. Ungefähr zwei Drittel der Studierenden der FHTW Berlin sind Männer, ein Drittel Frauen. Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter ist von Fachbereich zu Fachbereich verschieden. In den Ingenieurwissenschaften studieren überwiegend Männer; Frauen sind dagegen im Fachbereich Gestaltung stark vertreten (83 Prozent). In den Wirtschaftswissenschaften ist die Zusammensetzung ausgewogen.

Im Jahr 2001 wurde die FHTW zwei Mal ausgezeichnet: als best practice-Hochschule durch das Centrum für Hochschulentwicklung sowie als ReformFachhochschule durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Die Preise galten der Reformfreude im Bereich des Hochschulmanagements sowie der bemerkenswert breiten Palette von Ausbildungs-, Beratungs- und Serviceangeboten speziell für Existenzgründer, Jungunternehmer sowie kleine und mittlere Unternehmen.

Aller guten Dinge waren dann schließlich drei: Im Jahr 2002 hat die FHTW außerdem das Prädikat "Total E-Quality Science Award" für ihr Engagement im Bereich der Frauenförderung erhalten. Es würdigt die Anstrengungen der Hochschule, Chancengleichheit für Frauen und Männer auf allen Ebenen herzustellen. Das Spektrum der Aktivitäten reicht von der Ausschreibung von "Frauenprofessuren" und der Promotionsförderung von Studentinnen über Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen der Hochschulverwaltung sowie spezielle Lehrveranstaltungen für Studentinnen bis zur Aktionswoche "Mädchen machen Technik" und zum "Schülerinnen-Computerpool". Die FHTW hat die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch explizit in ihrem 10 Grundsätze umfassenden Leitbild verankert.

Die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern hat an der FHTW seit Beginn ihrer Gründung ein besonderes Gewicht. Die FHTW Berlin kommt damit sowohl ihrem gesetzlichen Auftrag als auch der in ihrem Leitbild verankerten Zielstellung zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen nach. Dieses Ziel wird durch

- Projekte und Maßnahmen in der Personal- und Berufungspolitik;
- besondere Aktivitäten für Frauen in der Studierendenwerbung und -information,
- Beratungsangebote für Studentinnen und Studierende mit Kind,
- die Nutzung von Programmen in den Bereichen angewandte Forschung und Entwicklung,
- aktive Einflussnahme von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung,
- Lehrveranstaltungen mit besonderem Schwerpunkt der Frauen- und Geschlechterforschung,
- u. a.

ins Bewusstsein gerückt und kontinuierlich umgesetzt.

Für die FHTW Berlin kann festgestellt werden, dass die Frauenförderung und die Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im Hochschulgeschehen konsequent verankert sind und im beträchtlichen Umfang Maßnahmen und Projekte darauf ausgerichtet waren und sind.

Zur Situation der Frauen an der FHTW Berlin im Überblick

Zahlenmäßig gesehen hat sich der Frauenanteil in den einzelnen Mitgliedergruppen in den letzten Jahren als konstant erwiesen. Der Frauenanteil reicht in den einzelnen Mitgliedergruppen von 11 % bis 60 %. Der Professorinnenanteil liegt insgesamt bei ca. 15 %. Bei den C3-Professuren sind 11 % mit Frauen besetzt, das sind 4 % mehr als im Jahr 2000.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie den sonstigen Beschäftigten ist der Frauenanteil mit je ca. 55 % recht hoch. Ausgeschriebene Stellen wurden in ausgeglichenem Verhältnis mit Frauen besetzt. Vor allem im mittleren Management (BAT-O III bis I) wurden viele Positionen mit Frauen neu besetzt oder bei organisatorischen Veränderungen die Leitungspositionen Frauen übertragen.

Der Frauenanteil bei den Studierenden lag seit der Gründungsphase der FHTW relativ konstant, bei etwas über 30 %. Gemessen an den absoluten Zuwächsen der Studierenden bei gleichen Immatrikulationszeiträumen an der FHTW war der Frauenanteil in den letzten drei Jahren immer überdurchschnittlich hoch bei ca. 36 %.

Erfreulich ist, dass der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften dem der Studentinnen insgesamt entspricht. Damit ist ein weiteres Ziel der Frauenförderrichtlinien erreicht. Auch die Beteiligung der Frauen aller Mitgliedergruppen an der akademischen Selbstverwaltung ist deutlich gewachsen. Im Sommersemester 2001 waren z. B. 39 % der Mitglieder von Gremien Frauen.

Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

Gleichstellungserfolge hat die FHW Berlin in verschiedenen Bereichen zu verzeichnen - sie lassen sich an dem hohen Anteil von Professorinnen (27 %) und Neuberufungen von Frauen (in den letzten Jahren jede zweite bis dritte Professur) ebenso ablesen wie an der speziellen Promotionsförderung für Fachhochschulabsolventinnen, am Frauenrat als festeingerichtetem Beratungsgremium zur Frauenförderung sowie an der Kinderbetreuung mit eigener Kita auf dem Campus. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft wird darüber hinaus in gesonderten Regelungen der Studien- und Prüfungsordnung gefördert. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch die Verankerung der Gleichstellungsverpflichtung in der Frauenförderrichtlinie von 1993 sowie in den Leitsätzen der FHW Berlin von 1998.

Auch in Forschung und Lehre werden an der FHW Geschlechterthemen besonders berücksichtigt, so in der Aufnahme des jedes Semester angebotenen Wahlpflichtfaches "Ökonomie und Geschlechterverhältnis" im Studiengang Wirtschaft (Kooperation mit der Humboldt Universität zu Berlin, die unsere Inhalte für ihren Studiengang "Gender Studies" anerkennt) sowie durch das im Jahr 2000 gegründete Harriet Taylor Mill Institut, das in der Bundesrepublik bislang erste Institut einer Hochschule für wirtschaftswissenschaftliche Geschlechterstudien. Erst im letzten Semester hat das Institut Zuwachs durch die Gastprofessorin Fr. Gather mit dem Schwerpunkt Gender bekommen. Darüber hinaus bereichern zahlreiche Veröffentlichungen aus der FHW die Gender Forschung im Bereich "Ökonomie und Geschlechterverhältnis".

Ansprechpersonen:

Viola Philipp, Frauenbeauftragte 0303/857 89 231, frauenbeauftragte@fhw-berlin.de,

fhw-berlin.de/frauenbeauftragte

Prof. Dr. Friederike Maier, Leiterin des Harriet Taylor Mill Instituts, 030/857 89 135, harrietinstitut@fhw-berlin.de,

<http://www.harriet-taylor-mill.de>

Fachhochschule Neubrandenburg

An die Fachhochschule Neubrandenburg wurde am 6. Mai 2002 auf einer Festveranstaltung in Bonn das Prädikat Total E-Quality vergeben. Rektor Prof. Robert Northoff hat den Preis persönlich entgegengenommen: "Wir sind sehr stolz darauf, dass die Jury unser Engagement für Chancengleichheit mit diesem Prädikat würdigt."

In der 1991 gegründeten Fachhochschule im Nordosten Deutschlands ist die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist wichtiges Anliegen. Das Angebot in derzeit elf Studiengänge Agrarwirtschaft, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Bauingenieurwesen, Bauinformatik, Geoinformatik, Vermessungswesen, Soziale Arbeit, Pflegewissenschaft/ Pflegemanagement, Gesundheitswissenschaften, Lebensmitteltechnologie und Bioproduct Technology nutzen rund 2000 Studierende. Der Frauenanteil liegt in den letzten fünf Jahren im Durchschnitt bei 53 Prozent.

Der Senat der Hochschule hat auf der Grundlage des Landeshochschulgesetzes und des Gleichstellungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern eine Satzung zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann beschlossen. Mit den Regelungen der Satzung werden gleichzeitig Maßnahmen, z. B. für Personalentscheidungen, Studium und Lehre, Qualifizierungen, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, Diskriminierungsfälle, Amtssprache, Berichtspflichten und Förderpläne, festgelegt. In Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren fördert die Hochschule die Einstellungschancen von Frauen und die angemessene Beteiligung an Auswahlverfahren. So heißt es u. a. in der Satzung: "Die Fachhochschule Neubrandenburg hat sich verpflichtet, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und fachlicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt. Sie fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf." Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen unterstützt wird. Bei der Gründung und der Besetzung der Personalstellen 1992 wurden innerhalb der Verwaltung bereits Leitungsfunktionen und Stellvertreterfunktionen mit einem hohen Frauenanteil besetzt.

In der Arbeitszeitgestaltung besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, Erwerbsleben und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Die Sitzungen der Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen sollten bis 16.00 Uhr beendet sein. Längere Tagungszeiten sind mindestens eine Woche im voraus anzukündigen. Für die Studierenden wurde mit einer Kindertagesstätte im nahegelegenen Wohngebiet ein Vertrag über die Betreuung der Kinder von Hochschulangehörigen abgeschlossen. Schwangerschaft, Elternschaft oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollen sich auf Studium und Studienabschluss nicht negativ auswirken. Der Verein "Hilfe für Studierende e. V." ist zur finanziellen Unterstützung gegründet worden.

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Fortschritte. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Gremien der Fachhochschule Antrags- und Rederecht und steht auch beratend zur Seite. In der Gleichstellungskommission arbeiten engagierte Hochschulangehörige mit. Sie sorgen dafür, dass die Satzung zur Gleichstellung von Mann und Frau in die Tat umgesetzt wird. Es ist geplant, für die

Gleichstellungskommission eine eigene Haushaltsstelle einzurichten.

In der Fachhochschule Neubrandenburg wurde vom Kompetenzzentrum "Frauen für Naturwissenschaft und Technik" der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns eine Außenstelle eingerichtet. Mehr junge Frauen und Mädchen sollen auf verschiedene Weise an technische Problemstellungen herangeführt werden, um ihnen entsprechende Berufsfelder zu erschließen.

Die Fachhochschule bemüht sich um eine Integration von Frauen- und Gender-Forschung im Lehrprofil, z. B. durch die Unterstützung der zuständigen Fachschaftsräte und Kommissionen. Die Erkenntnisse sind in Lehre und Forschung integriert.

Auf Initiative der Gleichstellungskommission wurde an der Fachhochschule im Sommersemester 2002 die Veranstaltungsreihe "Hochschule für Chancengleichheit und Qualität" ins Leben gerufen.

Für die nächsten Jahre wird besonderes Augenmerk auf die Umsetzung der Satzungsvorgaben zu richten sein. Die in den Ausschreibungsunterlagen für das Total E-Quality Prädikat enthaltenen handlungsleitenden Anregungen sind dabei wichtig für die nächsten Schritte. Die Fachhochschule will im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Anzahl von Frauen in den Gremien erhöhen, Frauen ggf. entlasten und fördern und bei den Statistiken, Entscheidungen und Forschungen Ergebnisse des Gender Mainstreaming berücksichtigen.

Freie Universität Berlin

Die FU Berlin ist für ihre besondere Leistung im Bereich Frauenförderung und Geschlechterforschung in allen Statusgruppen der Universität ausgezeichnet worden.

Die erfolgreichen Anstrengungen in den letzten 20 Jahren im Bereich Frauenförderung und die Pionierarbeit, die sie hier leistete, wurden durch diese Auszeichnung anerkannt.

Als Beispiel ist neben den zur Zeit acht Professuren mit einer Denomination im Bereich Frauenforschung auch die Integration der Frauenförderung und der Förderung von Geschlechterforschung in moderne Steuerungsinstrumente (Anreizsystem, Zielvereinbarungen, Kosten-Leistungs-Rechnung, zu nennen.

Vor 20 Jahren gegründet und trotz aktueller Sparzwänge strukturell abgesichert ist die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung. Hinzu kommt, dass die FU eine erhebliche Steigerung des Anteils von Frauen an Neuberufungen (16,7%) verzeichnen kann.

Die Vergabe von Frauenförderpreisen (Margherita-von-Brentano-Preis (zentral), dotiert mit 11.000 €; Marie-Schlei-Preis (Erziehungswissenschaften/Psychologie); Preis für Qualifikationsarbeiten im Bereich Geschlechterforschung (Promotion, Habilitation) (Geschichts- und Kulturwissenschaften); Preis für Frauenförderung (Mathematik/Informatik)) war sicherlich ebenfalls ein Grund, die Freie Universität auszuzeichnen.

Auf umfangreiche Weiterbildungen von Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich und die Fortbildung von Frauenbeauftragten wird an der FU großer Wert gelegt.

Auch im Bereich Kinderbetreuung und damit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die FU auf eine positive Bilanz verweisen. Soeben konnte die Kindertagesstätte der FU ihr 25-jähriges Jubiläum feiern, seit vielen Jahren existiert die Elterninitiative-Kita Funimäuse.

Nicht zuletzt ist die Prädikatsvergabe für die Freie Universität eine Bestätigung ihrer Überzeugung, auch in Zeiten von Geldknappheit an Frauenförderung als wichtiger universitärer Aufgabe festzuhalten.

Georg-August-Universität Göttingen, Bereich Humanmedizin

Der Bereich Humanmedizin zählt zu den 13 wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland, die das Prädikat "Total E-Quality" im Wissenschaftsbereich verliehen bekommen haben. Zum ersten Mal hat der Verein "Total E-Quality Deutschland e.V." Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit einem solchen Prädikat ausgezeichnet. "Total E-Quality" bewertet Organisationen, die sich nachweislich und langfristig in ihrer Personalpolitik für Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert diese Initiative. Für den Bereich Humanmedizin bewertete die Jury besonders positiv, dass die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in der Organisation "Top-Down", also "von oben nach unten", angestrebt wird. Mit den Frauenförderrichtlinien (1997), der Verpflichtung zu Chancengleichheit und Frauenförderung im Struktur- und Entwicklungsplan (1999) sowie in den Zielvereinbarungen mit dem MWK (2001) hat sich der Bereich Humanmedizin

strukturell zur Gleichstellungspolitik bekannt. So liegt die Universitätsklinik Göttingen bei einer Umfrage des Deutschen Ärztinnenbundes an 32 Universitäten über die Besetzung von C4- und C3-Professuren mit Ärztinnen auf Rang 10. Unter den wissenschaftlichen Angestellten am Uniklinikum haben Frauen einen Anteil von ca. 38 %.

In der praktischen Umsetzung von Frauenförderung macht der Bereich Humanmedizin mehrere Angebote:

- * die Forschungsförderung von Habilitandinnen (seit 1999 mit zwei Stellen jährlich),
- * die Forschungsförderung von Habilitandinnen durch Beteiligung der Fakultät am Dorothea-Erxleben-Programm des Landes Niedersachsen,
- * die paritätische Quotierung von Promotionsstipendien,
- * die personelle Unterstützung eines Mentoring-Projektes, in dem berufserfahrene Frauen berufsunerfahrene Studentinnen in den Bereichen Karriereplanung, Rhetorik, Bewerbung und Forschungsförderung beratend und begleitend zur Seite stehen,
- * gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Sekretariatsassistenzen im Zuge der Personalentwicklung,
- * eine bewusste Auswahl von Frauen für die Führungskräftebildung,
- * Umschulungsangebote in Kooperation mit dem Arbeitsamt und der VHS Göttingen zur "Kauffrau im Gesundheitswesen",
- * die Kindertagesstätte mit ihren Öffnungszeiten,
- * die Kooperation mit der Kindertagespflegebörse.

Ein Stufenplan für die Erhöhung des Frauenanteils sowie ein finanzielles Anreizsystem für die Beschäftigung von Frauen in den einzelnen Abteilungen ergänzen die Maßnahmen.

Das Prädikat besteht aus einer Urkunde und dem Total E-Quality Logo, das die Prädikatsträger drei Jahre lang für ihre Öffentlichkeitsarbeit einsetzen können.

"Mit unserer Bewerbung zum 'Total-E-Quality Prädikat' haben wir nicht nur eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Wir verpflichten uns damit auch

selbst ausdrücklich, in den nächsten drei Jahren überprüfbar ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung in unserer Organisation zu richten", sagt

Prof. Dr. Manfred Droese, Dekan und Vorstand des Ressorts Forschung und Lehre.

"Unter allen Prädikatsträgern sind wir das einzige Universitätskrankenhaus. Darüber freuen wir uns", so die Frauenbeauftragte, Dr. Christine Amend-Wegmann. "Wir werden uns aber nicht ausruhen, sondern wir wollen auf diesem Weg weitergehen. Zumal an das Prädikat eine neuerliche Selbsteinschätzung in drei Jahren gekoppelt ist."

"Total E-Quality Deutschland e.V." will die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik erreichen, nachhaltig verankern und damit ein Umdenken in der Personalpolitik herbeiführen. Der Verein geht davon aus, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern den Organisationen Vorteile im Wettbewerb verschafft und für eine zukunftsweisende Personalpolitik unerlässlich ist.

Mit der Vergabe des Total E-Quality Prädikats sollen beispielhafte Entwicklungen herausgestellt und der Durchsetzung der Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen neue Impulse gegeben werden. Auch soll damit die Arbeit der Frauenbeauftragten unterstützt werden.

Hochschule für Bildende Künste Braunschweig

Auszeichnung für erfolgreiches Engagement in der Frauenförderung

Die Hochschule für Bildende Künste ist eine von insgesamt 10 Hochschulen bundesweit, die im Wissenschaftszentrum in Bonn das "Total E-Quality-Science-Prädikat" erhielt. Der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. verlieh dieses Prädikat in diesem Jahr erstmals auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und würdigt beispielhaftes Handeln im Sinne der Chancengleichheit in der Personal- und Organisationspolitik. HBK-Präsident Prof. Dr. Michael Schwarz und die HBK-Frauenbeauftragte Ellen Fischer stellten nun in der HBK Braunschweig den Preis und die Leistungen der Hochschule vor, die zu der Auszeichnung führten.

Ein Professorinnenanteil von 25 % konnte die namhafte Jury überzeugen. Die HBK Braunschweig hebt sich damit deutlich vom Durchschnitt der bundesdeutschen Hochschulen ab. Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung, verwies anlässlich der Prädikatsvergabe auf die traurige Bilanz: An den Hochschulen Deutschlands ist nur jede 10. Professur mit einer Frau besetzt.

Die Kunsthochschule des Landes Niedersachsen kann ihren hohen Frauenanteil zurückführen auf eine gezielte Suche nach geeigneten Persönlichkeiten in Berufungsverfahren mithilfe zahlreicher Netzwerke in Kunst und

Wissenschaft. HBK-Präsident Prof. Dr. Michael Schwarz hob in diesem Zusammenhang die herausragende Leistung der Frauenbeauftragten Ellen Fischer hervor und verwies gleichzeitig auf das inzwischen in der HBK entwickelte Bewußtsein für die Frauenförderung. Denn ohne das Engagement einzelner Bereiche und einzelner Hochschulmitglieder kann dieses Ziel nicht erfolgreich umgesetzt werden. Das Engagement wird von der Frauenbeauftragten sachkundig und tatkräftig unterstützt.

Chancengleichheit für Frauen an der Hochschule zu schaffen und sicherzustellen, ist ein Prozess, den die HBK Braunschweig seit Jahren politisch verfolgt und mit vielfältigen Maßnahmen lebendig gestaltet. Auf Initiative der Frauenbeauftragten Ellen Fischer und mit großer Unterstützung der Hochschulleitung verabschiedete der Senat der HBK Braunschweig im vergangenen Jahr im Rahmen seines ersten Hochschulentwicklungsplans einen Frauenförderplan. Zu dessen Umsetzung gehört neben der Steigerung der Anteile von Frauen auf der wissenschaftlichen Ebene und in Führungsfunktionen auch die Förderung weiblicher künstlerischer und wissenschaftlicher Nachwuchskräfte und die Ergänzung künstlerischer und wissenschaftlicher Diskurse um Forschungsinhalte, die Geschlecht als Differenz begreifen und analysieren (gender studies). In Bezug auf das wissenschaftsstützende Personal gilt es, Weiterbildungsangebote speziell für Mitarbeiterinnen durchzuführen und mithilfe flexibler Arbeitszeitformen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung im Sinne der Work-Life-Balance zu ermöglichen. Auch auf diesem Gebiet ist die HBK Braunschweig bereits aktiv.

Im Bereich der Nachwuchsförderung sind derzeit an der HBK zwei gut ausgestattete Künstlerinnenstipendien mit Schwerpunkt Bildhauerei im Rahmen des seit 1994 laufenden Dorothea-Erxleben-Programmes der Niedersächsischen Landesregierung ausgeschrieben. Außerdem verfügt die Hochschule über einen Frauenförderpool, der u.a. die quotierte Vergabe von Gastprofessuren und von Lehraufträgen an Frauen regelt und aus dem zwei Wissenschaftlerinnen der Kunstwissenschaft und Kunstpädagogik eine Promotionsförderung erhalten können.

In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Braunschweig und der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel befindet sich mit dem Projekt "Step in" ein Mentoring für Schülerinnen und Industrial Designerinnen im Aufbau, welches zum Ziel hat, den Frauenanteil in diesem technikhohen Studiengang zu erhöhen und für Absolventinnen durch Industriekontakte den Übergang von der Hochschule in den Beruf zu erleichtern.

Zur Implementierung von gender studies in das Studienangebot werden im Rahmen des seit 1998 angebotenen Frauenforums themenbezogene Veranstaltungsreihen organisiert. In diesem Sommersemester sind namhafte Medienkünstlerinnen, wie Monika Fleischmann (Bonn), Christa Sommerer (Kyoto), Agnes Hegedüs (Karlsruhe), Jill Scott (Weimar), Lynn Hershmann (San Francisco) angefragt, um live oder per Live-video-conferencing miteinander über ihre Positionen in den Neuen Medien zu diskutieren. Weitere Angebote finden im Rahmen von Seminaren als Workshops statt mit internationalen Künstlerinnen unter anderem in Zusammenarbeit mit der documenta 11. Ziel des Selbstbewertungsinstrumentes "Total E-Quality" ist es, die Potenziale von Frauen im Hochschulbereich stärker zu berücksichtigen, sie zu fördern und ihnen Perspektiven in Kunst und Wissenschaft zu eröffnen. Gleichzeitig können die Hochschulen durch ihre Teilnahme an diesem Wettbewerb ihren spezifischen Entwicklungsstand in der Umsetzung von Chancengleichheit ermitteln und sich dem Vergleich mit anderen stellen. Das Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von der Sozialforschungsstelle in Dortmund entwickelt und von dem Verein Total E-Quality Deutschland e.V. durchgeführt, der bereits seit Jahren erfolgreich die Frauenförderung in Unternehmen der Wirtschaft zertifiziert.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.total-e-quality-science.de>.

Technische Fachhochschule Berlin, University of Applied Sciences

"Wir lehren Zukunft!"

Praxisnahe Lehre, anwendungsbezogene Forschung und Stärkung der Chancengerechtigkeit für Frauen

1971 entstand die Technische Fachhochschule Berlin durch den Zusammenschluss mehrerer Ingenieurakademien. Heute bietet die TFH Berlin ihren mehr als 8.000 Studierenden in acht Fachbereichen und 42 Studiengängen das größte ingenieurwissenschaftliche Angebot der Berliner Fachhochschulen.

"Wir lehren Zukunft!" ist das Motto der Technischen Fachhochschule Berlin: Da liegt es auf der Hand, dass die Inhalte der Studiengänge stets den Bedürfnissen der Praxis angepasst werden. Der Einsatz neuester Technologien und von Multimedia in Lehre und Forschung gehören zum Studienalltag. Die Förderung von Frauen in Ingenieurstudiengängen wird an der TFH ganz groß geschrieben: Zur Zeit sind rund 30 % aller Studierenden Frauen. In der Lehre sind von ca. 300 Professuren 12 % mit Frauen besetzt.

Die TFH hat in ihrer Selbstbewertung für die Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality auf die langfristige, beharrliche Arbeit von Frauen der TFH zur Frauenförderung hingewiesen. Dieses Engagement legte den Grund für weiterführende Projekte zur Stärkung der Chancengerechtigkeit für Frauen. Die Arbeit konnte durch wachsende Akzeptanz auf viele Schultern verteilt werden. Die Kontinuität ist gesichert, auch wenn wir die Durchsetzung und

Effizienz von gerechten Forderungen noch verbessern können.

Aus der Vielzahl der frauenfördernden Einzelmaßnahmen und Projekten ist eine Maßnahme besonders geeignet, die Gleichstellungsinitiativen auf Dauer in der TFH zu sichern. Neben Projekten

- zur personenbezogenen Nachwuchsförderung weiblicher Wissenschaftlerinnen,
- zur Qualifizierung von Frauen für mehr Führungskompetenz und
- zur Studienreform, um Ingenieurstudiengänge für Frauen attraktiver zu machen, sie während des Studiums zu begleiten und um mehr Schülerinnen zu gewinnen, haben wir
- das Projekt Gender/Innovationsprofessuren und Internationalisierung initiiert.

Damit wird eine nachhaltige Verknüpfung struktureller und personenbezogener Maßnahmen der Gleichstellung mit den innovativen Maßnahmen zur Strukturreform der Fachhochschulen erreicht. Gleichzeitig werden Veränderungen von Lehrinhalten sowie neue Lehr- und Lernformen in den Fachbereichen verankert.

Der Selbstbewertungsprozess um das Prädikat "Total E-Quality" hat klar gezeigt, dass Gleichstellung, Fairness und Respekt zwischen Frauen und Männern eine anhaltende Aufgabe von Frauen und Männern bleiben wird. Da Frauen, um aufholen zu können, an dieser technischen Fachhochschule nachholend Chancen brauchen, hat das Präsidium in die Diskussion um das Leitbild der Hochschule den Satz "Wir machen (uns für) Frauen stark!" aufgenommen. Es geht uns nicht nur um Quantitäten, sondern um gemeinsam neu zu entwickelnde Qualitäten von frauen- und familienfreundlicherer Lehre, Studium, Atmosphäre und Arbeit.

Damit die Arbeit eine größere hochschulöffentliche Präsenz erfährt, haben wir einen neuen Web-Auftritt der Frauen der TFH installiert. Zu erkunden unter:
[http:// www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen).

Universität Bremen

Die Universität Bremen setzt sich unter den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen besonders intensiv für die Gleichstellung von Frauen ein.

Für die Auszeichnung hat sie sich exemplarisch mit zwei Fachbereichen, dem Zentrum für feministische Studien, dem Sachgebiet Antidiskriminierung/Chancengleichheit sowie der Frauenbeauftragten für den wissenschaftsstützenden Bereich beworben.

Im Fachbereich Mathematik/Informatik wurde mit der "Informatica Feminale" eine Sommeruniversität für Frauen etabliert. Der Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften hat sich besonders um die Förderung junger Wissenschaftlerinnen verdient gemacht. Zudem verfügt die Uni Bremen über das Zentrum für feministische Studien (ZFS). Dort wird u. a. ein interdisziplinärer Austausch von Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Technikwissenschaften sowie den Sozial- und Gesellschaftswissenschaften zu Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung vorangetrieben.

Das Sachgebiet Antidiskriminierung/Chancengleichheit mit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, Expertise und Konfliktberatung (ADE) und der Arbeitsstelle Chancengleichheit ist bundesweit eine einmalige Einrichtung an Hochschulen. Es fungiert als Stabsstelle des Rektorats zu Fragen von Diskriminierungen und Chancengleichheit. Außerdem bietet es Beratungen und Fortbildungen für Angehörige der Universität bzw. des öffentlichen Dienstes.

Als bemerkenswert nennt die Jury auch das Mitspracherecht der Frauenbeauftragten für den wissenschaftsstützenden Bereich auf allen Ebenen.

Last but not least wird auch die Gleichberechtigung der Geschlechter als ein Leitziel der Uni Bremen gewürdigt.

Universität Hannover

Die Universität Hannover erhielt diesen Preis für ihre langjährige und kontinuierlich aktive Gleichstellungspolitik. Mit der Einführung des Frauenförderplans bereits im Jahr 1997 wurden die ersten Weichen für eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Hochschulstrukturentwicklung gestellt.

Herausragend ist die Universität Hannover durch:

- die Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen mit 16 Stellen

- den mit 5.000,- Euro dotierten Frauenförderpreis
- das Programm "Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft" für Frauen
- die Herbstuniversität für Schülerinnen
- dem Projekt "Vertretungskräfte im Hochschulsekretariat"
- und weitere gleichstellungspolitische Aktivitäten

Ausgezeichnet wurde die Universität auch dafür, dass sie die Gleichstellung von Frauen in ihrem Leitbild verankert hat und mit den konkreten Maßnahmen umsetzt.

In allen Bereichen und auf allen Ebenen bieten sich den Hochschulfrauen vielfältige Möglichkeiten und Chancen an, ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen zum Einsatz zu bringen und dafür auch eine entsprechende Anerkennung zu erhalten. Dafür sorgt nicht zuletzt die "Grundausstattung" der Universität Hannover mit der Einrichtung der Service- und Beratungsstelle Frauenbüro, die in diesem Jahr ihr 10-jähriges Bestehen feiern kann. Seit dieser Zeit werden speziell für Frauen immer wieder unterschiedliche und den Bedürfnissen angepasste Seminare, Workshops oder andere Fortbildungen veranstaltet. Und in jedem Jahr werden universitätsintern Mittel zur Verfügung gestellt, um kleinere Projekte oder Lehraufträge zur Erhöhung der frauenspezifischen Aktivitäten an den Fachbereichen durchzuführen.

Insgesamt investiert die Universität Hannover damit über eine Million Euro pro Jahr in die Förderung der Chancengleichheit für Frauen. Die Hochschule hat damit bewiesen, dass Gleichstellungspolitik für Frauen ein Qualitätsmerkmal ist und wird ihre Ziele zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation für Frauen und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung weiter aktiv verfolgen und umsetzen.

Universität Potsdam

Die Universität Potsdam ist wie alle Hochschulen in Brandenburg eine Neugründung und besteht seit 11 Jahren.

Gegenwärtig hat die Universität Potsdam 13.254 Studierende, der Frauenanteil beträgt 58%. Die gleichstellungsorientierte Personalpolitik hat bewirkt, dass der Frauenanteil bei den C-4 Professuren 15,8 % und bei den C-3 Professuren 26,6 % beträgt. Nach unserer Einschätzung sind wir zwar nicht die Besten - aber doch schon gar nicht schlecht - zumindest weit über den Bundesdurchschnitt.

Die ersten Jahre seit Bestehen der Universität waren frauenpolitisch dadurch bestimmt, Gleichstellungspolitik schon in der Gründungsphase aktiv zu betreiben. Dadurch hat die Universität Potsdam als einzige Hochschule in den neuen Bundesländern im Gründungskonzept der Universität eine Frauenforschungsprofessur vorgesehen und seit 1994 gibt es die Professur für Frauenforschung an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät. Zentral für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war Handlungsräume für Frauenpolitik zu schaffen und geschlechtsübergreifend Verbündete zu suchen. Im Ergebnis dieser Anstrengungen sind geeignete Frauenförderstrukturen entstanden und die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Frauenförderung sind an der Universität Potsdam korrekt umgesetzt und über den Gesetzesauftrag hinausgehend ausgestaltet. Das hat auch die Jury von TOTAL E-QUALITY überzeugt und mit der Prädikatsverleihung der Universität eine aktive Gleichstellungspolitik bescheinigt.

Die Jury hat in ihrer Begründung insbesondere die personalpolitischen Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich und in naturwissenschaftlichen Studiengängen hervorgehoben.

Die Bausteine für mehr Chancengleichheit an der Universität Potsdam, die prädikatswürdig waren, sind:

- Lise-Meitner-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das gezielt dazu beiträgt, den Anteil von Frauen in der deutschen Professorenschaft zu erhöhen. Frauen mit herausragenden wissenschaftliche Leistungen erhalten nach der Promotion, die Möglichkeit sich auf eine Professur zu qualifizieren. Der Umfang der Förderung beträgt drei Jahre mit der Option auf eine Verlängerung. Es stehen zwei Stellen Verg.- Gr IIa für die Leiterinnen und zwei Stellen für Doktorandinnen sowie Beschäftigungsentgelte für Hilfskräfte zur Verfügung.
- Das Projekt "Juwel - jung, weiblich, Lust auf Technik" eine Sommeruniversität für Schülerinnen in naturwissenschaftlichen Studiengängen. Schülerinnen der Klassen 10 -13 aus Brandenburg und Berlin sind eingeladen, Studienfächer wie Informatik, Physik und

Ingenieurwissenschaften kennen zu lernen. Außerdem im Programm sind Exkursionen zu Forschungseinrichtungen und Firmen sowie Gespräche mit Fachfrauen aus der Berufspraxis. Dadurch sollen die Schülerinnen in ihrer Studienwahlentscheidung zugunsten naturwissenschaftlicher und technischer Studienfächer unterstützt werden, ihre Berufsorientierung soll erweitert werden.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

8. Stiftungen, Preise, Fördermöglichkeiten, Ausschreibungstermine

She-Study Award 2002

Hochschulabsolventinnen und Studentinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz haben erneut die Möglichkeit, am "She-Study Award" der Deutschen Shell teilzunehmen.

Bis zum **30. September 2002** können junge Akademikerinnen ihre Studienarbeiten für den mit insgesamt 8.000 Euro dotierten Förderpreis bei der Deutschen Shell einreichen.

Zugelassen werden Dissertationen, Diplom- oder Studienarbeiten, die nicht älter als zwei Jahre und bis zum 31. Juli 2002 abgeschlossen sind. Die Arbeiten müssen für Shell bzw. Gemeininteressen unter Berücksichtigung von Umwelt- und Wirtschafts-Aspekten relevant sein. Es werden Arbeiten rund um die Themen Mineralöl, Erdgas, Chemie und/oder erneuerbare Energien ausgezeichnet.

Einzureichen sind :

ein 5-seitiges Kurzexposé der Arbeit, eine Beurteilung der jeweiligen Professorin/des Professors bzw. der Betreuerin/des Betreuers der Arbeit sowie der Lebenslauf an eine der folgenden Adressen:

Shell & DEA Oil GmbH
Sabine Balsler
Personalentwicklung
22284 Hamburg
E-Mail: Sabine.S.Balsler@ope.shell.com

Shell Austria AG
Helga Posch-Lindpaintner
Human Resources
Rennweg 12, 1030 Wien
E-Mail: Helga.H.Posch-Lindpaintner@ope.shell.com

Shell (Switzerland)
Doris Sommer
Human Resources
Baarermatte, 6340 Baar
E-Mail: Doris.D.Sommer@ope.shell.com

Philip Morris Forschungspreis 2003

Seit 1983 verleiht die Philip Morris Stiftung jährlich an vier WissenschaftlerInnen oder ForscherInnenteams einen mit insgesamt 100.000 € dotierten Forschungspreis für innovative und zukunftsweisende Forschung. Der ursprünglich für herausragende naturwissenschaftlich-technische Forschungsergebnisse ausgeschriebene Preis wird seit 3 Jahren auch für Arbeiten aus dem sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich vergeben. Die Philip Morris Stiftung ist darüber hinaus auch vorschlagsberechtigt zum Deutschen Zukunftspreis des Bundespräsidenten.

Bewerbungsschluss für den Philip Morris Forschungspreis 2003 ist am **15. Oktober 2002**. Von der Bewerbung ausgeschlossen sind medizinische oder medizintechnische Forschungen.

WissenschaftlerInnen oder Forschungsteams können in fünf unterschiedlichen Wettbewerbsfeldern an der Ausschreibung des Preises teilnehmen: Das Feld "Mensch und Umwelt" sucht nach Modellen für ein umwelt- und ressourcenschonendes Wirtschaftswachstum sowie nach umweltschonenden Prozess- und

Produktionstechnologien. "Mensch und Schlüsseltechnologien" legt den Schwerpunkt auf richtungsweisende Produkte und Verfahren der Technik. Im Wettbewerbsfeld "Mensch und Informationstechnologien" geht es um innovative Hard- und Softwarelösungen einschließlich der Bereiche Optoelektronik, Computersimulation, digitale Bild-Sensorik, Expertensysteme und künstliche Intelligenz. "Mensch, Transport- und Verkehrssysteme" befasst sich mit zukunftsorientierten Lösungen für den Personen- und Güterverkehr. Das Feld "Mensch und Zukunftswandel" schließlich sucht nach kreativen Ideen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften für die Zukunftsgestaltung der Gesellschaft.

Die eingereichten Arbeiten werden von einer Jury begutachtet.

Rückfragen zur Bewerbung oder Anforderung des Philip Morris Forschungspreis-Magazins an reiner.korbmann@scienceundmedia.de

Weitere Informationen:

Philip Morris Stiftung, Tel: 089/7247-1853

Fax: 089/7247-41853

Email: philipmorris.stiftung@pmintl.com

Die Wettbewerbsunterlagen sind auch online abrufbar unter:

<http://www.scienceundmedia.de/PM2003/>

Neue Ausschreibung: IBM Women's Special

Der Preis wurde von der IBM Deutschland 2001 zum ersten Mal im Rahmen des Multimedia Transfer ausgeschrieben. Mit 2.500 Euro soll die beste Hochschularbeit prämiert werden, die Frauenthemen wie z.B. "Women in the Web", "Frauenplattformen", "Feministische Linguistik" und "Gender Studies" multimedial aufbereitet. Mit dem neuen Preis soll das Interesse von Hochschulabsolventinnen geweckt werden, die Neuen Medien aktiv mitzugestalten.

Der Preis belohnt

1. die multimediale Umsetzung von Themen, die insbesondere für Leben und Arbeiten von Hochschulabsolventinnen wichtig sind, z.B. im Bereich feministischer Linguistik oder Gesundheit oder Pädagogik, Soziologie, Geschichte, aber auch Dinge wie Mode, Kosmetik usw.
2. multimediale Arbeiten, die den Einstieg oder die bestehende Tätigkeit von Hochschulabsolventinnen in die Welt der Informatik direkt fördern, z.B. im Bereich der Telearbeit und im Unterricht. Auch neue Vorschläge darüber, wie man Frauen und Mädchen zum Thema Informatik besser ansprechen kann, sind prämierbar.
3. hervorragende Arbeiten von Hochschulabsolventinnen, deren Biografie als Frauen und Mädchen dazu besonderen Anlass gibt. (Beispiel: ein Mädchen aus einem fremden Kulturkreis setzt sich durch, erstellt eine überzeugende Arbeit).

Bewertungskriterien

Soweit für die jeweilige Einreichung zutreffend, sind die Bewertungskriterien für alle Kategorien des Wettbewerbs inkl. Women's Special (Creative Design, E-Learning, Tools, E-Business und Hot Trends) gleich:

Innovation: Neue Ideen/Techniken hinsichtlich des Themas oder der Realisation

Multimedia: Zweckmäßiger Einsatz der verwendeten Medien

Effizienz: Günstige Relation zwischen Entwicklungsaufwand und Ergebnis

Benutzerfreundlichkeit: Orientierungs- und Navigationshilfen, Online-Hilfen, übersichtliches und lesbares Design der Benutzeroberfläche, Fehlermanagement

Didaktische Kriterien bei Lernsoftware: z.B.: Antwortalternativen, Lernzielkontrollen, individuelle Gestaltung von Lernumfang, -weg, -tempo, Motivation des Lerner

Einsatz von auf dem Markt verfügbaren Standards: z.B. hinsichtlich von Schnittstellen, Datenbanken, soweit zutreffend

Leichte Installierbarkeit und Programmstabilität bei Offline-Anwendungen

Weitere Informationen:

<http://www.mmt.uni-karlsruhe.de/view.php?aid=23>

Ausrufung des Helmholtz-Preises 2003

Zur Förderung von Wissenschaft und Forschung verleihen der Helmholtz-Fonds e.V. und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. gemeinsam den Helmholtz-Preis 2003. Mit dem Helmholtz Preis werden seit 1973 hervorragende wissenschaftliche und technologische Forschungsarbeiten auf dem Gebiet des Messwesens im Rahmen von Wettbewerben ausgezeichnet.

Der Preis soll auf dem Fachgebiet Präzisionsmessung in Physik, Chemie und Medizin vergeben werden. Er ist mit 15.000 Euro dotiert.

Die Bewerbungen sind bis zum **15.12.2002** an den

Vorsitzer des Helmholtz-Fonds e.V.
Herrn Prof. Dr. E. O. Göbel
Präsident der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt
Bundesallee 100
D-38116 Braunschweig

einzureichen.

<http://www.helmholtz-fonds.de/index1.htm>

KTW Software Award

Der KTW Software Award, mit dem herausragende universitäre Abschlussarbeiten zum Thema Softwareentwicklung prämiert werden, ist der höchstdotierte Frauenförderungspreis seiner Art im gesamten deutschsprachigen Raum. Er zielt darauf, junge Frauen für die IT-Branche zu interessieren. Initiiert und gestiftet wurde der Preis vom Unternehmerehepaar Reinhold und Ilse Karner, den beiden Inhabern der KTW Software & Consulting GmbH.

Auch 2003 soll der KTW Software Award wieder verliehen werden. Bewerben können sich alle Frauen mit ihrer Doktor- oder Diplomarbeit, die an deutschsprachigen Universitäten in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Liechtenstein und Südtirol studiert haben oder noch studieren. Die Bewerbungsfrist beginnt am **1. Oktober 2002** und endet am **31. März 2003**.

Weitere Informationen und Bildmaterial:

<http://www.ktw.com>

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses schreibt die Landesregierung das "Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen" aus. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen.

Durch das Programm werden nur Interessentinnen gefördert, die ihr Habilitationsvorhaben an einer wissenschaftlichen Hochschule in Baden-Württemberg durchführen. Vorarbeiten zur Habilitation sollten bereits erfolgt sein.

Von der Bewerbung ausgeschlossen sind Arbeiten im Bereich der klinischen Medizin.

Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach BAT II a und ist auf drei Jahre begrenzt. Die Möglichkeit einer Anschlussförderung ist im Rahmen der Antragsstellung von der betreuenden Hochschule zu gewährleisten. Die Förderung beginnt im ersten Halbjahr 2003 (01. Januar bis 30. Juni 2003). Die Förderanträge können nur über die Hochschule (Fakultät und zentrale Verwaltung) beim Wissenschaftsministerium eingereicht werden.

Die Anträge müssen den Fakultäten bis zum **30. September 2002** vorliegen (Ausschlussfrist)!!

Interessentinnen können sich bei der jeweiligen Hochschulverwaltung, der Frauenbeauftragten der einzelnen Hochschule oder bei der Geschäftsstelle der Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, Frau Dr. Höppel (T. 0761/203-8892 oder dagmar.hoepfel@sonne.uni-freiburg.de), informieren.

Ausschreibung, Richtlinien und Fragebogen:

<http://www.mwk-bw.de>

UNESCO - L'ORÉAL Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen 2003

UNESCO-L'ORÉAL Co-Sponsored fellowships for Young Women in Life Sciences 2003

A. INTRODUCTION

Within the framework of the UNESCO Co-Sponsored Fellowships Scheme, a joint programme has been launched with L'ORÉAL with a view to promoting the contribution of young women - from all over the world - in research developments taking place in life sciences. L'ORÉAL has renewed its generous offer of 15 fellowships for deserving young women originating from UNESCO's Member States, who, through their enthusiasm and innovative research are making valuable contributions to further the development of life sciences.

The UNESCO-L'ORÉAL fellowships scheme focuses on UNESCO's premise that people are the world's greatest resource and that innovation and excellence, especially in the young, deserve to be encouraged through the concerted efforts of the international community. The award of the fellowships constitutes a key strategy through which impetus is being given to the enhancement of the role of women in devising scientific solutions to problems confronting humankind in the twenty-first century.

B. TARGET GROUP

The programme is designed to identify and reward fifteen deserving, committed and talented young women scientists, from all over the world, active in the field of life sciences. With a view to ensuring that a balanced geographical representation is made, a maximum of three young women, from each of the five geo-cultural regions of the world, will be awarded fellowships.

Candidates must already be engaged in pursuing research at the doctoral or post-doctoral level in one or allied fields of life sciences including biology, biochemistry, biotechnology, and physiology.

Special attention will be given to candidatures from the Least Developed Countries (LDCs).

C. ELIGIBILITY

Applicants (maximum TWO from each applying National Commission) must meet the following general criteria:

1. The National Commission must endorse all applications. UNESCO cannot entertain applications from individuals.
2. Candidates must be no more than 35 years of age. Applicants born before 1 January 1968 will not be considered in this programme.
3. Preference will be given to candidates already possessing at the time of application a Ph.D degree (or equivalent) in the life sciences. However, candidatures from students pursuing studies/research leading to a Ph.D degree (or equivalent) will also be entertained.
4. Only candidates with the necessary qualifications, who demonstrate outstanding intellectual promise and personal qualities, will be considered under this programme.
5. Candidates must be proficient in reading and writing the language of instruction in the proposed country of study.
6. Applicants must be in good health, both physically and mentally.

D. CONDITIONS FOR APPLICATION:

1. Domain of study: Life Sciences
2. Duration of proposed study/research: minimum 6 months, maximum 12 months
3. Closing date for receipt of applications: 15 September 2002
4. Possible date of commencing research: Any time between 1 March 2003 and 1 March 2004
5. Place of study: Either applicant's own country or one (1) country abroad

(Should the beneficiary study abroad, it must be understood that upon termination of the fellowship, she must agree to return to her country of residence so that the knowledge acquired may be put to good use in local research and training programmes).

6. Study arrangements: Research must be carried out under the auspices of an academic supervisor in a host institution

7. Application procedures:

All applications must be submitted with the required documentation on the prescribed application forms. Each Member State may nominate a maximum of two (2) candidatures. It is the National Commission's responsibility to select the two candidates that it wishes to submit to UNESCO. The application(s) should reach the Fellowships Section (ERC/RMS/FEL), UNESCO (7, Place de Fontenoy 75352 Paris 07P) before **15 September 2002** and an advance copy may be sent by fax to: 33.1.45.68.55.03.

The application must have the following attachments:

- i) The UNESCO Fellowship application form duly completed in duplicate. Two recent photographs (obligatory) should be included with the form.
- ii) Certified copies of degree or diplomas (including transcript of grades) in duplicate. Proof either of having obtained a Ph.D. degree or of being in the process of studying for a Ph.D. degree must be included.
- iii) A list of publications, if any.
- iv) A letter of recommendation from someone familiar with the candidate's work.
- v) A host institute's letter of acceptance (i.e. the institute that has accepted the candidate for work should she be selected for a fellowship). This letter of acceptance must indicate that the host institute confirms its willingness to provide the relevant training facilities required by the candidate in the chosen field of specialization.
- vi) The certificate of language proficiency (on UNESCO form) duly completed in duplicate for the language of the country of study (should this be different from the candidate's mother tongue).
- vii) A detailed description, one to two page(s) (maximum), in either English or French, of the research work for which the candidature is being put forward. The research proposal should cover the following points:

· Why?

The concrete nature of the proposed project's contribution to the life sciences; its innovative, original aspects; and the scope and purpose of the research project. The candidate should demonstrate the reasons the theoretical and practical knowledge or training acquired at the host laboratory would be beneficial to her on-going research project.

· What?

The expected results or impact of the research project being undertaken.

· How?

Describe the proposed arrangements for conducting the research.

· Where?

The proposed country where research will be undertaken (one only) and the name and address of the host institute/laboratory.

· When?

The time-framework explicitly stating the proposed starting date and the suggested duration of research which should be of six months minimum and of one year maximum.

· How much?

A detailed budget estimate indicating the resources required for the candidate to undertake the proposed research. The amount should not exceed US\$20,000. All figures must be shown in US dollars and must be included on a separate page. The amount indicated should cover, exclusively, the international or domestic travel costs for the proposed itinerary and tuition fees, if any, including personal subsistence abroad, etc. Applicants should be realistic in compiling their proposed budgets, and consider that an average of US\$1000/US\$1500 per month for accommodation and meals (including local transportation and incidentals) should not be exceeded. Applications where funds requested are judged to be excessive in relation to the objectives and importance of the project are likely to be considered for a smaller grant.

(Note: The following costs are not eligible: computer or equipment purchases; publication costs; attendance at conferences, unless a case can be made that such attendance is an integral part of the research and would make a direct and significant contribution to the outcome of the development of life sciences).

UNESCO and L'ORÉAL attach the greatest importance to originality and quality. Consideration will be given only to well-planned projects that demonstrate innovation, imagination and relevance, and which promise to contribute to knowledge in life sciences.

Files which are incomplete or which are received after the deadline for application, as well as candidatures that do not meet the requirements mentioned above, will not be taken into consideration.

Additional information on the results of the past years' programme can be obtained by consulting the following website: <http://www.forwomeninscience.com>

E. FACILITIES OFFERED BY UNESCO-L'ORÉAL

The awards financed by L'ORÉAL, and managed and administered by UNESCO will consist of the following:

- i) A financial contribution, not to exceed US\$20,000 for each selected beneficiary to support her on-going research proposal.

ii) - Round-trip travel for the selected beneficiary from her country to UNESCO Headquarters for an awards ceremony (date not yet determined).

- Meals and lodging to be covered directly by L'ORÉAL.
- Pocket money during a 5-day stay in Paris, France, for the awards ceremony.
- A certificate attesting to the special award.

Note: No provision to finance or lodge family members can be made.

F. SELECTION OF BENEFICIARIES

A special Selection Committee made up of representatives of UNESCO, L'ORÉAL and Life Sciences research community or institutions will make the selection of the candidates.

Only selected candidates will be contacted by UNESCO.

Candidates who have not been informed of their selection by **31 December 2002** should consider that their applications have not been approved.

Forschungsstipendien der Fondation Fyssen

Die Fondation Fyssen vergibt Forschungsstipendien an Postdoktorandinnen und Postdoktoranden im Bereich Naturwissenschaften (unter 35 Jahre) und im Bereich Humanwissenschaften (unter 40 Jahre). Die Höhe der Stipendien beträgt 15.000 Euro bis 30.000 Euro.

Die Bewerbungsfrist endet am 31.10.2002.

Weitere Informationen:

Fondation Fyssen
194, Rue de Rivoli - 75001 Paris
Tel.: 33(0)1 42 97 53 16 - Fax: 33 (0)1 42 60 17 95

<http://www.fondation-fyssen.org>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

9. Termine

**5. Sommerstudium für Frauen in der Informatik vom
09. - 20.09.2002 in der Universität Bremen**

**2. Baden-Württembergisches Sommerstudium für Frauen in der Informatik vom
22. - 29.09.2002 in der Universität Freiburg**

Die Universität Bremen wird im Rahmen der Informatica-Feminale-Sommeruniversität für Frauen in der Informatik ein zweiwöchiges Sommerstudium veranstalten. Die Informatica Feminale schafft Orte des Experimentierens, um neue Konzepte in der Informatikausbildung zu finden. Sie wird geprägt vom Engagement der Dozentinnen und Teilnehmerinnen, die aus Hochschulen und beruflicher Praxis kommen.

Im Jahr 2001 wurde das Konzept der Informatica Feminale auf die Fachhochschule Furtwangen und damit auf ein anderes Bundesland übertragen. Die Sommerschule wandert im Jahre 2002 an die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, wo ein einwöchiges Sommerstudium für Studentinnen und Berufstätige in der Informatik angeboten wird.

Beide Sommerstudien in Bremen und Freiburg sind offen für Dozentinnen und Studentinnen aus dem gesamten Bundesgebiet und darüber hinaus.

Informationen

<http://www.informatica-feminale.de>

nur für Baden-Württemberg:

<http://www.netzwerk-fit.de/informatica>

Gender und Politik um 1800

Interdisziplinäre Tagung für NachwuchswissenschaftlerInnen, gefördert durch das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) am **12./13.09. 2002**.

Tagungsort: München

Thema der Tagung:

"Die Zeit zwischen der Französischen Revolution und dem Ende der Napoleonischen Kriege war nicht nur eine Epoche der politischen Umwälzungen, sondern auch eine Phase, in der es zu einer Intensivierung der Geschlechterdebatten und einer Destabilisierung der Ordnung der Geschlechter (Claudia Honegger) kam. Zumindest vorübergehend schienen sich den europäischen Bürgerinnen größere Handlungsmöglichkeiten im öffentlichen Raum zu erschließen; zugleich kam es zu einer gesamtgesellschaftlichen Neuregelung politischen Handelns.

Die Debatten um die sozialen Aufgaben und die natürliche Veranlagung der Frau -Mutter und /oder Bürgerin, eigenständige Person und/oder Ergänzung des Mannes, rationales Wesen und /oder Geschlechtswesen - wurden nach dem Politisierungsschub durch die Französische Revolution auf den verschiedensten Gebieten, etwa in der politischen Philosophie, der Bildungsdebatte oder in der Literatur geführt und fanden in allen Ländern Europas ihren Widerhall.

Die Frage nach dem Verhältnis von Gender und Politik um 1800 läßt sich somit nicht aus Sicht einer einzelnen Fachrichtung beantworten, sondern erfordert eine interdisziplinäre Herangehensweise."

Ziele der Tagung:

Die Vielfalt der Positionen, die um 1800 bezüglich Gender und Politik eingenommen wurden, sollen analysiert und die verschiedenen Felder miteinander verbunden werden.

Knüpfung eines Netzwerkes von NachwuchswissenschaftlerInnen, die zu dieser Epoche und Thematik arbeiten.

Folgendes Kooperationsmodell wird vorgeschlagen: Die TeilnehmerInnen sollen bereits im Vorfeld miteinander Kontakt aufnehmen und interdisziplinäre Teams - bestehend aus bspw. einem/einer Germanisten/in, Romanisten/in, Anglisten/in, Historiker/in, Philosophen/in etc. - bilden, die sich mit speziellen Fragestellungen auseinandersetzen.

Die jeweiligen Panels werden ihre gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse auf der Konferenz vorstellen.

Die TeilnehmerInnen sollen in der Promotions - und Habilitationsphase sein.

Die Tagung richtet sich vornehmlich an Frauen!

Ausgewählte Beiträge werden in einem Sammelband veröffentlicht.

Weitere Informationen, auch zu möglichen Schwerpunkten und Anmeldeformular:

<http://www.genderundpolitik.de>

E-Mail: Katharina.Rennhak@t-online.de

E-mail: virginia.Richter@t-online.de

12.09. - 14.09.2002

UNGLEICH BESSER

Deutschland entdeckt den Wert von Vielfalt

KONFERENZ MIT WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT

Unter Beteiligung führender Unternehmen wie Kraft Foods und Ford findet in Köln vom 12. - 14. September 2002 die Diversity-Fach-Konferenz der Universität Bielefeld und der Fachhochschule Gelsenkirchen statt.

Die Veranstaltung verbindet wissenschaftliche Erkenntnisse mit praktischen Anwendungsfragen rund um die Nutzung individueller Unterschiede zur Steigerung des wirtschaftlichen Erfolges.

Informationen zur Konferenz:

mi*st [Consulting, Richard-Wagner-Straße 25, 50674 Köln
Tel. 02 21 - 2 22 12 - 50
Fax 02 21 - 2 22 12 - 51
Email mi.st@NetCologne.de

Informationen zum Thema:

<http://www.ungleich-besser.de>

<http://www.european-diversity.com>

ViSdP: Michael Stuber, mi*st [Consulting

Das Programm zu dieser Veranstaltung finden sie unter:

<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/diversity/veran2.html>

13.09.2002

"Männlich weiblich süchtig. Beiträge der Suchtpsychologie zur Genderperspektive"

2. Fachtagung der Deutschen Gesellschaft für Suchtpsychologie (DGSPS) in Ludwigshafen.

Angestrebt wird eine Sensibilisierung der Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer hinsichtlich der Neigung, Verhalten in Abhängigkeit vom zugeschriebenen Geschlecht zu deuten und zu beantworten. Die Tagung soll zur Differenzierung von Einstellungen beitragen. Möglichkeiten zum Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen im Rahmen der Gesundheitsförderung sollen aufgezeigt werden. Aktuelle Forschungsergebnisse und innovative Suchtpräventions-, -beratungs und -behandlungskonzepte werden referiert und diskutiert.

Information und Anmeldung:

Deutsche Gesellschaft für Suchtpsychologie

Bundesgeschäftsstelle

Wörthstrasse 10

50668 Köln

Tel.: 0221/7757157

Fax: 0221/7757180

E-mail: suchtpsychologie@gmx.de

<http://www.suchtpsychologie.de/ak/dgsps2002.pdf>

13. - 14.09. 2002

"Zauberformel Gendermainstreaming?"

Die Geschlechterperspektive in Recht-Ökonomie-Politik

9. feministischer Juristinnenkongress

Tagungsort: Basel, Bildungszentrum 21, Missionshaus

Nähere Angaben zum Programm und Anmeldung:

<http://www.profri.ch>

19.09. - 22.09.2002

Representing Gender in Cultures

Women's Studies Center, University of Łódź

The international conference "Representing Gender in Cultures" is organized to celebrate the 10th anniversary of the establishment of the Women's Studies Center at the University of Łódź.

During these 10 years, the Center's activities consisted of the teaching of and research on women's issues from

different disciplinary points of view (cultural anthropology, philosophy, sociology, psychology, literature, film and cultural studies) as well as organizing international conferences, seminars, and workshops and hosting guest lecturers.

Currently, with the 10 years of experience, the Center is heading towards the establishment of a degree program in Gender Studies at the University of Łódź - the first M.A. program in Gender Studies in Poland. The conference, thus, comes at the moment to round off the first decade of the Center's activities and start a new one of consolidation and institutionalization.

The conference languages are English and Polish.

Information:

GENDER 2002, Faculty of International & Political Studies
University of Lodz, Ul. Skladowa 41/43, 90-127 Łódź, Tel: (48) (42) 678 52 38, Fax: (48) (42) 678 49 16
E-mail: Gender2002@krysia.uni.lodz.pl

26.09. - 27.09.2002

3. Symposium

Gender Mainstreaming und Management

Konzepte und Strategien aus der Perspektive von Frauen

Organisation: Frauenstudien- und Bildungszentrum der EKD in Kooperation mit Burckardthaus e.V., Institut für Jugend-, Kultur und Sozialarbeit

"Das neue ‚Zauberwort‘ in der Gleichstellungspolitik des 21. Jahrhundert lautet ‚Gender Mainstreaming‘. Dieser Begriff steht für eine neue geschlechterpolitische Strategie und Perspektive, die bisherige Frauenförderung ergänzen bzw. überflüssig machen soll.

Gender Mainstreaming gehört zur Modernisierung von Management und wird zur Aufgabe des Managements. Integration von Gleichstellung in Institutionen betrifft Leitbild, Zielvereinbarungen, Controlling, Kosten- u. Leistungsrechnung, aber auch Aufdecken von Diskriminierungspotentialen und Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung bzw. zur Förderung von Chancengleichheit.

Auf dem 3. Symposium soll an Praxisbeispielen untersucht werden, welcher gleichstellungspolitische Mehrwert für Frauen mit dieser Strategie erreicht werden kann"
(aus dem Tagungsprogramm 2002-II).

Weitere Informationen und Anmeldung:

Frauenstudien- und Bildungszentrum der EKD
Herzbachweg 2
D-63571 Gelnhausen
Kursbearbeitung: Gabriele Zich
Tel.: 06051-89288
Fax: 06051-89287
fsb.zich@ecos.net
<http://www.ekd.de/fsbz>

26.09. - 29.09.2002

(Neue) Medien: Medialität - Kultureller Transfer - Geschlecht.

7. Kunsthistorikerinnen-Tagung 2002, Berlin

Tagungsort: Humboldt Universität Berlin, Hauptgebäude, Unter den Linden 6 (Räume: Kinosaal, Senatssaal, HS 3075, HS 2097, HS 3094)

Die Frage, wie Sichtbarkeit und sinnliche Wahrnehmung durch Medien vermittelt und von Medien produziert werden, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die rasante technologische Entwicklung der sogenannten neuen Medien stellt nicht nur für die Kunstgeschichte als Disziplin eine Herausforderung zur kritischen Reflexion sowohl ihrer Gegenstände als auch ihrer tradierten analytischen Instrumente und Methoden dar. Die Perspektive auf die herkömmlichen Zuständigkeitsbereiche der Disziplinen hat sich unter dem Blickwinkel der Medialität jedweder Artefakte und in Hinsicht auf die Semantik der jeweiligen Medien geschärft.

Die 7. Kunsthistorikerinnen-Tagung nimmt diese Herausforderung auf und rückt die Kategorie der Medialität und deren Produktivität für die Geschlechterforschung ins Zentrum der Debatte. Gefragt wird nach der geschlechtsspezifischen Kodierung historischer Medien; zur Diskussion gestellt wird die geschlechtsspezifische Relevanz medialer Innovationen der jüngeren Geschichte wie die Entwicklung von Fotografie, Film und Video und zu analysieren sind die emanzipatorischen Möglichkeiten und Versprechungen einer globalen Welt im Cyberspace, in der Rassismen, sowie Klassen- und Geschlechtergrenzen angeblich obsolet werden.

Konzeption und Realisierung

Konzipiert und organisiert wird die 7. Kunsthistorikerinnen-Tagung in Berlin von einer Arbeitsgruppe am Kunstgeschichtlichen Seminar der Humboldt-Universität zu Berlin und am Hermann-von-Helmholtz Zentrum für Kulturtechnik (HZK) in Kooperation mit dem Lu Märten-Verein; ihr gehören an: Susanne v. Falkenhausen, Hildegard Frübis, Kathrin Hoffmann-Curtius, Sigrid Philipps, Ingeborg Reichle, Bettina Uppenkamp, Gabriele Werner

Weitere Informationen:

<http://www.arthistory.hu-berlin.de/neue-medien>

03.10. - 04.10.2002

Tagung "Liebe und Widerstand - Ambivalenzen historischer Geschlechterbeziehungen"

Internationale Tagung an der Universität Wien aus Anlass des 60. Geburtstages von Edith Saurer.

Idee, Konzeption und Organisation:

Christa Haemmerle (Institut für Geschichte der Universität Wien); Ingrid Bauer (Institut für Geschichte an der Universität Salzburg / Ludwig Boltzmann-Institut für Gesellschafts- und Kulturgeschichte); Gabriella Hauch (Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz / Ludwig Boltzmann-Institut für Gesellschafts- und Kulturgeschichte).

Das Programm gliedert sich in 9 Panels:

1. Liebe, Widerstand und Erkenntnis
2. Liebe schreiben
3. Liebe inszenieren
4. Homo/Sexualitäten und Liebe
5. Liebe im Visier der Obrigkeit
6. Liebe im / als Widerstand
7. Gegen Verbote lieben
8. Jugend, Sexualität und Rebellion

Anmeldung:

E-Mail: gender.geschichte@univie.ac.at

09.10. - 12.10. 2002 / 27.01 - 29.01.2003 / 07.04 - 10.04.2003

Personalentwicklung mit Gender-Perspektive

Praxisbegleitende Qualifizierung in drei Modulen
Special zu FRAUEN und FÜHRUNG

Kooperationsveranstaltung: Frauenstudien- und Bildungszentrum der EKD in Kooperation mit Burckardthaus e.V., Institut für Jugend-, Kultur und Sozialarbeit

Die Genderperspektive in der Personalentwicklung aufzunehmen bedeutet, Bedingungen zu schaffen und Maßnahmen einzuleiten, damit vorhandene Qualifikationen und Fähigkeiten von Frauen zum Tragen kommen und Benachteiligungen von Frauen und Männern aufgrund ihrer Geschlechterrolle ausgeglichen werden.

- Organisationsanalyse als Voraussetzung für Personalentwicklung
- Chancen und Hindernisse beim Aufbau von Personalentwicklung
- Frauen als Personalentwicklerinnen (aus dem Tagungsprogramm 2002-II).

Weitere Informationen und Anmeldung:

Frauenstudien- und Bildungszentrum der EKD
Herzbachweg 2
D-63571 Gelnhausen
Kursbearbeitung: Gabriele Zich
Tel.: 06051-89288
Fax: 06051-89287
fsb.zich@ecos.net
<http://www.ekd.de/fsbz>

16.-18.10.2002 und 23./24.01.2003
Weiterbildungskurs Universität Bern

**Frauen in Wissenschaft und Forschung:
Formale und kontextuelle Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere und frauenspezifische
Herangehensweisen an Forschungskarrieren**

5-tägige Weiterbildung in 2 Teilen für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, die sich innerhalb oder außerhalb der Universität als Forscherinnen etablieren möchten

Anmeldeschluss: 02. Sept. 2002; zur Zeit sind noch Plätze frei
Die Plätze werden in der Reihenfolge der Anmeldung vergeben.

Das Programm ist zu bestellen unter: kwb@kwb.unibe.ch

Weitere Auskünfte erteilt die Projektleiterin, Dr. Karin S. Moser, Universität Zürich: kmoser@sozpsy.unizh.ch

Detailprogramm und Anmeldeunterlagen über Internet: <http://www.cx.unibe.ch/kwb/wbprog/o8/p37f.html>

17.10. - 19.10.2002

Internationale Tagung: "Facetten islamischer Welten: Geschlechterordnungen und Interkultureller Dialog"

Veranstalterinnen der Tagung sind das Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse, das Projekt "Islam und Geschlechterverhältnisse, Menschenrechte, Migration und interkultureller Dialog" in Kooperation mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung.

Die interdisziplinär konzipierte Tagung möchte in die zur Zeit oftmals sehr pauschale und geschlechtsblinde Debatte um Islam und Islamismus eingreifen, um auf der Basis wissenschaftlicher Befunde und Expertentums neue Möglichkeiten für den wissenschaftlichen und interkulturellen Dialog zu eröffnen.

Es sind Panels zu folgenden thematischen Schwerpunkte geplant: "Islam und Geschlechterordnungen - Konturen einer Debatte", "Selbstkonzepte und Selbstbehauptung junger Musliminnen - Fallstudien", "Geschlechterordnungen im Selbstverständnis islamischer Vereinigungen und Bewegungen", "Menschenrechte und Geschlecht" und "Islamische Menschenrechtsbegründungen in der Diskussion".

Ausführliche Informationen:
Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien
und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Robert Mayer-Str. 5, Fach 107
60054 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 798-23625
Fax: 069 / 798-22383
Email: CGCentrum@soz.uni-frankfurt.de
<http://www.uni-frankfurt.de/cgc>

18.10. 2002

Symposium

"Sind Anreizsysteme verfassungskonform, opportun und nützlich?"

Freitag, 18. Oktober 2002

09.30–16.30 Uhr

Universität Freiburg/CH

Weitere Informationen unter:

http://shkwww.unibe.ch/De/D_Projekte/D_Projekte_Chance/S_Projekte_ChanceSymposium.html

18.10.2002

Brauchen Frauen eine andere Mathematik?

Wie lässt sich der Frauenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen erhöhen?

Fachübergreifende Tagung der Hochschule Bremen
und des "Bündnis Frauenstudiengänge in Deutschland"
am 18. Oktober 2002 in Bremen

Anliegen der Tagung:

Frauen mit guter naturwissenschaftlich-technischer Qualifikation werden auf dem Arbeitsmarkt gesucht. Daher werben Hochschulen seit einigen Jahren mit einer Reihe von Initiativen und Aktionen wie z.B. Schülerinneninformationstagen, Frauenstudiengängen, Schnupperwochen verstärkt um Studentinnen für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer.

Haben Frauen mit einem naturwissenschaftlich-technischen Studium begonnen, fängt der spannende Teil jedoch erst an: Denn nun müssen die Interessen der Studentinnen (und auch der Studenten) mit den durch Studien- und Prüfungsordnungen festgelegten Inhalten des Studiums in Einklang gebracht werden. Oft genug sind aber weder die Inhalte noch die Organisation des Studiums geeignet, um längerfristig das Interesse an diesen Fächern aufrecht zu erhalten. Anstatt zu begeistern wird Technik von den Studierenden als trocken und langweilig erlebt. Schnell wird den Studierenden dann eine "mangelhafte Studierfähigkeit" vorgeworfen. Dabei würde ein kritischer Blick auf die Praxisrelevanz von Studieninhalten und Lehrformen ganz andere Schlüsse zulassen.

Mit dem provokativen Titel "Brauchen Frauen eine andere Mathematik?" soll auf einer Tagung näher untersucht werden, warum Frauen den Spaß an Naturwissenschaft und Technik verlieren und vor allem überlegt werden, wie ein (Grund)Studium gestaltet werden kann, das Interesse am und Motivation für das Studium fördert.

Die Tagung wird von der Hochschule Bremen und dem Bündnis Frauenstudiengänge in Deutschland durchgeführt. Mathematik steht hier als gemeinsamer Nenner für naturwissenschaftlich-technische Fächer. Tagungsbeiträge können sich selbstverständlich auch auf die einzelnen Disziplinen bzw. einzelne Fächer beziehen.

Weitere Informationen und Call for papers:

<http://www.frauenstudiengaenge.de>

Career Day "Frauen stellen Weichen" von Siemens Transportation Systems

Siemens Transportation Systems, der Bahntechnik - Bereich der Siemens AG, und HR Gardens Events & Sourcing richten am **18. und 19. Oktober 2002** einen Career Day für Frauen aus. Die Veranstaltung steht unter dem Motto: "Frauen stellen Weichen".

Zielgruppe der Veranstaltung sind Absolventinnen der Fächer Elektrotechnik, Physik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen mit einer ca. 2 - 5 jährigen Berufserfahrung.

In persönlichen Gesprächen sowie im Rahmen des zweitägigen Programms erhalten die Bewerberinnen konkrete Einblicke in das Arbeitsleben und die Firmenkultur von Siemens Transportation Systems. Der Recruitment Day findet im siemenseseigenen Testcenter für Bahntechnik in Wegberg - Wildenrath bei Düsseldorf statt.

Bewerben können sich Akademikerinnen der genannten Fachrichtungen bis zum **27. September 2002** bei HR Gardens Events & Sourcing.

Weitere Informationen über den Career Day "Frauen stellen Weichen" sowie zu konkreten Stellenausschreibungen finden Sie unter

<http://www.careergardens.de/SiemensTS/>

28.10. - 31.10.2002

**12. Frauenakademie in der Evangelischen Akademie Bad Boll
"FRAU IM SPIEGEL" Körper - Kult - Kommerz**

Vorträge, Workshops, Kunst und Kultur mit
Prof. Dr. Martina Löw, Darmstadt;
Prof. Dr. Nina Degele, Freiburg;
Reinhild Traitler, Boldern u.a.

Tagungsprogramm und weitere Informationen bei Magdalena Hummel,
tel. 07164/79210, fax 07164/791207

E-Mail: magdalena.hummel@evangelische-akademie-boll.de

4.11. - 6.11.02

Störfall Gender - Grenzdiskussionen in und zwischen den Wissenschaften

Gender-Tagung in der Carl Friedrich von Siemens Stiftung

Tagungsort: München

Die inter- und transdisziplinär konzipierte Tagung soll einerseits dazu beitragen, über genderspezifische Forschungsansätze der (je anderen) Disziplinen zu informieren und so den Status quo der deutschsprachigen Gender-Forschung zu bestimmen.

Andererseits scheint der Blick über die 'eigene' Disziplin hinaus eine effiziente Möglichkeit, die eigenen 'blinden Flecken' sichtbar zu machen.

Dabei sollen insbesondere die resultierenden wissenschaftstheoretischen Konsequenzen angedacht werden: Welche theoretischen Grundlagen, Normen, Konzepte, Methoden, Instrumente oder stillschweigend vorausgesetzte Differenzen werden durch die Gender-Forschung (u.a.) aufgedeckt, in Frage gestellt, verschoben oder obsolet? Kann gar von einem sich abzeichnenden Paradigmenwechsel in den Wissenschaften, ihren Methoden und Zielsetzungen gesprochen werden - und wenn ja: in welche Richtung weisen die bisher erlangten Resultate?

Die Tagung soll zur interdisziplinären Zusammenarbeit auffordern und Kooperationen anregen.

Außerdem soll sie als Grundlage für die Formulierung und Etablierung eines transdisziplinären, d.h. wissenschaftstheoretischen bzw. philosophischen Gender-Forschungsprojektes dienen.

Schießlich wird die nationale Klausur-Tagung einen standortsichtenden Charakter haben, denn für 2004 ist ein internationaler, interdisziplinärer Gender-Kongreß in München geplant.

Weitere Informationen:

<http://www.lrz-muenchen.de/~stoerfall-gender>

07.11. - 09.11.2002

Arbeitskreis für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung - Kultur-, Geschichts- und Sozialwissenschaften (AIMGENDER) und Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Referat Geschichte

Die zweite Tagung des Arbeitskreises wird von Donnerstag, den 7. November 2002 (abends), bis Samstag, den 9. November (spätnachmittags) im Tagungszentrum der Akademie in Stuttgart Hohenheim stattfinden. Informationen über den Arbeitskreis und über die erste Tagung sowie die dort diskutierten Papiere stehen unter

<http://www.ruendal.de/aim/gender.html>
im Netz.

Ziel der Tagung ist die flächenübergreifende gegenseitige Wahrnehmung und Kooperation von Forschern und Forscherinnen aus Geschichts-, Literatur-, Kultur- und Politikwissenschaften sowie der Soziologie. Thematisch ist die Tagung offen für alle Forschungen zum Thema Männlichkeitskonstruktion, Mannsein und deren Auswirkungen auf Kultur und Gesellschaft in Vergangenheit und Gegenwart. Allerdings stehen weder Fragen der psychologischen Praxis noch der Sozialarbeit zur Debatte, die in anderen Arbeitskreisen thematisiert werden. Sektionsthemen der letzten Tagung waren hegemoniale Männlichkeiten, Homosozialitäten, relationale Geschlechterkonstruktionen, Väter

und Söhne, Arbeit, Sexualität und Medizin, Krieg und Militär.

Allen an der Teilnahme Interessierten wird empfohlen, sich umgehend bei der Akademie anzumelden. Die Anmeldung ist unabhängig von der Präsentation eines Diskussionspapiers.

Anmeldung:
Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart
Referat Geschichte (Dieter R. Bauer / Kerstin Hopfensitz)
Im Schellenkönig 61
70184 Stuttgart, Fax: 0711/1640777, Tel: 0711/1640752
E-mail: Hopfensitz@Akademie-RS.de

07. - 10.11. 2002

Deutsche Physikerinnentagung 2002

Veranstaltungsort: Tübingen

Eingeladen sind alle Frauen, die sich der Physik verbunden fühlen, ob als Studentin oder Dozentin, Forscherin oder Lehrerin, Wirtschaftsphysikerin oder Schülerin, oder einfach als Interessierte.

Die Website der Veranstaltung wird kontinuierlich aktualisiert:

<http://www.physikerinnentagung.de>

8.11. - 9.11.2002

Hat die Wissenschaft ein Geschlecht?

Gender & Science

Symposium

Tagungsort: RWTH Aachen, Hauptgebäude, Templergraben 55

Die an der RWTH bestehende Diskrepanz zwischen einem Studentinnenanteil von ca. 30% und einer gravierenden professoralen Unterrepräsentanz von Frauen (ca 5%) wurde in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert.

Der damit verbundene Charakter der Zufälligkeit und Diskontinuität feministischer Forschungs- und Lernthemen besteht weiterhin.

Auch für die Hochschulen muss der Strukturwandel zur Demokratisierung der Geschlechter in Forschung und Lehre nachhaltig intensiviert werden.

Geschlecht beeinflusst die wissenschaftliche Wissensproduktion. Die Mechanismen und Strukturen dieses Einflusses werden Thema der Tagung sein.

Weitere Informationen:

<http://www.frauen-rwth-aachen.de.vu>

E-Mail: gender@rwth-aachen.de

11.11. - 13.11.2002

"Europäische Forschung 2002: eine Weichenstellung - Europäischer Forschungsraum und das Rahmenprogramm"

Die Europäische Kommission veranstaltet vom 11. bis zum 13. November 2002 eine große internationale Konferenz, die den Beginn des 6. Forschungsrahmenprogramms der EU markieren soll. Das Rahmenprogramm gilt für die Jahre 2002 bis 2006.

Veranstaltungsort: Palais du Heysel in Brüssel

Die wesentlichen Elemente der dreitägigen Veranstaltung sind:

Plenarsitzungen zu den thematischen Prioritäten des Rahmenprogramms sowie zu Querschnittsfragen der Europäischen Forschung, wie etwa Humanressourcen und Mobilität, Patentwesen und Urheberrechtsschutz usw.;

Sitzungen mit konkreter Anleitung zur Beteiligung am 6. Rahmenprogramm;

Symposien, "Workshops" und "Poster sessions", die von Personen und Gruppen (Wissenschaftlern, Industrievertretern, Anwendern, Gruppen und Organisationen die in Forschung und Technologie tätig oder von F&T direkt betroffen sind) aus relevanten Bereichen in eigener Verantwortung durchgeführt werden - auch zu Themen, die sich nicht im Rahmenprogramm finden.

Projektpräsentationen für Medienvertreter und andere interessierte Teilnehmer, in denen Ergebnisse von Forschungsprojekten vorgestellt werden, die in früheren Forschungsrahmenprogrammen der EU oder in anderen Programmen durchgeführt wurden und in denen es um die Förderung internationaler Forschungskooperation geht.

Ausstellung: parallel zur Konferenz wird eine grosse Ausstellung organisiert, die Raum für die Ausstellung von ca. 150 EU-geförderten Forschungsprojekten bietet; diese Ausstellung ergänzt die zuvor schon genannten verbalen Projektpräsentationen und soll die Vernetzung und Integration der Forschung in Europa fördern. Europäische Forschungsorganisationen können die Errichtung ihres eigenen Standes beantragen.

Presse: täglich werden zwei Pressekonferenzen durchgeführt; die Durchführung von Hintergrundgesprächen und Interviews wird aktiv gefördert.

Weitere Informationen:

Europäische Kommission
Generaldirektion Forschung
Abt. Information und Kommunikation:
Tel.:+32 2 295 99 71,
Fax +32 2 295 82 20

E-mail: rtd-conference2002@cec.eu.int

<http://europa.eu.int/comm/research/conferences/2002>

16.11.2002

20 Jahre Feministische Studien

Tagung der Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung
Tagungsort: Leineschloss Hannover, Hinrich-Wilhelm-Knopf-Platz 1

Weitere Informationen:

<http://www.feministische-studien.de>

15. - 17.11. 2002

Gender - from costs to benefits

6. Symposium zur Geschlechterforschung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Vom 15.-17. November 2002 findet unter dem Motto "Gender - from costs to benefits" an der Universität Kiel das 6. Symposium zur Geschlechterforschung statt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Im Zentrum der Tagung stehen wirtschaftliche Aspekte des Gendering, wobei Kosten und Nutzen der Kategorie Geschlecht erörtert werden sollen.

Diskutiert werden Fragen wie: Was kostet es, wenn Frauen genauso viel verdienen wie Männer?

Wie nützlich sind geschlechtstypische Aufgabenverteilungen?

Wie teuer ist es, auf das Führungspotenzial von Frauen zu verzichten?

Eröffnet wird die Veranstaltung durch ein Video-Interview mit dem Nobelpreisträger für Ökonomie Gary S. Becker (Universität Chicago, USA).

Als Gäste berichten renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie Jutta Allmendinger (Universität

München, Deutschland), Dana M. Britton (Kansas State University, USA), Robert W. Connell (University of Sydney, Australien), Michel E. Domsch (Bundeswehrhochschule Hamburg, Deutschland), Alice Eagly (Northwestern University, USA), Gita Sen (Indian Institute of Management Bangalore, Indien, angefragt) und Agneta Stark (Linköping University, Schweden) über neueste Ergebnisse ihrer Arbeit.

Neben diesen Plenumsvorträgen sind Parallelsektionen geplant zu den Themen "Geschlecht und Arbeitsmarkt" (z.B. Löhne, Zugänge, Qualifikationen), "Geschlecht und Führung" (z.B. das glass ceiling-Phänomen, Gendering von Organisationen), "Geschlecht in der globalisierten Wirtschaft" (z.B. Geld, weibliche Entrepreneurinnen in Entwicklungsländern) und "soziale Kosten von Geschlecht" (z.B. Gesundheit, Sicherheit, Gewalt).

Aktuelle Informationen sind erhältlich unter

<http://www.uni-kiel.de/zif/symp.htm>

oder bei

Dr. Anja Gottburgsen,
ZiF Gender-Forschung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel,
FAX 0431-57949-50,
gottburgsen@zif.uni-kiel.de.

15.11.-17.11.2002

EKSTATISCHE ASKESE: GESCHLECHT UND GESCHICHTE DER SELBSTDISZIPLINIERUNG

Veranstaltung der Universität Greifswald und der Humboldt-Universität zu Berlin
in Kooperation mit dem Literaturhaus Berlin

Literaturhaus Berlin, Fasanenstr. 23, 10719 Berlin-Charlottenburg

Weitere Informationen:

http://www.uni-greifswald.de/~postdoc/konferenzen_aktuell.htm

21.11. - 22.11.2002

11. Workshop "Geschlechterforschung zu Japan" - Zur Reproduktion von Geschlechterverhältnissen in Japan/Ostasien

Tagungsort: Wittenberg

Während in den Gender Studies über Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht geforscht und gestritten wird, werden im Alltag weiterhin die Zweigeschlechtlichkeit und duale Geschlechterverhältnisse als naturgegeben vorausgesetzt. Geschlecht scheint sich gleichsam natürlich zu reproduzieren. Eine besondere exotisierende Wahrnehmung erfahren die Geschlechterverhältnisse in asiatischen Kulturen im westlichen orientalistischen Blick: Die japanische Frau und Mutter scheint in patriarchalen Perspektiven eine essentielle Weiblichkeit zu verkörpern. Jedoch zeigt sich in den letzten Jahrzehnten eine Modernisierung und Individualisierung der Geschlechterverhältnisse. Gerade diese Veränderungen führen zu der Frage nach der Reproduktion von Geschlechterverhältnissen, d.h. wie Geschlechterasymmetrien alltäglich wieder hergestellt, stabilisiert oder verschoben werden. Die Fragestellung soll es in diesem Workshop ermöglichen, für Japan und Ostasien die "Mythen des Alltags", die Naturalisierungen und Exotisierungen der Geschlechterverhältnisse und ihre strukturellen Grundlagen zu fokussieren.

Karin Klose, M.A.
Ostasien Institut/Modernes Japan
Heinrich-Heine-Universität
Universitätsstr. 1
40225 Düsseldorf
Tel.: 0211/8114709
Fax: 0211/8114714
Gender_studies@vsjf.net

05.12. - 06.12.2002

Workshop

"Wissenschaftsorganisationen im Wandel - Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik?"

Tagungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Raum A 310

Zeit: 05.12. ab 12 Uhr, 06.12. ab 9 Uhr

Anmeldung: Nicola Fielk, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin

Tel.: 030 - 25491-587

Fax: -582

Email: nico@medea.wz-berlin.de

Weitere Informationen:

<http://www.wz-berlin.de/aktuell/wzb-workshops.de.htm#wiss>

06.12.-07.12.2002

Symposium: "Etudes Féminines und Gender Studies - Perspektiven der genderspezifischen Literaturwissenschaft in der deutschsprachigen Romanistik und in Frankreich"

Am Freitag, den 6. Dezember werden Vorträge von deutschen und französischen WissenschaftlerInnen (u.a. des CNRS und des Centre d'Etudes Féminines, Université de Paris VIII) an der Universität Freiburg stattfinden. Am Samstagvormittag ist eine Projektvorstellung und eine Podiumsdiskussion von deutschen und französischen NachwuchswissenschaftlerInnen zum oben genannten Thema geplant.

Information:

Dr. Sonja Dehning
Marion Mangelsdorf
Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG)
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i.Br
Erbprinzenstr. 13
79098 Freiburg i.Br.

Tel.: 0761/203-4216

Fax: 0761/203-8876

E-mail: zag@uni-freiburg.de

Information über ZAG: <http://www.uni-freiburg.de/zag>

06.12. - 07.12.2002

efas

Jahrestagung 2002 zum Thema "Entgeltdiskriminierung" an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW)

Veranstaltungsort: Berlin

Weitere Informationen:

Geschäftsstelle efas
Prof. Dr. Angela Fiedler
Heidrun Nicolai
e-mail:efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

<http://www.fhtw-berlin.de/efas/>

10.12.2002

Workshop

Mentoring für Frauen - individuelle Förderung als Chance zur institutionellen Veränderung der Hochschulen?

Tagungsort: Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Goschentor 1, 31134 Hildesheim

Zeit: 10.00 -18.00 Uhr

Veranstalterinnen:

Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Gefördert durch: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Mentoringprogramme für Frauen an Hochschulen werden seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts auch in Deutschland eingesetzt. Sie basieren auf der Idee einer zeitlich befristeten Partnerschaft, die sich auf das individuelle Coaching einer Nachwuchskraft und die gleichzeitige Weiterentwicklung der Führungskultur von Mentorin/Mentor und Organisation stützt. Häufiger diskutiert wird dabei Mentoring als individuelles Förderinstrument. Schwerpunkt dieses Workshops bildet hingegen die Frage, ob und wie Mentoring zur Veränderung von Hochschulstrukturen in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann. Dabei sollen Umsetzungserfahrungen ausgetauscht und Möglichkeiten der Implementierung von Mentoring in die Hochschulen und der Verknüpfung mit Personalentwicklungskonzepten erörtert sowie Evaluationsergebnisse ausgewertet werden.

Auf diesem Workshop stellen sich die Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen vor, und es werden die Ergebnisse der landesweiten Evaluation dieser Projekte präsentiert.

Zielgruppe des Workshops sind vor allem Frauen, die in Mentoringzusammenhängen an Hochschulen arbeiten bzw. sich für diese interessieren. Auch Referentinnen aus Österreich und der Schweiz konnten gewonnen werden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der gesamten Bundesrepublik und dem deutschsprachigen Ausland werden erwartet.

Information:

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Dr. Astrid Franzke

Marienburger Platz 22

D-31141 Hildesheim

Tel. 05121 883193

e-mail: franzke@rz.uni-hildesheim.de

17. - 18.01.2003

Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie Tagung an der Universität Dortmund

Geschlechtergerechtigkeit fördert Qualität und Innovation, wenn sie als Reformstrategie begriffen wird. Dies ist die Erfahrung eines Hochschulentwicklungsprojekts, das seit November 1998 von der Volkswagen Stiftung im Hochschulreformprogramm "Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung" an der Universität Dortmund durchgeführt wird. Am 17. und 18. Januar 2003 wird das Projekt QueR Ergebnisse und Anregungen seiner vierjährigen Arbeit auf seiner Abschlusstagung vorstellen und mit anderen diskutieren.

Das Projekt QueR - "Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie" - ist beim Rektorat der Universität Dortmund angesiedelt und bindet die Gleichstellungsfrage konsequent in dessen Aktivitäten zur Qualitätssicherung und Strukturverbesserung ein. Es kann daher erste Erfahrungen mit dem Konzept des Gender Mainstreaming vorweisen, denn der Gleichstellungsaspekt ist in

- Studienreformschritte integriert,
- bei der Personalentwicklung berücksichtigt,
- in Zielvereinbarungen verankert,
- in strukturelle Maßnahmen einbezogen.

Es vollzieht damit einen Paradigmenwechsel, der die Gleichstellung nicht als Frauenförderung, sondern als potenzialorientierte Strukturpolitik und Querschnittsaufgabe in die Verantwortung des Rektorats und der Fakultätsleitungen legt. Das Projekt zeigt aber auch, dass die besonderen Instrumente der Frauenförderung nach wie vor ihren berechtigten Einsatz finden. Die Umsetzung dieser Neukonzeption bedarf besonderer Promotoren und laufender Unterstützung sowie kritischer Begleitung.

Neben der Präsentation der bisher erarbeiteten Konzepte und in den Fachbereichen gemachten Erfahrungen möchte das Projekt eine öffentliche Diskussion über sein Vorgehen anregen und mit anderen Hochschulen und Initiativgruppen ins Gespräch kommen, die ähnliche oder gleiche Ziele verfolgen.

Erwünscht sind Beiträge zu

- Hochschulmanagement als kreativer Beteiligungsprozess
- Organisationsentwicklungsprozesse in Hochschulen / in Fakultäten unter Einschluss des Ziels verbesserter Partizipation von Frauen und der Integration von Frauen-/Geschlechterforschung in Studienreform und Forschungsprofil
- Auswirkungen von Gleichstellungspolitik auf Personalentwicklung und Qualitätssicherung im Hochschulreformprozess
- Instrumente der neuen Steuerung und Gleichstellungsfortschritte, z.B. Anreizsysteme, Evaluation, Controlling, Zielvereinbarungen
- Übergänge von "Frauenförderung" zu "gender mainstreaming" in Hochschulen
- Motivierung und Aktivierung von Akteuren und Akteurinnen im gender mainstreaming - top down, bottom up.

Information und Kontakt:

Tel. 0049 (0)231 755-6056/ -6058/ -5868

e-mail: quer@verwaltung.uni-dortmund.de

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

3rd European Conference on Gender Equality in Higher Education

be held at the University of Genova in Italy 13-16 April 2003

Academics, Higher Education Practitioners (e.g. managers, equal opportunities officers, support staff) and representatives of students' organizations, are invited to present papers at the 3rd European Conference on Gender Equality in Higher Education that will take place at the University of Genova 13-16 April 2003.

This is the third major European conference held on the subject of gender equality in Higher Education in order to offer the opportunity to Higher Education staff and students Europewide and from other countries around the world, to critically discuss issues, policies and practices in HE in relation to gender equality as well as to network and establish collaborative links.

The first European conference took place at the University of Helsinki in August/September 1998 and the second conference took place in Zurich at the Swiss Federal Institute of Technology in September 2000.

It is intended that based on the outcome of this third conference a document will be drawn up to highlight issues and make recommendations to further gender equality in Higher Education aimed at national and European policy makers.

Academics, higher education managers/practitioners and representatives of students' organisations who wish to present a paper are invited to submit an abstract of 300-500 words maximum specifying whether they intend to present an academic researched paper or a practitioner paper discussing experiences, projects, issues and other areas relating to gender equality in higher education.

Abstracts may be submitted under one the following tracks:

1. Mainstreaming gender equality in Higher Education

Examples of topics may include:

- The role of university management
- Resistance against the promotion of gender equality in higher education
- Strategies to promote gender equality
- Women's networks and organisations
- Examples of positive action
- The role of equal opportunities/diversity committees
- Evaluation of governmental initiatives
- Others

2. Students and the curriculum

Examples of topics may include:

- The role of gender studies in promoting gender equality
- Mainstreaming gender equality through the curriculum
- Gender issues relating to student support and services

- Gender segregation in different disciplines
- Others

3. Careers in Higher Education: achieving a gender balance

Examples of topics may include:

- Breaking the glass ceiling: the use of quotas and targets to promote a fairer representation of the underrepresented sex in senior posts
- Women managers in academia
- Academic masculinities
- Academic age versus biological age; sex-ageism in academia
- New careers opportunities for women in HE
- Reconciling work and family life
- Equal pay
- Formal appraisal practices in Higher Education: hindering or promoting gender equality?
- Others

4. Continuing Education from a gender perspective

Examples of topics may include:

- Women's friendly information technology: the use of distant learning, the virtual campus
- The role of continuing education to widen participation to Higher education
- Improving women's opportunities in the labour market
- Others

5. Tackling Subtle Sexism, Sexual, Racial Harassment and Bullying in Higher Education

Examples of topics may include:

- Developing strategies
- Organisational response to formal complaints
- Code of practice and procedures
- Follow up of formal complaints
- Promoting and disseminating good practice
- Training initiatives

Others

Abstracts should be submitted to
STUDIO VIALE VON DER GOLTZ
Via Goito 26/7 16122 Genova (Italy)
ph. +39 010 8398462 fax +39 010 8318246
e-mail viale@mbox.ulisse.it, preferably sent as an e-mail attachment

(format: Microsoft Word file Times New Roman 12).

The deadline to submit an abstract was 10th June 2002.

You will be informed whether your paper has been accepted by 10th September 2002 and asked to confirm that you still intend to take part in the conference.

A provisional conference programme together with advice about accommodation and other useful information for conference participants will be circulated no later than 15th November 2002 and its final version will be circulated within 10th February 2003.

The conference fees amount to:

- 250 Euro if you register by 10th January 2003;
- 300 Euro if you register by 10th March 2003.

If you have any query please contact:

Mrs. Federica Aicardi - STUDIO VIALE VON DER GOLTZ.

24.04. - 25.04.2003

Call For Papers

Gender Studies zwischen Theorie und Praxis: Standortbestimmungen

Tagungsort: Universität Konstanz

Die rasante Zunahme von Publikationen und Forschungsarbeiten zum Thema Gender hat einerseits zur Institutionalisierung der Gender Studies beigetragen, andererseits aber zu einer Diversifizierung geführt, die das Feld der Gender Studies unübersichtlicher und schwerer greifbar werden lassen. Die Tagung möchte daher ein Diskussionsforum für Standortbestimmungen und Zukunftsperspektiven der Gender Studies bieten.

WissenschaftlerInnen und Studierende sind eingeladen, genderrelevante Beiträge aus ihrem jeweiligen Fachbereich zu folgenden Themen vorzustellen:

- Von Sex zu Gender und zurück?
- Queering Gender - Gendering Queer
- Gender Studies zwischen Wissenschaftstheorie und Gesellschaftskritik
- Erfahrungen mit Gender-Studiengängen: Berufsfeld Gender Expertin/Gender- Experte - Perspektiven

Abstracts können bis zum 15. November 2002 eingereicht werden (bitte im rtf-Format an frauenrat@uni-konstanz.de).

Weitere Informationen zu Abstracts, Anmeldung etc.:

<http://www.genderstudies.unizh.ch/aktuell.htm>

Frauenrat der Universität Konstanz
Dr. Anke Väth
Fach D 94
D-78457 Konstanz
++49 (0) 7531 / 88-2032
++49 (0) 7531 / 88-4535
<http://www.uni-konstanz.de/frauen>

15.06. - 18.06.2003

Call for Proposals UNESCO Conference on INTERNATIONAL EDUCATION

Jyväskylä, Finland

Theme:
Teaching and Learning for Intercultural Understanding, Human Rights and a Culture of Peace

Organisers: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Finland

The Organising Committee invites papers and performances that address educational and pedagogical issues in academic and vocational higher education from the perspective of intercultural education. Within this broad framework, the papers may focus on a variety of structures and methods: regional, national or institutional policies, study and training programmes, courses and curricula, teaching-learning processes, classroom strategies and activities, in-service education and faculty/staff development, or scientific research.

Proposal submission deadline: **September 30, 2002**

The Conference Website: <http://www.jyu.fi/kti/unesco2003/>

Fehlt ein Termin?

Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns bitte: a.usadel@cews.uni-bonn.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

10. Buchvorstellungen/ Buchbesprechungen / Neuerscheinungen

Buchvorstellung:

"Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis"

ist der Titel eines im campus-Verlag neu erschienenen Buches, herausgegeben von Barbara Riedmüller, Professorin für Politikwissenschaft an der FU Berlin, Sigrid Gronbach, Diplom-Politologin an der FU Berlin, und Silke Bothfeld, Diplom-Politologin am Berliner Wissenschaftszentrum für Sozialforschung. Der Band versammelt zehn Beiträge von WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen, die die Umsetzung des 1996 auf EU-Ebene eingeführten Konzepts des Gender Mainstreaming auf den verschiedenen politischen Ebenen bilanzieren und diskutieren, inwiefern es neue Chancen für die Gleichstellungspolitik bietet.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Es bezeichnet somit einen Wandel von der Frauen- zur Geschlechterpolitik, der sich auf institutioneller, organisatorischer und auf der Ebene der Beteiligten vollzieht. Die Textsammlung behandelt zunächst die Definition und Geschichte des Begriffs. Nachfolgend wird die Anwendung des Konzeptes in der öffentlichen Politik, d.h. auf Bundesebene, im Hochschulbereich und bei der Budgetierung untersucht. Desweiteren ist ein Teil des Bandes der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt gewidmet.

In ihrem Beitrag "Frauen auf die Lehrstühle durch Gender Mainstreaming?" untersucht Christine Färber die Bedeutung dieses handlungsleitenden Grundsatzes für den Wissenschaftsbereich. Sie beschreibt Gender Mainstreaming als neue Qualität in der Gleichstellungspolitik der Hochschulen, denn Gleichstellung wird nun zur Führungsaufgabe der Hochschulleitung, der Gremien, der Institutsleitungen sowie der Lehrenden und Forschenden. Dies sei auch deswegen von Bedeutung, weil im Wissenschaftsbetrieb das Prinzip der persönlichen Förderung in starkem Maße über die Karriere entscheidet. Gender Mainstreaming im Hochschulbereich heiße, gleichstellungs- und geschlechterpolitische Aspekte in jedem Aufgabenbereich der Hochschule zu identifizieren und bei allen Maßnahmen aktiv und sichtbar umzusetzen. Dies betreffe ebenso die Vergabe von Mitteln wie die Datenerhebung und beinhalte auch die Einrichtung von kontrollierenden Institutionen und die Durchführung von Gender-Controlling.

In ihrer anschließenden Analyse der jüngsten Hochschuldienstrechtsreform stellt Christine Färber ein Ungleichgewicht zwischen der Zielsetzung, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsebenen des Hochschulsystems deutlich zu erhöhen, und den zur Durchsetzung dieser Zielsetzung vorgesehenen Instrumenten fest. So sei beispielsweise bei der Juniorprofessur weder eine Quote noch eine Reform der Auswahlverfahren vorgesehen, obwohl die Benachteiligung von Frauen bei der Leistungsbewertung und Förderung im Hochschulsystem strukturell verankert ist. Kritisiert wird auch die Festlegung von Altersgrenzen ebenso wie die ausschließlich für Frauen gewährten Ausnahmefristen wegen Kindererziehung. Färber kommt daher zu dem Schluss, dass das Gesetz nicht qualifiziert in seinen Auswirkungen auf beide Geschlechter geprüft worden sei. Gender Mainstreaming, konsequent angewandt, könne dagegen einen wichtigen Beitrag für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen leisten, da es Strukturveränderungen fördere, die den Handlungsspielraum für Gleichstellung erweitern könnten.

Silke Bothfeld; Barbara Riedmüller; Sigrid Gronbach:

Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Taschenbuch - 280 Seiten - Campus Fachbuch
Erscheinungsdatum: 2002
ISBN: 3593370387

Daniela Wilmes

Buchbesprechung:

Wer ist hier dämlich?

Anmerkungen zu Barbara Bierach: Das dämliche Geschlecht, WileyVerlag, 2002

von
Inken Lind

Das Buch widmet sich der Unterrepräsentanz von Frauen in den Toppositionen der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ⁽¹⁾ und behandelt damit eine der wichtigsten Fragen zur Chancengleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft. Die Autorin - hauptberuflich als Journalistin bei der Wirtschaftswoche tätig - betrachtet dieses Problem ausschließlich mit dem Fokus auf die bundesdeutschen hochqualifizierten Frauen: Mangelhaft ausgeprägte Selbstverantwortung sowie der Unwillen, sich dem schwierigen beruflichen Kampf auch dauerhaft zu stellen, sind laut Bierach die Hauptursachen für die ungleiche berufliche Situation von gut ausgebildeten Frauen und Männern in

Deutschland. Und so liefert Bierach bereits im Vorwort eine reißerisch-vereinfachende Antwort auf ein im Grunde sehr komplexes Problem: "Frauen sind nicht unterprivilegiert in diesem Land und unterdrückt, sondern Frauen verhalten sich häufig einfach saublöd".(2)

Zur Untermauerung ihrer These spannt die Autorin einen weiten Bogen: Ausgehend vom falschen Verhalten der Frauen bei Berufswahl, im Umgang mit Macht, Geld und Kollegen, holt sie heftig gegen Hausfrauen und Mütter aus, die es sich in Einfamilienhäusern auf Kosten geplagter Männer bequem machten. Sie widmet ein ganzes Kapitel der Abwertung von Frauenbeauftragten und allen, die sich seit Jahrzehnten der Idee von Chancengleichheit verpflichtet fühlen und schreckt auch nicht vor der Behauptung zurück, dass letztlich Männer das benachteiligte Geschlecht seien. Ausführlich betont sie die bereits hinlänglich bewiesenen Fähigkeiten von Frauen im Management, bevor sie abschließend zum eigentlichen Anliegen des Buches kommt, nämlich ein Plädoyer für mehr Selbstverantwortung von Frauen zu halten.

Vieles von dem, was Bierach behauptet, ist zwar weder neu noch originell, dafür aber plakativ vorgetragen. Die Darstellungen einzelner Frauentypen sind so überzeichnet, dass sie bereits kabarettistischen Charakter besitzen und je nach eigenem Standpunkt durchaus entsprechendes Amüsement hervorrufen können. Wer hat sie nicht schon mal erlebt, die gelangweilt wirkenden, reich geschmückten und stark geschminkten Gattinnen erfolgreicher Männer, denen Bierach frech das Label "KÖ-Schlampen" anhängt. Wer kennt nicht irgendwo eine ehemalige Mitstudentin, Verwandte, Nachbarin, die - in ihrem akademischen Beruf letztlich wenig erfolgreich - gegenüber allen anderen Frauen naserümpfend nunmehr das Loblied auf den Berufsverzicht zugunsten ungeteilter Mutterschaft und deren unersetzliche Bedeutung singt. Weniger amüsant dagegen ist die Argumentation, nach der machtvollen Position der Trümmerfrauen in der Nachkriegszeit belege die angebliche Bereitschaft der Frauen zum "Backflash" in den fünfziger und sechziger Jahren eines: "Viele Frauen wollten und wollen ganz offenbar nicht außerhalb der eigenen vier Wände arbeiten, nicht Verantwortung tragen für Projekte oder gar Personal, und auch kein eigenes Geld verdienen:" (Seite 88). Das zeugt von einem erschreckenden Mangel an sozio-historischem Verständnis. Gänzlich indiskutabel und ärgerlich sind die Verunglimpfungen von Frauen als "saublöd", "dumm", "faul", "bequem", die sich in unermüdlicher Redundanz durch den gesamten Text ziehen.

Trotz der Wiedererkennungseffekte und einiger recht interessanter gedanklicher Anregungen stimmt die Eindimensionalität der Argumentationen, der aufgeführten Belege und vor allem der Schlussfolgerungen mehr als skeptisch. Anekdoten, persönliche Mitteilungen und Tatsachenbehauptungen werden so formuliert, dass sich alles immer wieder auf die eine einzige Aussage reduzieren lässt: Frauen sind einfach zu dämlich für ein wirklich erwachsenes Leben und beruflichen Erfolg.

So begrüßenswert es grundsätzlich ist, wenn JournalistInnen sich über das Tagesgeschäft hinaus an größeren Formaten und kritischen Kommentierung versuchen, so wünschenswert wäre es, dass sie sich dann auch auf die Ansprüche eines solchen Formats einstellen. Gerade bei der Darstellung bestimmter Sachinhalte hätte sich die akademisch gebildete Leserin - die ja wohl die Hauptzielgruppe des Buches darstellt - eine sorgfältigere Recherche gewünscht, die sich nicht überwiegend auf Sekundärinformationen aus Zeitungsartikeln beschränkt. Exemplarisch sollen nachfolgend einige wenige der aufgeführten sog. 'Belege' näher betrachtet werden:

So benennt Bierach unter dem Schlagwort ‚Frauen lernen das Falsche‘ das Studienwahlverhalten von Frauen als einen der zentralen Gründe für die Unterrepräsentanz in gehobenen Positionen. Da Frauen keine Fächer studierten, die vom Markt gefragt sind, könne es mit der Karriere nicht voran gehen. Es stimmt, das Studienwahlverhalten ist gerade bei den Ingenieurwissenschaften deutlich geschlechtsspezifisch geprägt und aus gutem Grund gibt es intensive Bemühungen, dies zu ändern. Dennoch: inzwischen ist auch bekannt und sollte zumindest diskutiert werden, dass es offensichtlich für Frauen nicht reicht, ein sogenanntes Boom-Fach zu studieren. Vielmehr haben Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergeben, dass Frauen in Männerfächern wie Informatik und Ingenieurwissenschaften überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. (3) Gleichzeitig ist in der Betriebswirtschaft, dem Studienfach, das später mit größter Wahrscheinlichkeit Spitzengehälter und -positionen ermöglicht, der Frauenanteil seit Jahren vergleichsweise hoch (4), ohne dass sich dies deutlich auf den Frauenanteil in höheren Managementpositionen der Wirtschaft ausgewirkt hätte. Wie wir heute wissen, sind auch kinderlose Frauen, die Fächer mit glänzenden Aussichten studiert haben, weniger erfolgreich als die Männer mit derselben Ausbildung und umgekehrt sind Männer, die ein Fach mit eher schlechten Berufsaussichten studierten, erfolgreicher als Frauen dieses Faches (5) . Dies - so Bierach - liege wiederum ausschließlich an den Frauen selbst und zwar, weil sie zu bequem, zu faul, nicht wirklich erwachsen und überhaupt recht dämlich seien. Mit Aussagen wie: "Frauen flüchten sich in die Mär von der Glasdecke"(6) beweist Bierach, dass sie den aktuellen Diskurs innerhalb der Women in Management Forschung und zu Frauen in der Wissenschaft nicht im entferntesten rezipiert hat. Die Bedeutung struktureller Bedingungen wird konsequent verneint (7) und Angaben über erlebte Chancenungleichheiten von Frauen in einer Befragung zu Frauen im Management als Aussagen von "geschlechtsfixierten beleidigten Leberwürsten"(8) bezeichnet.

Bierach argumentiert gemäß dem so genannten ‚pipeline-modell‘, wenn sie behauptet, dass nur genügend karrierewillige Frauen zur Verfügung stehen müssten, damit auch ausreichend viele oben ankommen. Wie heute jedoch jedem Fachkundigen aufgrund zahlreicher Belege gerade aus dem Hochschulbereich bekannt ist, geht diese

Rechnung nicht auf.⁽⁹⁾ Nicht umsonst ist der Begriff von der ‚leaky-pipeline‘ in den entsprechenden Fachkreisen zum geflügelten Wort avanciert.

Eines der Hauptargumente von Bierach bezieht sich auf diese angebliche Flucht der Frauen vor den Anstrengungen und der Verantwortung, die mit Karriere verbunden sind, in die Familie. Gründe für dieses "massenhafte Fluchtverhalten" sieht Bierach u.a. in mangelnden Betreuungseinrichtungen für kleine Kinder und in einer in Deutschland besonders stark ausgeprägten Mütterideologie. Diese Punkte spielen bei der Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder ohne Frage eine wichtige Rolle. Daneben unterstellt sie jedoch Müttern, die lieber bei ihren Kindern bleiben wollen oder aufgrund der Umstände müssen, Unglaubliches: nämlich die Unfähigkeit, ein "wirklich erwachsenes Leben" zu führen! Auf die 40% aller deutschen Akademikerinnen, die kinderlos bleiben, geht Bierach bezeichnenderweise nicht weiter ein.⁽¹⁰⁾

Der Rückzug der Frauen ins Private fände plötzlich statt, spätestens mit Mitte Dreißig wenn den Frauen die Karriere zu anstrengend werde. Diese Art der Argumentation ignoriert die verschiedenen Studienergebnisse zu den sich bereits im Studium anbahnenden und in den ersten Berufsjahren weiter verstärkenden Demotivations- und Ausgrenzungserfahrungen von Akademikerinnen, bereits im Jahr 1990 von Sieverding am Beispiel der Medizinerinnen beschrieben und inzwischen mehrfach auch durch längsschnittliche Untersuchungen belegt.⁽¹¹⁾

Frauen müssten das männliche Spiel lernen und die männlichen Spielregeln akzeptieren, wenn sie etwas werden wollten, lautet Bierachs Rat an alle gut ausgebildeten Frauen. Kann oder sollte eine Orientierung an der traditionell männlichen Berufsbiographie und damit am männlichen Lebenslauf als der normgebenden Größe wirklich das Ziel sein? Gerade die Gleichbehandlung unter ungleichen Bedingungen wird ja inzwischen als eine wesentliche Ursache für unterschiedliche Aufstiegsbarrieren diskutiert. So verweist die renommierte Expertinnenkommission der Europäischen Union in ihrem Bericht zur Situation von Wissenschaftlerinnen darauf, dass ein bedeutsames Problem für Frauen gerade darin bestehe, dass Frauen an Stelle von Gleichbehandlung oft dieselbe Behandlung wie Männer erfahren.

"Der springende Punkt ist jedoch, dass Männer als die Norm gelten - von den Frauen wird erwartet, dass sie sich genauso verhalten wie die Männer und dieselben Eigenschaften und Lebensmuster aufweisen wie diese." "Wenn Frauen dieselbe Behandlung erfahren wie Männer, kann das unter Umständen sogar diskriminierend sein. Die Nichtberücksichtigung von Karriereunterbrechungen bei den Berufungen ist ein Beispiel dafür."⁽¹²⁾

Gerade Gleichbehandlung - oder wie Bierach es ausdrückt: die selben Regeln für Männer und Frauen - führen zu unterschiedlichen Aufstiegschancen, da die Lebensbedingungen nicht dieselben sind. Aus gutem Grund hat sich der internationale Diskurs zu Chancengleichheit spätestens seit Mitte der 90er Jahre unter dem Schlagwort Gender Mainstreaming weg von der reinen Gleichbehandlung oder auch ‚Förderung‘ von Frauen (für Bierach sowieso ein einziger "Schwachsinn"⁽¹³⁾), hin zu einer Debatte um die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern und deren Berücksichtigung entwickelt. Ein Diskurs, der an Bierach spurlos vorbeigegangen zu sein scheint.

Die Frage einer Balance zwischen privatem und beruflichem Leben - die im übrigen wohl auch die meisten erfolgreichen Männer nur unzureichend schaffen⁽¹⁴⁾ - wird von Bierach gleichfalls nicht diskutiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich thematisch nicht ausschließlich auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen reduzieren, so wichtig dieser Aspekt aufgrund der defizitären Situation in (West-)Deutschland auch sein mag. Die Belastung geht weit über die reine ‚Betreuung‘ von Kindern hinaus. Warum nimmt Bierach hier nicht Bezug auf die derzeit in mehreren Ländern laufenden Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft? Zumindest ein Blick auf den realen Alltag und die Arbeitszeiten von berufstätigen Eltern wäre für eine umfassende Debatte wohl angebracht gewesen.⁽¹⁵⁾ Das Argument, erfolgreiche Frauen könnten sich auch private Kinderbetreuung und Haushaltshilfen leisten, ist sicherlich richtig. Auch andere Autorinnen sehen in der Kinderbetreuung auf mittlerer und oberer Managementebene aufgrund der Einkommenssituation nicht das zentrale Problem⁽¹⁶⁾. Doch was tun mit den lieben Kleinen, bis man so erfolgreich geworden ist?

Bierach hat die Lösung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zumindest für Wissenschaftlerinnen parat: "Ist die Berufung auf den Professorensessel erst mal erfolgt, ist fürs Kinderkriegen alle Zeit der Welt. Fünf Monate im Jahr sind vorlesungsfrei und sonst beträgt die Lehrverpflichtung acht Stunden in der Woche. Je nach Bundesland unterschiedlich, gibt es die Möglichkeit, Frei- oder Forschungssemester einzulegen, in denen die Zeiteinteilung allein im Gusto des Forschenden liegt. Von einer C3- oder C4- Vergütung kann auch eine Alleinerziehende komfortabel leben"⁽¹⁷⁾. Wissenschaftlerinnen können sich angesichts von durchaus üblichen Arbeitszeiten von täglich 10 bis 14 Stunden⁽¹⁸⁾ sowie der beruflichen Unsicherheit über viele Jahre nicht anders als verhöhnt fühlen. Ein Blick auf das durchschnittliche Erstberufungsalter der wenigen bundesdeutschen Professorinnen von beispielsweise 43 Jahren in der Geschichtswissenschaft oder 45, 4 Jahren im Fach Erziehungswissenschaften⁽¹⁹⁾ erübrigen jeden weiteren Kommentar.

Ein ganzes Kapitel ist der durch die Autorin postulierten Angst der Frauen vor Verantwortung gewidmet. Es ist sicher angebracht, den Umgang von Frauen mit Macht und Erfolg zu diskutieren, doch reicht es dabei, eine einzige Studie aus dem Jahr 1976 anzuführen, um der breiten Masse der Akademikerinnen Machtbewusstsein und Erfolgswillen abzusprechen?⁽²⁰⁾ Als Ursache für die sogenannte weibliche Machtvermeidung benennt sie die Erziehung von

Mädchen zur Defensive und Unfähigkeit. Und wer erzieht diese Mädchen - wir ahnen schon wer laut Bierach allein Schuld ist: die Mütter.⁽²¹⁾ Löblich bleibt jedoch, dass Bierach Frauen mehr Mut zur Machtübernahme und finanziellen Eigenverantwortung machen will.

Unter der Überschrift 'das wirklich schwache Geschlecht' klärt uns die Autorin über den Grund auf, warum Männer so viel früher sterben: "Das alles liegt natürlich mit am Stress im Büro". An dieser Stelle sei Bierach die ein oder andere Publikation zu geschlechtsspezifischen Mortalitätsraten ans Herz gelegt.⁽²²⁾ Tatsache ist, dass es bis heute keine gesicherte Erklärung für die unterschiedlichen Lebenserwartungen gibt, diese auch in verschiedenen Ländern unterschiedlich ausgeprägt sind und gerade bei Männern mit dem Familienstand zusammenhängen: von allen Männern haben gerade die verheirateten die längste Lebenserwartung! Auch Behauptungen, für männliche Krebsarten werde ungleich weniger Geld für Forschung und medizinische Versorgung ausgegeben, sind in dieser Form nicht haltbar.⁽²³⁾

Keiner würde wohl ernsthaft bestreiten, dass ein 40jähriges Berufsleben und die finanzielle Absicherung einer Familie eine große Anstrengung bedeutet und auch entsprechende Anerkennung verdient. Die simplifizierende und sachfremde Argumentation - Männer müssten früher sterben, weil die Frauen sich in der Vorstadtvilla mit den Kinderchen einen lauen Lenz machen - kann jedoch kaum ernst genommen werden. Denn ist es laut Bierach nicht gerade der Beruf, der Glückserlebnisse im Sinne von Flow-Effekten und damit auch Zufriedenheit und Gesundheit ermöglicht?⁽²⁴⁾ Nicht nur an dieser Stelle ist die Argumentation weder kohärent noch logisch stringent.

Leider erst ganz am Schluss trennt sich Bierach von dieser Art Plattheiten und hält endlich das versprochene Plädoyer für mehr Selbstverantwortung. Völlig zu Recht ermutigt sie Frauen, sich die langfristigen Konsequenzen von Entscheidungen vor Augen zu führen, die eigenen Bedürfnisse bei der Lebensplanung zu berücksichtigen und sich nicht von einer unangemessenen Mutterideologie gefangen nehmen zu lassen. Ihre Aufforderung zu Selbstverantwortung ist ehrlich und erfrischend geschrieben. Dabei bezieht sie eindeutig Position für die Berufstätigkeit von Müttern, wenngleich sie sich auch um eine tolerante Haltung gegenüber den Nur-Hausfrauen bemüht, sofern dies eine bewusste und langfristige Entscheidung sei. Schade, dass Bierach nicht bereits in den früheren Kapiteln auf massive Abwertungen einzelner Frauengruppen verzichten konnte.

Die zahlreichen polarisierenden und aggressiven Aussagen des Buches sollen provozieren, wie die Autorin mehrfach in Interviews betont hat. Und tatsächlich ist der provocator im ursprünglichen lateinischen Sinne der Herausforderer zum Kampf. Es ist jedoch zweifelhaft, ob Frau Bierach mit ihrer Art des pseudowissenschaftlichen Diskurses für diesen Kampf wirklich ausreichend gerüstet ist. Sehr bedauerlich ist zudem, dass sich die kämpferischen Ambitionen ausschließlich gegen andere Frauen richten.

Jammern nützt nichts! Will man es auf den Punkt bringen, so ist es wohl das, was Bierach gutausgebildeten Akademikerinnen mit auf den Berufsweg geben will. Dem kann wirklich nur uneingeschränkt zugestimmt werden. Auch die eigenen Anteile von Frauen an ihrer beruflichen und privaten Lebenssituation näher zu beleuchten, hätte ein gewinnbringender Beitrag in der ganzen Debatte und auch ein kritischer Spiegel für alle beruflich motivierten Frauen sein können. Dieses im Grunde sehr wichtige Anliegen wurde von der Autorin selbst durch Argumentationsweise, mangelnde Sorgfalt und pampigen Tonfall diskreditiert.

Trotz des sicherlich positiv zu wertenden Grundgedankens, Frauen zu Selbstverantwortlichkeit, Macht und finanzieller Verantwortung zu ermutigen, ist das Buch insgesamt doch eher platt als provokant. Und so bleibt nach 191 argumentativ zähflüssigen Seiten letztlich die Frage: Was soll das eigentlich?

1 Siehe Bierach (2002), Das dämliche Geschlecht, S. XII

2 Ebd., S. XI

3 Reinberg, Alexander / Hummel, Makus, 2002. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten - reale Entwicklung oder statistisches Artefakt?, IAB-Werkstattbericht Nr. 4; Plicht, H. & Schryer, F. (2002) Ingenieurinnen und Informatikerinnen - ein Überblick über Studium, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. In: Egelbrech, Gerhard (2002). Beschäftigungssituation von Frauen - Bestandsaufnahme aktueller IAB-Ergebnisse. Schreyer, F. (1999). Frauen sind häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein ‚Männerfach‘ studiert haben. In: IAB Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nr. 14/ 29.9.1999.

4 Siehe Angaben des statistischen Bundesamtes, 2002; beispielsweise lag der Anteil weiblicher Absolventinnen in Wirtschaftswissenschaften im Jahr 2000 bei 39%

5 Z..B. Abele, 2002, 60.; Abele, Andera E. (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: B. Keller & A. Mischau (Hrsg). Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen - Barrieren überwinden. Nomos.

6 Siehe Bierach (2002), Das dämliche Geschlecht, S. 9

7 Siehe dazu z.B. Stiegler, Barbara (1999). Mutter, Kind und Vater Statt: geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts. FES. Bonn.

8 Siehe Bierach (2002), Das dämliche Geschlecht, S. 8

9 Vgl. z.B. Europäische Kommission (2001)(Hrsg). Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der Expertinnenarbeitsgruppe

„Frauen und Wissenschaft“ (ETAN-Bericht). Brüssel.

10 Quelle: Schaeffer-Hegel, Barbara (2002). Zukunftsfaktor Kinder. Das Parlament, 31.5.02; Schlussbericht der Enquetekommission „Demographischer Wandel - Herausforderung unserer ältere werdenden Gesellschaft an den Einzeln und die Politik, Bundestagsdrucksache 14/88800 v. 28. 3. 2002

11 Abele, Andrea (2000a). Gender gaps in early career development of university graduates. Why are women less successful than men? European Bulletin of Social Psychology, 2000, Vol., 12, 22-37. / Abele, Andrea (2000b). Studienabschluss, Ziele, berufliche und private Perspektiven bei Mathematikerinnen und Mathematikern aus Diplom- und Lehramtsstudiengängen im Vergleich. Bericht Nr. 3 des Projekts "Frauen in der Mathematik", Universität Erlangen-Nürnberg, April 2000. Abele, Andrea (1994): "Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker." Bielefeld: Kleine Verlag, 1994; Allmendinger, Jutta / Fuchs, Stefan / Stebut von, Janina / Wimbauer, Christine (2001): "Contested Terrain: Women in German Research Organizations." In: Marshall, Victor W. et. al. (Ed.) (2001) : Restructuring Work and the Life Course, S.107-122, Toronto / Buffalo / London: University of Toronto Press, 2001; Allmendinger, Jutta / Fuchs, Stefan / Stebut, Nina von (2001): "Zwei Schritte vor, einer zurück" IN: DUZ 24/2001, S.26-27; Kraus, Beate (2000). Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Wechsel/Wirkung, 28, S.29-35.

12 Vgl. ETAN-Bericht, 2001; S. 24

13 Vgl. Kap. 9

14 Siehe dazu z.B. Schnack, Dieter & Gersterkamp, Thomas (1998). Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Rowohlt / vgl. auch Klenner, Ch. (2000). Arbeitszeiten - Lebenszeiten. In: Klammer, U. U.a., WSI-FrauenDatenReport, Berlin, S. 151-192; Klenner, Ch. (2001). Arbeitszeitpolitik im Bündnis für Arbeit im Interesse von Frauen, In: WSI-Mitteilungen 5, S. 303-309; siehe auch Ott, N. (2000). The Economics of Gender: Gedanken zu Work-Life-Balance. In: S. Peters & N.Bensel (Hrsg.). Frauen und Männer im Management. Gabler.

15 Vgl. Dazu z.B. Ludwig, I. & Schlevogt, V. (2002). Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter?. In: WSI-Mitteilungen, 03/2002, S. 133-146.

16 Vgl. Diemel, Christiane (2002). Frauenkarriere im europäischen Vergleich. In: B. Keller & A. Mischau (Hrsg.) Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Nomos-Verlagsgesellschaft.)

17 Vgl. Bierach (2002). Das dämliche Geschlecht, S. 11/12

18 Vgl. Nüsslein-Volhard, Chr. (2002). Mehr Frauen an die Forschungsfront. Die Zeit, 22/2002.

19 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes vom 16.07.02; Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2000

20 Vgl. Bierach (2002), Das dämliche Geschlecht, S. 34ff.

21 Für eine differenziertere Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Sozialisation und den impliziten Widersprüchen siehe z.B. Bernard & Schläffer, 1999: "Plastik im Kopf"? In: Christina Lutter und Elisabeth Menasse-Wiesbauer (Hrsg.). Frauenforschung, feministische Forschung, Gender Studies: Entwicklungen und Perspektiven (163-174). Die Autorinnen kommen aufgrund einer Studie an 10-16jährigen Mädchen in Österreich zu dem Fazit: "Dem generellen Konsens, dass Mädchen gleiche Chancen und eine ähnliche Erziehung erleben sollen wie Buben, steht jedoch kein auch nur partiell entsprechendes Rüstwerk an passender erzieherischer Infrastruktur gegenüber - weder in der Schule, noch in der Freizeit, noch in der Familie. Das Resultat sind enorme Widersprüche." S. 165;

Vielfach wird auch darauf verwiesen, dass die frühkindlichen Erfahrungen nicht allein prägend sind und geschlechtsspezifische Sozialisation vielmehr als lebenslanger gesamtgesellschaftlicher Prozess zu verstehen sei.

Siehe dazu z.B. Schmerl, C. (1982). Einige Gedanken zur Sozialisation von Frauen. In G. Mohr, M. Rummel & D. Rückert (Hrsg.). Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation (20-37). München.

22 Siehe z.B. Gärtner, K. (1990). Sterblichkeit nach dem Familienstand. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 16(1), 53-66.; Dorbritz, H.J. & Gärtner, K. (1998). Bericht 1998 über die demographische Lage in Deutschland. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 23(4), 373-458.

23 Siehe dazu u.a.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Schriftenreihe des BMFSFJ, Bd. 209, Stuttgart: Kohlhammer.

24 Vgl. dazu Bierach (2002), Das dämliche Geschlecht, Kap. 1

Neuerscheinungen

Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Das Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erläutert alle relevanten Rechtsgebiete unter dem Aspekt der Chancengleichheit. Für Einsteigerinnen und Profis. Sie erhalten den kompakten und verständlichen Überblick. Das Fachwissen ist praxisnah aufbereitet mit Fallbeispielen, Musterbriefen, Formularen, Tabellen und Checklisten.

In der aktuellen Lieferung finden sich u.a. Artikel zu Juniorprofessuren (Christine Meyer und Silke Hetzer), Frauenförderprogramme in Wissenschaft und Forschung

(Dr. Andrea Löther und Dr. Brigitte Mühlenbruch), dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Dr. Brigitte Mühlenbruch) und Frauenförderung am Fraunhofer IAO (Peter Ken, Barbara Klus u.a.).

<http://www.dashoefer.de>

Roloff, Christine (Hrsg.):(2002).

Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement
an der Hochschule
Kleine Verlag: Bielefeld ISBN 3-89370-363-2 / 212 Seiten, € 19,50, 2002

Paravicini, Ursula; Riedel, Christiane (Hg.):

Dokumentation Forschungsprojekte 1. bis 3. Förderrunde 1997 - 2001. Niedersächsischer Forschungsverbund für
Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Wissenschaftliche Reihe NFFG; Bd.
1. Hannover 2002. ISBN 3-8311-2979-7

Blätzel-Mink, Birgit:

Studium und Geschlecht. Faktoren einer geschlechterdifferenzierten Studienfachwahl in Baden- Württemberg. In einer
Sekundäranalyse untersucht die Autorin der Studie die Hintergründe für die Studienfachwahl von
baden-württembergischen Studentinnen und Studenten aus den vier Fachgebieten Bauingenieurwesen, (BWL),
Chemie und Germanistik.

<http://www.einstieg.com/einstieg/index.php3?8192>

<http://www.ta-akademie.de/deutsch/bestellungen/textelk/ab219.pdf?SID=2713568000-152526-05082002-194951404>

Trumann, Andrea:

Feministische Theorie. Frauenbewegung und weibliche Subjektbildung im Spätkapitalismus. 198 Seiten, ISBN
3-89657-580-5, Reihe: theorie.org

Nordmeyer, Meike/Heinz, Marion:

Feministische Philosophie, Bibliographie 1998-1999. Frankfurt/M. u.a. 2002

Kuhlmann, Ellen; Kollek, Regine (Hrsg.):

Konfiguration des Menschen

Biowissenschaften als Arena der Geschlechterpolitik

Leske + Budrich, 192 Seiten, Kart. 25,- EUR ;ISBN 3-8100-3444-4, 2002

Doyé, Sabine, Heinz, Marion, Kuster, Friederike (Hg.):

Philosophische Geschlechtertheorien, Stuttgart 2002

"Femmes dans les metiers scientifiques et techniques"

(les actes du colloque organise par l'association Femmes et Sciences le 17/11/01 au ministere de la recherche a
Paris sont desormais disponibles sur le site web de notre association a l'adresse :

http://www.int-evry.fr/femmes_et_sciences/index2.htm

Eurostat Jahrbuch 2002 in der 7.Ausgabe

Diese Ausgabe enthält harmonisierte statistische Indikatoren für die gesamte EU und für jeden ihrer Mitgliedstaaten,
Schlüsseldaten für wichtige außereuropäische Länder sowie ein Extrakapitel über die EU-Beitrittsländer. Zusätzliche
Informationen sowie ein Bestellformular finden sich unter:

http://www.eu-datashop.de/veroeffe/DE/thema1/jahrb_02.htm

Fehlt eine Neuerscheinung?

Falls Ihre Neuerscheinung hier fehlt, machen Sie uns bitte Vorschläge: a.usadel@cews.uni-bonn.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

11. Zitierhinweis

Über Textzitate aus unserem Newsletter freuen wir uns. Bitte denken sie dabei immer an die Quellenangabe
(Nummer und Jahreszahl des Newsletters und die Nennung unserer Webseite <http://www.cews.uni-bonn.de>).

Vielen Dank!

12. Impressum

Redaktion: I. Lind, A. Löther, B. Mühlenbruch, S. Schreiber, A. Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter;

bitte schicken Sie diese an: a.usadel@cews.uni-bonn.de

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

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)