

Inhalt

[1. Wissenschaftspolitik](#)

- 1.1 Stifterverband zeichnet drei Initiativen zur Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements aus**
- 1.2 Wissenschaftsrat: Wahlen / Stellungnahme zur Hochschulmedizin in Berlin**

[2. Gleichstellungspolitik](#)

- 2.1 Gutachten zu den Einnahmeneffekten beim Ausbau der Kinderbetreuung**

[3. Hochschulen](#)

- 3.1 Abschluss des Projektes QueR**
- 3.2 Niedersachsen: Reform der Professorenbesoldung**
- 3.3 Materialien zur Professorenbesoldung und zum Hochschuldienstrecht**
- 3.4 Land Brandenburg und Hochschulen einigen sich auf neues Finanzierungsmodell**
- 3.5 Deutscher Hochschulverband beriet über Umsetzung der Dienstrechtsreform in Landesrecht**
- 3.6 Neues Hochschulgesetz in Baden-Württemberg: Hochschulen können in NC-Studiengängen Studierende zu 90% selbst aussuchen**
- 3.7 Studienkontenmodell vom Landtag NRW verabschiedet**
- 3.8 Wissenschaftsminister Hans Zehetmair betont hohe Bedeutung der Frauenförderung an Bayerns Hochschulen**
- 3.9 Stiftungshochschulen in Niedersachsen**
- 3.10 Universität Kiel ist "Familiengerechte Hochschule"**

[4. Europa und Internationales](#)

- 4.1 Women in Industrial Research - A wake up call for European Industries**
- 4.2 European Platform of Women Scientists**
- 4.3 Enwise Expert Group**

[5. Frauen- und Genderforschung](#)

- 5.1 "Gender in Science", Tagungsbericht einer Teilnehmerin des CEWS**
- 5.2 Gastprofessorinnen in Niedersachsen**
- 5.3 Forschungsprojekt "Frauen in Ingenieurberufen" an der FH Coburg**

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

- 6.1 Stifterverband legt neue Programme auf**
- 6.2 Archimedes-Preis 2002**
- 6.3 Ausschreibungen zum 6. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht**
- 6.4 BMBF fördert Fachveranstaltungen zur Durchsetzung der Chancengleichheit**

6.5 Wissenschaftspreis des Deutschen Ärztinnenbundes

[7. Ehrungen](#)

7.1 Literaturwissenschaftlerin Prof. Reingard M. Nischik erhält Landeslehrpreis

[8. Termine](#)

[9. Zitat des Monats](#)

[10. Neuerscheinungen](#)

[11. Zitierhinweis](#)

[12. Impressum](#)

1. Wissenschaftspolitik

1.1 "Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements schreitet voran - Stifterverband zeichnet drei Initiativen aus"

In dem vom Stifterverband der Deutschen Wissenschaft ausgeschriebenem Aktionsprogramm "Modellstudiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" hat der Expertenbeirat drei Initiativen zur Förderung ausgewählt:

An der **Fachhochschule Osnabrück** unterstützt der Stifterverband in den kommenden drei Jahren den Studiengang "Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" mit insgesamt 210.000 Euro. Die FH Osnabrück hat den Studiengang in Kooperation mit der Hochschule Bremen entwickelt.

Der **Universität Oldenburg** stellt der Stifterverband 40.000 Euro zur Verfügung, um ein Probemodul für den geplanten Studiengang "Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" zu entwickeln und eine Curriculum-Konferenz durchzuführen.

Am Zentrum für Wissenschaftsmanagement der **Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer** fördert der Stifterverband eine "Stiftungsprofessur Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" fünf Jahre lang mit einem Förderzuschuss von bis zu 75.000 Euro p.a.

Hintergrund des Stifterverband-Programms ist der dringende Bedarf deutscher Hochschulen an professionellen HochschulmanagerInnen. Deshalb hatte der Stifterverband im Frühjahr 2002 die Hochschulen aufgefordert, schlüssige Konzepte für einen "Modellstudiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" vorzulegen, der auf die spezifischen Managementanforderungen von wissenschaftlichen Einrichtungen ausgerichtet ist.

Insgesamt bewarben sich zehn Universitäten und Fachhochschulen um die Förderung durch den Stifterverband. Eine vom Stifterverband eingesetzte Expertenkommission wählte nun drei Initiativen aus, ohne jedoch "den großen Wurf" unter den vorgelegten Konzepten vorzufinden. "Alle Bewerbungen hatten Ihre spezifischen Stärken. Aber noch weist keines der vorgelegten Konzepte die Standards auf, die einen Studiengang zu einem nationalen Exzellenzzentrum für Wissenschaftsmanagement machen würden. Wir wollen mit unseren unterschiedlichen Förderakzenten die Weiterentwicklung der vielversprechendsten Konzepte fördern, auch wenn wir bisher noch kein 'Leuchtturmprojekt' identifizieren und auszeichnen konnten", betont Dr. Volker Meyer-Guckel, der beim Stifterverband die Programme zur Hochschulreform verantwortet.

Weitere Informationen: <http://www.stifterverband.de/>

1.2 Wissenschaftsrat: Wahlen / Stellungnahme zur Hochschulmedizin in Berlin

Während seiner Sitzungen am 15. und 16. Januar 2003 in Berlin hat der Wissenschaftsrat Professor Dr. Karin Donhauser, Professorin für Historische Deutsche Sprachwissenschaft an der Humboldt-Universität Berlin, zur stellvertretende Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission für den Zeitraum bis Januar 2004 gewählt. Als Vorsitzender des Wissenschaftsrates wurde Professor Dr. Karl Max Einhüpf wiedergewählt.

Bei dieser Sitzung verabschiedete der Wissenschaftsrat eine Stellungnahme zur Berliner Hochschulmedizin, in der die vollständige Vereinigung der Berliner Hochschulmedizin unter einem gemeinsamen Vorstand für Forschung, Lehre und Krankenversorgung in Form einer hochschulmedizinischen Gliedkörperschaft der Freien und der Humboldt Universität vorgeschlagen wird.

http://www.wissenschaftsrat.de/wr_press.htm

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Gleichstellungspolitik

2.1 Gutachten zu den Einnahmeneffekten beim Ausbau der Kinderbetreuung

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, hat am 15. Januar 2003 das Gutachten "**Abschätzung der (Brutto-)Einnahmeneffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen**" vorgestellt. Das Gutachten, das das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt hat, gibt erstmals eine differenzierte Auskunft über mögliche Einnahmen- und Einspareffekte bei einem Ausbau der Kinderbetreuung.

Ministerin Schmidt betrachtet den Ausbau der Kinderbetreuung als eines der "wichtigsten gesellschaftspolitischen Projekte in dieser Legislaturperiode."

Pressemitteilung vom 16.01.2003 und Kurzfassung des Gutachtens

http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Aktuelles/ix4748_27124.htm

2.2 Frauenförderpreis 2002 der Universität Trier vergeben

Unter der These "Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile" hat sich die Senatskommission für Frauenfragen der Universität Trier entschieden, mit Hilfe des Preisgeldes die besonderen Herausforderungen zu untersuchen, denen sich Sekretärinnen stellen, die zwei typische Teilzeitstellen zu einem Arbeitsvertrag in Vollzeit kombinieren.

Täglich in ein zweites Büro, in ein anderes Team, zum 2. Chef zu wechseln, mit anderen Programmen und persönlichen Vorlieben in der Arbeitsweise konfrontiert zu werden ist mit Sicherheit eine Herausforderung mit spezifischen Belastungen.

Auskunft: Claudia Winter, Frauenbeauftragte der Universität Trier, 54286 Trier, Tel. 0651/201-3196, Fax 0651/201-3197, wintercl@uni-trier.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. Hochschulen

3.1 Abschluss des Projektes QueR

Nach über fünfjähriger Tätigkeit wurde das von der Volkswagenstiftung geförderte Projekt "**QueR (Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie)**" an der Universität Dortmund mit einer internationalen Tagung am 17. und 18. Januar 2003 offiziell beendet.

"In den vier Projektjahren sind in der Universität Dortmund und in mehreren Fachbereichen Strukturentscheidungen getroffen und Reformprozesse in Gang gesetzt worden, die über die Projektzeit hinaus Bestand haben. Insofern ist das Ende des Rektoratsprojekts "QueR" kein Abschluss, sondern Zielsetzung und Themen bleiben aktuell und gestalten Profil und Aufgaben in Forschung, Lehre und Organisation auch zukünftig mit", so die Leiterin des Projekt Dr. Christine Roloff in einem Beitrag für den HRK-Newsletter.

<http://212.79.160.110/news/212.htm>

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

3.2 Niedersachsen: Reform der Professorenbesoldung

Als erstes Bundesland hat Niedersachsen die Reform der Professorenbesoldung in Landesrecht umgesetzt. Eine entsprechende Verordnung hat das Wissenschaftsministerium nach intensiven Beratungen mit den Hochschulen erlassen. Die Reform greift seit dem 1. Januar 2003 für neu berufene FH-Professorinnen und solche WissenschaftlerInnen, die aus dem alten in das neue System wechseln wollen. Für die Universitäten tritt sie am 1. Oktober 2003 in Kraft. Das Wissenschaftsministerium entspricht mit dieser zeitlichen Staffelung dem Wunsch der Hochschulen.

An die Stelle der herkömmlichen Besoldungsgruppen C2 bis C4 treten die Besoldungsgruppen W2 und W3. Die Grundvergütung ist unabhängig vom Alter der StelleninhaberInnen. Die Hochschulleitungen können den ProfessorInnen Zulagen für besondere Leistungen in Forschung und Lehre gewähren, die sich an den Ergebnissen der Evaluationen orientieren. Auch die Übernahme von Leitungsfunktionen innerhalb der Hochschulen oder außergewöhnliche Belastungen beispielsweise durch die Betreuung besonders vieler Diplomarbeiten werden honoriert.

Durch eine gesetzliche Regelung ist sichergestellt, dass das durchschnittliche Einkommen der ProfessorInnen nicht abgesenkt wird. Die Hochschulen regeln die konkrete Ausgestaltung der Vergabeverfahren eigenverantwortlich in einer Ordnung.

In der Verordnung ist festgelegt, dass das Präsidium bei der Erstellung von Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen den Gleichstellungsauftrag berücksichtigt und so die Chancengleichheit von Frauen insbesondere bei der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen gewährleistet.

http://www.mwk.niedersachsen.de:80/master/0,,C1384110_N1206476_L20_D0_I731,00.html

Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung) vom 16.12. 2002 ((Nds.GVBl. Nr.36/2002 S.791)
<http://www.schure.de/20441/nhleistbvo.htm>

3.3 Materialien zur Professorenbesoldung und zum Hochschuldienstrecht

Die Fachhochschule des Bundes hat Materialien - einschließlich online-Materialien, Gesetzentwürfe und Zeitschriftenaufsätze - zum Professorenbesoldungsreformgesetz und zum Hochschuldienstrecht zusammengestellt.

<http://www.fhbund.de/E2W-FHBund/internet.nsf/vwFrameSets/AFA1D7DB4AA64DEDC1256C0E0026A7B6?OpenDocument>

3.4 Land Brandenburg und Hochschulen einigen sich auf neues Finanzierungsmodell

Gemeinsam mit den Hochschulen und unter Beratung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) entwickelte das brandenburgische Wissenschaftsministerium ein neues leistungsbezogenes Finanzierungssystem, das ab 2004 an den neun Brandenburger Hochschulen eingeführt wird.

Die Hochschulen erhalten künftig ausgehend von einem Gesamtkostenrahmen ihre Budgets als Globalhaushalt nach einem Drei-Säulen-Modell. Bei diesen Säulen handelt es sich um die sogenannte Grundzuweisung (78 Prozent), eine leistungsbezogene Zuweisung (20 Prozent) und eine Zuweisung für Strukturentwicklung (2 Prozent). Für die leistungsbezogene Zuweisung wurden fünf Kriterien und ihr jeweiliger Anteil an den zur Verfügung stehenden Mitteln festgelegt: Zahl der Absolventen (40 Prozent), Höhe der eingeworbenen Drittmittel (30 Prozent) sowie Anzahl der Promotionen, Grad der Internationalisierung und Maß der Chancengleichheit für Frauen und Männer (je 10 Prozent). Die dritte Säule widmet sich der Profil- und Strukturentwicklung: Die Hochschulen formulieren in Zielvereinbarungen mit dem Land ihre zukünftige Strukturentwicklung. Mit Mitteln aus dem Strukturpool unterstützt das Land sie bei der Realisierung innovativer Vorhaben.

http://www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=59575&_siteid=13

http://www.che.de/projekte.php?PK_Projekt=108&strAction=show

3.5 Deutscher Hochschulverband beriet über Umsetzung der Dienstrechtsreform in Landesrecht

Im Dezember diskutierten auf Einladung des Deutschen Hochschulverbandes 150 ExpertInnen im Bonner Wissenschaftszentrum über die Umsetzung der Hochschullehrerdienstrechtsreform in den Bundesländern. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Positionspapier des DHV vorgestellt, in dem u.a. gefordert wird, dass die Landesgesetze den Universitäten das Recht geben sollen, Habilitationen durchzuführen. Weiter plädiert der Verband dafür, von der Option eines Tenure-Track für JuniorprofessorInnen beim Übergang von einer Juniorprofessur auf eine Universitätsprofessur keinen Gebrauch zu machen.

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

3.6 Neues Hochschulgesetz in Baden-Württemberg: Hochschulen können in NC-Studiengängen Studierende zu 90% selbst aussuchen

Zum 1. Januar 2003 trat das neue baden-württembergische Hochschulgesetz in Kraft, das der Landtag am 11. Dezember 2002 verabschiedet hatte. Das Gesetz sieht vor, dass die Hochschulen in Baden-Württemberg in Studiengängen mit einer örtlichen Zulassungsbeschränkung (NC-Fächer) 90 Prozent der Studierenden selbst aussuchen können.

Entscheidend bei NC-Studiengängen soll künftig nicht mehr die Abiturdurchschnittsnote sein, sondern vielmehr "Eignung und Motivation des Bewerbers für den gewählten Studiengang und den angestrebten Beruf", so das Gesetz. Eignung und Motivation erkunden die Hochschulen über Auswahlverfahren. Kriterien hierbei sind die Leistungen in den Kernfächern Deutsch, einer Fremdsprache und Mathematik sowie Noten in den Fächern, die besondere Aussagen darüber zulassen, ob der Bewerber für den gewählten Studiengang geeignet ist. Darüber hinaus können besondere Vorbildungen, Praktika und andere außerschulische Leistungen, Auswahlgespräche oder schriftliche Tests berücksichtigt werden. Die Auswahlquote von 90 Prozent kommt erstmals zum Wintersemester 2003/04 zum Tragen.

<http://www.mwk-bw.de/Aktuelles/index.html> Pressemitteilung vom 27.12.2002

Gesetz zur Änderung auswahlrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich, Drucksache 13/1345

http://www.landtag-bw.de/aktuelles/beschluesse/index.asp?item=35_-Sitzung-vom-11_12_2002

3.7 Studienkontenmodell vom Landtag NRW verabschiedet

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat am 22.01.03 das von der Landesregierung eingebrachte Studienkonten- und -finanzierungsgesetz für Nordrhein-Westfalen verabschiedet.

Das Konzept "Lebenslanges Lernen" der Landesregierung setzt auf eine gebührenfreie berufsqualifizierende akademische Erstausbildung, an die sich durch das Studienguthaben im Laufe des Berufslebens Nachqualifizierungen anschließen können.

Mit der Einführung der neuen Regelung erhält jede Studentin und jeder Student an staatlichen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, der in einem Studiengang zum Erwerb eines ersten Hochschulabschlusses oder nach Erwerb eines Bachelor-Abschlusses in einem Master-Studiengang eingeschrieben ist, zum Sommersemester 2004 ein Studienkonto. Das Studienkonto wird mit einem Studienguthaben ausgestattet, das eine bestimmte Menge an Semesterwochenstunden umfasst. Diese Menge wird so bemessen, dass ein Studium bis zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss oder ein konsekutives Studium gebührenfrei möglich ist. 2007 folgen dann individuelle Studienkonten. Diese ermöglichen die genaue Abbuchung von Studienleistungen für jede einzelne Studentin oder jeden Studenten. Wer dann den Studienabschluss vor dem Ablauf der zweifachen Regelstudienzeit schafft, behält Restguthaben, die für weitere Studienangebote verwendet werden können. Dies soll der entscheidende Vorteil der Studienkonten gegenüber einfachen Gebührenmodellen für Langzeitstudien sein.

Die Landesregierung beantwortet ab Montag, dem 27.01.2003 allgemeine Fragen zum Thema Studienkonten im Bürger- und ServiceCenter C@II NRW unter der Telefonnummer 01 80 / 3 100 110.

Weitere Informationen:

http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/Wissenschaft/Politik/Fragen_Antworten_STFKG/index.html

Pressestimmen:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/geld/0,1518,231901,00.html>

<http://www.sueddeutsche.de/index.php?url=/karriere/studium/60766&datei=index.php>

3.8 Wissenschaftsminister Hans Zehetmair betont hohe Bedeutung der Frauenförderung an Bayerns Hochschulen

Die hohe Bedeutung der Frauenförderung für den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Bayern hat Wissenschaftsminister Hans Zehetmair am 8. Januar 2003 bei einem Empfang für die neu berufenen Professorinnen und Professoren der Universitäten und Kunsthochschulen in der Münchner Pinakothek der Moderne hervorgehoben. Frauenförderung sei nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit. Zehetmair: "Ein Wissenschaftsstandort muss für seine Hochschulen die besten Köpfe gewinnen und dazu zählen Frauen und Männer gleichermaßen - und zu gleichem Anteil."

Der Minister appellierte an die Hochschulen und Hochschulleitungen, der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses besonderes Augenmerk zu widmen. Der derzeitige Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl der Universitätsprofessoren von 7 Prozent sei zu niedrig. Als erfreulich wertete der Minister, dass unter den 92 im vergangenen Jahr neu berufenen Professoren der Besoldungsgruppe C 4, sog. Lehrstuhlinhaber, die an dem heutigen Empfang teilnahmen, 14 Frauen sind, was einem Anteil von 15 Prozent entspricht. Dieser Trend spiegelte sich auch in der Gesamtzahl der an die Universitäten in den vergangenen Jahren berufenen Professorinnen wider: Der Anteil der in den letzten fünf Jahren neu ernannten Professorinnen lag mit rund 12 Prozent deutlich höher als der Anteil der Professorinnen insgesamt.

<http://www.stmwfk.bayern.de/aktuelles/presse/2003/januar/jan03.html>

3.9 Stiftungshochschulen in Niedersachsen

Die Georg-August-Universität Göttingen, die Universität Hildesheim, die Tierärztliche Hochschule Hannover, die Universität Lüneburg und die Fachhochschule Osnabrück sind zum 1. Januar 2003 in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts überführt worden.

http://www.uni-goettingen.de/show_kat.php?id=4928&lang=de
<http://www.uni-hildesheim.de/aktuell/stiftungsmodell/>
<http://www.tiho-hannover.de/service/presse/info/20021002.htm>
<http://www.uni-lueneburg.de/verwalt/presse/material/default.html>
http://www.fh-osnabrueck.de/dhtml/02index_ueber_dy.htm

3.10 Universität Kiel ist "Familiengerechte Hochschule"

Am 14. Januar 2003, erhielt die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel das Zertifikat Familiengerechte Hochschule. Es wurde verliehen von der Beruf & Familie gGmbH Frankfurt/M., einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, und trägt dazu bei, familiengerechtere Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen. Die CAU wurde als erste große Universität Deutschlands begutachtet.

Das ausgestellte Zertifikat ist ein Grundzertifikat. Nach einer dreijährigen Phase der Umsetzung familienorientierter Maßnahmen findet eine weitere Überprüfung statt. Fällt diese abermals positiv aus, erhält die CAU endgültig das Zertifikat. Um dieses zu erlangen, hat die Kieler Hochschule einen Maßnahmenkatalog erarbeitet, der unter anderem folgende Punkte enthält:

- 1) Neue Formen der Arbeitszeitflexibilisierung: Flexiblere Arbeitszeiten sollen es Eltern einfacher machen, die Kinderbetreuung zu organisieren. Mitfahrbörsen können diese unkonventionellen Arbeitszeiten erleichtern.
- 2) Bei Führungskräften wird vermehrt die Kompetenz für Probleme erhöht, die sich aus familiären Situationen ergeben.
- 3) Bei der Besetzung besonders qualifizierter Arbeitsstellen und bei Berufungen wird die Familienkompetenz thematisiert.
- 4) Das Rektorat fördert geeignete Informationsmedien, um an der gesamten Universität eine breite Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie anzuregen.
- 5) Für Studierende mit Kindern wird versucht, die Studienorganisation zu erleichtern.
- 6) Eine familiengerechte Infrastruktur, z.B. Spielecken, Stillräume, macht den Aufenthalt auf dem Campus für Eltern und Kinder angenehmer. Ein "Verein zur Kinderbetreuung" wird Beschäftigten die Möglichkeit bieten, ihr Kind beaufsichtigen zu lassen.

Das Audit-Verfahren wurde im Rahmen des Projektes Familiengerechte Hochschule entwickelt, das an der Universität Trier angesiedelt ist und von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterstützt wird. An der CAU wird das Projekt von einer Exekutivgruppe koordiniert, die aus dem Kanzler Dr. Steffen Richter, der Frauenbeauftragten Dr. Lesley Drawing, dem Personaldezernenten Siegfried Linke und der Dezernentin für Studien- und Prüfungsangelegenheiten Hildegund Schirmer-Schleicher besteht.

Weitere Informationen:

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Die Frauenbeauftragte
Dr. Lesley Drawing
0431- 880-1651
ldrawing@frauenbeauftragte.uni-kiel.de

CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL
Presse und Kommunikation, Leiterin: Susanne Schuck
Postanschrift: D-24098 Kiel, Telefon: (0431) 880-2104, Telefax: (0431) 880-1355
e-mail: presse@uv.uni-kiel.de
Internet: <http://www.uni-kiel.de>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

4. Europa und Internationales

4.1 Women in Industrial Research - A wake up call for European Industries

Am 23. Januar 2003 wurde in Brüssel durch Kommissar Philippe Busquin der Bericht "Women in Industrial Research: A wake-up call for European Industry" vorgestellt.

Der Bericht analysiert die Situation von Wissenschaftlerinnen in der privatwirtschaftlichen Forschung und untersucht Strategien zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen in diesem Bereich. Der Schwerpunkt der Argumentation liegt dabei auf dem ungenutzten Potential von Frauen für Unternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung. Eine Situation, die sich die Wirtschaft nicht mehr länger erlauben könne, wenn Europa international wettbewerbsfähig bleiben wolle. Hinzu kommt die Aufforderung nach einer Harmonisierung der Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene, sowohl im Politischen als auch in den Unternehmensstrategien.

Die hochrangig besetzte STRATA-ETAN Gruppe, die den Bericht erarbeitet hat, wurde von Prof. Dr. Helga Rübsamen-Waigmann, Vizepräsidentin der Bayer AG, Leiterin der Antiinfektivaforchung, und Dr. Ragnhild Sohlberg, Vizepräsidentin Norsk Hydro ASA, Corporate Center, geleitet.

Im folgenden bietet das CEWS eine gekürzte deutsche Zusammenfassung der wesentlichen Punkte.

Kapitel 1. Einführung

- Bei diesem Bericht handelt es sich um einen von mehreren Versuchen der Generaldirektion Forschung, Grundlagen für eine bessere Nutzung des weiblichen Potentials als Forscherinnen und als Frauen in der Forschungspolitik zu erreichen. Während Daten für die Beteiligung von Frauen in der Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorliegen, ist bisher wenig über ihre Rolle in der industriellen, privatwirtschaftlichen Forschung bekannt.
- Auf dem Gipfel in Barcelona im März 2002 einigte sich der Europäische Rat darauf, dass der Anteil des Bruttoinlandsproduktes, der in der EU für Forschung und Entwicklung ausgegeben wird, von 1,9% im Jahr 2000 auf 3% im Jahr 2010 angehoben werden soll.
- Zur Zeit liegt der Frauenanteil in der industriellen Forschung EU-weit bei nur rund 15%. Gleichzeitig schließen immer mehr Frauen ihr Hochschulstudium in einem natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengang ab. Im Laufe der Karriere gehen sie aber überproportional stark "verloren". Längst überholte Ideen über Geschlechterrollen und Vorgehensweisen verhindern ihr Fortkommen. Gleichzeitig spiegelt ihr (geringer) Einfluss auf die Forschung ihre Kaufkraft oder ihre Rolle als Entscheidungsträgerinnen in keiner Weise wider.
- Mehr Statistiken, besseres Monitoring und bessere Bestandsübersichten werden benötigt, um die Position von Frauen in der industriellen Forschung besser vergleichen und an Erfolgen in einzelnen Ländern messen zu können. Spezielle "Frauenförderung" wird nicht ausreichend sein, damit Firmen bei der Einstellung, der Bindung und der Förderung von Frauen die Erfolge erzielen, die angestrebt werden. Wenn Unternehmen wettbewerbsfähig sein und bleiben wollen, sind organisationsinterne und kulturelle Veränderungen notwendig, und die Regierungen müssen diese Veränderungen durch konzentrierte Aktionen unterstützen.
- Die Empfehlungen des Berichts richten sich an Unternehmen, aber auch an die nationalen Regierungen, die Universitäten und die Europäische Kommission. Beispiele aus einigen der großen Forschungsunternehmen, die sich Gleichstellung und Diversity verpflichtet fühlen, werden aufgeführt, um einen möglichen zielführenden Weg aufzuzeigen.

Kapitel 2. Warum wurde der Schwerpunkt auf Frauen in Wissenschaft und Forschung gelegt?

- Frauen bilden inzwischen insgesamt die Mehrheit unter den Studienanfänger/innen; auf die einzelnen Fächer heruntergebrochen sind die Unterschiede im Frauen- und im Männeranteil jedoch erheblich. Da ihre Bedeutung als Käuferinnen steigt, sowohl auf der individuellen Ebene als auch als Einkäuferinnen für Organisationen, sollten sie auch in der Weiter- und Neuentwicklung von Produkten besser vertreten sein.
- Das Potential an Arbeitskräften in Europa schwindet und überaltert zunehmend, d.h. der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte verschärft sich. Für global wettbewerbsfähige Entwicklungen werden hochqualifizierte und vielseitige Teams in der Entwicklung benötigt, d.h. Diversity ist ein wichtiger Faktor, neue Ideen zu entwickeln - und damit gewinnbringend für die Unternehmen. Zudem beschäftigen sich Unternehmensstrategen zunehmend nicht nur mit ihrer Rolle als Anbieter von Waren, sondern auch mit ihrer Rolle als "Arbeitgeber der Wahl".
- Einzelne Staaten bieten sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer/innen, z.B. im Bereich der Elternzeit, der (Klein-)Kinderbetreuung, der Altersvorsorge etc. Während einige Staaten, z.B. die skandinavischen Ländern, breite Unterstützung bieten, müssen in anderen Ländern, z.B. in Deutschland, ggf. die Unternehmen das Fehlen von staatlichen Einrichtungen oder Vorkehrungen kompensieren. Die fehlende europäische Harmonisierung hat eindeutige negative Konsequenzen bzgl. der innereuropäischen Mobilität von Forscherinnen und Forschern.
- Die sogenannte "leaky pipeline", d.h. der sinkende Anteil von Frauen je höher die berufliche Position, ist für den Hochschulbereich europaweit gut dokumentiert. In der industriellen Forschung finden sich proportional noch weniger Frauen, ungeachtet der Größe eines Unternehmens. Zwischen den Länder der EU, aber auch im Vergleich einzelner Unternehmen, lassen sich jedoch sehr große Unterschiede nachweisen und erfolgreiche Beispiele aufzeigen.

Kapitel 3. Frauen in der industriellen Forschung - ein Überblick

- In diesem Bericht werden zum ersten Mal länderübergreifende und vergleichende Statistiken über Frauen in der industriellen Forschung vorgelegt. Die nationalen Unterschiede sind dabei erheblich. Während in 8 von 10 Mitgliedstaaten, für die Daten vorlagen, der Frauenanteil zwischen 18% und 28% beträgt, liegt er in Deutschland und Österreich unter der 10%-Marke. Andererseits tragen deutsche Firmen zu einem erheblichen Teil zum Forschungs- und Entwicklungsetat in der Industrie innerhalb der EU bei.

- Die Statistiken belegen das ungenutzte Potential von Frauen für die industrielle Forschung. Es müssen mehr Mädchen für Natur- und Ingenieurwissenschaften begeistert werden, um die Basis der Personalbeschaffungsmöglichkeiten zu erweitern. Die Tatsache, dass sogenannte "High Potentials" systematisch für die industrielle Forschung verloren gehen, gibt Anlass zu größter Sorge.

Strukturen, die zur Erreichung einer "work/life balance" beitragen, müssen ebenso geschaffen werden, wie es einer größeren Beachtung der Bedürfnisse bedarf, die sich bei der Rückkehr nach einer Beschäftigungsunterbrechung ergeben (z.B. aufgrund der Familienplanung).

- Frauen stellen mittlerweile in allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme Österreichs insgesamt über 50% der Studienanfänger/innen.

- Auch der Frauenanteil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist EU-weit gestiegen. 2000 betrug der Frauenanteil 41% in Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik zusammengenommen, und 20% in den Ingenieur-, Konstruktions- und Fertigungsstudiengängen.

- Rund 40% aller Promotionen in der EU werden von Frauen abgeschlossen, aber auch hier variiert der Frauenanteil je nach Fach: in den "life sciences" beträgt der Frauenanteil 50%, in Mathematik 30%, in den Ingenieurwissenschaften 20% und in der Informatik 19%.

- Um nationale Anstrengungen besser auf ihre Effektivität hin vergleichen zu können, werden nicht nur bessere Statistiken, sondern auch Indikatoren und Benchmarking-Instrumente benötigt.

Kapitel 4. Eine Vision für 2010 - Möglichkeiten und Ansätze

Basierend auf der Notwendigkeit von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit in und für Unternehmen, entwickelt dieser Bericht folgende Vision für 2010:

- Unternehmen schätzen und akzeptieren ihre Arbeitnehmer/innen als ganzheitliche Persönlichkeit und unterstützen sie in ihrer Entwicklung. Sie stellen sicher, dass sowohl Frauen als auch Männer eine gute "work/life balance" verwirklichen können.

Sowohl in den Forschungslaboren als auch in der höheren Management-Ebene sollen Frauen und Männer so repräsentiert sein, wie es ihrer Rolle in der Gesellschaft entspricht: als Entscheidungsträger/innen und als Konsumentinnen und Konsumenten.

- Um das Diversity-Prinzip und Geschlechtergerechtigkeit voran zu treiben, müssen Unternehmen ihre Arbeitnehmer/innen als ganzheitliche Individuen betrachten. Dies umfasst auch "work/life balance"-Ansätze, die es den Arbeitnehmer/innen erlauben, sich sowohl familiären Verpflichtungen zuzuwenden als auch sich kulturell, kirchlich, gesellschaftlich, gewerkschaftlich oder anderweitig zu engagieren. Darüber hinaus gibt es ein "demokratisches" Prinzip, das die Verpflichtung mit sich bringt, eine Kultur des Zuhörens aufzubauen, in der Systeme und Strukturen durchsichtig sind. Diese beendet Gönnerschaft, das "Old-Boys-Network" und Nepotismus und erlaubt eine Personalrekrutierung, die sich nur noch an der tatsächlichen Leistung orientiert.

- Die Instrumente, dies durchzusetzen, sind unterschiedlich. Für die Durchsetzung der Gleichstellung muss das Unternehmen sich selbst genau analysieren, um Gewohnheiten und Praktiken zu identifizieren, die unintendierte Folgen für Frauen haben können oder diese sogar ausschließen. Dazu werden auch geschlechterdifferenzierte Statistiken und Gender-Impact-Analysen für geplante neue Strategien benötigt.

- Am wichtigsten ist jedoch die (Selbst-)Verpflichtung in der Führungsspitze. Die Durchsetzung des Diversity-Prinzips muss als lohnendes Investment betrachtet werden und die Folgekosten einer Nichtbeachtung müssen kalkuliert werden.

Kapitel 5. Unternehmerinnen und Unternehmer: Das Herz der EU-Wirtschaft

- Zwar wächst die Zahl der Unternehmerinnen in der EU, aber nicht so schnell wie beispielsweise in den USA. Unternehmerinnen in der EU haben häufig Unternehmen im Dienstleistungssektor, ihre Unternehmen sind eher kleiner und jünger als die der Männer. Zudem sind Frauen häufiger Alleinunternehmerinnen ("sole traders") und sie nutzen eher informelle Wege, um an Startkapital zu gelangen.

- Obgleich man angesichts des hohen Frauenanteils in diesem Bereich viele Unternehmerinnen im Biotechnologiebereich erwarten könnte, gründen nur wenige Frauen ein Biotechnologie-Unternehmen und unter den Top-Managern in den bereits existierenden Firmen sind nur wenige Frauen zu finden.

- Zu den Herausforderungen, mit denen sich Unternehmerinnen konfrontiert sehen, gehören die Tatsachen, dass sie eher mit weniger Startkapital als Männer beginnen, dass sie unerfahrener sind und weniger Unternehmens-Netzwerke haben. Die Konsequenz daraus sind niedrigere Wachstumsraten. Frauen haben außerdem größere Schwierigkeiten, Risikokapital zu erhalten, zugleich bemühen sie sich aber auch seltener darum.
- Die Empfehlungen des Berichts konzentrieren sich auf:
 - die Schaffung eines besseren Verständnisses für die besonderen Herausforderungen für Unternehmerinnen;
 - die Einführung von Maßnahmen, die dazu beitragen, die Herausforderungen zu meistern, die bereits identifiziert werden konnten (Unternehmenstraining, Zugang zu Kapital);
 - die direkte und indirekte Unterstützung für Unternehmerinnen (Mentoring-Programme, Coaching, Veröffentlichung von erfolgreichen Beispielen).

Kapitel 6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- Um das in Barcelona formulierte Ziel von 3% des Bruttoinlandproduktes zu erreichen, muss die Zahl der Forscherinnen und Forscher in der Industrie und in der akademischen Welt deutlich wachsen. Frauen, die bereits einen qualifizierten Abschluss haben, bilden hierfür das umfangreichste nicht ausgeschöpfte Potential. Einige führende F&E-Unternehmen haben bereits mit Veränderungen in ihrer Personalbeschaffungspolitik reagiert. Auch sind einzelne europäische Staaten anderen deutlich voraus, wenn es um die Ausbildung und fortlaufende Einbindung von Frauen in den Innovationsprozess geht.
- Unternehmen sind die Hauptakteure im Bereich Forschung und Entwicklung. Um ihre Attraktivität für Arbeitnehmerinnen zu erhöhen, bietet dieser Bericht den Unternehmen eine Checkliste mit Beispielfirmen, die bereits Diversity- und Gender Mainstreaming-Prinzipien in ihren Unternehmen implementiert haben.
- Andere Hauptakteure sind die nationalen Regierungen. Zurückliegende Bemühungen waren zumeist Einzelaktionen von Firmen oder Regierungen, so dass die Erfolge auf der gesamteuropäischen Ebene eher bescheiden geblieben sind. Die Politik muss daher entsprechende Unternehmenspolitiken unterstützen und anstoßen. Zu den unterstützenden Maßnahmen gehören beispielsweise Ganztagschulen und Steuersysteme, die Elternschaft finanziell fördern - unabhängig vom Modell des männlichen Ernährers mit Hausfrau. Zu den anstoßenden Maßnahmen gehören beispielsweise Gesetze, die solche Unternehmen fördern, die Einrichtungen und Strukturen ausbauen, die erwerbstätigen Eltern zugute kommen.
- Konzentrierte Aktionen sind eine absolute Notwendigkeit auf europäischer Ebene, um Veränderungen in der Gesellschaft und der Unternehmenskultur voranzubringen, die Aufmerksamkeit der Medien zu fördern und neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Universitäten, Schulen und anderen Interessengruppen zu schaffen.
- Dieser Bericht fordert weitere Untersuchungen zu den unterschiedlichen nationalen und unternehmerischen Strategien, die einige Staaten und Unternehmen an die Spitze gebracht haben, in denen also der breite und vielseitige Bestand an Talenten für Innovationsprozesse besser genutzt wird als in anderen Staaten und Unternehmen.
- Um Europas Wettbewerbsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit seiner Unternehmen für die Zukunft zu sichern, richtet sich dieser Bericht aber auch an das Europaparlament und die Verwaltungsgremien der Europäischen Kommission. Diese müssen gute und wirksame Praktiken übernehmen, Monitoring-Prozesse einrichten und für ein ‚buy-in from the top‘ eintreten. Diese erste Situationsanalyse hat all dies als entscheidende Elemente für den Erfolg ausmachen können.

Einige Ergebnisse für Deutschland:

- Unter den Absolventinnen in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik liegt Deutschland mit 31,4% nur knapp vor Belgien und den Niederlanden; an der Spitze liegen Italien mit 55% und Irland mit 50,3%.
- Bei den Doktorandinnen liegt der Frauenanteil in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik bei gut 20% (führend ist hier Irland mit knapp 50%), in den Ingenieur-, Fertigungs- und Konstruktionswissenschaften bei nicht einmal 5% (hier liegt Schweden mit gut 15% an der Spitze).
- Nimmt man die drei Bereiche Industrie, Hochschulen und außeruniversitäre Forschung zusammen, arbeiten gut 27% der in der EU beschäftigten Forscher/innen in Deutschland. Betrachtet man nur die industrielle Forschung, liegt der Anteil der in Deutschland beschäftigten Forscher/innen sogar bei knapp einem Drittel.
- Untergliedert nach Beschäftigungszweigen innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten, liegt der Anteil aller Forscherinnen und Forscher, die in der Industrie arbeiten, in Deutschland bei 59% und damit an dritter Stelle in der EU (an den Hochschulen arbeiten 26% der Forscher/innen, in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen 15%). Bei den in der Industrie beschäftigten Forscher/innen führt Irland mit 73%, an zweiter Stelle liegt Österreich mit 64%. Den geringsten Forscher/innen-Anteil in der Industrie haben Portugal (13%) und Griechenland (16%).
- Die Zahl der Frauen unter den Forscher/innen in der Industrie macht in Deutschland einen Anteil von 9,6% aus und liegt damit an zweitletzter Stelle in der EU und nur knapp vor Österreich (9%); führend sind Irland mit 28,2% sowie Griechenland und Portugal mit je knapp 24%.

- Obgleich Deutschland fast doppelt so viel Forscher/innen in der Industrie beschäftigt wie Frankreich (150 149 gegenüber 86 215), arbeiten in Frankreich rund 3 000 Frauen mehr als Forscherinnen in der Industrie als in Deutschland (17 787 gegenüber 14 414). Irland, das den höchsten Frauenanteil aufweist, beschäftigt zum Vergleich insgesamt 1 900 Forscherinnen und Forscher in der Industrie, davon 536 Frauen (absolut die niedrigste Zahl im EU-Vergleich).
- Der Frauenanteil unter den Forscher/innen aller Beschäftigungszweige liegt in Deutschland bei 14% und damit noch hinter Österreich mit 19%. Führend sind Portugal mit 43% und Griechenland mit 41%.
- Deutschland hat den geringsten Erfinderinnenanteil; obgleich 50% der Patentanmeldungen aus Deutschland kommen, gibt es nur 4,6% Erfinderinnen - gegenüber 15,8% in Spanien (vgl. Box 2.5).

Der Bericht ist verfügbar:

Download unter:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/report_en.html

4.2 European Platform of Women Scientists

Wie bereits im Science and Society Aktionsplan (Action 24) angekündigt, plant die Europäische Kommission die Einrichtung einer "**Europäischen Plattform von Wissenschaftlerinnen**".

Mit Hilfe dieser Maßnahme sollen sich Wissenschaftlerinnen künftig noch aktiver in die forschungspolitische Debatte auf nationaler und europäischer Ebene einbringen können.

Im November 2002 wurde als Vorarbeit dafür eine Studie über Wissenschaftlerinnen-Netzwerke initiiert. Das Ziel dieser Studie ist die Sichtbarmachung und Zusammenführung existierender Netzwerke, wie auch die Entwicklung von Empfehlungen für die Einrichtung der Plattform.

Die Studie wird von Bradley Dunbar Associates Ltd bis Juni 2003 erstellt. Weiterführende Informationen werden in Kürze über die "Women and Science Europa" Webseiten abrufbar sein.

Das **CEWS** vertritt Deutschland in der Steuerungsgruppe dieses Vorhabens.

4.3 Enwise Expert Group

Im Oktober 2002 rief die Europäische Kommission die "Enwise Expert Group" ins Leben. Diese ExpertInnengruppe erstellt Untersuchungen und Berichte über die Situation der Wissenschaftlerinnen in Ost- und Mitteleuropa sowie in den baltischen Staaten.

Zudem erarbeitet sie Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der wissenschaftlichen Forschung in Europa (European Research Area's objective) mit dem Ziel, die Beteiligung von Frauen am 6. Forschungsrahmenprogramm (2002-2006) in den Zielländern zu erhöhen.

Schließlich wird die ExpertInnengruppe im Dezember 2003 der EU-Kommission und den jeweiligen Politischen Institutionen bzw. nationalen Forschungseinrichtungen einen Bericht zur Verfügung stellen.

Homepage: <http://www.europa.eu.int>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

5. Frauen- und Genderforschung

5.1 "Gender in Science", Tagungsbericht einer Teilnehmerin des CEWS

Am 24./25. Januar 2003 fand in Göttingen eine internationale Konferenz zum Thema "Gender in Science" statt, auf der auch das CEWS vertreten war. Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen europäischen Staaten sowie aus den USA und Australien diskutierten die Lage von Frauen in der Wissenschaft anhand von Länder-Fallbeispielen aus Europa und in mehreren Workshops.

Dabei wurde erneut deutlich, dass in allen diskutierten Ländern der Frauenanteil um so geringer wird, je höher die betrachtete Position ist. Die Unterschiede zwischen den Staaten wurden dabei vor ihren je eigenen geschichtlichen und soziokulturellen Hintergründen betrachtet und vor allem die Fragen nach Ansehen und Bezahlung in wissenschaftlichen Berufen sowie die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, denen einzelne Wissenschaftsfelder unterliegen, wurden beleuchtet.

Welcher Begriff aber ist am besten geeignet, um die Situation bildlich darzustellen? In Deutschland spricht man u.a. von einer "Frauenschwundpyramide", international und in der EU wurde in den letzten Jahren vor allem das Bild der "leaky pipeline" verwendet. Prof. Sue Rosser, Georgia Institute of Technology, berichtete, dass dieser Begriff in den USA zunehmender Kritik ausgesetzt sei, da er keine Rückkehrmöglichkeit impliziere - in eine undichte Pipeline kann man nicht einfach wieder zurück-"schlüpfen". Zudem sei auch nicht wirklich geklärt, ob die Frauen tatsächlich verschwinden, oder ob sie nicht eigentlich "nur" in ihrem Weiterkommen blockiert würden.

Wie ein roter Faden zog sich auch die Bedeutung der Kinderbetreuung und die ungleich schlechte Situation in Deutschland, besonders in der sozialen Akzeptanz von außerhäuslicher Tagesbetreuung bereits von Kleinkindern, durch die beiden Tage der Konferenz. Auf besonderes Unverständnis unter den ausländischen Wissenschaftlerinnen stieß dabei die Tatsache, dass die Betreuung von Schulkindern für eine feste Zeit auch bei Unterrichtsausfall in Deutschland nicht gewährleistet ist, dass Kinder also einfach früher nach Hause geschickt werden können.

Einer der Workshops befasste sich mit der Frage des Einflusses, den Frauen auf die Inhalte von Forschung und Entwicklung ausüben können - und der Frage, wie viel Geld z.B. die Industrie gespart hätte, wenn von Beginn an Frauen in bestimmte Prozesse involviert gewesen wären. Als Beispiel wurde hier u.a. Ford und die anfänglichen Schwierigkeiten mit Airbags genannt, die für kleine Menschen und Kinder zunächst statt Schutz eine tödliche Gefahr darstellten. Aber auch die sozialwissenschaftliche und die medizinische Forschung zeigen, wie sich Wissenschaftsfelder durch eine höhere Beteiligung von Frauen verändern können.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen in ihrem Appell an junge Wissenschaftlerinnen: die Bedeutung einer Karriereplanung, das Setzen von klaren (und hohen) Zielen und die Bereitschaft, die dafür nötige Zeit aufzubringen, dürfen nicht unterschätzt werden und müssen noch deutlicher ins Bewusstsein des wissenschaftlichen Nachwuchses eindringen!

5.2 Gastprofessorinnen in Niedersachsen

Das niedersächsische Wissenschaftsministerium hat über die Vergabe von drei Gastprofessuren für das Sommersemester 2003 im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms für internationale Frauen- und Genderforschung entschieden.

Erwartet werden:

- Dr. Amatalrauf Al-Sharki aus dem Jemen im Bereich Medienwissenschaften und Genderforschung (Universität Hannover),
- Dr. phil. Catrin Gersdorf für das Englische Seminar (Universität Hannover) und
- Apl. Prof. Dr. Annette Runte für das Seminar für Deutsche Literatur und Sprache (Universität Oldenburg).

Das Programm ist nach der zur Göttinger Schule gehörenden Physik-Nobel-Preisträgerin Maria Goeppert-Mayer (1906 bis 1972) benannt. Über die Vergabe der Professur und den Hochschulstandort entscheidet das Ministerium auf Empfehlung eines wissenschaftlichen Beirates, der beim Niedersächsischen Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung angesiedelt ist.

http://www.mwk.niedersachsen.de:80/master/0,,C1363797_N1206476_L20_D0_I731,00.html

5.3 Forschungsprojekt "Frauen in Ingenieurberufen" an der FH Coburg

Das erklärte Ziel des bis Mitte 2005 laufenden Forschungsprojekts "Frauen in Ingenieurberufen" der FH Coburg ist die Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fächern der Fachhochschule. Dazu sind Maßnahmen in drei Bereichen geplant:

- Zunächst sollen die Studienbedingungen für Frauen speziell an der FH Coburg untersucht und anschließend verbessert werden. Hier sind etwa besondere Lehrangebote denkbar, welche auf die Fähigkeiten von Frauen eingehen und diese unterstützen. Wichtig sind aber auch entsprechende Schulungsmaßnahmen für das Personal der FH Coburg.
- Gewissermaßen vorgeschaltet sind Aktionen an den Schulen. Hier wird es darum gehen, vor allem bei Schülerinnen für technische Studiengänge zu werben und auch die Lehrer entsprechend zu sensibilisieren. Konkret sind beispielsweise Aktionstage an der FH Coburg geplant, welche die Schwellenangst vor technischen Sachverhalten abbauen helfen.
- Um am Ende des Studiums schließlich für Frauen den Übergang in die (immer noch stark männlich geprägte) Berufswelt zu erleichtern, sollen von Anfang an auch die potenziellen Arbeitgeber der Region in das Projekt eingebunden werden. Neue Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen wie Männer) sind dabei zentrale Themen.

Obwohl das Forschungsprojekt hauptsächlich Frauen zugute kommen wird, handelt es sich dabei nicht um eine Maßnahme der Frauenförderung. Der FH Coburg ist es wichtig, in ihre Arbeit eine geschlechtsspezifische Sichtweise einzubringen, welche die jeweiligen Stärken und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.

Eingebunden ist das Vorhaben in die Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Europäischen Union und wird als solches aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert.

http://idw-online.de/public/zeige_pm.html?pmid=57107

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

6. Stiftungen, Preise, Fördermöglichkeiten, Ausschreibungstermine

6.1 Stifterverband legt neue Programme auf

Im Rahmen der Jahrespressekonferenz des Stifterverbandes am 23. Januar 2003 kritisierte der Präsident, Dr. Arend Oetker, die Pläne der Bundesregierung einer Nullrunde für die Forschungsorganisationen und stellte neue Programme zur Reform der Lehrerausbildung sowie der Medizinerbildung als neue Förderprioritäten vor. Durch Partnerschaften mit der Stiftung Mercator bzw. der Nixdorf-Stiftung könnten sie mit jeweils 1,8 Mio. Euro besonders hoch dotiert werden.

- 157a: Neues Aktionsprogramm 2003: "Hochschulen im Weiterbildungsmarkt"
- 157b: Neues Aktionsprogramm 2003: "Neue Wege in der Medizinerbildung"
- 157c: Neues Aktionsprogramm 2003: "Neue Wege in der Lehrerausbildung"
- 157d: Neues Aktionsprogramm 2003: "Stadt der Wissenschaft"
- 157e: Neues Aktionsprogramm 2003: "StudierendenAuswahl"
- 157f: Fortsetzung in 2003: Preis für Deutschlands freundlichste Ausländerbehörde

6.2 Archimedes-Preis 2002

Am 5. Dezember 2002 wurde in München der Archimedes Prize an 20 Projekte europäischer NachwuchswissenschaftlerInnen vergeben. Der Archimedes Prize umfasst Auszeichnungen, mit denen die besten wissenschaftlichen Projekte europäischer HochschulstudentInnen öffentlich gewürdigt werden und Geldpreise, mit denen ein Beitrag zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn der PreisträgerInnen geleistet werden soll. Die Dotierung liegt zwischen 34.000 Euro und 44.000 Euro.

50% der Auszeichnungen gingen an europäische Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Listen der ausgezeichneten Projekte und PreisträgerInnen:

<http://www.cordis.lu/improving/code/press.htm>

6.3 Ausschreibungen zum 6. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht

Die EU-Kommission hat am 17.12.2002 die ersten Ausschreibungen zum 6. EU-Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht.

Die Ausschreibung für die Priorität 7, "Bürger und Staat in der Wissensgesellschaft", gliedert sich in die Teile A, B und C.

Die Teile A und B besitzen die gleiche Deadline **15.04.2003**, behandeln aber unterschiedliche Instrumente:

Teil A: Integrierte Projekte und Exzellenznetze

Teil B: "Traditionelle Instrumente".

Teil C hat die Deadline 10.12.2003 und behandelt nur Integrierte Projekte und Exzellenznetze.

Alle Angaben sind auf der Internetseite <http://fp6.cordis.lu/fp6/calls.cfm> abrufbar.

Durch die Aufteilung in die Teile A, B, und C werden Instrumente, Deadlines und Themen eindeutig einander zugeordnet. Die im Ausschreibungstext aufgeführten Themen (in den Tabellen durch Zahlen kodifiziert), decken sich mit den "Topics" im Arbeitsprogramm.

Das Arbeitsprogramm kann ebenfalls auf der o.a. Internetseite heruntergeladen werden.

Bei einem Antrag sollte die Konzentration auf einem der im Arbeitsprogramm aufgeführten "Topics" liegen. Alle dort erwähnten Kriterien, Aufgaben etc. sollten berücksichtigt werden!

Für die Instrumente "Integriertes Projekt" und "Exzellenznetz" ist eine Konsortialvereinbarung erforderlich.

Hilfe hierzu gibt es ist beim IPR-Helpdesk (keine Rechtsberatung),

Internetadresse: <http://www.ipr-helpdesk.org> .

Für das Aufsetzen der Konsortialvereinbarung sollte eine Juristin/ ein Jurist zu Rate gezogen werden. Es ist notwendig, die

Verhandlungen mit den Partnern frühzeitig abzuschließen.

Weiter kann es sinnvoll sein, auf der Datenbank für die Interessenbekundungen

http://eoi.cordis.lu/search_form.cfm

nach Vorschlägen zu suchen, die den Anforderungen der Topics im Arbeitsprogramm möglichst nahe kommen und sich bei den jeweiligen Einrichtungen als möglicher weiterer Partner zu empfehlen.

Hierzu sollte man bei der Datenbanksuche Begriffe aus dem jeweiligen Topic-Text verwenden, die das Feld der Interessenbekundungen möglichst stark eingrenzen.

Auf diese Art und Weise lassen sich auch potenzielle Mitbewerberinnen/ Mitbewerber ausfindig machen.

AnsprechpartnerInnen in der Nationalen Kontaktstelle für sozial- und geisteswissenschaftliche Forschung im Rahmenprogramm sind:

Angela Schindler-Daniels, Tel.: 0228 447-641 E-Mail: angela.schindler-daniels@dlr.de

Peter-Michael Schumacher, Tel.: 0228 447-642 E-Mail: peter-michael.schumacher@dlr.de

Nationale Kontaktstelle Wissenschaft und Gesellschaft: Kathrin Stratmann, Tel.: 0228 447-634 E-Mail: kathrin.stratmann@dlr.de

6.4 BMBF fördert Fachveranstaltungen zur Durchsetzung der Chancengleichheit

Die Bundesregierung will die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen. Daher fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung strategische Maßnahmen und den Aufbau von Strukturen, die zur Durchsetzung von Chancengleichheit führen.

Das BMBF hat am 3. Dezember 2002 folgende Richtlinien veröffentlicht:

"Richtlinien über die Förderung von Fachveranstaltungen zur Verstetigung von Forschungsergebnissen und Verstärkung der Netzwerkfähigkeit im Förderbereich "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" für 2003 und 2004.

Antragsberechtigt sind Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Verbände und sonstige rechtsfähige Einrichtungen mit Sitz in Deutschland. Sie können sich mit einer innovativen Idee um die Förderung von Tagungen, Kongressen und Symposien bewerben.

Download der Richtlinien: <http://www.pt-dlr.de/PT-DLR/bc/index.html;internal&action=framecontent.action&Target=blank>

Aktuelles anklicken !

6.5 Wissenschaftspreis des Deutschen Ärztinnenbundes

Der Deutsche Ärztinnenbund wird anlässlich seines 28. Wissenschaftlichen Kongresses einen Wissenschaftspreis verleihen.

Der Kongress wird vom 26. bis zum 28. September 2003 in Bad Salzuflen stattfinden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen der Humanmedizin und Klinikerinnen aller Fachbereiche sind aufgefordert, ihre Publikationen zu frauenrelevanten Themen im Sinne der gender medicine einzureichen. Die Arbeiten sollen den internationalen peer-review-Kriterien in Bezug auf Methodik, Originalität und Neuartigkeit entsprechen.

Der Preis ist mit 2500 Euro dotiert. Die Abgabefrist ist der **15.04.2003** (Poststempel)

Eine schlüssige Zusammenfassung (1 bis 2 Seiten) ist dem Antrag in deutscher Sprache beizufügen. (Arbeit und Zusammenfassung in 3facher Ausfertigung)

Über den Preis entscheidet eine multidisziplinäre Jury.

Einsendungen an:

Prof. Dr. med. Marianne Schrader
Klinik für plastische Chirurgie
Universitätsklinikum Lübeck
Ratzeburger Allee 160
23538 Lübeck

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

7. Ehrungen

7.1 Literaturwissenschaftlerin Prof. Reingard M. Nischik erhält Landeslehrpreis

Die Amerikanistin Prof. Reingard M. Nischik hat für ihre innovativen Konzepte in der Lehre den mit 10.250 Euro dotierten **Landeslehrpreis an der Universität Konstanz** erhalten. Wissenschaftsminister Prof. Peter Frankenberg überreichte der Hochschullehrerin die begehrte Auszeichnung für Top-Lehrleistungen an baden-württembergischen Hochschulen am 20. Januar 2003 in Konstanz.

Die Literaturwissenschaftlerin wurde von studentischer Seite für die jährlich an den baden-württembergischen Hochschulen vergebene Auszeichnung vorgeschlagen. Ihre Studierenden überzeugt hat die Professorin vor allem mit adressatengerechten Lehrkonzepten, die Beratungs- und Übersichtskurse ebenso umfassen wie interdisziplinäre Veranstaltungen im Bereich der Gender Studies oder der Kunst- und Medienwissenschaften. Auf die Hochschullehrerin geht unter anderem das regelmäßig stattfindende Examenskolloquium zurück, durch das die Prüfungsleistungen deutlich verbessert werden konnten. Lehrorientierte Publikationen, intensive Betreuung und logistische Hilfestellung bis hin zur Übernahme von Tätigkeiten zur Verbesserung der Lehre und der Auslandsbeziehungen der Universität Konstanz sind weitere Aspekte der Lehrtätigkeit von Prof. Nischik, die zudem bekannt ist für ihre intensive Förderung von Abschluss- und Doktorarbeiten. Im administrativen Bereich engagiert sich die Literaturwissenschaftlerin besonders im Bereich der Lehrevaluation.

Weitere Informationen:

<http://www.mwk-bw.de/Aktuelles/index.html>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

8. Termine

Alle Termine können in **ausführlicher Form** auf unserer Webseite : <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html> (Bereich: Veranstaltungen) abgerufen werden.

20. - 21.02. 2003

Call for Papers

1. Marburger Arbeitsgespräche

Der andere Blick: Gender Kompetenz in der Arbeitsforschung

Tagungsort: Marburg

Eine Veranstaltung des GendA Netzwerks feministische Arbeitsforschung FB03, Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg

21. - 23.02. 2003

Kongress "Wechseljahre aus multidisziplinärer Sicht" an der Universität Bremen

Veranstalterinnen:

Bremer Forum Frauengesundheit, das Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS) und das Zentrum für Public Health an der Universität Bremen.

21. - 23.02. 2003

Internationale Konferenz der Frauenakademie München e.V.

Grenzen überwinden. Der EU-Erweiterungsprozess und Visionen für Europa aus frauenpolitischer Sicht

Tagungsort: Franken-Akademie Schloss Schney e.V., Schlossplatz 8, D-96215 Lichtenfels

27. - 28.02. 2003

Das "vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung: Analysen zum Heirats- und Geburtenverhalten von Männern in Deutschland

Tagungsort: Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock

06.03. - 07.03.2003

Mädchen studieren Pädagogik - Jungen Informatik?

Eine Open-Space-Konferenz zu Frauen auf dem Weg in Zukunftsberufe

Tagungsort: Weimar, Reithaus im Park an der Ilm

13.03. - 14.03.2003

"Netzwerke initiieren und nutzen"

Workshoptagung des Kompetenzzentrums "Frauen für Naturwissenschaft und Technik"
Veranstaltungsort: FH Stralsund

28.03. - 29.03.2003

Leitbilder, Selbstbilder, Optionen

Konzeptionen soziokultureller Repräsentationen

Interdisziplinäre Tagung des Zentrums für Feministische Studien der Universität Bremen
Tagungsort: Universität Bremen, Gebäude SFG

Thema der Tagung:

Wie funktionieren soziokulturelle Repräsentationen? Wie werden sie in Bewegung gesetzt?

28.03. - 02.04. 2003

Call for Papers

ECPR Workshop in Edinburgh

Long and winding roads? Career patterns in European Higher Education

13. - 16.04. 2003

Dritte Europäische Konferenz zu Gleichstellung an Hochschulen

Tagungsort: Genua, Italien

24. - 25.04. 2003

Call For Papers

Gender Studies zwischen Theorie und Praxis: Standortbestimmungen

Tagungsort: Universität Konstanz

09.05.2003

Stabilität und Dynamik großer Systeme

"Ferien"-Akademie der Evangelischen Akademie Tutzing

09.05. - 10.05.2003

Pazifistinnen / Pazifismus

Friedens- und Konfliktforschung als Geschlechterforschung

Interdisziplinäres Colloquium in der Heinrich-Böll-Stiftung

Organisation: Heinrich-Böll-Stiftung und Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Technischen Universität Berlin in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft für Friedens- und Konfliktforschung und dem Arbeitskreis Historische Friedensforschung.

Wissenschaftliche Leitung: Karen Hagemann

Weitere Informationen: <http://www.tu-berlin.de/zifg/events/tagungen.html>

15.05.2003

CALL FOR PAPERS

work in progress - gender studies

Der jährlich stattfindende Workshop bietet Forschenden des Hochschulstandortes Zürich Gelegenheit, ihre gender-relevanten Arbeiten einem interessierten Publikum vorzustellen.

29.05. - 01.06.2003

Call for Papers

29. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Schwerpunktthema: standard:abweichung

Tagungsort: Berlin

Anmeldung als Referentin bis zum **1. Februar 2003** mit Hilfe

eines Anmeldeformulars auf folgender Homepage: <http://finut2003.leipzigerinnen.de/organisatorisches/>

30.05. - 31.05.2003

"Gender konsequent" Qualitätssteigerung der Hochschulentwicklung durch Gender Mainstreaming

Tagungsort: TU Braunschweig

Diese Tagung wird an der TU Braunschweig in Kooperation der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik und dem Frauenbüro der TU mit Unterstützung des niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur durchgeführt.

15. - 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

25.06. - 27.06.2003

Gender, Work and Organization

Special Sub Theme: Gender and the Public Sector
Convenors: Jim Barry and Elisabeth Berg
3rd International Interdisciplinary Conference, Keele University

19. - 24.08. 2003

**5th European Feminist Conference
Gender and Power in the New Europe**

Tagungsort: Lund University, Südschweden
Information und Voranmeldungsmöglichkeit: <http://www.5thfeminist.lu.se>
Anfragen: 5thfeminist@genus.lu.se

25.08. - 05.09.2003/

14.09.- 20.09.2003

Call for Lectures

Informatica Feminale 2003

6. Sommerstudium in der Universität Bremen vom 25. August - 05. September 2003
3. Baden-Württembergisches Sommerstudium in der Fachhochschule Furtwangen vom 14. - 20. September 2003

18.09. - 20.09.2003

Call for Papers

Narrating Gender: Texte, Medien, Episteme

Herbsttagung 2003 des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien (IZFG) in Kooperation mit dem Postdoc Kolleg "Krankheit und Geschlecht" an der Universität Greifswald

22.09. - 23.09.2003

Kongress: "Wie nützlich sind Künstlerinnen-Netzwerke heute?"

Tagungsort: Hochschule für Musik und Theater Hannover

26.09. - 28.09. 2003

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Tagungsort: Eltville (Rhein), in der Ausbildungsstätte der Deutschen Bundesbank
Programm und nähere Informationen sind ab Mai 2003 hier abrufbar

16.10. - 17.10. 2003

Mentoring: Konzepte - Erfahrungen - Perspektiven

Eine Tagung zu Nachwuchsförderung von Frauen an Hochschulen
Tagungsort: Universität Bern, Schweiz

12.12. - 13.12. 2003

Call for Papers

"Schön oder hässlich - Normierung, Abweichung und Überschreitung geschlechtlicher Identitäten"

Tagung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig (FraGes)

Fehlt ein Termin?

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

9. Zitat des Monats

"Bei Planungen und der Umweltgestaltung in der Gemeinde ist der ‚weibliche Blick‘ einzubeziehen. Eine frauengerechte Stadtentwicklung impliziert die Partizipation der Frauen! Das hat zum einen zur **Voraussetzung, dass 'Expertenwissen' in 'Laienwissen' übersetzt wird.**"

Aus: Gender & Environment in der Praktischen Umweltpolitik. Werkstattgespräch der Heinrich-Böll-Stiftung am 21. September 2000 in Berlin. Reihe: Dokumentationen der Heinrich-Böll-Stiftung: Nr. 10

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

10. Neuerscheinungen

Bücher

Uschi Baaken, Lydia Plöger (Hg.):

Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld, Kleine-Verlag 2003

Brigitte Bloechlinger und Sabine Witt (Hg.):

Leidenschaftlich und inspiriert - Forscherinnen auf Erfolgskurs, in der Reihe "universelle.Beiträge zur Gleichstellung", Zürich 2003

Detlef Müller-Böling (Hg.):

Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen - Weichenstellungen - Optionen, Gütersloh, Verlag Bertelsmann-Stiftung 2003

Degethoff de Campos, Heidi / Haase, Sigrid / Koreuber, Mechthild / Kriszio, Marianne (Hrsg.):

Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Kirchlinteln 2002
Erhältlich ist das Handbuch für sieben Euro bei Freie Universität Berlin, Zentrale Frauenbeauftragte, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tele.: 030/ 838 5 42 59, mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Veronika Spogis:

Strategien für die Chancengleichheit
Möglichkeiten von Weiterbildung am Beispiel weiblicher Führungskräfte
Münster: Telos Verlag 2003, 1. Aufl., ISBN 3-933060-10-9, 160 S.

Regula Julia Leemann:

Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem
Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich 2002, ISBN : 3-7253-0722-9

Zeitschriften/Broschüren

Konferenzbericht: Geschlechterdimensionen in der Forschung

Der Konferenzbericht der EU-Konferenz : "Geschlechterdimensionen in der Forschung" in Brüssel am 08. - 09.11.2001 ist ab sofort erhältlich.

Bezugsadresse: Linda.Maxwell@cec.eu.int

"Perspektiven der Forschung und ihrer Förderung - Aufgaben und Finanzierung 2002 bis 2006"

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Dezember 2002
http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2002/presse_2002_60.html

Die Hochschule. journal für wissenschaft und hochschule,

Bd. 2, u.a. mit einem Artikel von Erhard Stölting: Wissenschaft als Sport. Ein soziologischer Blick auf Widersprüchliche Mechanismen des Wissenschaftsbetriebes

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/fuenf.htm>

Fehlt eine Neuerscheinung?

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

11.Zitierhinweis

Über Textzitate aus unserem Newsletter freuen wir uns. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die **Quellenangabe** (Nummer und Jahreszahl des Newsletters und die URL 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](#)

