

CEWS - Newsletter Nr.19/ 2003
26. Juni 2003

Inhalt

[Women in Industrial Research WIR](#)

1.1 Internationale Konferenz "Women in Industrial Research"

[Gleichstellungspolitik](#)

2.1 TOTAL E-QUALITY Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen - weiterer Schwerpunkt des CEWS

2.2 Mikrozensus 2002: 35% der Mütter, aber nur 3% der Väter teilzeittätig

[Hochschulen](#)

3.1 Kinder eingeplant? Eine Untersuchung zu Lebensentwürfen Studierender

3.2 Frauenanteil bei Habilitationen erstmals über 20%

3.3 Nokia fördert Studentinnen der Fachhochschule Ulm

[Forschungseinrichtungen](#)

4.1 Förderung von Peer Mentoring in Forschungseinrichtungen - Verbindliches Begleitprogramm durch das CEWS

[Europa und Internationales](#)

5.1 "Gleichheit" im Verfassungsentwurf des Europäischen Konvents verankert

[Frauen- und Genderforschung](#)

6.1 Masterstudiengang "Gender und Arbeit"

6.2 Braunschweiger Zentrum für Gender Studies

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

7.1 Careerbuilding-Programm an der Universität Dresden

7.2 Innovations- und Förderpreise 2004 der Vodafone-Stiftung für Forschung

7.3 Aktuelle Ausschreibungen des Schweizerischen Nationalfonds

[Ehrungen](#)

8.1 Carla Cederbaum gewinnt Ideenwettbewerb „Küss die Uni wach“

8.2 Frankreich: Der Irene Joliot-Curie Preis für mehr Frauen in der Wissenschaft

8.3 Volkskundlerin erhielt Esslinger Kulturpreis

[Termine](#)

[Neuerscheinungen](#)

[Impressum](#)

1. Women in Industrial Research WIR

1.1 Internationale Konferenz "Women in Industrial Research"

Am 10. und 11. Oktober 2003 findet in Berlin die internationale Konferenz "Women in Industrial Research" statt, die von der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung, EU-Büro des BMBF, in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission, Generaldirektion Forschung, organisiert wird.

Auf der Basis des Berichts "Women in Industrial Research: A wake up call for European Industry", der im Januar 2003 veröffentlicht wurde (s. CEWS-Newsletter Nr. 16/2003), sollen in Plenumsdiskussionen und Workshops gemeinsam mit VertreterInnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft konkrete Aktionspunkte erarbeitet werden.

Das CEWS ist für die inhaltliche Vorbereitung des Workshops "Careers in industrial research" zuständig, der sich mit Fragen zu Karriereverläufen von Frauen, Personalpolitik, Leitbildern, Diversity Management, der Problematik von Dual-Career Couples und "work/life-balance" in der industriellen Forschung auseinandersetzt.

Weitere Hinweise finden Sie ab Ende Juli auf der CEWS-Homepage, Rubrik Veranstaltungen oder unter <http://www.wir-conference.de>.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Gleichstellungspolitik

2.1 TOTAL E-QUALITY Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen - weiterer Schwerpunkt des CEWS

Mit der Betreuung des TOTAL E-QUALITY Prädikats für Hochschulen und Forschungseinrichtungen konnte nun ein weiterer Arbeitsschwerpunkt für das CEWS mit einem eigenen Webportal eingerichtet werden.

Die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist, zusammen mit der Diskussion um neue Studiengänge und veränderte Finanzierungsmodelle, Teil der allgemeinen Modernisierungsdebatte der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft.

Obgleich inzwischen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten an deutschen Hochschulen erreicht werden konnte und auch die Anteile der Doktorandinnen und der weiblichen PostDocs deutlich gestiegen ist, sind Frauen in den Leitungspositionen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiterhin in zu geringer Zahl vertreten.

Im Rahmen der laufenden Reformprozesse an wissenschaftlichen Einrichtungen soll das TOTAL

E-QUALITY Prädikat dazu beitragen, die Aufnahme von bewährten und innovativen Gleichstellungsmaßnahmen in die Reorganisation zu fördern. Am Beginn steht dabei eine Bestandsaufnahme und Selbsteinschätzung der Institution, die sich an einer "Checkliste" orientiert, die zugleich Anregungen enthält, wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Chancengleichheitspolitik weiterentwickeln und deren Qualität verbessern können. Dieses sogenannte Selbstbewertungsinstrument ist Grundlage der Bewerbung, die von einer unabhängigen Jury begutachtet wird.

Durch die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat können Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachweisen, dass sie sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und bereits Erfolge erzielt haben. Damit unterscheidet sich TOTAL E-QUALITY von anderen Auszeichnungen, die sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränken.

Das Prädikat besteht aus einer Urkunde, die im Rahmen einer feierlichen Prädikatsvergabe überreicht wird und dem Recht, das TOTAL E-QUALITY Logo für Marketing-Zwecke zu nutzen. Im Ringen um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind mit diesem Prädikat ausgezeichnete Hochschulen und Forschungseinrichtungen konkurrierenden Einrichtungen damit einen Schritt voraus und können Fragen zur Umsetzung von Chancengleichheit offensiv ansprechen.

Idee und Entwicklung des Prädikats stammen ursprünglich aus der Wirtschaft und wurden aufgrund ihres Erfolges in einem vom BMBF geförderten Pilotprojekt auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgedehnt und den besonderen Bedingungen wissenschaftlicher Einrichtungen angepasst. Die EU-Kommission hat bereits Interesse bekundet, das Prädikat auf den europäischen Raum auszuweiten. Nähere Informationen zum Selbstbewertungsinstrument, dem Bewerbungsverfahren und der Geschichte des Prädikats finden Sie unter <http://www.cews.uni-bonn.de>.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Universität Bonn
Isabel Beuter, M.A.
Poppelsdorfer Allee 15
53115 Bonn
Tel.: 0228-734831
Fax: 0228-734840
ibeuter@cews.uni-bonn.de

2.2 Mikrozensus 2002: 35% der Mütter, aber nur 3% der Väter sind teilzeittätig

In Deutschland waren im April 2002 rund 61% der Mütter und 86% der Väter aktiv erwerbstätig, d.h. sie übten den Beruf zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich aus und waren nicht wegen Elternzeit etc. vorübergehend beurlaubt. Dabei gibt es bei Müttern und Vätern deutliche Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs: Während 35% der Mütter in Deutschland Teilzeit arbeiteten, waren es bei den Vätern 3%. Gegenüber 1996 ist die Zahl der Väter, die teilzeittätig sind, um 38% auf 260 000 gestiegen.

Diese und weitere neue Ergebnisse des Mikrozensus 2002 hat der Präsident des Statistischen Bundesamtes, Johann Hahlen, am 12. Juni 2003 in Berlin vorgestellt. Der Mikrozensus 2002 ist mit rund 830 000 befragten Personen in rund 390 000 Haushalten (1% der Bevölkerung Deutschlands) die größte jährliche Haushaltsbefragung in Europa.

Auch die Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit sind bei Müttern und Vätern sehr unterschiedlich. Auf Grund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen schränkten im April 2002 gut drei Viertel (77%) der teilzeittätigen Mütter, aber nur ein Drittel (33%) der teilzeittätigen Väter den Beschäftigungsumfang ein. Dagegen arbeitete ein Viertel dieser Väter (25%) und etwa ein Zehntel (9%) dieser Mütter Teilzeit, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war. Andere Gründe, z.B. Krankheit oder Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, gaben 14% der Mütter, aber 42% der Väter an.

Die neuen Ergebnisse des Mikrozensus 2002 zeigen, dass sich besonders viele Mütter für eine

Teilzeittätigkeit entscheiden, wenn das jüngste Kind im Haushalt das Kindergarten- und Grundschulalter erreicht. Im April 2002 waren 20% der Mütter mit Kindern im Krippenalter (unter drei Jahre) teilzeittätig; von den Müttern mit Kindern im Kindergartenalter (drei bis unter sechs Jahre) waren es bereits 41%. Wenn die Kinder in die Grundschule gehen (sechs bis unter zehn Jahre), arbeiten 46% der Mütter Teilzeit. Eine Vollzeittätigkeit wird für viele Mütter wieder interessant, wenn die Kinder eine weiterführende Schule besuchen. So hatten bereits 39% der Mütter mit jüngstem Kind im Alter von 15 bis unter 18 Jahren im Haushalt eine Vollzeittätigkeit; von Müttern mit Kindern im Grundschulalter waren dagegen nur 20% vollzeittätig.

Nach wie vor sehr unterschiedlich ist das Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Mütter. So waren in Ostdeutschland 50% der Mütter vollzeittätig gegenüber 20% im Westen. Gleichzeitig arbeiteten Mütter im Westen mit 39% etwa doppelt so häufig Teilzeit wie in Ostdeutschland (19%).

Mütter im Osten und im Westen Deutschlands sind aber aus unterschiedlichen Gründen teilzeittätig: 83% der westdeutschen teilzeittätigen Mütter arbeiteten wegen persönlicher oder familiärer Verpflichtungen reduziert. Dagegen haben sich 51% der teilzeittätigen Mütter in Ostdeutschland für eine Teilzeittätigkeit entschieden, weil keine Vollzeitstelle zu finden war.

Detaillierte Ergebnisse des Mikrozensus 2002 zu diesem und einer Vielzahl weiterer Themenfelder, wie z.B. den privaten Haushalten, dem Wandel der Erwerbsformen, der Erwerbslosigkeit und den Lebensformen der Bevölkerung enthält die Broschüre "Leben und Arbeiten in Deutschland - Ergebnisse des Mikrozensus 2002", die im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes unter <http://www.destatis.de> (Pfad: Presse/Presseveranstaltungen) kostenlos abrufbar ist.

Weitere Auskünfte erteilt: Gruppe IX B - Mikrozensus,
Telefon: (01888) 644 8955,
E-Mail: mikrozensus@destatis.de

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 12. Juni 2003

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. Hochschulen

3.1 Kinder eingeplant?

Eine Untersuchung zu Lebensentwürfen Studierender

Mit einer breit angelegten online Panel-Studie (HISBUS) des Hochschulinformationssystems werden repräsentative Ergebnisse zu verschiedenen Themen der aktuellen Hochschul- und Bildungspolitik erfasst. In diesem Rahmen wurde auch der Frage nach den Lebenszielen von Studierenden den zeitlichen Pläne und der Rolle von Familiengründung in den Zukunftsvorstellungen nachgegangen.

Die Ergebnisse der Befragung an 1.734 Studierenden zeigte eine gleichwertige Priorisierung von beruflichen und privaten Zielstellungen bei der Mehrheit der Befragten. Rund 2/3 der Studierenden nannten als Ziel, sich der Familie zu widmen, weitere 2/3 haben die feste Vorstellung, beruflich überdurchschnittliches zu leisten. Frauen und Männer nehmen eine sehr ähnliche Gewichtung ihrer Lebensziele vor, die Unterschiede sind eher subtil: Frauen legen mehr Gewicht auf Anerkennung, Genuss und soziales Engagement, die Männer sind stärker fachlich leistungs- und positionsorientiert. Insgesamt konnten hinsichtlich der Zielorientierung vier Gruppen voneinander unterschieden werden.

Die größte Gruppe mit 31% aller Befragten ist maximalistisch orientiert, d.h. sie legen auf alle erfragten Lebensziele ähnlich starkes Gewicht. In dieser Gruppe sind Männer überrepräsentiert. Die zweitgrößte Gruppe setzt sich aus eindeutig berufsorientierten Studierenden zusammen (29%), hier sind gleich viele Frauen wie Männer vertreten. In der dritten Gruppe der familienorientierten (22%) sind Frauen zahlenmäßig überlegen während in der vierten, hedonistisch orientierten Gruppe (18%) Männer überrepräsentiert sind.

Als Faktoren des Lebensglücks wurden von den StudentInnen an erster Stelle eine interessante Arbeit

genannt, gefolgt von einer erfüllten Partnerschaft, der Lösung fachlicher Probleme und dem Beweis beruflicher Leistungsfähigkeit. Als fünfter Stelle rangieren eigene Kinder als lebensglückbestimmender Faktor. Insgesamt sind sich $\frac{3}{4}$ der Befragten sicher, dass sie später Kinder haben möchten. Lediglich 6% gaben an, später kinderlos bleiben zu wollen.

Der antizipierte beste Zeitpunkt für eine Familiengründung wird in deutlichem zeitlichen Abstand zum Studienende gesehen. Die befragten Männer wollen zunächst eine gesicherte Position erreichen, die Frauen zunächst ausreichend Berufserfahrung sammeln.

Überraschend traditionell sind auch Vorstellungen hinsichtlich der Vereinbarkeit beider Lebensbereiche: sowohl Männer als auch Frauen favorisieren das Phasen-Modell, nach dem sich Frauen deutlich stärker aus dem Berufsleben zurückziehen als ihre Partner. "Gemäß den studentischen Aussagen ist kaum ein Geschlechterkonflikt zu erwarten, denn die Vorstellungen der Männer und Frauen zur Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft ergänzen sich nahezu spiegelbildlich." (Middendorff, 2003: HIS Kurz-Information, A4, 2003, S. 3). Daher steht zu erwarten, dass die Berufswege der Akademikerinnen auch zukünftig stärker durch Familienphasen unterbrochen sein werden. Gleichzeitig wünscht sich jedoch jeder zweite männliche Student, während der Kleinkindphase seiner Kinder in Teilzeit berufstätig sein zu können.

Gegen eine Familiengründung während der Studienphase sprechen nach Angaben der befragten Studierenden vor allem mangelnde finanzielle Absicherung, wenig kinderfreundliche Atmosphäre und unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen.

Die Autorin resümiert, dass die angehenden Akademikerinnen und Akademiker angesichts der hohen Bedeutung des Lebensziels ‚Familie‘ und der ungünstigen Rahmenbedingungen auch später im Beruf eine Familiengründung bereits während des Studiums durchaus in ihre Überlegungen einbeziehen sollten. Allerdings müssten dafür noch sehr viel günstigere Bedingungen an den Hochschulen für Studierende mit Kindern geschaffen werden. Einer der Ursachen für die hohe Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen liege darin - so Middendorff - dass die Hoffnung auf eine spätere, bessere Vereinbarkeit von Kind und Beruf enttäuscht werde. Gerade im Zusammenhang mit dem hohen Anspruch der Frauen auf Selbstbetreuung des Kindes seien die Bedingungen zur Vereinbarkeit in akademischen Berufen vielfach nämlich gerade nicht besser als während des Studiums. "Wenn ein hoher Anteil an Akademikerinnen auf Grund der Gegebenheiten auf die Verwirklichung eines ihrer elementaren Lebensziele ganz verzichtet, wie es gegenwärtig der Fall ist, dann muss sich eine Gesellschaft (...) mit den Ursachen dafür auseinandersetzen." (dies., S. 4)

Quelle:

Elke Middendorff (2003) Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Befunde einer Befragung des HISBUS-Online-Panels im November/Dezember 2002. In Kurz-Informationen des Hochschul-Informations-Systems, A4/ 2004.

Download oder online-Bestellung unter:

<http://www.his.de/Service/Publikationen/Presse/pm-kia0403>

3.2 Frauenanteil bei Habilitationen erstmals über 20%

Im Jahr 2002 schlossen in Deutschland insgesamt 2 302 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihr Habilitationsverfahren erfolgreich ab. Das waren nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes 103 Personen oder 4,7% mehr als im Jahr zuvor.

Von den im Jahr 2002 habilitierten AkademikerInnen waren 498 Frauen, 31% mehr als ein Jahr zuvor. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von fast 22%, gegenüber rund 17% im Jahr 2001.

Die meisten Habilitationsverfahren wurden wie schon in den Jahren zuvor in den Fächergruppen Humanmedizin (37% aller Habilitationen), Mathematik, Naturwissenschaften (24%) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (20%) abgeschlossen. Auf die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften entfielen knapp 10%.

Das Durchschnittsalter der im Jahr 2002 neu Habilitierten blieb mit 40 Jahren nahezu unverändert. Damit liegen zwischen Studienbeginn und Habilitation in Deutschland fast zwei Jahrzehnte. Frauen sind bei Abschluss ihrer Habilitation durchschnittlich mehr als ein halbes Jahr älter als ihre männlichen Kollegen.

Mehr als zwei Drittel der im Jahre 2002 Habilitierten standen zum Zeitpunkt der Habilitation in einem Beschäftigungsverhältnis zu einer Hochschule (1 546 Personen oder 67%), darunter 290 Frauen. In der Mehrzahl waren die an einer Hochschule beschäftigten neu Habilitierten hauptberuflich als DozentInnen und AssistentInnen tätig (insgesamt 788 Personen oder 52%).

Weitere Informationen:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p2500072.htm>

3.3 Nokia fördert Studentinnen der Fachhochschule Ulm

Nokia Ulm möchte mehr Frauen für die Elektro- und Nachrichtentechnik begeistern.

Sie hat deshalb für die Ulmer Hochschulen ein mehrstufiges Förderprogramm aufgelegt, in das auch die Fachhochschule Ulm (FHU) eingebunden ist. Ab kommendem Wintersemester werden jährlich drei Studentinnen des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik von diesem Programm profitieren können. Wer in den Genuss der Förderung kommen will, muss sich schriftlich beim Fachbereich bewerben und gewissen Auswahlkriterien genügen.

Zunächst erhalten alle eingeschriebenen Studienanfängerinnen am Ende des ersten Semesters ein Mobiltelefon als Eingangsgeschenk. Für die weitere Förderung sind die Noten aus dem Vordiplom maßgeblich. Für die Auserwählten wird Nokia Ulm bis zum Ende der Regelstudienzeit Bücherkosten in Höhe bis zu 150 Euro pro Semester übernehmen und einmalig nach dem Vordiplom einen Förderpreis in Höhe von 500 Euro verleihen.

Nokia Ulm stellt den geförderten Studentinnen außerdem Patinnen aus dem Unternehmen als Ansprechpartnerinnen an die Seite. Wer schließlich eine erfolgreich beendete Diplomarbeit einreichen kann, der winkt außerdem die Teilnahme an einem Spezialtraining oder eine Reise zu Nokia Finnland.

Ansprechpartner an der FHU
Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik/Sekretariat
Fon 0731/50-28181, E-Mail: bihr@fh-ulm.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

4.Forschungseinrichtungen

4.1 Förderung von Peer Mentoring in Forschungseinrichtungen

Verbindliches Begleitprogramm durch das CEWS

Peer Mentoring für Wissenschaftlerinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist ein neues Projekt des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird.

Peer Mentoring ist ein neues Konzept zur Karriereförderung, das - anders als one-to-one-Mentoring - auf Selbstorganisation, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung statutsgleicher oder -ähnlicher Wissenschaftlerinnen aufbaut.

Durch den eigeninitiativen Zusammenschluss zu Peer Mentoring-Gruppen soll auch die Vernetzung mit Personen bzw. Institutionen aufgebaut und verbessert werden, die für die Karriereentwicklung entscheidend sind.

Gefördert werden Peer Mentoring-Gruppen in den durch den Bund institutionell geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Zielgruppe sind hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen (Postdocs).

Aufgabe dieser Peer Mentoring-Gruppen ist es, ein Vernetzungskonzept zu entwickeln und zu erproben.

Die Gruppen sollen nach Möglichkeit interdisziplinär und zentrenübergreifend (innerhalb der Verbände von FhG, HGF, MPG oder WGL) zusammengesetzt sein.

Die Leitung einer Peer Mentoring-Gruppe wird von einer der beteiligten Wissenschaftlerinnen wahrgenommen.

Ein von jeder Gruppe gewähltes ExpertInnengremium von zwei Führungskräften bzw. ProfessorInnen unterstützt und berät die Peer Mentoring-Gruppe bei der Planung von Karriereschritten und der gezielten und qualitativ anspruchsvollen Vernetzungsarbeit.

Um die Peer Mentoring-Gruppen zu unterstützen und zu beraten, wird vom CEWS, dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Bonn, ein obligatorisches Begleitprogramm angeboten.

Bewerbungsschluss ist der **31.07.2003**

Wortlaut der Bekanntmachung und Verfahren:

Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Richtlinien zur Förderung von Peer Mentoring-Gruppen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Pilotphase) vom Mai 2003

1. Zuwendungszweck und Rechtsgrundlagen

1.1. Zuwendungszweck

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Zu den von der Bundesregierung definierten Zielen gehört insbesondere, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, den Frauenanteil an den Professuren bis zum Jahr 2005 signifikant zu steigern sowie den Anteil von Frauen an zukunftssträchtigen Berufen und Studiengängen insgesamt - ebenfalls bis zum Jahr 2005 - wesentlich zu stärken.

Auch der Frauenanteil in den Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen soll erheblich verbessert werden. Durch verschiedene Maßnahmen und Programme ist der Anteil von Frauen in den Führungspositionen dieser Forschungseinrichtungen zwar gestiegen, liegt aber gegenwärtig erst bei 5,2%. Zur weiteren Steigerung dieses Anteils soll im Rahmen der Förderaktivitäten "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" zunächst eine zweijährige Pilotphase "Peer Mentoring" durchgeführt werden.

Peer Mentoring ist ein neues Konzept zur Karriereförderung, das - anders als one-to-one-Mentoring - auf Selbstorganisation, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung statutsgleicher oder -ähnlicher Wissenschaftlerinnen aufbaut. Durch den eigeninitiativen Zusammenschluss zu Peer Mentoring-Gruppen soll auch die Vernetzung mit Personen bzw. Institutionen aufgebaut und verbessert werden, die für die Karriereentwicklung entscheidend sind.

Ziel der zweijährigen Pilotphase ist es, Peer Mentoring für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase in den durch den Bund institutionell geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen erstmalig zu initiieren und zu erproben. In der Pilotphase sollen Erfahrungen über effektive Organisationsformen und Qualifizierungskonzepte, über den Bedarf an externen Beratungsangeboten und über Finanzierungsmöglichkeiten von Peer Mentoring-Gruppen gesammelt und ausgewertet werden. Die Ergebnisse der Pilotphase sollen für die Fortführung und Umsetzung auf einer breiteren Ebene genutzt werden.

Um die Peer Mentoring-Gruppen extern zu unterstützen und zu beraten, wird vom CEWS, dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Bonn, ein obligatorisches Begleitprogramm angeboten.

1.2. Rechtsgrundlagen

Vorhaben werden nach Maßgabe dieser Bekanntmachung, der BMBF-Standardrichtlinien für Zuwendungsanträge auf Ausgaben- bzw. Kostenbasis sowie der Verwaltungsvorschriften zu § 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) gefördert. Ein Anspruch auf Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Vielmehr entscheidet das Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

2. Gegenstand der Förderung

Gefördert werden Peer Mentoring-Gruppen in den durch den Bund institutionell geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Zielgruppe sind hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen (Postdocs). Im Einzelfall können die Qualifikationsvoraussetzungen statt der Promotion auch durch äquivalente wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen werden. Aufgabe dieser Peer Mentoring-Gruppen ist es, ein Vernetzungskonzept zu entwickeln und zu erproben. Da die Pilotphase auch der Exploration und Evaluation verschiedener Peer Mentoring-Modelle dient, können die Gruppen sowohl inhaltlich als auch rein auf Vernetzungs- und Karriereförderung bezogen gebildet werden.

Die Gruppen sollen nach Möglichkeit interdisziplinär und zentrenübergreifend (innerhalb der Verbünde von FhG, HGF, MPG oder WGL) zusammengesetzt sein. Die Förderung von disziplinär orientierten Gruppen ist aber nicht ausgeschlossen, wenn diese ein innovatives Vernetzungskonzept verfolgen. Die Leitung einer Peer Mentoring-Gruppe wird von einer der beteiligten Wissenschaftlerinnen wahrgenommen.

Die Mitglieder der Peer Mentoring-Gruppen sind verpflichtet, auch zwecks Auswertung der Pilotphase, mit dem Kompetenzzentrum zusammenzuarbeiten. Insbesondere wird erwartet, dass sich die Gruppen aktiv an der Auftakt- sowie an der Abschlussveranstaltung beteiligen.

Ein von jeder Gruppe gewähltes ExpertInnenremium von zwei Führungskräften bzw. ProfessorInnen unterstützt und berät die Peer Mentoring-Gruppe bei der Planung von Karriereschritten und der gezielten und qualitativ anspruchsvollen Vernetzungsarbeit.

3. Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind die vom BMBF institutionell geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die die Mittel zweckgebunden für die Einrichtung von Peer Mentoring-Gruppen verwenden müssen.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

Förderfähig sind Anträge, die innovative, möglichst interdisziplinäre und nachhaltige Vernetzungsformen verfolgen, durch die eine erfolgreiche Karriereförderung zu erwarten ist. Kriterien für die Auswahl sind die fachliche Qualität und Wirtschaftlichkeit des Antrags sowie die nachgewiesene Qualifikation der durchführenden Personen. Es wird vorausgesetzt, dass die Forschungseinrichtungen mindestens die notwendige Infrastruktur (Räume, Ausstattung, Arbeitsfreistellung) für die Peer Mentoring-Gruppen bereitstellen.

Vor der Förderentscheidung über ein Verbundprojekt muss eine grundsätzliche Übereinkunft der Kooperationspartner über bestimmte vom BMBF vorgegebene Kriterien nachgewiesen werden, die einem Merkblatt zu entnehmen sind (BMBF - Vordruck 0110).

5. Art und Umfang der Zuwendung

Zuwendungen werden durch nicht rückzahlbare Zuschüsse als Projektförderung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel gewährt.

In der zweijährigen Pilotphase können zunächst bis zu 8 Peer Mentoring-Gruppen mit einem Höchstbetrag von €20.000 pro Jahr in Abhängigkeit von der Gruppengröße gefördert werden. Förderfähig sind Mittel für die Durchführung von Workshops bzw. Kolloquien ggf. unter Einbeziehung externer ReferentInnen, Mittel für Hilfskräfte, Websites, Supervision, Gruppencoachings, Vernetzungstreffen oder Reisen zu Kongressen und Tagungen im Themenfeld Chancengleichheit.

Bei den zu kalkulierenden Aufwendungen für Reisen sind auch die obligatorischen Treffen mit dem CEWS einzuplanen (für die Mitglieder der Peer Mentoring-Gruppen drei verpflichtende Veranstaltungen pro Jahr; für die Leiterinnen der geförderten Gruppen zwei Koordinationstreffen pro Jahr). Das Begleitprogramm soll dabei, den spezifischen Gruppenbedürfnisse entsprechend, vom CEWS weiter entwickelt werden.

Bemessungsgrundlagen sind die zuwendungsfähigen Ausgaben (bei Helmholtz-Zentren und der Fraunhofer-Gesellschaft die zuwendungsfähigen Kosten), die bis zu 100% gefördert werden können.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Die Allgemeinen und Besonderen Nebenbestimmungen des BMBF werden Bestandteil der Zuwendungsbescheide:

- für Zuwendungen auf Ausgabenbasis: die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (AN-Best P) und die Besonderen Nebenbestimmungen für Zuwendungen des BMBF zur Projektförderung auf Ausgabenbasis (BN-Best-BMBF 98),
- für Zuwendungen auf Kostenbasis: grundsätzlich die Nebenbestimmungen für Zuwendungen auf Kostenbasis des BMBF an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft für Forschungs- und Entwicklungsvorhaben (NKBF 98).

7. Verfahren

7.1. Projektträger

Mit der Abwicklung dieser Fördermaßnahme hat das BMBF folgenden Projektträger beauftragt: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Projektträger des BMBF -

Chancengleichheit/Genderforschung

Postfach 24 01 07

D - 53154 Bonn

gender@dlr.de

Tel. 0228/3821-142

Dort können Auskünfte zu Fragen der Projektförderung eingeholt werden. Interessierten wird nachdrücklich empfohlen, sich vor einer Antragstellung beim Projektträger beraten zu lassen. Ansprechpartnerin ist Frau Dr. Gieske (Tel. 0228/3821-309).

7.2. Antrags- und Entscheidungsverfahren

7.2.1 Das Antragsverfahren ist zweistufig. Um den Aufwand möglichst gering zu halten, sollen zunächst Projektskizzen eingereicht werden. Die Skizze soll eine aussagekräftige Beschreibung folgender Punkte beinhalten (max. 10 Seiten)

- Gesamtziele des Vorhabens und Bezug zu den förderpolitischen Zielen,
- Begründung der Zusammensetzung der Peer Mentoring-Gruppe, insbesondere bisherige wissenschaftliche Arbeiten der Mitglieder, Referenzen, kurz- und längerfristige Karriereziele der Mitglieder,
- Angaben zu den geplanten Arbeitsschritten, Vorgehensweisen und Methoden, insbesondere Strategien zur Vernetzung relevanter WissenschaftlerInnen, Aufbau von Kontakten zu wissenschaftlichen Publikationsorganen und Fachverbänden, zu frauenpolitischen Netzwerken und Fördereinrichtungen, Konzepte für fachkulturspezifisches Selbstmanagement,
- Zeitplanung,
- Finanzierungsplan (Hilfskraftmittel, Sachausgaben, Durchführung von Workshops, Reisekosten),
- Zusammensetzung des ExpertInnengremiums,
- Zusicherung, dass die Forschungseinrichtung mindestens die benötigte Infrastruktur bereitstellt,
- Überlegungen, wie das Peer Mentoring-Konzept dauerhaft in die Forschungseinrichtung zu implementieren ist,
- Ausgangssituation und Forschungsstand des thematischen Schwerpunkts, Einbettung in die Fachkultur (trifft nur für inhaltlich orientierte Gruppen zu).

7.2.2 Die Projektskizzen sind beim Projektträger unter dem Kennwort "Peer Mentoring" einzureichen.

Letzter Termin für die Einreichung der vollständigen Skizzen ist der 31.07.2003.

Maßgeblich für die Einhaltung der Frist ist der Posteingangsstempel des Projektträgers. Die Frist gilt nicht als Ausschlussfrist; verspätet eingehende oder unvollständige Skizzen können aber möglicherweise nicht berücksichtigt werden.

7.2.3 Die Projektskizzen werden unter Einbeziehung eines GutachterInnengremiums bewertet.

Bewertungskriterien sind insbesondere:

- fachliche Qualität und Wirtschaftlichkeit des Antrags,
- Nachweis über eine vorhabenspezifische Kompetenz der AntragstellerInnen und der durchführenden Personen (Benennung einschlägiger Vorarbeiten zum gewählten inhaltlichen Schwerpunkt, Kontakte und Erfahrungen),
- Einbindung in vorhandene Netzwerke oder Aufbau von Netzwerken,
- Interdisziplinarität und / oder innovative Vernetzungskonzepte
- und erwartbare Nachhaltigkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Das Ergebnis der Bewertung wird den AntragstellerInnen mitgeteilt. Diejenigen, die ein positives Votum erhalten, werden dann zur förmlichen Antragstellung aufgefordert. Unterlagen und weitere Informationen werden dabei zur Verfügung gestellt. Die förmlichen Anträge müssen spätestens einen Monat nach der Aufforderung beim Projektträger eingegangen sein. Über diese Anträge entscheidet das BMBF.

7.2.4 Bei Einreichung eines förmlichen Antrages sind die Richtlinien für Zuwendungsanträge zu beachten und Einverständniserklärungen der ausgewählten ExpertInnen beizufügen.

Auf die Nutzung des elektronischen Antragssystems "easy" (auch für Projektskizzen) wird hingewiesen. Die Richtlinien, Merkblätter und Nebenbestimmungen sowie die Formulare für förmliche Anträge können abgerufen werden unter

<http://www.kp.dlr.de/profi/easy/bmbf/index.htm>

7.2.5 Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO sowie §§ 48 bis 49a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), soweit nicht in diesen Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen worden sind.

8. Inkrafttreten

Die Förderrichtlinien treten mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Bonn, den 27. Mai 2003

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Im Auftrag

Christina Hadulla-Kuhlmann

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

5. Europa und Internationales

5.1 "Gleichheit" im Verfassungsentwurf des Europäischen Konvents verankert

Erstmals in der Geschichte Europas haben VertreterInnen von 28 Staaten eine gemeinsame Verfassung auf den Weg gebracht. Nach teilweise heftigen Debatten um die Inhalte einigte sich der Europäische Verfassungskonvent am 13.06.2003 auf Vorschläge, mit denen die Arbeit der erweiterten Union auf eine neue Grundlage gestellt werden soll.

Im nun vorliegenden Entwurf ist die Gleichheit der Geschlechter an verschiedenen Stellen eingefügt worden. Hervorzuheben ist, dass "Gleichheit" erstmalig in die Nennung der "Werte" der Gemeinschaft aufgenommen wurde, neben Freiheit, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechte und Menschenwürde.

Entwurf des Verfassungsvertrags vom 13.06.2003

<http://european-convention.eu.int/docs/Treaty/cv00797-re01.de03.pdf>

Auszüge:

Artikel I-2: Die Werte der Union

Die Werte, auf denen die Union sich gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte; diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und Nichtdiskriminierung auszeichnet.

Artikel I-3: Die Ziele der Union

(3) (...)

Sie bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frau und Mann, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.

Artikel I-26: Der Präsident der Europäischen Kommission

(2) Jeder in Frage kommende Mitgliedstaat erstellt eine beide Geschlechter berücksichtigende Liste von drei Personen, die er für geeignet erachtet, das Amt eines Europäischen Kommissars auszuüben. Aus dem Kreis dieser - jeweils drei - Personen wählt der gewählte Präsident die dreizehn Europäischen Kommissare aufgrund ihrer Kompetenz, ihres Engagements für Europa und ihrer Gewähr für Unabhängigkeit aus. Der Präsident und die als Mitglieder des Kollegiums benannten Persönlichkeiten einschließlich des künftigen Außenministers sowie die als Kommissare ohne Stimmrecht benannten Persönlichkeiten stellen sich als Kollegium dem Zustimmungsvotum des Europäischen Parlaments. Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre.

Artikel II-21

Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

Artikel II-23

Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Webseite des Europäischen Konvents

<http://european-convention.eu.int/bienvenue.asp?lang=DE&Content=>

Hintergrundinformationen der European Women's Lobby (EWL):

<http://www.womenlobby.org/Doclist.asp?SectionID=5>

Vorschlag der EWL

Equality of women and men in Article I-2 (Values), first sentence: add "(...) and respect for human rights, including equality of women and men". (nicht übernommen)

Equality of women and men in Article I-4: add a new paragraph 3 "In the field of application of this Constitution and without prejudice of any of its specific provisions, any discrimination on grounds of sex shall be prohibited." (nicht übernommen)

Article 8, Part I: Fundamental principles

Add: the gender mainstreaming clause as a fundamental principle

"The following requirement shall be integrated into the definition and implementation of the Union policies and activities referred to in this Part: elimination of inequalities and promotion of equality between women and men"

TAZ, 16.6.2003, Interview mit Hiltrud Breyer, EP

<http://www.taz.de>

Webseite der EU-Abgeordneten Hiltrud Breyer
<http://www.hiltrud-breyer.de/>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

6. Frauen- und Genderforschung

6.1 Masterstudiengang "Gender und Arbeit"

Der M..A. "Gender und Arbeit" nimmt die gesellschaftliche Organisation von Arbeit unter Geschlechterperspektive in den Blick. Er fragt nach deren Ausgestaltungen und damit verbundenen Hierarchisierungen auf unterschiedlichen Ebenen: der gesellschaftlichen Konstruktionen von Geschlecht, dem Wohlfahrtsstaat, betrieblichen Organisationen und dem Bereich der unbezahlten Arbeit/Care. Darüber hinaus können Studierende zwischen 4 Zusatzprogrammen wählen, in denen sie stärker praxisrelevante oder theoretische Kompetenzen erwerben. Die Wahl eines Zusatzes in "Human Resource Management" qualifiziert etwa für Aufgaben in der betrieblichen Gleichstellungspolitik; die Wahl von "Geschlechterforschung: Theorien und Methoden" bereitet eher für eine weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gender Studies vor.

Bewerben können sich Studierende, die bereits einen ersten Studienabschluss (etwa einen B.A.) in Sozial-, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften und erste Genderkenntnisse erworben haben. Der Master dauert 3 Semester in Vollzeit und 5 Semester in Teilzeit und berechtigt zur Promotion.

Die Bewerbungsfrist endet am **15. Juli 2003**.

Weitere Informationen bei Anneli Rüling, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Gender Studies, Tel.: 040-42838-3065; RuelingA@hwp-hamburg.de oder im Internet

unter <http://www.hwp-hamburg.de/3700.shtml>

6.2 Braunschweiger Zentrum für Gender Studies

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies hat im Sommersemester seine Arbeit aufgenommen. Durch dieses Kooperationsprojekt der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK), der Technischen Universität (TU) Braunschweig und der Fachhochschule (FH) Braunschweig/Wolfenbüttel wird die seit einigen Semestern bestehende interdisziplinäre und hochschulübergreifende Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich mit Fragen der Geschlechterforschung beschäftigen, gestärkt und professionalisiert. Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies soll Studentinnen und Studenten aller Fachbereiche die Möglichkeit eröffnen, sich während ihres Studiums mit Frauen- und Geschlechterforschung - so genannten Gender Studies - zu beschäftigen.

Durch die Kooperation von drei Hochschulen - insbesondere von drei verschiedenen Hochschultypen - und der somit vertretenen enormen Bandbreite an Fachrichtungen, schafft das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies einen in Niedersachsen bisher einmaligen Brückenschlag zwischen technischen, kultur-, sozial- und geisteswissenschaftlichen sowie künstlerischen und kunstwissenschaftlichen Disziplinen. Geschlechterforschung sensibilisiert nicht nur für die "kleinen Unterschiede", die zwischen den Geschlechtern bestehen, sondern richtet sich über diesen Erkenntnisgewinn hinaus auch auf die Fragen des Geschlechterbezugs in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, die erst in Ansätzen wissenschaftlich bearbeitet wurden.

Die drei beteiligten Hochschulen haben hinsichtlich der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit Fragen und Problemen der Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik bereits Erfahrungen gesammelt. So verfügt etwa die FH Braunschweig/Wolfenbüttel bereits seit Jahren über eine Professur für "Methodik und Didaktik der sozialen Arbeit mit Frauen und Mädchen" - Niedersachsens einzige Professur für Geschlechterfragen an einer Fachhochschule. Gleich in mehreren Fachbereichen, etwa in der

Geschichte der Naturwissenschaften und Pharmazie und in der Musikdidaktik, verfügt die TU Braunschweig über ausgewiesene Professorinnen im Bereich der Frauenforschung. Die HBK wurde 2002 als eine der ersten wissenschaftlichen Einrichtungen für besondere Bemühungen um Gleichstellung im Personalmanagement mit dem Prädikat "Total-E-Quality" ausgezeichnet und hat bereits Gender Studies in verschiedene Fächer integriert.

Finanziert wird das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, das zunächst auf drei Jahre angelegt ist, aus dem vom Bund und dem Land Niedersachsen finanzierten "Hochschulwissenschaftsprogramm: Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre". Der Austausch von Lehrkapazitäten und die Nutzung von Synergien trägt dabei nicht zuletzt veränderten Anforderungen an Hochschulen in Zeiten knapper werdender Mittel Rechnung, ohne dabei das Interesse der Studentinnen und Studenten aus dem Blick zu verlieren. Denn Kenntnisse im Bereich der theoretischen Fundierung von Gleichstellungspolitik sowie deren praktische Umsetzung - so genannte "Gender-Kompetenzen" - gewinnen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung und werden deshalb zunehmend von Studentinnen im Studium nachgefragt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies ist Stephanie Zuber, die bereits einschlägige Erfahrungen in der Gender-Forschung gesammelt hat. Sie studierte Soziologie mit den Schwerpunkten Frauenforschung und Wissenschaftssoziologie an der Universität Bielefeld.

Ansprechpartnerin:
Braunschweiger Zentrum für Gender Studies
Stephanie Zuber
Pockelsstrasse 11, 38106 Braunschweig,
Tel.: 0531 - 391-4548, E-Mail: s.zuber@tu-braunschweig.de

Quelle: idw-online, 19.06.2003

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

7. Stiftungen, Preise, Fördermöglichkeiten, Ausschreibungstermine

7.1 Careerbuilding-Programm an der Universität Dresden

Zum Sommersemester 2003 startet das erste Careerbuilding-Programm, für das sich Studentinnen, die im 3. Studienjahr an der TU Dresden studieren, bewerben können. Voraussetzungen sind sehr gute und gute Studienergebnisse in einem ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fach.

Das Careerbuilding-Programm wird im Rahmen des neu geschaffenen femtec-Network nun auch an der TU Dresden angeboten. Es basiert auf der Verbindung der femtec, international tätigen Unternehmen und ausgewählten technischen Universitäten. Es soll die Karrierebereitschaft und die Aufstiegschancen junger Akademikerinnen fördern und aktuelle Praxisanforderungen in die universitäre Ausbildung integrieren.

Seminare, Trainings und Workshops sollen Grundlagenwissen zu Managementanforderungen vermitteln, Schlüsselqualifikationen (wie Kommunikations- und Führungskompetenz) trainieren und helfen, das Studium zielgerichtet zu gestalten. Durch die Kooperation mit den Unternehmen können Führungskräfte sowie Expert/-innen von anderen technischen Universitäten und direkt aus der Praxis für Vorlesungen gewonnen werden. Vernetzungen und Austausch unter den Studentinnen sollen dabei zum Programm gehören. Auf diese Weise kann ein ständig wachsendes Netz zwischen Nachwuchs- und Führungskräften entstehen.

Bewerbungsschluss ist am **15. Juli 2003**.

Die "femtec.Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin" GmbH ist eine Gründung der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. und der Technischen Universität Berlin.

Die femtec kooperiert zur Zeit mit fünf Unternehmen: der DaimlerChrysler AG, der Porsche AG, der Siemens AG, The Boston Consulting Group GmbH und der Wintershall AG. Zum Netzwerk gehören außer der TU Dresden die RWTH Aachen, die TU Berlin und die TU Darmstadt.

Weitere Informationen:

Fak. Mathematik/Naturwissenschaften, Fachrichtung Psychologie Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt, Telefon 0351 463-36404 oder Referat Gleichstellung von Frau und Mann, Dr. Karin Reiche, Telefon 0351 463-36423

7.2 Innovations- und Förderpreise 2004 der Vodafone-Stiftung für Forschung

Der Innovationspreis 2004

Die Vodafone-Stiftung für Forschung sucht herausragende Forschungsleistungen und wissenschaftliche Weiterentwicklungen auf dem Gebiet der Mobilkommunikation. Dafür vergibt sie jährlich den mit 25.000 EUR dotierten Innovationspreis, vorwiegend an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem deutschen Sprachraum.

Die Förderpreise 2004

Zusätzlich werden überdurchschnittliche Arbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses gesucht, besonders mit den Schwerpunkten Natur-/Ingenieurwissenschaften oder Markt-/Kundenorientierung. Dafür vergibt die Vodafone-Stiftung für Forschung jährlich zwei mit je 5.000 EUR dotierte Förderpreise. Die Preise sollen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützen, im Sinne der Zielsetzung der Stiftung auf dem Gebiet der Mobilkommunikation vertieft zu forschen oder weiterzuarbeiten.

Die Teilnahme

Arbeiten können von VertreterInnen wissenschaftlicher Hochschulen, nicht akademischer Forschungseinrichtungen oder der Industrie vorgeschlagen werden. Sie sollten einen klaren Praxisbezug haben. Interdisziplinäre Themen sind besonders erwünscht. Alle Vorschläge müssen ausführlich begründet sein und mindestens zwei wissenschaftliche Gutachten zur Arbeit sowie einschlägige Publikationen, den Lebenslauf bzw. wissenschaftlichen Werdegang und eine Kurzdarstellung der in Zukunft geplanten Projekte enthalten. Über die Vergabe der Preise entscheidet das Kuratorium der Stiftung auf Empfehlung einer Jury.

Der Rechtsweg gegen die Entscheidung des Kuratoriums ist ausgeschlossen.

Vorschläge für die Preisvergabe reichen Sie bitte in 15-facher Ausfertigung bis zum **15. November 2003** ein bei:

Vodafone-Stiftung für Forschung
im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Frau Andrea Fischer · Barkhovenallee 1 · 45239 Essen
Telefon: 0201/8401-251 · Telefax: 0201/8401-301
E-Mail: andrea.fischer@stifterverband.de

Download der Ausschreibung 2004 unter:

<http://www.vodafone-stiftung-fuer-forschung.de/ausschreibung/?SID=450cd497dfe9faf4a7a2b230ed92d4ef>

7.3 Aktuelle Ausschreibungen des Schweizerischen Nationalfonds

Der Schweizerische Nationalfonds schreibt neue Positionen im Nationalen Forschungsrat in den folgenden Bereichen aus:

Soziale Arbeit

Gesundheit

Musik

Die Gewählten werden ab Januar 2004 bei der neugegründeten Kommission für anwendungsorientierte Forschung der Abteilung I des SNF - Geistes - und Sozialwissenschaften (Fortsetzung der gemeinsamen

Initiative DO-RE - DO Research von SNF und KTI - Kommission für Innovation und Technologie) - Einsitz nehmen.

Eingabetermin für die Bewerbungen: **15. Juli 2003**

Allgemeine und anorganische Chemie

Die gewählte Person wird ab 1. Oktober 2003 bei der Abteilung II des SNF - Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften - Einsitz nehmen.

Eingabetermin für die Bewerbungen: **15. Juli 2003**

Mit Inkrafttreten des neuen Wahlreglements (März 2003) können Kandidatinnen und Kandidaten von wissenschaftlichen Organisationen mit Sitz in der Schweiz oder von mindestens fünf gemeinsam handelnden natürlichen Personen nominiert werden (Artikel 7, Absatz 4 des Reglements); oder aber: Interessierte Personen können sich selbst zur Wahl stellen (Artikel 7, Absatz 5 des Reglements).

Mit dem neuen Wahlreglement kommt auch der neue Artikel 19 'Gleichstellung von Mann und Frau' zur Anwendung. In diesem wird festgehalten, dass der SNF eine paritätische Vertretung der Frauen im Nationalen Forschungsrat anstrebt und dass bis zur Erreichung dieses Ziels Frauen bei gleichwertigen Bewerbungen auf allen Stufen des Wahlverfahrens den Vorzug erhalten.

Weitere Informationen: Ausschreibungstexte, Bewerbungsformulare und Wahlreglement

http://www.snf.ch/de/por/org/org_rec_ele.asp

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

8.Ehrungen

8.1 Carla Cederbaum gewinnt Ideenwettbewerb „Küss die Uni wach“

Die 22 -jährige Studentin am Darwin College der University of Cambridge, Carla Cederbaum, hat mit ihrem Konzept „Ausbildung oder Wissenschaft“ den vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ausgerichteten Ideenwettbewerb „Küss die Uni wach“ gewonnen.

Ihrer Auffassung nach können Hochschulen nicht gleichzeitig für die Praxis und für die Wissenschaft ausbilden. Sie schlägt daher nach einem verbindlichen Grundstudium eine Orientierungsprüfung vor, die zu einer Differenzierung in ein „Ausbildungs-“ und ein „Wissenschaftsprofil“ führt.

Nachdem eine Jury aus 117 zum Ideenwettbewerb eingesandten Konzepten sechs nominiert hatte, setzte sich der Beitrag von Carla Cederbaum in der Endrunde durch.

Der erste Preis ist mit 5.000 Euro dotiert.

Weitere Informationen:

<http://www.che.de/news.php?id=85>

8.2 Frankreich: Der Irene Joliot-Curie Preis für mehr Frauen in der Wissenschaft

Der Irene Joliot-Curie Preis wurde 2001 ins Leben gerufen, um die Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen und technischen Studiengängen zu fördern und um ihre Position in der Wissenschaft zu stärken.

Der Preis wird in 3 verschiedenen Kategorien vergeben:

- der "Anreiz" Kategorie, die Aktionen auszeichnet, in denen Frauen die wissenschaftlichen Berufe näher gebracht werden und in denen ihnen dann auf ihrer wissenschaftlichen Laufbahn Unterstützung gegeben wird

- der "Unterstützungs" Kategorie, die Aktionen auszeichnet, bei denen Frauen eine aktive Begleitung während ihrer wissenschaftlichen Karriere angeboten wird oder bei denen es eine lebenslange Ausbildungsförderung gibt

- der "Anerkennungs" Kategorie, in der eine Frau für ihre exemplarische Laufbahn und ihr Lebensprojekt ausgezeichnet wird. Diese Frau kann z.B. eine Forscherin, eine wissenschaftliche Journalistin oder die Gründerin eines jungen innovativen Unternehmens sein.

In diesem Jahr wurden ausgezeichnet:

- Muriel Thomasset, Forschungsingenieurin für instrumentale Optik im Labor für die Nutzung elektromagnetischer Strahlung (CNRS) bekam den Preis in der "Anreiz" Kategorie von der Seefahrerin Isabelle Autissier überreicht. Seit Jahren geht sie in Gesamtschulen und Gymnasien, um das Interesse von Frauen für wissenschaftliche Berufe zu wecken.

- der französische Verband der Ingenieurinnen in der "Unterstützungs" Kategorie. Sein Ziel ist es, alle Ingenieurinnen Frankreichs bei nationalen, europäischen und internationalen Organisationen zu vertreten. Er fördert auch Ingenieurinnen in Unternehmen (wie Kompetenzförderung von Frauen und eine gleichberechtigte Mischung innerhalb der Unternehmen)

- Françoise Héritier wegen ihrer gesamten Arbeit in der "Anerkennungs" Kategorie: emeritierte Professorin des "Collège de France" und der "Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales", Afrikanistin und Anthropologin und sie war, bis zu ihrem Ruhestand, die Leiterin des Labors für soziale Anthropologie (CNRS, EHESS, Collège de France).

Bei der Verleihung des Irene Joliot-Curie Preises am 2. Juni hatte die französische Forschungsministerin, Claudie Haigneré, im Curie Institut den Vorsitz.

Quelle: Pressemitteilung des französischen Forschungsministeriums, 4. Juni 2003

Redakteur: Sylvain Richet, sylvain.richet@diplomatie.gouv.fr

8.3 Volkskundlerin erhielt Esslinger Kulturpreis

Die Jenaer Volkskundlerin Prof. Dr. Christel Köhle-Hezinger ist mit dem 7. Esslinger Kulturpreis ausgezeichnet worden. Die Empirische Kulturwissenschaftlerin von der Universität Jena konnte die mit 5.000 Euro dotierte Auszeichnung am vergangenen Wochenende im schwäbischen Beuren entgegennehmen.

Neben ihrer "praktischen" Arbeit ist auch das wissenschaftliche Werk, das mehr als 200 Veröffentlichungen umfasst, von Prof. Köhle-Hezinger gewürdigt worden. Der Schwerpunkt ihrer Forschungen liegt in der Orts- und Regionalforschung, im ländlichen Raum, der Kulturgeschichte insbesondere im 18. und 19. Jahrhundert, der Industriekultur, der Geschichte der Industrialisierung, Pietismus und Frömmigkeit. Diese wissenschaftliche Breite, deren Ort vor allem Schwaben und Thüringen bildet, "und das herausragende Engagement, kulturgeschichtlich wichtige Themen wissenschaftlich und zugleich verständlich aufzubereiten, sind wesentlicher Grund für die Auszeichnung", betonte die Esslinger Jury bei der Preisverleihung.

Kontakt:

Prof. Dr. Christel Köhle-Hezinger
Bereich Volkskunde / Kulturgeschichte der Universität Jena
Fürstengraben 18, 07743 Jena
Tel.: 03641 / 944391
Fax: 03641 / 944392
E-Mail: christel.koehle-hezinger@uni-jena.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

9. Termine

(alle Termine sind in ausführlicher Fassung über unsere Webseite <http://www.cews.uni-bonn.de> abrufbar)

27.06. - 28.06.2003

Ausnahme (Regel)? Gender in Politik, Wissenschaft und Praxis.

Eine Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

Tagungsort: KA Eins im Oekohaus, Kasselerstr. 1a, 60486 Frankfurt

27.06. - 28.06.2003

Interdisziplinäres Kolloquium an der Universität Regensburg zum Thema:

"Schwestern - die wissenschaftliche Untersuchung einer lebenslangen Beziehung"

Veranstalterinnen:

Prof. Dr. Gertrud Maria Roesch, Regensburg

Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann, Regensburg

Tagungsort: Universität Regensburg

27.06. - 29.06.2003

12th Annual Conference on Feminist Economics

Place: University of West Indies, Barbados

12th annual Conference on Feminist Economics sponsored by the International Association for Feminist Economics. This year the conference will be held at the University of West Indies, Barbados, June 27-29.

The Center for Gender and Development Studies at UWI is co-host for this conference.

30.06. - 02.07.2003

Jahresversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Tagungsort: Würzburg

Es tagen sämtliche Gremien der DFG: Präsidium, Senat, Hauptausschuss, Bewilligungsausschuss und die Mitgliederversammlung

<http://www.dfg.de>

02.07.2003

Ausstellungseröffnung

Forschen, Lehren, Aufbegehren

100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern

Tagungsort: Max-Joseph-Saal der Münchner Residenz

04.07.2003

Feierliche Eröffnung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin

Tagungsort: Senatssaal, Hauptgebäude der Humboldt Universität, Unter den Linden 6

10.07 - 11.07.2003

Vierte Konferenz des International Dialogue in Berlin

Culture - Technology - Development: In Search of the Magic Triangle

Kostenlose Teilnahme für Studierende und Graduierte, die ihre berufliche Zukunft im internationalen politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Geschehen sehen.

05.07. - 12.07.2003

Sommerkurs zum Thema "Commedia dell'Arte"

Für die Teilnahme sind Französischkenntnisse Voraussetzung.

<mailto:claudia.haasis@univ-avignon.fr>

06.07. - 13.07.2003

und 13.07. - 20.07.2003

Summer School: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziel: sozialkompetenzbezogene und wissenschaftsorganisations-bezogene Qualifizierung

Tagungsort: Seminarhotel Semriacherhof in Semriach bei Graz

18.07.2003

Symposium des Kompetenzzentrums „Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaft“ [GIN]

to begin: bridging disciplines

genderforschung:informatik:naturwissenschaft

Tagungsort: Universität Freiburg, Haus zur Lieben Hand, Löwenstraße 16

19.07.2003

Krieg

Konstruktionen - Wahrnehmungen - Realitäten

Frauen und Genderforschung an der Universität Trier. Ein interdisziplinärer Schwerpunkt. Workshop Nr. 15

Tagungsort: Universität Trier, Raum A8

04.08. - 15.08.2003

Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Projektwochen für Schülerinnen

Mit der Sommeruniversität sollen insbesondere Schülerinnen der Jahrgangsstufen 10-13 angesprochen werden.

19.08. - 24.08.2003

5th European Feminist Conference

Gender and Power in the New Europe

Tagungsort: Lund University, Südschweden

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

14.09.2003

Kongress: "Women in Science"

Tagungsort: Universität Mainz

Weitere Informationen: Carola Ritterhoff, Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V., Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10, 33602 Bielefeld, Fon: 0173 722 9880, Fax: 0521 106 71 54, mail: ritterhoff@kompetenzz.de

16.09. - 17.09.2003

ProWomEn - Promotion of Women Entrepreneurship

Ein europäisches Netzwerk von 16 europäischen Regionen zeigt erste Ergebnisse. Diese sowie Fallstudien und Best Practises werden auf einer internationalen Konferenz in Stuttgart präsentiert.

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

25.09. - 28.09.2003

28. Wissenschaftlicher Kongress des Deutschen Ärztinnenbundes e.V.

Frauen in den besten Jahren:

Hormone - Gewicht - Gefühl

Tagungsort: Kurhaus, Bad Salzuflen

25.09. - 02.10.2003

Gender-Sommeruniversität in Dresden

Körper Raum Technik

Veranstaltungsort:

Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Dresden (FH)

Friedrich-List-Platz 1,01069 Dresden

veranstaltet von der ExpertInnengruppe Gender Studies und der Koordinierungsstelle Gender Studies (KoGenS) an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden (FH)

26.09. - 28.09.2003

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Tagungsort: Eltville (Rhein), in der Ausbildungsstätte der Deutschen Bundesbank

16.10.- 17.10.2003

Mentoring: Konzepte - Erfahrungen - Perspektiven

Eine Tagung zu Nachwuchsförderung von Frauen an Hochschulen

Tagungsort: Universität Bern, Schweiz

16.10. - 18.10.2003

Call for Papers

Tagung "Irritation Ostdeutschland? Geschlechterverhältnisse in Deutschland im 13. Jahr nach der Wende"

Eine Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung u. Ak "Transformationen in Ost und West" , Berlin

20.10. - 22.10.2003

Mainstreaming Women and Gender Concerns: A Focus on SADC

Place: University of Pretoria, South Africa

hosted by the Institute for Women's and Gender Studies of the University of Pretoria, South Africa and the

Institute for Women's Research and Gender Studies of the University of Applied Sciences Kiel, Germany

05.11. - 06.11.2003

Kongress zum HWP - Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten

am 05. und 06. November 2003 im Congress Centrum Hannover

Zukunftstragende Wissenschaft und Forschung benötigen das Potenzial von qualifizierten und kreativen Frauen, Chancengleichheit bedarf der aktiven Unterstützung und Förderung durch die Hochschulen.

Bund und Länder haben mit dem Fachprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", das im Rahmen des gemeinsamen Hochschul- und Wissenschaftsprogramms HWP seit 2001 durchgeführt wird, die finanzielle Basis geschaffen, um die notwendigen Strukturveränderungen an den Hochschulen in Modellprojekten und Fördermaßnahmen für qualifizierte Wissenschaftlerinnen einzuleiten.

Auf dem Kongress "HWP - Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten" werden die bisher durchgeführten vielfältigen Maßnahmen, die Hochschulen auf ihrem Weg zu mehr Chancengleichheit für Frauen unterstützen und deren Erfolge bereits heute auch über den Bereich Gleichstellung hinaus erkennbar sind, vorgestellt. Es sollen eine erste Bilanz gezogen und daraus Perspektiven für weitere Innovationsansätze zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung weiterentwickelt werden. Dies bedarf einer breiten Diskussion aller Verantwortlichen in unseren Hochschulen.

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS richtet den Kongress im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus.

Die Einladung mit einem ausführlichen Programm wird im September verschickt. Über die Webseite des CEWS können Sie sich in eine Adressendatei eintragen, um die Einladung zu erhalten:

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

05.11. - 06.11.2003

Internationale Mentoring-Konferenz Universität Wien

"Mentoring - Ein Weg zur kulturellen Veränderung der Universität ?"

Tagungsort: Universität Wien, Österreich

Schlusspräsentation der Mentoring-Programms "mu:v - mentoring university vienna" -

Evaluationsergebnisse - Mentoring-Empfehlungen - internationaler Vergleich (Expertinnen aus Deutschland,

Großbritannien, Österreich, der Schweiz und den USA) - Implementierungsstrategien - Visionen von Mentoring

06.11. - 08.11.2003

Call for papers

"Engineering Gender. Konfigurationen kybernetischer, virtueller und biopolitischer Existenzen"

Organisation: genus - Münsteraner Arbeitskreis für gender studies an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

06.11. - 08.11.2003

Call for Papers "Wissen-Geschlecht-Wissenschaft"

Fachtagung an der Universität Basel

Auf dieser 9. Fachtagung des AK Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit soll es darum gehen, Geschlechtergeschichte im Spannungsfeld von Wissen und Wissenschaft zu verorten.

14.11.- 15.11.2003

Jahrestagung des Essener Kolleg für Geschlechterforschung

„Medizin und Geschlecht“

Anlässlich dieser Tagung wird wieder der Sibylla Maria Merian – Förderpreis an eine bedeutende Wissenschaftlerin verliehen.

20.11. - 22.11.2003

Symposium zur Geschlechtergeschichte

Herrschaft, Macht, Gewalt - Konstruktionen und Verhältnisse

veranstaltet von der IAG Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Kassel

Tagungsort: Universität Kassel, Senatssaal

27.11. - 29.11.2003

Call for Papers

netzwerke. formen. wissen.

Vernetzungs- und Abgrenzungsdynamiken der Frauen- und Genderforschung

Tagung des Zentrum fuer Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIF) Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/ Goettingen & Universität Hildesheim

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)

Juni 2005

The next and 9th International Interdisciplinary Congress on Women will take place in Seoul, South Korea in June 2005. These conferences have traditionally had extensive and interesting programme streams on gender issues in higher education and academia. See the very first announcement

<http://www.kaws.or.kr/english/message.html>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

Fehlt ein Termin?

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

10. Neuerscheinungen

Blättel-Mink, Birgit; Kuhlmann, Ellen (Ed.):

Health Professions, Gender and Society.

Shifting Relations in Times of Institutional and Social Change
International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 23 No 4/5 2003
Barmarick Publications: <http://www.barmarick.co.uk>
c. £15.00

Stegmann, Christiane:

Interaktion und Dominanz - Konflikte in der Zusammenarbeit am Beispiel von Frauenprojekten

Eine empirische Untersuchung auf der Grundlage von Gruppendiskussionen

Gesellschaftswissenschaft/Gebunden

366 Seiten / Euro 38,--

ISBN 3-932564-64-2

Verlag: Gesellschaft für Erfahrungswissenschaftliche Sozialforschung

Michele Paludi, Michele , Paludi, Carmen A. (ed.):

Academic and Workplace Sexual Harassment

A Handbook of Cultural, Social Science, Management and Legal Perspectives

Published by Greenwood, June 2003

More information and table of contents:

http://www.greenwood.com/books/BookDetail_pf.asp?pf=0&dept_id=1&sku=GR2516

Neuerscheinungen aus der Schriftenreihe der Internationalen Frauenuniversitat beim Verlag Leske+Budrich:

Lenz, Ilse; Lutz, Helma; Morokvasic-Muller, Mirjana und Schoning-Kalender, Claudia (eds.):
Crossing Borders and Shifting Boundaries, 2003

Volume I: Morokvasic-Muller, Mirjana; Erel, Umut, und Shinozaki, Kyoko (eds.):
Gender on the Move. 2003, ISBN 3-8100-3493-2

Volume II Lenz, Ilse; Lutz, Helma; Morokvasic-Muller, Mirjana; Schoning-Kalender, Schwenken, Helen (eds.):
Gender, Identities and Networks. 2003, ISBN 3-8100-3494-0

Terlinden, Ulla (ed.):
City and Gender - Intercultural Discourse on Gender, Urbanism, and Architecture, 2003, ISBN 3-8100-3495-9

Zeitschriften/Broschüren/Internet

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.):

"Studienangebote deutscher Hochschulen"

Komplett neu gestaltete Ausgabe der Broschüre für das Wintersemester 2003/2004

<http://www.hrk.de>

Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh):

"Chemikerinnen - es gab und gibt sie"

Unter diesem Titel hat der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) der Gesellschaft

Deutscher Chemiker (GDCh) eine Broschüre über Chemikerinnen

herausgebracht, die wesentlich zur Entwicklung der Chemie beitragen. Die Broschüre steht als PDF zum Download bereit.

Weitere Informationen:

<http://www.gdch.de/akcc/pr/chemik2.htm>

Nunner-Winkler, Gertrud:

Frauen im Spannungsfeld zwischen Familie & Beruf

http://www.mpg.de/deutsch/aktuell/forschung/01_1/mpf01_1_068_081.pdf

Fehlt eine Neuerscheinung?

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

12. Impressum

Redaktion: I. Beuter, 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

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!

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

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

[zum Inhaltsverzeichnis](#)