

▶▶ [1. Wissenschaftspolitik](#)

- 1.1 Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP- Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten
- Kongress am 5./6. November 2003 im Congress Centrum Hannover - Zusammenfassung der Ergebnisse des Kongresses aus Sicht des CEWS
- 1.2 Tarifvertrag für die Wissenschaft - Die Initiative WissenSchafftZukunft legt Positionspapier für Berlin-Brandenburg vor

▶▶ [2. Gleichstellungspolitik](#)

- 2.1 Europäische Kommission präsentiert Gleichstellungsrichtlinie
- 2.2 Neue Studie zur Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften
- 2.3 Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern in vier europäischen Ländern

▶▶ [3. Hochschulen](#)

- 3.1 Hochschuloptimierungskonzept in Niedersachsen
- 3.2 Neues Modell der staatlichen Mittelvergabe in Brandenburg
- 3.3 NRW: Mittelvergabe an die Hochschulen nach Leistungskriterien wird ausgeweitet - stärkere Gewichtung des Indikators Gleichstellung
- 3.4 Dokumentation des Hochschulrahmengesetzes und der Landeshochschulgesetze
- 3.5 Europäischer Hochschulraum: HRK unterstützt Hochschulen bei der Umsetzung der Beschlüsse von Bologna und Berlin
- 3.6 Steigende Zahl von FachhochschulabsolventInnen promoviert
- 3.7 Studierende im Wintersemester 2002/2003
- 3.8 Universität Hannover bundesweit führend bei Studienanfängerinnen im Fach Informatik

▶▶ [4. Europa und Internationales](#)

- 4.1 EU-Forschungsrahmenprogramm: Ergebnisse der ersten Ausschreibungen
- 4.2 Anzahl der Evaluatorinnen für das Sechste EU-Forschungsrahmenprogramm gesteigert
- 4.3 "She Figures 2003": Schlüsseldaten über Frauen und Wissenschaft

▶▶ [5. Frauen- und Genderforschung](#)

- 5.1 GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin geht an den Start
- 5.2 Netzwerk Frauenforschung NRW - Forschungsbericht 2001-2002

▶▶ [6. Frauen in der industriellen Forschung](#)

- 6.1 Women in Industrial Research - Speeding up Changes in Europe
- Internationale Konferenz in Berlin am 10./11. Oktober 2003
- 6.2 Keynote Speech, Dr. Brigitte Mühlenbruch: What can companies do to promote women, to change the culture of research, the framework conditions and to have more women on the top level?
- 6.3 "EFFEKT" - Seminare für Jungunternehmerinnen

▶▶ [7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine](#)

- 7.1 Humboldt-Stiftung schreibt Kovalevskaja-Preis neu aus
- 7.2 Die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG hat die Einrichtung von 16 neuen Graduiertenkollegs beschlossen
- 7.3 Stipendien an der Fachhochschule Kiel

▶▶ [8. Termine](#)**▶▶** [9. Neuerscheinungen](#)**▶▶** [10. Impressum](#)**INHALT****1. Wissenschaftspolitik**

1.1 Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP - Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten

Kongress am 5./6. November 2003 im Congress Centrum Hannover

Zusammenfassung der Ergebnisse des Kongresses aus Sicht des CEWS

Der Kongress hat die große Bandbreite und die Relevanz der durch das HWP-Fachprogramm Chancengleichheit geförderten Projekte und Programme länderübergreifend transparent gemacht und dem Erfahrungsaustausch zwischen AkteurInnen in den Projekten und VertreterInnen der Politik breiten Raum gegeben.

Der Kongress stellte einen Baustein des CEWS-Marketingkonzeptes für das Programm dar, dessen Umsetzung durch das Webportal "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" (<http://www.cews.uni-bonn.de/hwp/>) eingeleitet wurde.

Das Chancengleichheitsprogramm ist das einzige unter den insgesamt sechs Fachprogrammen des HWP, das Transparenz über die geförderten Maßnahmen gewährleistet, sich zunehmend Evaluationen unterzieht und damit seine Legitimation durch eine freiwillige Qualitätssicherung unter Beweis stellt. Die Chancengleichheits-Projekte werden an den Hochschulen zudem von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich begleitet, da die Gleichstellungspolitik - offenbar mehr als andere hochschulpolitische Maßnahmen - dem Anspruch einer ausgewogenen Kosten - Nutzen - Bilanz unterliegt.

Insofern müssen die anderen Fachprogramme sich die Frage gefallen lassen, weshalb sie ein solches Controlling nicht für notwendig erachten und dies von den Mittelgebern wohl auch nicht eingefordert wird. Die Kongress-Diskussion mündete dann auch in die Aufforderung an Bundes- und Länderministerien, adäquate Controlling-Maßnahmen auch für die anderen HWP-Fachprogramme zu forcieren, um in Zukunft einen Effizienz-Vergleich der mit unterschiedlichen Zielen eingesetzten staatlichen Fördermittel zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang sollte auch die Umsetzung der in den HWP-Programmgrundsätzen enthaltenen Vorgabe, dass 40 Prozent der personenbezogenen Maßnahmen der anderen Fachprogramme Frauen zugute kommen sollen, einer verbindlichen und transparenten Überprüfung von staatlicher Seite unterzogen werden.

Die Teilnahme an diesem Kongress ist von den Hochschulleitungen in großen Teilen an die Hochschulfrauenbeauftragten delegiert worden, was im Sinne des Gender Mainstreaming keine angemessene Strategie darstellt. Perspektivisch schlägt das CEWS deshalb zum Abschluß des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms im Jahre 2006 die Veranstaltung eines Kongresses vor, der alle sechs Fachprogramme gemeinsam durchgängig auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in den Blick nimmt. Da sich dieser Kongress vor allem der Frage der zukünftigen Verteilung von den Ressourcen, die dann vorhanden sein werden, widmen müsste, wäre die Repräsentanz der Hochschulleitungen gesichert und dem Desiderat des Gender Mainstreaming als top-down-Strategie Rechnung getragen.

Das Fachprogramm Chancengleichheit gliedert sich in drei Maßnahmenbereiche, zu denen hier stichwortartig die wichtigsten Ergebnisse benannt werden sollen.

1. Individuelle Förderprogramme zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur an einer Universität oder Fachhochschule:

Im Rahmen dieser Stellen- oder Stipendienprogramme wurde die stärkere Einbindung der Hochschulen in Form von verbindlichen Ko- oder Anschlussfinanzierungsmodellen eingefordert, um die Nachhaltigkeit dieser Fördermaßnahmen zu gewährleisten. Ergänzend zu der individuellen finanziellen Förderung sollte in Zukunft ein verbindliches Begleitprogramm für die geförderten Wissenschaftlerinnen hinzukommen, um deren kontinuierliche Begleitung und Vernetzung zu gewährleisten.

2. Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen:

Die Mentoringprogramme konzentrieren sich auf bestimmte Schwerpunkte und sind zunehmend als Kooperationen angelegt, eine Entwicklung, die in der Diskussion sehr begrüßt wurde. Mehrere Bundesländer haben in diesem Schwerpunkt Verbundprojekte aufgelegt, die die Ressourcen verschiedener Hochschulen bündeln und in Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen, Schulen und Unternehmen stehen. Diese Konzepte tragen auch zur Strukturveränderung in den Hochschulen bei und sind im Sinne der Förderung der Nachhaltigkeit weiter auszubauen.

3. Förderung der Frauen- und Genderforschung

Bei der Umsetzung der Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung in entsprechende Studiengänge (Gender Studies / Queer Studies) haben sich bundesweit unterschiedliche Ansätze mit jeweils spezifischen Möglichkeiten und Schwierigkeiten ergeben. Eine übergreifende Evaluation kann die bestmöglichen Ansätze, auch unter dem Aspekt der Verankerung von Gender-Inhalten in alle Studiengänge, sichtbar machen, um ggf. Umsteuerungsmaßnahmen in einzelnen Projekten einzuleiten.

Die Etablierung solcher Studiengänge im Lehrangebot einer Hochschule bedarf oftmals großer Anstrengungen der AkteurInnen, für die Etatisierung im Hochschulhaushalt sollte regelhaft gesorgt werden, bevor die eingesetzten Sondermittel auslaufen.

Schwierigkeiten entstehen auch bei der Akkreditierung dieser Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses, insofern ist die Erstellung eines Akkreditierungs-Kriterienkatalogs sowohl für die Gender Studies als auch für die Implementierung der Gender-Aspekte in alle anderen Studiengänge notwendig.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass rechtzeitig vor dem Auslaufen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms im Jahre 2006 eine länder- und fachprogrammübergreifende Evaluation durchgeführt werden sollte, um im Sinne der hier skizzierten Kongressergebnisse belastbare Aussagen zu möglichen hochschulpolitischen Perspektiven treffen zu können.

In großer Übereinstimmung wurde festgestellt, dass Kürzungen oder gar eine Nichtfortführung des HWP nach 2006 erfolversprechende Prozesse und auch bisherige Ergebnisse zunichte machen würde. Insbesondere das Fachprogramm Chancengleichheit, das vielfältige Anschubhilfen zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses an den Hochschulen liefert, sollte über das Jahr 2006 hinaus Bestand haben.

1.2 Tarifvertrag für die Wissenschaft - Die Initiative WissenSchafftZukunft legt Positionspapier für Berlin-Brandenburg vor

Die Initiative "WissenSchafftZukunft", die gemeinsame Interessenvertretung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen der Region Berlin-Brandenburg, hat ein Positionspapier zu einem Wissenschaftstarifvertrag vorgelegt.

Vorgeschlagen wird ein Vergütungssystem, das aus einer Kombination von Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Die Eingruppierung soll nicht Lebensalter und Verweildauer belohnen, sondern konsequent auf die Arbeitsplatzanforderungen im Wissenschaftsbetrieb und die Entwicklung spezifischer Tätigkeitsprofile für Wissenschaft und Forschung abgestellt sein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Zeitverträge im Wissenschaftsbereich sollten weiter verbessert werden und um forschungsspezifische Sachgründe ergänzt werden. Für die Arbeitszeit werden Arbeitszeitkonten und -korridore vorgeschlagen.

Die Initiative versteht ihr Positionspapier als Pilotprojekt für die Region Berlin-Brandenburg, wo die Tarifsituation besonders unübersichtlich ist.

<http://wsz.fv-berlin.de/pm/02tarif.htm>

Einen Wissenschaftstarifvertrag sieht bereits die Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und Bündnis90/Die Grünen von 2002 vor: "Mit einem Wissenschaftstarifvertrag für Hochschulen und Forschungseinrichtungen wollen wir den besonderen Bedingungen in Wissenschaft und Forschung Rechnung tragen und Mobilitätshemmnisse zwischen Wissenschaft und Wirtschaft abbauen."

<http://www.bundesregierung.de/Regierung/Koalitionsvertrag-I.-Praeambel-,1769/IV.-Kinderfreundliches-Land-un.htm>

Der Ausschuss Lehre im Wissenschaftsrat nahm im März 2003 Beratungen zu Empfehlungen zur zukünftigen Beschäftigung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen und zu Leitlinien für einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag auf. Entsprechende Empfehlungen werden voraussichtlich im Januar 2004 vorgelegt werden.

http://www.wissenschaftsrat.de/wr_ter.htm#WISS

Weitere Positionen zu einem Wissenschaftstarifvertrag:

GEW: <http://www.gew.de/wissen/zeitschriften/e-w/2003/2003-10/s-14.htm>



2. Gleichstellungspolitik

2.1 Europäische Kommission präsentiert Gleichstellungsrichtlinie

Nach langer Diskussion präsentierte die Europäische Kommission am 5. November einen Vorschlag für eine Anti-Diskriminierungsrichtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern außerhalb des Arbeitsplatzes. Der Vorschlag legt einen Schwerpunkt auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Die Richtlinie setzt den Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages um, der es der EU ermöglicht, Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Um die nun vorgelegte Richtlinie gab es ein langes Tauziehen, da insbesondere die Versicherungswirtschaft und die Medienbranche Proteste angekündigt hatten.

Die Richtlinie sieht unter anderem vor, dass das Geschlecht bei der Berechnung von Versicherungstarifen keine Rolle mehr spielen soll. Dagegen wird der Bereich Medien ebenso wenig wie Bildung und Steuern in der Richtlinie behandelt.

Die European Women's Lobby begrüßt die Richtlinie, sieht darin jedoch nur einen ersten Schritt zu mehr Gleichstellung, da nur ein sehr kleiner Bereich behandelt wird.

Die Richtlinie liegt nun dem Europäischen Parlament zur Beratung vor, bevor sie durch den Europäischen Rat verabschiedet wird. Die EuropaParlamentarierin Hiltrud Breyer (Bündnis 90/Die Grünen) fordert Nachbesserungen, da der Vorschlag hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Pressemitteilung der Europäischen Kommission:

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/03/1501|0|RAPID&lg=EN&display=

Hintergrundbericht der Europäischen Kommission:

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=MEMO/03/216|0|RAPID&lg=EN&display=

Pressemitteilung der European Women's Lobby

<http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=655&tod=154410>

Pressemitteilung von Hiltrud Breyer

<http://www.hiltrud-breyer.de/mep/presse/pressemitteilungen/2003-11-05.html>

2.2 Neue Studie zur Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften

Das Begabungspotential von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften muss noch besser ausgeschöpft werden. Darauf hat das bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und -planung hat in einer jüngst veröffentlichten Studie hingewiesen.

Die Untersuchung analysiert Motivation, Studienwahl sowie Studien- und Berufssituation von Preisträgerinnen, die vom bayerischen Wissenschaftsminister für ihre hervorragenden Leistungen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ausgezeichnet wurden und Vorbilder für eine solche Studienwahl sind. Sie zeigt damit Beispiele erfolgreicher Studien- und Berufswahl von Frauen im technischen Bereich.

Der Einfluss von Elternhaus und Schule, die Eindrücke, die während der Kindheit gewonnen wurden, sowie eigene berufspraktische Erfahrungen sind prägende Momente für die Aufnahme eines Studiums im Bereich der Ingenieur- oder Naturwissenschaften und eine entsprechende Berufswahl. Deshalb müssen Maßnahmen, um die Zahl der interessierten Mädchen zu vergrößern, sehr früh einsetzen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern sind neben motivationsfördernden Maßnahmen während der Schulzeit vor allem weibliche Vorbilder, Betreuung und Ermutigung während des Studiums sowie Perspektiven für eine der Ausbildung entsprechende Berufs- und Lebensplanung wichtig.

Die Studie von Gerdi Stewart "Die Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften (Monographien 67) ist auf den Internetseiten des Staatsinstituts als PDF-Datei greifbar; sie kann auch beim Institut über E-Mail bestellt werden:

<http://www.ihf.bayern.de>

2.3 Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern in vier europäischen Ländern

Wer die Universität abgeschlossen hat und Karriere machen will, muss deutlich länger arbeiten als Beschäftigte mit niedriger und mittlerer Qualifikation - aber nicht überall! In Großbritannien sind die höher Qualifizierten mit 40,6 Wochenstunden ca. 5 Stunden länger im Beruf eingespannt als Beschäftigte in einfachen Jobs, in Deutschland sind es 3,6 und in Schweden immerhin noch 2 Stunden mehr. Nur in Italien arbeiten Beschäftigte mit hoher Qualifikation 4,5 Stunden kürzer als die mit geringer und mittlerer Qualifikation. Das zeigen Untersuchungen des Instituts Arbeit und Technik (IAT/Gelsenkirchen) zu den Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern in vier europäischen Ländern.

Insgesamt sind in Großbritannien die längsten Arbeitszeiten aller untersuchten Länder zu beobachten. (Hoch Qualifizierte in Deutschland im Durchschnitt 38,2 Wochenstunden; Schweden: 37,5; Italien: 33,3). In allen vier Ländern arbeiten hoch qualifizierte Männer länger als weibliche hoch Qualifizierte. Dieser Unterschied ist in Italien mit fast 9 Stunden am größten, in Schweden (1,5 Stunden) am kleinsten. Zwischen diesen beiden Polen liegen Deutschland mit 5,4 Stunden und Großbritannien mit 4,6 Stunden Unterschied zwischen hoch qualifizierten Männern und Frauen.

Die Ergebnisse Italiens unterscheiden sich von allen anderen Ländern: Tradierte Privilegien, eine niedrige Frauenerwerbsquote und ein niedriger Anteil an höher Qualifizierten wirken sich hier aus. Für Beamte gilt in Italien eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 36 Stunden, zum anderen liegt die Wochenarbeitszeit einer großen Zahl von LehrerInnen zwischen 15 und 20 Stunden pro Woche. Diese beiden Gruppen machen einen Großteil der niedrigen Wochenarbeitszeiten von höher Qualifizierten aus.

Während in Italien "Arbeitszeitinseln" für bestimmte Arbeitnehmergruppen entstanden sind und Großbritannien sowie Deutschland große Unterschiede in den Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Qualifikation und Geschlecht aufweisen, zeichnet sich Schweden durch ein hohes Maß an Egalität aus. "Hier zeigt sich, dass lange "Gehirnlaufzeiten" kein Naturgesetz, sondern eine Frage der kulturellen und institutionellen Bedingungen sind", so Dr. Sebastian Schief.

Weitere Informationen:
 Dr. Sebastian Schief
 Durchwahl: 0209/1707-152

Pressereferentin
 Claudia Braczko
 Munscheidstraße 14
 45886 Gelsenkirchen
 Tel.: +49-209/1707-176
 Fax: +49-209/1707-110
 E-Mail: braczko@iatge.de
 WWW: <http://iat-info.iatge.de>
<http://www.iatge.de>



3. Hochschulen

3.1 Hochschuloptimierungskonzept in Niedersachsen

Nach der ersten Vorstellung von Strukturveränderungen stellte der niedersächsische Wissenschaftsminister Stratmann am 21. Oktober das gesamte "Hochschuloptimierungskonzept" (HOK), dem die Landesregierung zugestimmt hat, vor. Das HOK sieht umfassende Kürzungen bei den niedersächsischen Hochschulen vor: 40,651 Mio € im Haushaltsjahr 2004 und weitere rund 10 Mio € im Jahr 2005 sollen eingespart werden. Für jede Hochschule wird detailliert aufgeführt, an welchen Fachbereichen wie viel Geld/Personal gekürzt wird und welche Umstrukturierungen durchzuführen sind. Den Kürzungen und Umschichtungen liegen vier Kriterien zugrunde: "Qualität in Forschung und Lehre", "Studentische Nachfrage", "Quantitativer Anteil Niedersachsens" sowie "Arbeitsmarkt". U.a. sieht das HOK vor, dass die Fachhochschule Nordostniedersachsen (Lüneburg) und die Universität Lüneburg zu einer "Bologna-Modell-Hochschule" fusionieren.

Das Konzept beruht auf intensiven Gesprächen mit den Hochschulleitungen. In Stellungnahmen verweisen einzelne Hochschulen auf die notwendige Konsolidierung des Haushalts, fordern jedoch mittelfristig mehr Ressourcen für Bildung. So erklärte der Präsident der Universität Hildesheim, Wolfgang-Uwe Friedrich: "Die Finanzkrise des Landes zwingt auch die Hochschulen zu solidarischem Handeln. Zu den Auswirkungen gehört aber ein Qualitätsverlust in der Lehre. Längerfristig wird Niedersachsen sogar erheblichen Schaden nehmen, wenn die Forschungsinvestitionen nicht wachsen." In der anvisierten Strukturreform sieht die Universität Hildesheim auch Vorteile. In ähnlicher Weise äußerte sich der Präsident der Universität Hannover, Prof. Ludwig Schätzl, bei der Vorstellung der Auswirkungen auf seine Hochschule: "Die Notwendigkeit kurzfristiger Haushaltskonsolidierungen ist nachvollziehbar. Mittel- und langfristig müssen aber mehr Ressourcen in die Bildung fließen, dies müssen wir der Landesregierung in Zukunft noch mehr vermitteln." Dagegen kritisiert die Universität Göttingen insbesondere die fehlende Transparenz der Einspar- Kriterien und die aus ihrer Sicht überproportionale Höhe des von ihr verlangten Kürzungsbeitrags von 12 Millionen Euro. Die Universität hat zu Einsparungen eigene Vorschläge entwickelt und fordert die Verantwortlichen im Wissenschaftsministerium, im Kabinett und im Landtag dazu auf, auf dieser Grundlage Gespräche zu führen und von dramatischen Kürzungen abzusehen, die die Universität Göttingen und damit das niedersächsische Hochschulsystem national und international schwer beschädigen würden.

Die Landeshochschulkonferenz wies bereits im Juli 2003 darauf hin, dass die für 2004 vorgesehenen Kürzungen wegen der langfristigen Bindung des überwiegenden Teils der Hochschulhaushalte in Personalmittel nicht bereits 2004 in vollem Umfang aufgebracht werden können, ohne den laufenden Betrieb in Forschung und Lehre zu gefährden. Die völlige Handlungsunfähigkeit beispielsweise auf dem Gebiet der Berufungen wäre die Folge. Weiter weist die LHK darauf hin, dass bei den zu erwartenden steigenden Studierendenzahlen in den nächsten Jahren statt Kürzungen zusätzliche Investitionen in Lehre und Forschung notwendig sind, um im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Investitionen in Wissenschaft und Forschung stellten die eigentlichen Zukunftsinvestitionen dar, auf die nicht verzichtet werden kann und die die Innovationsfähigkeit des Landes sichern.

Gegen die Kürzungen protestieren u.a. zahlreiche Studierendenvertretungen und riefen zu einer Demonstration am 12. November in Hannover auf. Die GEW-Niedersachsen wendet sich ebenfalls gegen die Kürzungen und fordert den Wissenschaftsminister und die Landesregierung auf, bei ihrer Hochschulpolitik auf einen Interessenausgleich hinzuwirken, verlässliche Perspektiven aufzuzeigen und endlich die gebotene Transparenz der Entscheidungen herzustellen.

Das Hochschuloptimierungskonzept und die geplanten Kürzungen waren auch das zentrale Thema der Landeskonferenz der Niedersächsischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen, die am 10. November in der Fachhochschule Osnabrück tagte. Daniela De Ridder, Frauenbeauftragte der gastgebenden Hochschule sowie Mitglied im Vorstand der LNHF und der BuKoF befürchtet einen Einbruch in der Gleichstellungsarbeit aufgrund des Konzeptes.

Pressemitteilung des MWK:

http://www.mwk.niedersachsen.de/master/0,,C2338437_N1206476_L20_DO_I731,00.html

Konzept: http://www.mwk.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c2341827_s20,00.pdf

GEW: <http://www.gew-nds.de/ausbildung-hochschule/>

Universität Hannover: <http://www.uni-hannover.de/aktuell/pressein/2003/2003presseinfo152.htm>

Universität Hildesheim: <http://www.uni-hildesheim.de/aktuell/presse/2003/strukturereform.html>

Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/10743.html>

Pressemitteilung der Frauenbeauftragten der FH Osnabrück: <http://www.frauenbuero.fh-osnabrueck.de/>

3.2 Neues Modell der staatlichen Mittelvergabe in Brandenburg

Das Wissenschaftsministerium und die Hochschulen Brandenburgs haben zusammen mit dem CHE ein Modell der staatlichen Mittelvergabe entwickelt, das den gesamten Globalhaushalt auf neue finanzielle Beine stellt. Das Modell beinhaltet Leistungsanreize über Finanzierungsformeln und fördert Strukturentwicklung und Innovation über Zielvereinbarungen. Die Haushalte für 2004 wurden erstmals mit dem neuen Modell aufgestellt.

Chancengleichheit ist einer von fünf Leistungsindikatoren. Operationalisiert wird dieser Indikator über die Zahl der Studienanfängerinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen. Chancengleichheit soll - wie die Indikatoren Promotionen und Internationalisierung - mit 10% gewichtet werden.

Pressemitteilung: <http://www.che.de/news.php?id=137>

Arbeitspapier: <http://www.che.de/Intranet/upload/AP51.pdf>

3.3 NRW: Mittelvergabe an die Hochschulen nach Leistungskriterien wird ausgeweitet - stärkere Gewichtung des Indikators Gleichstellung

Die Grüne Fraktion im Landtag NRW unterstützt die Pläne von Wissenschaftsministerin Hannelore Kraft, den Anteil der Landesmittel, die nach Leistungskriterien an die Hochschulen verteilt werden, in den nächsten Jahren deutlich zu erhöhen. Besonders begrüßt die hochschulpolitische Sprecherin der Grünen Landtagsfraktion, Dr. Ruth Seidl MdL, dass in diesem Zusammenhang auch die Erfolge der Hochschulen bei der Frauenförderung deutlich stärker ins Gewicht fallen werden.

Die Fraktion reagiert damit auf die Ankündigung der Wissenschaftsministerin, ab 2004 den Anteil der kriteriengebundenen Mittel von bisher 9% auf zukünftig 20% auszuweiten; dies entspricht 420 Mio. Euro. Mehr Bereiche und Titelgruppen als bisher sollen dazu in die leistungsbezogene Mittelverteilung aufgenommen werden. Die Ausweitung auf Bereiche, die personalbezogene Ausgaben enthalten, wird dadurch ermöglicht, dass ab 2006 alle nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einem Globalhaushalt arbeiten werden. In einer Pilotphase verfügen die RWTH Aachen, die Universität Bielefeld sowie die Fachhochschulen Niederrhein und Münster ab 2004 über einen Globalhaushalt.

Der Indikator Gleichstellung wird gestärkt, indem der Indikator nicht nur wie bisher als Bonusregelung, sondern zukünftig auch als Malusregelung berechnet wird. Bei diesen Berechnungen werden dann Erfolge in der Frauenförderung dadurch besonders belohnt, dass Hochschulen, bei denen der Anteil an Absolventinnen oder des weiblichen wissenschaftlichen Personals über oder unter dem Landesdurchschnitt liegen, hierfür einen Bonus oder Malus bei der Ermittlung der Bewertungsfaktoren bekommen. Für eine einzelne Hochschule können sich so Mehr- oder Mindereinnahmen von mehr als 1 Mio. Euro ergeben, so die Grüne Fraktion.

<http://www.gruene.landtag.nrw.de/aktuell/pressemitteilungen/pm111-03.htm>

3.4 Dokumentation des Hochschulrahmengesetzes und der Landeshochschulgesetze

Angesichts der ständigen Weiterentwicklung der Landeshochschulgesetze stellt das HoF eine aktuelle Übersicht der zur Zeit gültigen Hochschulgesetze der Länder bereit. Die Gesetze können direkt vom Server des Instituts oder über die Originalquellen abgerufen werden. Soweit öffentlich vorhanden, werden auch Entwürfe für geplante Gesetzesänderungen dokumentiert.

<http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg.htm>

3.5 Europäischer Hochschulraum: HRK unterstützt Hochschulen bei der Umsetzung der Beschlüsse von Bologna und Berlin

Nachdem sich die Bologna-Nachfolgekonferenz der europäischen BildungsministerInnen im September in Berlin auf konkrete Ziele für die nationalen Hochschulsysteme bis 2005 geeinigt hat, wird die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Hochschulen mit einer Reihe konkreter Angebote bei der Umsetzung unterstützen. Das beschloss die HRK-Plenarversammlung am 4. November 2003 in Bonn.

"Die Hochschulen wollen in eigener Verantwortung den europäischen Hochschulraum schaffen", erläuterte HRK-Präsident Professor Dr. Peter Gaetgens den Beschluss. Die flächendeckende Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, vergleichbare Systeme der Qualitätssicherung, die Strukturierung des Studiums in Module,

verbunden mit der Vergabe von Leistungspunkten sowie die Vergabe von "Diploma Supplements", also erläuternden Anlagen zu den Zeugnissen, seien die wichtigsten Ziele.

Die HRK hat in den vergangenen Jahren den Bologna-Prozess stets mitgetragen und wesentliche Elemente wie die Evaluierung entscheidend voran gebracht. Nun wird sie noch mehr als bisher konkrete Unterstützungsangebote für die beteiligten Gruppen entwickeln. In erster Linie soll ein flächendeckendes Beratungsangebot aufgebaut werden, das jeder Hochschule bei Bedarf zur Verfügung steht. In Zusammenarbeit mit den Fakultäten- und Fachbereichstagen (also den fachlichen Zusammenschlüsse der Dekane bzw. Fachbereichsleiter) werden Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu Bachelor- und Masterstudiengängen angeboten. Arbeitgebern und Berufsverbänden will die HRK ebenfalls verstärkt Informationen anbieten. Darüber hinaus wird eine Studie vorbereitet, die den Verbleib der BA- und MA-Absolventen erfasst und damit belastbare Daten über das neue Studiensystem liefert.

Die PlenarteilnehmerInnen analysierten die Hemmnisse, die dazu führen, dass Deutschland bislang nicht zu den führenden Ländern bei der Umsetzung des (nach dem Ort des ersten MinisterInnen-Beschlusses) sogenannten Bologna-Prozesses ist. Bei HochschullehrerInnen und Studierenden herrschten teilweise noch Skepsis, aber auch unzureichende Kenntnis über den Reformprozess. Gleiches gelte für die öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen. Zudem erwarteten offenbar Bundes- und Landesregierungen Einspareffekte von der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge. Das Gegenteil sei jedoch der Fall: aufgrund der kürzeren Studiendauer und der veränderten Studienstrukturen müsse die Betreuung der Studierenden intensiviert werden, ein - politisch gewünschter - Zuwachs an Studierenden werde die Kosten der Lehre eher erhöhen als senken.

<http://www.hrk.de/presse/3609.htm>

3.6 Steigende Zahl von FachhochschulabsolventInnen promoviert

Mehr AbsolventInnen von Fachhochschulen promovieren an den Universitäten. Das ist eines der Ergebnisse einer Umfrage, die die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zum dritten Mal (nach 1996 und 1999) durchgeführt hat. Die Zahlen wurden den TeilnehmerInnen der HRK-Plenarversammlung am 4. November 2003 in Bonn vorgestellt.

In den letzten drei Jahren ist die Nachfrage bei den FH-AbsolventInnen gestiegen. Gleichwohl hat sich auch die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen gegenüber dem Vergleichszeitraum 1997-2000 auf 220 verdoppelt. Zur Promotion zugelassen wurden im genannten Zeitraum sogar 822 Personen mit Fachhochschulabschluss. Die meisten Zulassungen und Promotionen sind in den Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen, gefolgt von den Naturwissenschaften. Die höchste Steigerungsrate haben neben den Ingenieurwissenschaften vor allem die medizinverwandten Disziplinen.

Weitere Informationen:

<http://www.hrk.de/presse/3616.htm>

3.7 Studierende im Wintersemester 2002/2003

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes haben sich im Wintersemester 2002/2003 an den Hochschulen in Deutschland insgesamt 1939000 Studierende eingeschrieben. Das sind rund 71 000 oder 4% mehr als im Wintersemester 2001/2002. **Der Frauenanteil betrug 47%.**

Im gesamten Studienjahr 2002 (Sommersemester 2002 und Wintersemester 2002/2003) haben insgesamt 359 000 StudienanfängerInnen erstmals ein Hochschulstudium in Deutschland begonnen, 4% mehr als 2001. Darunter sind mit **182 000 erstmals mehr Frauen** als Männer (177 000).

Durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wurde den deutschen Hochschulen 1998 die Möglichkeit eingeräumt, Studiengänge mit den international akzeptierten akademischen Graden "Bachelor" und "Master" einzuführen. Dadurch sollte u.a. die Attraktivität der deutschen Hochschulen für ausländische Studierende erhöht werden.

Im Wintersemester 2002/2003 waren 67 000 oder 3% aller Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben. 23 000 oder 6% der StudienanfängerInnen strebten im Studienjahr 2002 einen Bachelor- oder Masterabschluss an. Der Anteil der ausländischen Erstsemester mit dem Studienziel "Bachelor" oder "Master" lag bei 10%. Von den StudienanfängerInnen, die aus dem Ausland kommen und an einer deutschen Hochschule einen akademischen Grad erwerben wollen (sog. Bildungsausländer mit angestrebtem Abschluss in Deutschland) haben sich sogar 17%, also jeder sechste, für ein Bachelor- oder Masterstudium entschieden.

Die, gemessen an der Studierendenzahl, beliebtesten Bachelor- und Masterstudiengänge werden in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Ingenieurwissenschaften angeboten. Die Top 3 unter den Bachelorstudiengängen waren im Wintersemester 2002/2003 Informatik (8 100 Studierende), Betriebswirtschaftslehre (1 800) und Agrarwissenschaft/Landwirtschaft (1 600). Die meisten Studierenden mit dem Studienziel "Masterabschluss" gab es in Elektrotechnik/Elektronik (1 900), Internationale Betriebswirtschaft/Management (1 800) und Maschinenbau/-wesen (1 500).

Weitere Informationen:

Martin Beck,
 Telefon: (0611) 75-4140,
 E-Mail: hochschulstatistik@destatis.de
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p4220071.htm>

3.8 Universität Hannover bundesweit führend bei Studienanfängerinnen im Fach Informatik

Die Universität Hannover erreicht mit 37 Prozent Studienanfängerinnen im Kernfach Informatik eine bundesweite Spitzenposition. Dies berichtet das Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie der Fachhochschule Bielefeld. Der Leiter des Projekts "Join the Top", Prof. Peter Pirsch vom Fachbereich Informatik der Universität Hannover unterstreicht, dass die Qualität von Programmen zur Gleichstellung von Studentinnen sowie zielgruppenorientierte Projektarbeit den gleichstellungspolitischen Erfolg herbeigeführt haben.

Die Universität Hannover führt mit ihrem Resultat einen erfreulichen Trend an. Bezüglich der großen Ingenieurstudiengänge lässt sich in Deutschland für das Jahr 2002 erstmals ein höherer Zuwachs an Studienanfängerinnen gegenüber dem Vorjahr feststellen. Bislang waren bei den Ingenieurwissenschaften die männlichen Studienanfänger in der Überzahl.

An der Universität Hannover werden mit Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom Gleichstellungsbüro der Universität Hannover verschiedene Mentoringprojekte für Studienanfängerinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen angeboten. Das fächerübergreifende Kooperationsprojekt "Join the Top" erweitert dieses Angebot, indem es Studentinnen der Ingenieurwissenschaften berufsorientierte Schlüsselqualifikationen vermittelt. Einen wesentlichen Beitrag zu dieser Erfolgsbilanz leisten außerdem Initiativen der Wirtschaft wie etwa "n-21: Schulen in Niedersachsen online e.V." und "D21" - ein gemeinnütziger Verein von rund 300 Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, Deutschlands Wandel zur Informationsgesellschaft zu beschleunigen.

Weitere Informationen:

Dipl. -Sozialwiss. Helga Gotzmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hannover unter 0511/762-3565 oder per Mail unter helga.gotzmann@gsb.uni-hannover.de



4. Europa und Internationales

4.1 EU-Forschungsrahmenprogramm: Ergebnisse der ersten Ausschreibungen

In der ersten Ausschreibungsrunde des 6. Forschungsrahmenprogramms wurden 11.596 Anträge mit 106.117 TeilnehmerInnen aus über 50 Ländern für Projekte eingereicht. Das Budget dieser Ausschreibungsrunde umfasst 5 Billionen Euro. Aufgrund des großen Interesses wird wahrscheinlich nur ein Projekt von 6 Anträgen bewilligt werden können. Alle Themen, die das Programm als prioritär ansah, werden mit den Anträgen abgedeckt. Auch die Qualität der Anträge war sehr hoch.

Unter den neuen Instrumenten wurden insbesondere "Integrierte Projekte" genutzt, während die Teilnahme von Industrieunternehmen bei den "Exzellenznetzwerken" noch als zu niedrig angesehen wird. Die durchschnittliche Anzahl an TeilnehmerInnen pro Projekt stieg - auch aufgrund der neuen Instrumente - gegenüber dem Vorgängerprogramm.

Mit einem Budget von 17,5 Billionen Euro für 2003-2006 ist das 6. Forschungsrahmenprogramm eines der größten Forschungsprogramme der Welt. Dennoch deckt es nur 5% der Forschungsausgaben in Europa. Angaben über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen liegen noch nicht vor. Im 6. Forschungsrahmenprogramm müssen AntragsstellerInnen für Integrierte Projekte und für Exzellenznetzwerke einen "Gender Action Plan" vorlegen. Diese Pläne werden evaluiert und deren Umsetzung im Projektverlauf wird nachgeprüft.

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=IP/03/1550|0|RAPID&lg=DE&type=PDF

4.2 Anzahl der Evaluatorinnen für das Sechste EU-Forschungsrahmenprogramm gesteigert!

Das CEWS hat wesentlich dazu beigetragen, dass mehr Expertinnen als Evaluatorinnen zur Verfügung stehen.

Zu Beginn des 5. Forschungsrahmenprogramms (FP5) waren 15 % Frauen in der EvaluatorInnen-Datenbank der EU enthalten.

Ende des 5. Forschungsrahmenprogramms war die Zahl auf 18 % angestiegen.

Zum jetzigen Zeitpunkt liegt der Frauenanteil in der FP6-Datenbank bei 25 %.

Diese kontinuierlichen Steigerungen des Frauenanteils unter den EvaluatorInnen sind für den deutschsprachigen Bereich im Wesentlichen auch auf Aktionen der Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult zurückzuführen, die im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS angesiedelt ist.

Indem sowohl während des 5., als auch kontinuierlich im Verlauf des 6. Forschungsrahmenprogramms ganz gezielt Wissenschaftlerinnen aus der FemConsult-Datenbank angesprochen und über die EU-EvaluatorInnen-Datenbank

informiert wurden, zeigt sich auch ein deutlich größeres Interesse von Wissenschaftlerinnen am 6. Forschungsrahmenprogramm selbst.

Weitere Informationen:

<http://www.femconsult.de>

http://www.cordis.lu/experts/fp6_candidature.htm

4.3 "She Figures 2003": Schlüsseldaten über Frauen und Wissenschaft

Mit den "She Figures 2003" veröffentlichte die Europäische Kommission eine einzigartige Zusammenstellung von Schlüsseldaten, in der die neuesten Zahlen (2000 und 2001) über die Präsenz von Frauen in der wissenschaftlichen Bildung und in wissenschaftlichen Berufen dargestellt werden.

"She Figures 2003" ist ein nützliches Referenzwerk, das politischen EntscheidungsträgerInnen ermöglichen wird, die neuesten europäischen und nationalen Trends hinsichtlich hochqualifizierter Frauen und Männer zu verfolgen. In diesem Werk sind beschreibende Statistiken und Indikatoren für die EU-Mitgliedstaaten und die assoziierten Länder sowie erläuternde Textteile und Anmerkungen zur Methodik enthalten.

Die Publikation läutet eine neue Ära in puncto verfügbarer geschlechtsdifferenzierter Daten über die Humanressourcen im Europäischen Forschungsraum ein.

Die Zahl der Forscherinnen an Universitäten und in Unternehmen steigt europaweit. Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass die staatlichen Forschungsinstitute in einigen Ländern sowohl Forscher als auch Forscherinnen verlieren.

Wenngleich in Europa 40 % der Promotionsabschlüsse auf Frauen entfallen, stellen Frauen nur 15 % der Forscher in Unternehmen und ein Drittel der Forscher an staatlichen und universitären Forschungseinrichtungen.

Zwischen 1999 und 2000 ist der durchschnittliche Frauenanteil in der Forschung in der EU-15 im Hochschulbereich um 2 Prozentpunkte (von 32% auf 34%) leicht gestiegen.

Deutschland liegt in vielen Bereichen in der Schlussgruppe: 35,3% der Promotionen - im Gegensatz zu dem EU-Durchschnitt von 40% - entfallen in Deutschland auf Frauen. Während im EU-Schnitt 35,7% der Promotionen in naturwissenschaftlich-mathematischen Fächern und 20,6% der Promotionen in den Ingenieurwissenschaften von Frauen abgelegt werden, liegt der Frauenanteil in Deutschland bei 26,8% bzw. 11,8%.

21% des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (EU: 34%), 22% der WissenschaftlerInnen in Forschungseinrichtungen (EU: 31%) und 10% der ForscherInnen in der Industrieforschung (EU: 15%) sind Frauen.

Schließlich gehört Deutschland mit einem Frauenanteil von 7,7% an den C4-Professuren zu den Ländern mit den niedrigsten Anteilen von Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschulen.

Die koordinierte Zusammenstellung dieser Daten ist den besonderen Bemühungen der Statistikkorrespondenten der Helsinki-Gruppe "Frauen und Wissenschaft" zu verdanken. Die deutsche Delegation in dieser Gruppe liegt in den Händen des CEWS.

Der vollständige Bericht "She figures" ist als pdf-Datei (1230 KB, Bitte haben Sie etwas Geduld!) erhältlich:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

Pressemitteilungen

<http://www.eu-kommission.de/html/presse/pressemeldung.asp?meldung=4682>

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/03/1468|0|RAPID&lg=DE&display=

<http://www.pressetext.de/pte.mc?pte=031028028>



5. Frauen- und Genderforschung

5.1 GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin geht an den Start

Das Zentrum soll die Einführung von Gender Mainstreaming in alle Bereiche der Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung unterstützen.

Am 27.10.2003 eröffnete Bundesministerin Renate Schmidt das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin.

Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Zentrum soll die Einführung von Gender Mainstreaming in alle Bereiche der Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung unterstützen. Es soll beraten, Forschung initiieren und koordinieren, Wissen bündeln und Expertinnen und Experten ausbilden.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung hat im Juni 1999 per Kabinettsbeschluss Gender Mainstreaming zum Leitprinzip ihres politischen Handelns gemacht und dies in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung verankert. Der Amsterdamer Vertrag verpflichtet die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.

Das GenderKompetenzZentrum wird ein breites Spektrum an Aufgaben bearbeiten. Es soll aktiv informieren und beraten.

Es wird eine Koordinierungs- und Vermittlungsfunktion wahrnehmen zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen, die Gender-Beratungen durchführen, und denjenigen, die insbesondere in Politik und Verwaltung dieses Wissen abfragen. Im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit und Datenanalyse soll das GenderKompetenzZentrum alle politischen Sachgebiete erschließen: von der Familien- bis zur Finanzpolitik, von der Umwelt- bis zur Infrastrukturpolitik soll es Gender-Aspekte erkennbar machen, um Politik zielgruppendifferenzierter und damit erfolgreicher gestalten zu können.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert die Einrichtung des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt-Universität für die Dauer von zunächst vier Jahren mit jährlich 340.000 Euro. Neben einer Leitungsstelle fördert des Bundesministerium auch drei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeit.

Weitere Informationen:

http://www.bmfsfj.de/dokumente/Presse/ix_m81462.htm

<http://www.genderkompetenz.info/>

<http://www.gender-mainstreaming.net/>

Anschrift:

GenderKompetenzZentrum

Direktorin Prof. Dr. Susanne Baer

Hausvogteiplatz 5-7

10117 Berlin

Tel. 030 / 2093-4755 (ab 1. November 2003)

5.2 Netzwerk Frauenforschung NRW Forschungsbericht 2001-2002

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW hat ihren zweiten Forschungsbericht vorgelegt. Er informiert über die Forschungsaktivitäten aller im Netzwerk zusammengeschlossenen Professorinnen in den Jahren 2001 - 2002.

Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist seit seiner Gründung im Jahre 1986 inzwischen auf 58 Professorinnen und 75 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in 27 Fachdisziplinen an 17 Hochschulstandorten angewachsen. Das Land NRW hat damit ein dichtes Netz von Forscherinnen aus unterschiedlichen Disziplinen, die häufig mit einem interdisziplinären Ansatz - zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten.

Der **erste Teil** des Berichts zeigt mehr als 100 in den Jahren 2001-2002 begonnene, weitergeführte oder abgeschlossene Forschungsprojekte, unterteilt nach fünf Bereichen:

1. Multikulturalität und Globalisierung
2. Kultur, Sport und Religion
3. Pflege, Gesundheit und Ökologie
4. Bildung und Wissenschaft
5. Arbeit und Raum

Im **zweiten Teil** werden Projekte zusammengefasst, die sich in besonderer Weise der Sicherung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung und Sichtbarmachung von Querbezügen widmen. Vorgestellt werden hier Projekte zur Erstellung von Handbüchern, Übersetzungen und Bibliotheken sowie zur Entwicklung von Datenbanken und Multimedia.

Im **dritten Teil** geht es um die Projekte, die in besonderem Maße den Netzwerkcharakter des Netzwerks Frauenforschung NRW widerspiegeln: Dargestellt sind hier die fach- und hochschulübergreifenden Kooperationsprojekte, in denen Wissenschaftlerinnen kontinuierlich zusammenarbeiten - teilweise in gemeinsamen Forschungsprojekten, teilweise jedoch auch in einem langfristigen Verbund, der sich der Weiterentwicklung theoretischer Konzepte oder dem Wissenstransfer widmet.

Im **vierten Teil** werden die beteiligten Netzwerkprofessorinnen vorgestellt. Erfasst sind, neben einigen personenbezogenen Daten, die Forschungsprojekte, Veröffentlichungen und Vorträge der Jahre 2001 und 2002.

Weitere Informationen:

<http://www.netzwerk-frauenforschung.de>

kortendieck@netzwerk-frauenforschung.de



6. Frauen in der industriellen Forschung

6.1 Women in Industrial Research - Speeding up Changes in Europe Internationale Konferenz in Berlin am 10./11.Oktober 2003

Bei der internationalen Konferenz "Women in Industrial Research - Speeding up Changes in Europe" am 10. und 11. Oktober 2003 kamen in Berlin rund 350 Expertinnen und Experten aus mehr als 40 Ländern zusammen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Industrie, aus Forschungseinrichtungen, Wissenschaft, nationalen und internationalen Organisationen und der Politik diskutierten die Frage, wie der Europäische Forschungsraum und seine Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden können, indem vor allem mehr Frauen für die Bereiche Forschung und Entwicklung gewonnen, in den Unternehmen gehalten und gefördert werden. Dabei wurde deutlich, dass die Verbesserung von Gleichstellung und Diversity ein dringliches Unternehmensinteresse darstellt.

Die Diskussionen stützten sich auf den im Januar 2003 veröffentlichten WIR-Bericht: "Women in Industrial Research. A wake up call for Europe", der zur Konferenz auch in der deutschen und französischen Übersetzung vorgelegt wurde. Die in diesem Bericht erarbeiteten Ergebnisse wurden nun um eine Studie der Universität Brüssel "Women in industrial research. Analysis of statistical data and good practices of companies" und um eine Good-Practices-Broschüre ergänzt. In der Broschüre werden Einzeldaten von 20 Firmen und privaten Forschungseinrichtungen aus zwölf Ländern sowie weibliche Rollenvorbilder präsentiert.

Eröffnung

Forschungskommissar Phillippe Busquin betonte in seiner Eröffnungsrede, dass Europa in den nächsten Jahren rund 700.000 zusätzlicher Forscherinnen und Forscher benötigen wird, um das von der EU angestrebte Ziel zu erreichen, im Jahr 2010 3% des BIP für Forschung und Entwicklung zu verwenden. Obgleich es von 1995 auf 2000 eine Steigerung um 33% bei den in F&E tätigen Frauen gegeben hat, liegt der Anteil der Frauen in der industriellen Forschung in der EU bei nur 15%. Deutschland rangiert mit einem Frauenanteil von 9,6% auf dem vorletzten Platz und drückt den Schnitt in der EU aufgrund der hohen Gesamtzahl an Forscherinnen und Forschern. Der Staatssekretär im BMBF, Wolf-Michael Catenhusen, forderte die Unternehmen auf, mehr Forscherinnen einzustellen. Er unterstrich zudem die Notwendigkeit, mehr Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.

CEO-Positionspapier

Andrew Gould, Vorstandsvorsitzender von Schlumberger, präsentierte das Positionspapier einer CEO-Gruppe, mit dem sich zunächst sieben Unternehmen an die Speerspitze einer internationalen Entwicklung setzen wollen, um das Potential von Forscherinnen und Forschern besser zu nutzen, die Zahl der Frauen in der industriellen Forschung zu verdoppeln und sicherzustellen, dass ihre Fähigkeiten besser genutzt werden. Die beteiligten Firmen sind Airbus, Air Liquide, Eads, Hewlett Packard, Rolls Royce, Schlumberger und Siemens.

Auszug aus dem Positionspapier:

We are ready to take the following actions:

- *Taking a Stand: Each CEO and their top management will demonstrate their company's approach at public events.*
- *Sponsoring a Role Model: Each company will fund a major programme, such as endowing a Chair at a university, to create a strategic partnership with the education sector to encourage women in science and engineering.*
- *Promoting Change: Each company will be a catalyst for change: internally, by promoting awareness, initiating or improving specific company measures, defining strategic goals and monitoring progress; and externally, through co-operation with other companies and universities.*
- *Making Use of Existing Programmes: Each company will take full advantage of existing national and European programmes designed to support women in industrial research.*
- *Analysing the Business Case: A panel of experts (sociologists, economists, scientists, etc) will review existing research, analyse the results and assess the business case today to strengthen public communication.*

Workshops

Neben den Plenarsitzungen und der Möglichkeit zur informellen thematischen Netzwerkbildung in den Pausen wurden am zweiten Tag der Konferenz fünf Workshops zur Erarbeitung konkreter möglicher Aktionspunkte veranstaltet. Das CEWS hatte dabei die Koordination und inhaltliche Vorbereitung der Workshops 2 und 5 übernommen.

Eine ausführliche Dokumentation der Workshops, insbesondere der Präsentationen, und auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse findet sich auf der eigens für die Konferenz eingerichteten Seite <http://www.wir-conference.de>. Dieser Internetauftritt wird derzeit laufend ergänzt.

Darüber hinaus befindet sich eine gedruckte Dokumentation der Tagung in Vorbereitung, auf deren Erscheinen wir selbstverständlich in unserem CEWS- Newsletter (Frühjahr 2004) hinweisen werden.

Im folgenden einige der Ergebnisse der Workshops in Kurzform:

Workshop 1

Junge Wissenschaftlerinnen - Wie können mehr junge Frauen für Karrieren in der industriellen Forschung motiviert werden - Was können Unternehmen, Schulen und Universitäten tun?

z.B.

- Ausweitung des Girl's Day auf ganz Europa, um mehr Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen
- Ausweitung von erfolgreichen Mentoring- und Praktikumsprojekten wie z.B. das Yolante-Programm von Siemens
- Austausch von Erfahrungen wie z.B. im Rahmen der International Summer University of Women in Engineering IIWE in Paris

Workshop 2

Karrieren von Frauen in der industriellen Forschung und positive Beispiele aus Unternehmen - Was können Unternehmen tun, um Frauen zu fördern, Forschungskultur und Rahmenbedingungen zu verändern und mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bringen?

z.B.

- Unterstützung für alternative Karrierewege durch Unternehmen und Gesellschaft, z.B. Management-Jobs zeitlich begrenzen, Jobrotation, Akzeptanz und Unterstützung für Unterbrechungen im Berufsleben und für Teilzeitarbeit ohne negative Auswirkungen auf den Karriereverlauf
- Ausweitung / Übernahme des Konzepts von partnerjob.com zur Unterstützung von Dual-Career Couples
- Sichtbarmachung von guten Beispielen für Chancengleichheitspolitik und Diversity Management durch europaweite Auszeichnungen und Austausch, z.B. Diversity Champions Network

Workshop 3

Stärkung der Beteiligung von Frauen an Innovationen und Unternehmensgründungen - Was kann getan werden, um die Beteiligung von Frauen am Innovationsprozess zu erhöhen?

z.B.

- Unternehmensführung / Management sollten in die Lehrpläne an Schulen und Universitäten übernommen werden
- Stärkerer Fokus auf Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmerinnen, z.B. Zugang zu Risikokapital
- jährlich stattfindende Konferenz in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Patentamt
- Einrichtung eines Europäischen Büros für Unternehmerinnen

Workshop 4

Verbesserung der Informationsgrundlage über die Situation von Frauen in der industriellen Forschung - Was besagen Zahlen und Fakten? - Was muss getan werden, um mehr geschlechtsdifferenzierte, vergleichbare Daten auf Unternehmensebene aus verschiedenen Sektoren und Ländern zu erhalten? Wie kann die qualitative Forschung verbessert werden?

z.B.

- Kombination von quantitativer und qualitativer Datenerhebung
- Anstoßen einer Debatte über Zielvereinbarungen auf institutioneller, nationaler und internationaler Ebene
- Entwicklung klarer Benchmarking-Indikatoren und deren regelmäßiger Überprüfung
- Die Bedeutung einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung, besonders im Hinblick auf den Nutzen für die Unternehmen, muss herausgearbeitet werden

Workshop 5

Frauen auf Spitzenpositionen in der industriellen Forschung - Die Bedeutung von Rollenbildern, Netzwerken und Mentoring - Wie können die Leistungen von Frauen in der industriellen Forschung verstärkt sichtbar gemacht werden, ihre Position gestärkt und das öffentliche Image von industrieller Forschung verändert werden?

z.B.

- Organisation von firmenübergreifenden Karrieretrainings für Frauen in der industriellen Forschung
- Entwicklung von Mentoring-Programmen (institutionen- und nationenübergreifend)
- Initiative für eine Top-50 Liste von Frauen in der industriellen Forschung
- Kooperationen mit den Medien und Frauenorganisationen
- Im nationalen und internationalen Benchmarking im Bereich "Frauen in Führungspositionen" sollen spezielle Indikatoren zu Frauen in Top-Positionen in der privaten und der öffentlich geförderten Forschung aufgenommen werden

Links:

Homepage Women in Industrial Research

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

WIR-Bericht deutsch:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/wir-report_de.pdf (1,5 MB)

WIR-Studie der Universität Brüssel:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/wir-ulb_en.pdf (1,2 MB)

Good Practices Broschüre:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/wir-best-practice_en.pdf (706 KB)

Diese Publikationen können auch über Frau Vera Fehnle, Vera.Fehnle@cec.eu.int, bestellt werden.

Positionspapier der CEO-Gruppe:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/ceo-position-paper_en.pdf

She Figures 2003

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

International Summer University of Women in Engineering

<http://www.iuwe.epf.fr/>

Siemens Yolante Programm

<http://w3.siemens.de/knowledge-zone/de/pages/aktionen/yolante/start.php>

Dual-Career Support "partnerjob.com"

<http://www.partnerjob.com>

Presseartikel

<http://www.the-also-gazette.org/magazines/issue16/news/news7.asp>

6.2 Keynote Speech, Dr. Brigitte Mühlenbruch, Center of Excellence Women and Science CEWS, Germany

Workshop 2

Careers for Women in Industrial Research and Good Practices of Companies

What can companies do to promote women, to change the culture of research, the framework conditions and to have more women on the top level?

A British report published in 2002 states that an estimated number of 50.000 women who graduated in science, technology or engineering are not working at any one time. A waste of talent and money becoming less and less acceptable and underlines why we have come together in this workshop to talk about ways of promoting women in industrial research.

The workshop is headed "careers for women in industrial research".

We have to ask, what can companies do to promote women, to change the culture of research, the framework conditions and to have more women on the top.

So to start with I want to define exactly who and what we are talking about.

There are 4 main topics:

1. Talking about careers
2. Work-Life balance
3. Diversity
4. What can companies do?

Firstly, we address female researchers with an academic background and not lab assistants or other support staff. Secondly, the terms career and career development are not necessarily about moving into top management positions. Although we want and need those top women what we are dealing with in this workshop are the needs of those women that simply want to pursue a career within research & development in the lab. This has to be appreciated by companies and there are examples. AstraZeneca has tackled the issue that many scientists want to stay in the lab throughout their careers and not move into management. The company has launched "Science Ladder", a program that recognizes this desire to stay in research and not "be sent" into management for career advancement. This rather negative attitude among scientists towards management positions, apart from new task that will no longer include scientific work, may in part also be due to executive management courses that often involve time spent abroad - at least in bigger companies acting globally. This poses a number of difficulties, especially if scientists have family or if they are just about to start one. Human resources management tools like the "Science Ladder", on the other hand, can include tailored packages (more benefits, vacation time, cash) that reward quality and depth in scientific thinking to stimulate a long-term career interest in science and therefore offer an alternative to moving into management.

If we look at the figures presented in the WIR-report we find that a career in industrial research seems even less attractive to women than a career in academic or public research in science, engineering or technical fields. In order to come up with ideas of how to promote women in industrial research we have to know why their numbers are so low. Is this really due to missing attractiveness of industrial research or are there other reasons inherent to industrial organisations or societies as a whole? After all figures also show that in some of the candidate countries female participation in industrial researchers is close to 50%, that means figures vary across Europe and across fields of research.

From Germany, where figures are lower than in almost all other member states, we know that a career in academia is actually less predictable than a career in industry, still a career in industrial research does not seem to be a likely

alternative for female graduates in SET subjects. So what are the questions graduates ask themselves when deciding about their future career? Do graduates really take a decision for life when they stay in academia, or go into public or private research? What are the images of industrial research they bear in mind and how might they influence their decisions? Where do these images come from, that is, are they really based on sound information or merely myths and media images that do not reflect reality?

In order to answer those questions we need more information gained by research on the subject. On top of that - and maybe even more important -, we also need more exchange between the different sectors of research, including co-operations that will allow for researchers to spend time in academic and industrial research alternatively if they wish to do so. Measures to increase exchanges between the sectors might be an important part of succeeding to recruit more women into industrial research
But recruitment is only one side of the coin - the other side being retention.

A 1999 study by Catalyst among 30 women scientists in industry showed that one third of the women interviewed were not actively recruited but started their industrial career because they felt unwelcome in academia.

This leads us straight into the second issue we have to address here today: work-life balance. Although closely linked to questions of childcare and flexible working hours it has to be understood that work-life balance concerns men and women and is an issue even if you have no children. There are actually three parts employees have to balance or juggle: work life, community life and personal life.

Work-life balance therefore starts with reliable working hours, something industry might actually claim to be an advantage in competition with academic research where 12-14 hour days at the office or lab are still often expected. Men and women may well live up to those expectations, often out of a real joy in what they are doing. But when the time for children comes or ageing parents need attention and care, long hours at work are hardly possible. Part of work-life balance therefore includes having to decide between how far you push your career and balancing that against the time you want to spend on your private life. This may lead to a feeling that women aren't actively held back but withdraw themselves to a certain extent in order to have enough time for family, friends and community services. Flexible working hours, close-by childcare facilities and part-time work help but what it really takes is the acceptance of moving up on the career ladder in spite of part-time work and / or a break in your working life. The fact that until now it is mostly women who take time out when building a family often still leads to the question: are women missing the will, drive, and ambition to pursue a career in industrial research?

Unfortunately, only few companies openly address that issue and accept that productivity is too often linked with the time spent in the office or lab. Only if extra hours are no longer seen as a plus and no longer constitute an essential part of having a chance in the career race will you actually be able to talk about reliable hours and a fair chance for all. And management should set a positive example here.

On top of this companies have to understand that (for some time) employees might want to put their family first. If they accept this and offer support so that this will not affect the career development they will gain very committed employees in return.

Child-care can be an important factor here but whether this is the responsibility of the company, the state or each individual family is a question with differing answers across Europe.

Support for dual career couples is another very important aspect when talking about work-life balance. With both men and women pursuing careers to find a job in the same area, let alone in one town can be difficult. Studies have shown that employees will not take on a job offer sometimes unless their partners have a chance to find a new job in the area, too. If companies address this need they can actively prove that they esteem their employees as individual persons with a life outside the work place. This recognition is central aspect of diversity, a concept I want to talk about in the next part of my presentation.

We seem to have reached a stage where gender differences still matter but the barriers are much more subtle than they used to be. Also, we have started to consider the gender issue in a broader context under the term diversity. The connection between work-life balance and diversity is the respect and esteem for every employee not just as someone serving the company for money but an individual with a life outside employment, with family and social commitments. This life, the background and the experience inside and outside the workplace have an impact on the work produced.

This is even more important in research and development. Non-diverse research groups are groups where everybody has a similar background and therefore everybody in the group will think along the same lines than all the others in the group. But in a group where everybody thinks the same nobody will think much - certainly not the best grounds for innovation! Companies have to understand that diversity is not only about gender but about diverse ways of thinking bringing creativity to research based industry. This is a vital aspect if you consider the diverse group of customers.

Diversity is not just about profiting from differences, it is also about accepting them. We will hear more about diversity concepts from Susan Bowick and the other speakers in the course of the workshop. With regard to career development I want to stress one more point, though.

Accepting the diversity of your workforce means that organisations are willing to be more flexible about how and when the work gets done - and value work even if it did not take a full-time job (or more) to come up with the right results. A diverse workforce will have diverse needs concerning their working hours and companies have to support that.

As I have stated before, companies need to send a message from the top of the organisation signalling a new business agenda including the commitment to diversity. This has to start with collecting specified data on the workforce and continues with gender and diversity trainings. This way men have to be included in the process of examining and revising the elusive factors that influence promotion: gender-based stereotypes about ability, ambition, commitment and potential.

This might be aided by career opportunity audits that examine comparative promotion and retention rates between men and women with equal skills in order to find out more about the reasons within individual companies that might hinder women.

While it can be essential for getting more women into top management to identify high-potential women early in their careers there is also the aspect of a large number of women researchers not returning to work after a break. To conduct confidential exit interviews with women researchers may be one way to find out why they are leaving in the first place and what companies could do to get them to return.

Networking and mentoring schemes can also be effective in keeping women in the company. As a vital part of career development schemes they can help to find ways of juggling work-life balance and of dealing with potential difficulties of returning after a break. Workshop 5 deals with such programmes in detail but we have to keep in mind that the support of a company for networking and mentoring activities can greatly improve the networking success.

Another important issue, especially for those companies that believe in the importance of work-life balance and have implemented diversity top-down, is the visibility of support and company strategy to those they want to attract, that is the best employees / researchers. One way of doing this are certificates or awards like the European initiative 100 Best Workplaces or the Total E-Quality Award that recognizes successful gender equality measures in HR-management. With widespread knowledge about such awards they can become a vital issue recruiting the best workforce.

What we have found so far and will certainly have confirmed at the end of this workshop is that the problem of retaining women in industrial research (if we actually manage to recruit them into it) is a diverse problem in itself. This means there is no one single solution. If Europe wants to achieve something fast fragmented efforts by national governments, companies and individuals have to be brought together under one combined strategy, learning from each others experiences and use synergy effects.

6.3 "EFFEKT" - Seminare für Jungunternehmerinnen

Um interessierten Frauen den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern, finanziert das Bayerische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gemeinsam mit der EU das Projekt "EFFEKT!".

Dabei erfahren Frauen zunächst in Grundlagen-Seminaren, wie sie einen professionellen Businessplan erstellen und welche Marketing-Instrumente eingesetzt werden müssen, um auf Erfolgskurs zu fahren. Daran schließen sich vertiefende Seminare an, die von Juristinnen, Steuerberaterinnen und anderen Fachfrauen gehalten werden. Dabei erlangen Existenzgründerinnen Einblicke in die Grundlagen des Vertragsrechts, welche Rechtsform wann geeignet ist und in weitere wichtige Themen rund um die Existenzgründung. Alle Teilnehmerinnen am Einführungs-Seminar werden zusätzlich in ein "Tele-Tutoring-Programm" aufgenommen. Das heißt, dass alle weiteren auftauchenden Fragen per Mail beantwortet werden.

Die Seminare werden von der Universität Bayreuth in Kooperation mit der Volkshochschule Bayreuth ausgerichtet. Sie sind gebührenfrei. Die Anmeldung erfolgt bei der Volkshochschule Bayreuth (Tel.: 0921 / 25 13 81). Das Programm ist mit dem Grundlagenseminar am 8. November 2003 gestartet.

Inhalt des Seminars:

- Zur Unternehmerin geboren?
- Selbstständig sein - was heißt das?
- Von der Idee zum Konzept: Der Business Plan als Basis für den Erfolg
- Marketing für Gründerinnen

Ort: Geschäftsstelle der Volkshochschule Bayreuth, Seminarraum 1, Luitpoldplatz 13, 95444 Bayreuth, Zeit: 8. November 2003, 09.30 bis ca. 17.30 Uhr

Weitere Informationen: <http://www.effekt-online.de> oder andrea.mehling@uni-bayreuth.de, Tel. 0921/55-7307.



7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

7.1 Humboldt-Stiftung schreibt Kovalevskaja-Preis neu aus

Vier Jahre lang Top-Forschungskonditionen an einer Forschungseinrichtung in Deutschland bietet der Sofja Kovalevskaja-Preis für exzellente NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Ausland.

Bewerberinnen können sich exzellente Forscherinnen und Forscher aller Fachrichtungen aus dem Ausland im Alter bis zu 35 Jahren, die ihre Promotion mit herausragendem Erfolg abgeschlossen haben und Publikationen in anerkannten internationalen Zeitschriften oder Verlagen vorweisen können.

Ziel des Preises ist es, international umworbene WissenschaftlerInnen schon zu Beginn einer vielversprechenden Karriere in die Forschungslandschaft Deutschlands einzubinden. Das Preisgeld von bis zu 1,2 Millionen Euro pro Person erlaubt jungen, brillanten ForscherInnen aus aller Welt weitgehend unbelastet von administrativen Zwängen eigene Arbeitsgruppen aufzubauen und innovative Forschungsansätze zu etablieren. Ein Gewinn, von dem vor allem der eigene wissenschaftliche Nachwuchs profitiert.

Die Bewerbungsfrist endet am **15. März 2004**.

Die Humboldt-Stiftung plant, künftig im Zweijahresrhythmus bis zu zehn Sofja Kovalevskaja-Preise zu vergeben. Bislang wurden erst einmal, am 31. Januar 2001, 29 internationale NachwuchswissenschaftlerInnen damit ausgezeichnet. Finanziert durch UMTS-Mittel war der Preis als einmaliges Exzellenz-Programm vorgesehen. Aufgrund des großen Erfolges hat sich Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn entschlossen, den Sofja Kovalevskaja-Preis trotz knapper Kassen auch in Zukunft zu finanzieren.

Durch die erste Generation der Sofja Kovalevskaja-PreisträgerInnen entstanden 29 Arbeitsgruppen mit insgesamt nahezu 200 MitarbeiterInnen an 22 Standorten - was zeigt, dass das Preisgeld überwiegend in Köpfe statt in Geräte investiert wurde. Ergebnisse sind neben zahlreichen internationalen Publikationen mehrere Patente, zwei Professuren, eine Stiftungsprofessur und eine Firmengründung für die Entwicklung von Impfstoffen gegen Krebs.

Weitere Informationen:

Florian Klebs
 Antonia Petra Dhein
 Pressestelle Humboldt-Stiftung
 Fon: +49 (0)228 833 257
presse@avh.de

<http://www.humboldt-foundation.de/presse/kovalevskaja>

7.2 Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Einrichtung von 16 neuen Graduiertenkollegs beschlossen

Der zuständige Bewilligungsausschuss wählte sie in seiner Sitzung am 17. Oktober aus 31 Neuanträgen aus. Unter den neuen Kollegs befindet sich auch ein internationales, in dem deutsche Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlanden zusammenarbeiten. Derzeit fördert die DFG insgesamt 283 Graduiertenkollegs, darunter 27 internationale.

Ebenfalls beschlossen wurde die Angleichung der ostdeutschen Stipendiansätze von bisher 895 Euro an das Niveau in den westlichen Bundesländern, das bei 921 Euro liegt. Die Erhöhung tritt zum 1. Januar 2004 in Kraft.

Beispiele:

Das neue Graduiertenkolleg "Molekulare Ziele von Alterungsprozessen und Ansatzpunkte der Altersprävention" an der Universität Düsseldorf hat aufgrund der Zunahme des Anteils alter Menschen an der Bevölkerung und altersbedingter Krankheiten eine hohe gesellschaftliche Bedeutung. Die Forschungen befassen sich mit biochemischen Aspekten des Alterns sowie entsprechenden therapeutischen Vorbeugungsmaßnahmen. Damit wird ein Bogen gespannt von den naturwissenschaftlichen Grundlagen bis hin zur klinischen Medizin.

Die Fachbereiche Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik, Materialwissenschaften und Chemie verbindet ein neues Graduiertenkolleg an der Technischen Universität Darmstadt. Das Kolleg "Steuerbare integrierbare Komponenten der Mikrowellentechnik" ist somit in hohem Maße interdisziplinär ausgerichtet. Es zielt auf die Entwicklung, Analyse und Anwendung von verschiedenen steuerbaren Komponenten mit breitem Einsatzpotenzial, beispielsweise in der Mobilfunktechnik, in der Kfz-Sensorik und in optischen Übertragungssystemen.

Dem in Deutschland noch wenig bearbeiteten Forschungsfeld "Umweltgeschichte" widmet sich das interdisziplinäre Kolleg "Naturale Umwelt und gesellschaftliches Handeln in Mitteleuropa", in dem Geistes-, Sozial- und NaturwissenschaftlerInnen zusammenarbeiten. Ausgehend von Fall- und Regionalstudien behandeln sie Themen wie die Raumnutzung und Raumerfahrung im Mittelalter, die Eindämmung der Natur von der Frühaufklärung bis ins 20. Jahrhundert, Konflikte um Rohstoffe sowie Umwelterfahrungen und ihre Umsetzung in Bilder und Gegenstände.

Die Diffusion, also die ungeordnete Bewegung von Molekülen aufgrund ihrer Wärmeenergie, ist ein allgegenwärtiges Phänomen in der Natur und für zahlreiche technische Prozesse von großer Bedeutung. Das

internationale Graduiertenkolleg "Diffusion in porous materials", das an den Standorten Leipzig, Delft, Amsterdam und Eindhoven angesiedelt ist, beschäftigt sich mit dem molekularen Stofftransport in porösen Materialien. Wegen der komplizierten Struktur dieser Materialien lassen sich ihre Transporteigenschaften nur mit komplexen Untersuchungsmethoden erforschen. Das Thema schließt Gesichtspunkte der theoretischen Beschreibung, der experimentellen Beobachtung und der technischen Anwendung ein.

Die neuen Graduiertenkollegs im Einzelnen und weitere Informationen:

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2003/presse_2003_47.html

7.3 Stipendien an der Fachhochschule Kiel

Frauen, die sich für eine Fachhochschulprofessur qualifizieren wollen, können sich bis zum 28. November 2003 bei der Fachhochschule Kiel um ein Stipendium bewerben.

Im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) gibt die Fachhochschule Kiel Frauen mit Hochschulabschluss und Berufserfahrung die Möglichkeit, sich für eine Fachhochschulprofessur zu qualifizieren. Es werden deshalb Stipendien für Frauen vergeben, die promovieren wollen. Die Stipendien haben eine Laufzeit von zwei Jahren. Die Stipendiatinnen übernehmen während dieser Zeit an der Fachhochschule Kiel zusätzlich vergütete Lehraufträge im Umfang von vier Semesterwochenstunden. Gefördert werden Promotionsvorhaben von Frauen, die über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen und mindestens drei Jahre Berufstätigkeit außerhalb einer Hochschule nachweisen können.

Bewerbungen sind für folgende Themenbereiche erwünscht:

Bauwesen: Baustofftechnologie (nachhaltige, gesundheitsverträgliche Sanierung belasteter Gebäude), Städtebau (Bauleitplanung, Stadtbaugeschichte, Soziale Stadt), Verkehrswesen (Verkehrsplanung, Mobilitätsverbesserung, Verkehrssysteme).

Informatik und Elektrotechnik: Informatik, Internet Science, Elektrotechnik, Technologiemanagement und -marketing.

Landbau: Landwirtschaftliche Betriebslehre.

Sozialwesen: Sozialinformatik in der Sozialen Arbeit, Entwicklung der Sozialen Arbeit im europäischen Kontext, Interkulturelle Sozialarbeit, Ästhetische Kommunikation in der Sozialen Arbeit.

Physiotherapie: Theorie und Praxis im internationalen Vergleich, Prävention/Gesundheitsförderung/Rehabilitation, Forschungsmethodik in der angewandten Physiotherapie, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement, Bewegung bzw. Bewegungsstörungen älterer Menschen.

Wirtschaft: Unternehmerische Organisationsstrategien und wirtschaftliche/soziale/ökologische Nachhaltigkeit, Kalkulation, Controlling, Mathematik.

Multimedia: Desktop Publishing, Druckvorstufe, Grafik- und Screendesign, Bildgestaltung, Fotografie.

Auskünfte erteilt die Frauenbeauftragte der Fachhochschule Kiel, Tel. 0431 210-1880, E-Mail: frauenbeauftragte@fh-kiel.de. Bewerbungen sind bis zum 28. November 2003 zu richten an: Rektorat der Fachhochschule Kiel, Sokratesplatz 1, 24149 Kiel.



8. Termine

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

27.10.2003 - 10.03.2004

Ortswechsel

Fragen und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung
Eine Veranstaltungsreihe im Gästehaus der Universität Bremen

05.11. - 17.12.2003

Beruf(ung): KünstlerIn

Eine interdisziplinäre Veranstaltungsreihe mit Vorträgen, Präsentationen, Diskussionen
Ort: Frankfurt am Main

28.11. - 14.01.2004

Ausstellung: "Forschen, Lehren, Aufbegehren - Einhundert Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern"

Weitere Informationen unter:

<http://www.Irz-muenchen.de/~baylakof/Ausstel.htm>

07.11. - 13.12.2003

Lise Meitner - "Frau des Jahres" 1946

Eine biografische Ausstellung zum 125. Geburtstag

Staatsbibliothek zu Berlin, Haus Potsdamer Straße 33, 10785 Berlin-Tiergarten

18.11. - 27.11.2003

5 Jahre Ressort Chancengleichheit an der Universität Basel: Jubiläums-Programm

Ausstellung dans la peau de Jeanne - dans la peau de Jean

Tagungsort: Kollegienhaus Universität Basel

20.11. - 21.11.2003

Tagung "Zwischenkriegszeit/Entre-deux-guerres" an der Universität Bonn

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

21.11.2003

Internationale Konferenz

„Netzwerke in transnationalen Räumen? - Geschlechterforschung zu Globalisierung und Transnationalisierung“

Tagungsort: Senatssitzungssaal der Ruhr-Universität Bochum

21.11.2003

Öffentliche Podiumsdiskussion:

Was ist denn nun mit dem Geschlecht?

Tagungsort: Kollegienhaus Universität Basel, Petersplatz 1, Aula

21.11. - 22.11.2003

GEW-Konferenz für Politik und Praxis der Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich

"Aktiv für eine wirksame Landesgleichstellungspolitik"

Tagungsort: Maritim Hotel, Otto-von-Guericke-Straße 87, 39104 Magdeburg

21.11. - 22.11.2003

1. Europäischer Gendertag im Design in der Köln International School of Design (KISD) der Fachhochschule Köln

"Wa(h)re Diva - Geschlechterperspektiven im Design"

26.11.- 28.11.2003

Gleiches Recht - gleiche Realität?

Welche Instrumente bieten Völkerrecht, Europarecht und nationales Recht gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Tagung der Evangelischen Akademie Loccum

27.11.2003

Rückblick nach vorn

4 Jahre Landesgleichstellungsgesetz an Hochschulen in NRW

Tagungsort: Senatssitzungssaal der Ruhr-Universität Bochum

27.11. - 29.11.2003

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

28.11. - 29.11.2003

Tagung des deutschen ingenieurinnenbund e.V.:

INGENIEURINNEN FRAUEN BEWEGUNG

Tagungsort: Schmitten / Taunus bei Frankfurt/Main

30.11. - 3.12. 2003

16. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

"Der Neue Sozialstaat - Agenda der Frauen"

Dresden: Kulturpalast

02.12.2003

Mentoring

Wie nutze ich die Erfahrungen von ExpertInnen?

Ort: Westflügel am Hauptgebäude der Universität, Saal 221, Edmund-Siemers-Allee 1

04.12. - 05.12.2003

VINGS Arbeitstagung

Entgrenzte Bildungswelten

Zur Zukunft interkultureller virtueller Lehre

Tagungsort: Stiftung Bibliothek des Ruhrgebiets, Clemensstraße 17 – 19, 44789 Bochum

06.12.2003

Workshop

Körpermoden - Geschlechtermodi

Body Vogues - Gender Modes

Tagungsort: Universität Dortmund, Campus Treff

10.12. - 11.12.2003

2. NACHWUCHSWETTBEWERB DES BMBF "EXPORT VON DIENSTLEISTUNGEN"

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert im Rahmen der Dienstleistungsforschung innovative Konzepte, Strategien und Lösungen für eine erfolgreiche Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft in Deutschland

Die 5. Dienstleistungstagung des BMBF "Erfolg mit Dienstleistungen - Innovationen, Märkte, Kunden, Arbeit" präsentiert am 10. und 11. Dezember 2003 in Berlin die neuesten Forschungsergebnisse

11.12. - 12.12. 2003

"Berufsorientierung in unübersichtlichen Zeiten"

Anforderungen, Strategien, Konzepte

Tagungsort: Jugendgästehaus Bielefeld, Hermann-Kleinewächter-Str. 1, 33602 Bielefeld

11.12.-13.12.2003

Internationale wissenschaftliche Tagung

"Gotteskrieg" und Geschlecht. Gewaltdiskurse in der Religion

International Conference "Holy War" and Gender. Violence in Religious Discourses

Tagungsort: Humboldt-Universität zu Berlin, Senatssaal (Unter den Linden 6) sowie Reutersaal (Bauhofstr. 9)

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)

15.01. - 16.01.2004 / 17.01. - 18.01.2004

"Gender-Kompetenz für Informatikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen "

15.–16. Januar 2004: Gendertheorien und Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften

17.–18. Januar 2004: Frauen in Informatik und Naturwissenschaften: Situation und Unterstützungsstrategien

Tagungsort: Freiburg

20.01.2004

Call for Papers

Symposium Gender & ICT: Strategies of Inclusion

Research on the inter-relations between Gender and Information & Communication Technologies is dynamic, multidisciplinary, engaging and creative.

Tagungsort: Brüssel

25.02. - 27.02.2004

Call for Papers

"Arbeit unter Druck"

Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa – Feministische Einsprüche und Anstöße

2. Marburger Arbeitsgespräche

Tagungsort: Marburg

Modul 1: 10.03. – 12.03.2004

Modul 2: 02.06. – 04.06.2004

Modul 3: 15.09. - 17.09.2004

Modul 4: 24.11 – 26.11.2004

Kolloquium: 27.01.2005

Weiterbildung

Gender.Changemanager/in

Die Weiterbildung findet in einem Tagungshotel im Großraum Hannover statt

22.04.-23.04.2004

Call For Papers

"DienstleistungArbeit - Gender und Diversity im tertiären Sektor"

Workshop: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen

13.05. - 14.05.2004

Call for Papers

Dorothea-Erxleben-Symposium

Studium und Karriere. Frauen und Männer in der Medizin

14.05. - 15.05.2004

First Call For Papers

National Conference

WOMEN IN HIGHER EDUCATION NETWORK

Place: BOLTON INSTITUTE, Bolton

15.08. - 16.08.2004

The International Coalition Against Sexual Harassment (ICASH) invites workshops, papers, and panel discussions for its

11th conference on all aspects of sexual harassment pertaining to the theme:

Academic and Workplace Sexual Harassment: Prospects for Social, Legal, and Political Change

ICASH will be held in San Francisco, CA on August 15-16,2004 at the Cathedral Hill Hotel

31.08. - 03.09.2005

Fourth European Conference on Gender Equality in Higher Education

Oxford Brookes University

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>

Fehlt ein Termin?

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



9. Neuerscheinungen

Bitte beachten Sie die Links in der Rubrik "Frauen in der industriellen Forschung"

"Siebte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen"

Die BLK hat am 4. November 2003 die "Siebte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" vorgelegt.

Das Zahlenmaterial berücksichtigt die Daten aus den Jahren 2001 und 2003 für die verschiedenen Qualifikationsstufen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und ist bis auf die Ebene der Fächergruppen differenziert.

Der Trend der Vorjahre setzt sich fort: In allen Hochschul- und Forschungssektoren erobern Frauen mehr und mehr Führungspositionen, die bislang als Männerdomänen galten.

Die "Förderung der Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" ist für Bund und Länder in der BLK seit 15 Jahren ein Dauerthema. Dieses beständige "Dranbleiben" hat zu einem breiten Verständnis der spezifischen Probleme der Frauen in der Wissenschaft geführt. Es ließ sich eine gesteigerte Teilhabe an den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen erreichen; vermehrt wurden Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen berufen.

Bund und Länder werden ihre Anstrengungen intensivieren, um zu erreichen, dass der gewachsene Anteil von Frauen an qualifizierten Bildungsabschlüssen auch mit der Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft korreliert.

Die "Siebte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" ist als Heft 109 der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" erschienen und auch online verfügbar unter

<http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>.

Bei Bestellungen durch Privatpersonen wird um gleichzeitige Überweisung von 3,00 Euro pro Band zzgl. 2,- Euro Versandkosten an die BLK, Konto-Nr. 380 010 18 bei der Deutschen Bundesbank, Filiale Bonn (BLZ 380 000 00) mit dem Hinweis "BLK-Materialien, Kap. 0104 Titel 119 99" gebeten. Vertreter von Presse, Rundfunk und Fernsehen erhalten das Heft unentgeltlich.

Weitere Informationen:

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

Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen, Oppen, Maria, Simon, Dagmar (Hrsg.):

Gleichstellung in der Forschung

Organisationspraktiken und politische Strategien

Berlin: edition sigma 2003

ISBN: 3-89404-232-X

Neue Publikation des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) mit Beiträgen zu den aktuellen wissenschaftspolitischen Leitbildern und deren Implikationen und Herausforderungen für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. In der edition sigma ist der Band Gleichstellung in der Forschung - Organisationspraktiken und politische Strategien erschienen, in dem auch zwei Mitarbeiterinnen des CEWS zu grundlegenden Themen der Gleichstellungspolitik Stellung bezogen haben. Inken Lind nimmt Gender Mainstreaming (GM) als zentrales Konzept der Modernisierungsstrategien in Wissenschaftsorganisationen kritisch unter die Lupe, während Jutta Dalhoff Beispiele "guter Praxis" zur Chancengleichheit in außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorstellt und Schlussfolgerungen für die weitere Strategieentwicklung in diesem Politikfeld zieht.

Weitere Informationen:

<http://www.edition-sigma.de/neu11.htm>

Pasero, Ursula; Weinbach, Christine (Hrsg.):

Frauen, Männer, Gender Trouble

Systemtheoretische Essays

Frankfurt am Main: suhrkamp 2003, 276 Seiten, ISBN 3-518-29237-4

Systemtheorie und Gender-Forschung sind sich bislang eher aus dem Weg gegangen: Während der systemtheoretische Ansatz normativ aufgeladene Theorien vermeidet, ist für den Mainstream der Geschlechterforschung das Gegenteil der Fall. Konsequenz war, dass zwei der zentralen Theoriebereiche der Gegenwart wechselseitig Unvereinbarkeitsformeln ausgetauscht und eine Diskussion erschwert haben. Inzwischen hat sich diese Situation gewandelt: Systemtheoretisch inspirierte Beobachtungen der Geschlechterfrage setzen neue, überraschende Akzente in dieser Debatte. Der Sammelband nimmt den Faden mit dem polemischen Beitrag Luhmanns "Frauen, Männer und George Spencer Brown" von 1988 und pointierten aktuellen Beiträgen wieder auf.

Pasero, Ursula (Hrsg.):

Gender - From Costs to Benefits

Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 289 Seiten, ISBN 3-531-14061-2

Was kostet es, wenn Frauen genauso viel verdienen wie Männer? Sind geschlechtstypische Aufgabenverteilungen rentabel? Wie teuer ist es, auf das Führungspotenzial von Frauen zu verzichten? Rechnet sich Gender Mainstreaming und Gleichstellungs-Controlling? Profitieren Frauen von der Globalisierung? Was kostet Männer ihre Rolle im Geschlechterverhältnis? Diesen Schlüsselfragen der Gender-Forschung wird in einer gelungenen Mischung aus teils theoretisch, teils empirisch angelegten Beiträgen nachgegangen. Dabei zeichnen sich neue Zugänge, innovative Ansätze und gelungene Lösungskonzepte für die ökonomische Theorie und Praxis ab. Der Sammelband verschafft einen hervorragenden Überblick über den aktuellen Diskussionsstand der internationalen Gender-Forschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Weber, Jutta ; Bath, Corinna (Hrsg.):

Turbulente Körper, soziale Maschinen

Feministische Studien zur Technowissenschaftskultur, Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung

Band 7, Leske + Budrich 2003, ISBN 3-8100-3924-1

In unserer heutigen Technowissenschaftskultur ist die Frage nach dem Verhältnis von Körper und Maschine zentral. Während Körper denaturalisiert und durch die Life- und Cyberscience als turbulent und dynamisch reformuliert werden, wird Maschinen Sozialität zu- und eingeschrieben.

An Beispielen aus der Robotik, Embodied Agents und anderen Technowissenschaften, mit Bezug auf Philosophie, Wissenschaftsforschung und Literatur wird gezeigt, wie sich transklassische Maschinen und posthumane Körper herausbilden und geschlechtlich neu kodiert werden.

Beaufays, Sandra:

Wie werden Wissenschaftler gemacht?

Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft

Transkript Verlag 2003, ISBN 3899421574

Wrede, Birgitta (Hrsg.):

Geld und Geschlecht

Tabus, Paradoxien, Ideologien

Leske + Budrich 2003, 182 S.

ISBN 3-8100-4040-1

Bestimmt das Geschlechterverhältnis bzw. das Geschlecht den Umgang mit und das Verhältnis zu Geld?

Wissenschaftlerinnen untersuchen diese Frage unter

kulturwissenschaftlichen, soziologischen, ökonomischen und historischen Perspektiven.

Der vorliegende Sammelband leistet damit einen Beitrag zur Enttabuisierung von Tabus, zur Analyse von grundlegenden Ideologien und zur Aufdeckung

von blockierenden Paradoxien bezüglich Geld und Geschlecht. Er soll einen Anstoß geben, sich diesem Thema auf verschiedenen Ebenen zu nähern:

Zum einen, um eine wissenschaftliche Beschäftigung mit diesem Komplex anzuregen und um weitere

Forschungsperspektiven zu entwickeln, zum anderen

soll er als Einladung verstanden werden, auf einer individuellen Ebene die Facetten der eigenen Einstellung zum

Geld und des eigenen Umgangs damit zu

reflektieren.

Kahlert, Heike:

Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln

Leske + Budrich 2003 (Politik und Geschlecht, Band 12), 254 S, ISBN 3-8100-3824-5

Stewart, Gerdi:

Die Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften

IHF München 2003, ISBN: 3-927044-49-0

Weiler, Hans N.; Wagner, Gerd G.:

Hochschulen, Studienreform und Arbeitsmärkte

W.Bertelsmann Verlag, ISBN 3-7639-3168-6

Spogis, Veronika:

Strategien für die Chancengleichheit

Münster 2003 (2. Aufl.), 160 S., ISBN 3-933060-10-9

Borgwardt, Rafaela; Eichholz, Erik; Sievers, Andrea; Wachendorf, Petra:

Festung Fachbereich?

Frauen und Gleichstellung in Organisationskultur, Personalauswahl und Lehre des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg 1974 bis 2000

Kleine Vlg., Bielefeld, Mai 2003, ISBN: 389370373X

Broschüren, Zeitschriften, Internet

Stiegler, Barbara:

Gender Mainstreaming - Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance?

Friedrich-Ebert-Stiftung, September 2003, ISBN: 3-89892-107-7

"Das Neue Steuerungsmodell in der öffentlichen Verwaltung"

Chancen und Risiken für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten

http://www.dashoefler.de/cgi-bin/landing_site?wa=D-4375&sitename=steuerungsmodell

Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer - Gender Budgeting in der Praxis,

Info-Broschüre, erhältlich über die Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt München, Marienplatz 8, 80331 München

Schwerpunktthema: Frauen in der Physik

in: Physik Journal, 2. Jg., November 2003

Fuchsloch, Christine:

Es war einmal - Chancengleichheit und Arbeitsmarktpolitik

in: Streit, Feministische Rechtszeitschrift, Nr.3/2003

Hochreuter, Anna:

Konvent - Die zukünftige Verfassung der Europäischen Union

Ist das Ergebnis aus Frauensicht ein Erfolg?

in: Streit, Feministische Rechtszeitschrift, Nr.3/2003

Internetdatenbank

Frauengesundheit und Gesundheitsförderung

Diese Datenbank der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) richtet sich vornehmlich an Personen, die im Bereich Frauengesundheit arbeiten, beraten oder forschen. Zur Zeit enthält die Datenbank Informationen zu sechs Themenbereichen und 26 Gesundheitsindikatoren, orientiert an dem von der WHO 1993 im Rahmen der Kampagne 'Women's Health Counts' erstellten Indikatorenkatalog. Die Datenbank erlaubt einen schnellen Zugriff auf:

- Publikationen (Monographien, Zeitschriften- und Sammelbandartikel, Schriftenreihen, Forschungsberichte und graue Literatur),
- empirische und epidemiologische Daten (teilweise mit Verlinkung zu entsprechenden Datenbanken),
- Organisationen bzw. Institutionen, die für das jeweilige Thema relevant sind,
- Linklisten.

Weitere Informationen:

<http://artemis.bzga.de/frauen/>

Anne Françoise Gilbert, Fabienne Crettaz de Roten, Elvita Alvarez:

Förderung von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen - Ergebnisse und Empfehlungen.

Die Ergebnisse des Projektes zum Thema "Förderung von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen" liegen nun vor.

Die Studie wurde am Observatoire Science, Politique et Société der ETH Lausanne durchgeführt. Sie untersucht die Motive der Studienfachwahl von StudienanfängerInnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern an vier Schweizer Hochschulen. Ausserdem werden Ansätze und Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter in diesem Bereich vorgestellt.

Der Projektbericht (Vollversion auf französisch) sowie die deutsche Zusammenfassung können auf folgender Seite heruntergeladen werden:

<http://ospes.epfl.ch/Fra/Recherche/promotion.html>

Ergebnisse und Empfehlungen sind in einer zweisprachigen Kurzversion(französisch/deutsch) zusammengefasst.

Bestellungen an annick.despont@epfl.ch

Fraktion Die Grünen/Landtag NRW (Hrsg.):

Unterwegs zu einem europäischen Bildungssystem. Reform von Studium und Lehre an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im internationalen Kontext

<http://www.gruene.landtag.nrw.de/aktuell/publikationen/broschueren/pdf/0309-Studienreform.pdf>

"Wegweiser 2003 - Qualitätssicherung an Hochschulen"

Beiträge zur Hochschulpolitik 7/2003, HRK 2003

<http://www.hrk.de/publikationen/index.php?action=order&id=660>

Peer-Review - Qualitätssicherung bei der Evaluation wissenschaftlicher Leistungen

Das Peer-Review-Verfahren wird zur Bewertung der Qualität wissenschaftlicher Leistungen eingesetzt. Dieses Verfahren weist einen "gender bias" auf, d.h. es behandelt Frauen und Männer unterschiedlich. Die Forderungen, die in diesem Zusammenhang erhoben werden - offene Kriterien und transparente Entscheidungsprozesse, - können auf alle Felder hochschulinterner Entscheidungsprozesse übertragen werden. Das CIWM hat hierzu einen Überblicksartikel mit zahlreichen Internetquellen erstellt, welcher von den CIWM-Webseiten aus einsehbar ist.

<http://lnhf.gwdg.de/ciwm/dokumente/peerreview.htm>

Fehlt eine Neuerscheinung?

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



10. 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.

