

Achtung: Veränderte Bewerbungsfrist !
Extension of time limit !

Supporting a higher mobility of Female Scientists
 within the European Research Area
 CEWS offers for the first time:

**International Application and Career Training
 for Female Life Scientists**

July 20 - July 22, 2004

Park-Hotel Bad Salzig, near Koblenz/Rhine

Sponsored by L'ORÉAL Germany

Application by 21 Juni 2004

Further Information:

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

INHALT

▶▶ [1. Schwerpunktthema](#)

Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft - Mythen und Fakten

▶▶ [2. Wissenschaftspolitik](#)

2.1 DFG-Studie zu Karriereverläufen deutscher StipendiatInnen

2.2 Positionspapier einer Expertenrunde zum Wissenschaftstarifvertrag

2.3 Französische Regierung erfüllt Protestforderungen

▶▶ [3. Gleichstellungspolitik](#)

3.1 Neufassung der EU-Richtlinie zur Chancengleichheit im Arbeitsleben

3.2 Geschlechterparität in der spanischen Regierung

3.3 Mentoring für junge Unternehmerinnen

3.4 Mentoring Gender & Diversity

3.5 Statistische Erhebungen zur Berufswahl von Frauen

▶▶ [4. Hochschulen](#)

4.1 Öffentliche Anhörung zum "Bologna-Prozess"

4.2 HRK-Jahresversammlung zum Thema "Wissenschaftlicher Nachwuchs"

4.3 Women's Career Office der TU Braunschweig

4.4 Chancengleichheit an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

4.5 Innovationspakt für bayerische Universitäten

4.6 Schleswig-Holstein legt geänderten Entwurf zum Hochschulgesetz vor

4.7 TU Darmstadt begrüßt Autonomieprozess

4.8 AbsolventInnenbefragung: Studieren lohnt sich!

4.9 Online-Umfrage Studentenspiegel

▶▶ [5. Forschungseinrichtungen](#)

5.1 Fraunhofer-Gesellschaft stellt Jahresbilanz 2003 vor

▶▶ [6. Frauen und Genderforschung](#)

6.1 ExpertInnendatenbank Arbeit und Geschlecht ist online

6.2 Masterstudiengang " Gender und Arbeit"

6.3 Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Mainz

▶▶ [7. Europa und Internationales](#)

7.1 Konferenz: "Europa des Wissens 2020"

7.2 Gehälter von ProfessorInnen in den USA

7.3 Website: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen

▶▶ [8. Total E-Quality Prädikat](#)

8.1 Elfte Vergabe des Total E-Quality Prädikats

▶▶ [9. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine/Ehrungen](#)

9.1 Deutsches Mobilitätszentrum bei der Humboldt-Stiftung eröffnet

9.2 Programm „Chaires d'excellences“ des französischen Forschungsministeriums

9.3 Eliteförderprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden

9.4 Internationaler Frauenstudiengang Informatik

9.5 Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen mit ProFiL

9.6 Ausschreibungen für DoktorandInnenstipendien und für Forschungsaufenthalte

9.7 Promotionskolleg zur Geschlechterforschung

9.8 Call for proposals - Equality for women and men

9.9 Kabinett beschließt Modernisierung des BAföG

9.10 Ehrungen

▶▶ [10. Termine](#)

▶▶ [11. Rezensionen/Neuerscheinungen](#)

Buchvorstellung: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen
(Autorin: Inken Lind)

▶▶ [12. Impressum](#)



1. Schwerpunktthema

Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft - Mythen und Fakten

(Autorin: Dr. Inken Lind, Wiss. Mitarbeiterin/CEWS)

Einleitung

Noch immer wird vor allem das weibliche Potenzial in der Wissenschaft nicht ausgeschöpft (1), weibliche Berufsbiographien und vor allem die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher und privater Lebenssphäre und Familienaufgaben scheinen nur sehr eingeschränkt möglich. Auch für männliche Wissenschaftler, die von traditionellen Vorgaben abweichen, sei es in ihrer Rolle als Vater oder als Teil eines Dual-Career-Couple, bieten sich in Deutschland wenig Gestaltungsoptionen im Vergleich zu anderen Ländern.(2)

Die zukünftige Qualität der Wissenschaft wird jedoch wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, mit dem innovativen Potenzial - d.h. den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - ressourceneffizient umzugehen. Sowohl die geringe Flexibilität des deutschen Wissenschaftssystems hinsichtlich der Vereinbarkeit, der Integration von Frauen in die Wissenschaft und im Umgang mit Dual-Career-Couples müssen Anlass sein, sich der Frage nach einer Balancierung der Lebensbereiche für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu stellen. Nachdrücklich wies bereits der Wissenschaftsrat auf die Notwendigkeit von erweiterten Gestaltungsoptionen hin, die es beiden Geschlechtern erlauben "...ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden."(3)

Nicht zuletzt hat die Frage der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft auch vor dem Hintergrund der häufig konstatierten ausgesprochen geringen Reproduktionsrate von Wissenschaftlerinnen hohe gesellschaftliche Relevanz.(4) Die insgesamt besorgniserregende demographische Entwicklung spitzt sich in den höheren Qualifikationsstufen zu: Der inzwischen als ‚hochqualifizierte Polarisierung‘(5) diskutierte inverse Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Kinderzahl muss auf individueller Ebene als Indikator für die faktische Beschränkung an Lebensoptionen für Wissenschaftlerinnen gegenüber Frauen mit anderen (akademischen) Berufen gewertet werden.(6) Dafür spricht auch, dass in Umfragen nur eine Minderheit von Wissenschaftlerinnen angibt, bewusst kinderlos bleiben zu wollen.(7)

Das Innovationspotenzial und die Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft wird u.a. von der Schaffung angemessener Bedingungen für eine Ausbalancierung von Familie und Wissenschaft für Wissenschaftler beiderlei Geschlechts abhängen.(8) Obgleich sich diese Erkenntnis - nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des sogenannten Brain Drain - zunehmend durchsetzt, sind gleichzeitig deutliche Vorbehalte gegenüber der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit von Müttern und Vätern, die tatsächlich in die Betreuung und Alltagsorganisation der Familie wesentlich eingebunden sind, zu verzeichnen. Engagierte wissenschaftliche Arbeit und Elternschaft gelten implizit als inkompatibel. Doch wie ist tatsächlich der Kenntnisstand zum Arbeitsalltag und zur Lebenssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern? Welche Erkenntnisse gibt es zum Karriereverlauf und der wissenschaftlichen Produktivität von Müttern? Und schließlich, welche Einstellungen existieren zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft?

Zum Thema der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft wird in diesem Beitrag ein Überblick zum gegenwärtig (noch lückenhaften) Kenntnisstand gegeben. Diese Zusammenschau soll eine Diskussionsbasis bilden für die Auseinandersetzung mit Balancierungsfragen und einem zukunftsorientierten Umgang mit dem kreativen Potential der Wissenschaft: den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - eben auch denjenigen, die elterliche Verantwortung tragen (wollen).

Wissenschaft und Elternschaft: unvereinbar?

Die Frage der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben wurde und wird (fast) ausschließlich als ein ‚Frauenthema‘ diskutiert, in der Vergangenheit vor allem mit einer Konnotation auf der strukturellen Unvereinbarkeit beider Lebensbereiche. Entsprechend richteten sich zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung gezielt auf die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche, beispielsweise in Form von Wiedereinstiegsstipendien.(9)

Die noch immer sehr wirksamen Vorstellungen von einer strukturellen Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Kindererziehung haben sich vor allem für Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, für lange Zeit auf ein entweder/oder, auf die Frage ‚Karriere oder Familie‘, zugespitzt.(10) Ungeachtet der Tatsache, dass ein Verzicht auf Mutterschaft keineswegs barrierefreie Karriereoptionen ermöglicht(e).(11) Während in vergangenen Dekaden eine hohe wissenschaftliche Position bei Frauen fast ausnahmslos mit Kinderlosigkeit verbunden war, verweigern sich jüngere Kohorten von Wissenschaftlerinnen zunehmend gegen diese Dichotomisierung der Lebensoptionen und beanspruchen die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche. Die Tatsache, dass nach wie vor erfolgreiche Wissenschaftlerinnen mehrheitlich kinderlos sind, verweist jedoch auf die geringe Realisierungswahrscheinlichkeit.(12) Von den jüngeren Wissenschaftlerinnen scheiden diejenigen, die sich für eines oder mehrere Kinder entschieden haben, häufiger aus der Wissenschaft aus als ihre kinderlosen Kolleginnen.(13) Kinderlose Wissenschaftlerinnen schieben die Familiengründung weit bis in das 4. Lebensjahrzehnt hinein auf, was häufig einer Verstetigung des kinderlosen Lebensstils bedeutet.(14)

Heute besteht weitgehend Konsens, dass die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft vor allem von Entscheidungsträgern und Vorgesetzten überschätzt wird, andere Barrieren für Wissenschaftlerinnen dagegen lange Zeit unterschätzt wurden. Einige Autorinnen argumentieren, dass die Betonung der Vereinbarkeitsproblematik in der Wissenschaft den Blick auf die strukturellen Barrieren verstelle. Die tatsächlich vorhandene Belastung, unter den gegebenen Bedingungen als Wissenschaftlerin mit Kindern tätig zu sein, werde durch die Betonung der Schwierigkeiten instrumentalisiert, damit in ihrer Wirkung faktisch verstärkt und das Vorurteil eines beschränkten Pools verfügbarer qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen aufrechterhalten.(15) Dieser Argumentation wird hier grundsätzlich zugestimmt und bedarf entsprechender Berücksichtigung bei der Auseinandersetzung mit der Thematik.

In jedem Falle gebührt jedoch der spezifischen Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Verantwortung für Kinder mit einer wissenschaftlichen Laufbahn vereinbaren (wollen), besondere Aufmerksamkeit. Dies gilt umso mehr, als derzeit noch keine Statistiken zur Anzahl der Eltern am wissenschaftlichen Personal vorliegen,(16) bislang nur vergleichsweise wenige Studien zur Arbeitssituation und Karriereentwicklung von WissenschaftlerInnen in Deutschland veröffentlicht wurden und gleichzeitig eine hohe

Beharrungskraft der Unvereinbarkeitsannahme als Erklärungsmodell für den geringeren Anteil an Wissenschaftlerinnen auf statushohen Positionen zu konstatieren ist.(17)

Die Frage nach Familie oder Karriere stellt sich heutzutage nicht nur für Frauen, sondern auch für männliche Wissenschaftler, wenngleich mit umgekehrten Vorzeichen: Für die Väter unter den Wissenschaftlern scheint vielfach nicht die Berufswelt sondern eher die Wahrnehmung ihrer Verantwortung in der Familie als Problem im Vordergrund zu stehen. Hierbei scheinen Verfügbarkeitserwartungen der Institution und grundlegende, meist wenig bewusste Mythen zu wirken, nach denen die wissenschaftliche Arbeit die Kapazität des ganzen Menschen bedarf, der sich der Wissenschaft voll und ganz verschreiben muss und mit einer ausbalancierten Lebensweise kaum kompatibel ist.(18) Fragen der Work-Life-Balance stellen sich für die jüngeren Kohorten männlicher Wissenschaftler um so mehr, als hier auch ein verändertes Partnerwahlverhalten zu beobachten ist. Zunehmend sind die Wissenschaftler mit Partnerinnen verheiratet, die ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind oder einer anderen anspruchsvollen Berufstätigkeit nachgehen. Als Teil eines Dual-Career-Couple definieren sich einerseits die männlichen Wissenschaftler in ihrer Partnerrolle nicht mehr allein als Versorger, der seinerseits private Fürsorgearbeit der Frau in Anspruch nimmt. Gleichzeitig sehen sich die Wissenschaftler zunehmend mit den entsprechenden Erwartungen ihrer Partnerinnen an die Verwirklichung zweier Karrieren und eine partnerschaftlichere Rollenaufteilungen konfrontiert.

Die Fakten: zum gegenwärtigen Kenntnisstand zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft

Bei einer ersten Sichtung des Forschungsstandes zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern fallen folgende Punkte ins Auge: Ebenso wie für viele andere Arbeitsbereiche wurde die Berufssituation und Vereinbarkeitsthematik in der Wissenschaft fast nur für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen näher beleuchtet. Familiär engagierte männliche Wissenschaftler bleiben mit ihrer Situation unberücksichtigt. Eine Ausnahme bildet die österreichische Studie von Buchinger et al., die im Auftrag des Österreichischen Bildungsministeriums durchgeführt wurde.(19) Quantitative Studien oder Vollerhebungen zur Anzahl von WissenschaftlerInnen mit Kindern in der Bundesrepublik liegen nicht vor.

In der Literatur zu der in der Bundesrepublik vergleichsweise neuen Debatte zu den Dual-Career-Couples wird in erster Linie die Vereinbarkeit beider Karrieren mit den entsprechenden Problemen der Stellenbesetzung und Berufungsverfahren diskutiert. Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft werden - zumindest was den gegenwärtigen Stand der bundesdeutschen Diskussion angeht - lediglich marginal behandelt.(20) Auch existieren erst wenige Ansätze und empirische Arbeiten zur Frage der Ausbalancierung multipler oder auch konfligierender Zielsetzungen,(21) bzw. in welcher Form und mit welchen Strategien eine Work-Life-Balance subjektiv und objektiv gestaltbar ist. Die ganze Tragweite der Thematik auf die Arbeitswelt, das Wohlbefinden, auf Transport und Verkehr, auf generatives Verhalten und Elternschaft - so resümiert Abele - werden zwar bereits ansatzweise untersucht, seien jedoch bislang noch zu wenig erkannt.(22)

Ergebnisse zu männlichen Wissenschaftlern mit Kindern aus allgemeiner angelegten Studien belegen eine hohe Beharrungskraft traditioneller Rollenverteilungen in Form eines beruflich stark engagierten Wissenschaftlers, dessen Kinder ausschließlich oder überwiegend durch die Partnerin betreut werden. In jüngster Zeit scheinen sich die Geschlechtsrollen aufzuweichen, zahlenmäßig dominieren jedoch weiterhin mehr oder weniger traditionelle Geschlechtsrollenarrangements bei den Vätern unter den Wissenschaftlern. Ähnliche

Ergebnisse hinsichtlich der Rollenverteilung nach der Familiengründung zeigen sich auch bei anderen Akademikerpaaren.(23) Insbesondere bei den jüngeren Kohorten von Nachwuchswissenschaftlern scheint sich jedoch mit der zunehmenden Zahl der Dual-Caree-Couples ein anderes Modell abzuzeichnen.(24)

In der Literatur zu Wissenschaftlerinnen mit Kindern werden in den neueren Veröffentlichungen im wesentlichen zwei Aspekte hervorgehoben: Zum einen werden die Ursachen für die unterschiedlichen Karriereverläufe in der Kumulation kleinerer Benachteiligungen und entmutigender Kommunikation und Abwertung von Qualifikationen gesehen, was sich auf Prozesse beruflicher Selbstselektion der Wissenschaftlerinnen mit Kindern auswirkt.(25) Andererseits wird aber auch die Bereicherung hervorgehoben, die sich aus dem Wechsel der Lebenssphären und der Verschiedenartigkeit der Anforderungen ergibt. Im Einzelnen können aus den bisherigen Studien zu Wissenschaftlerinnen folgende zentrale Ergebnisse zusammengefasst werden:

Einstellungen gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern

Wissenschaftlerinnen mit Kindern schildern als die Hauptprobleme, mit denen sie sich im wissenschaftlichen Alltag konfrontiert sehen, die vorhandenen Vorurteile hinsichtlich der Unvereinbarkeit sowie eine Abwertung ihrer Qualifikationen.(26) Auch Vorurteile hinsichtlich der Zuverlässigkeit und Produktivität stellen eine der besonderen Erschwernisse dar, gegen die Wissenschaftlerinnen mit Kindern in ihrem Berufsalltag ankämpfen müssen.(27) Die in den sozialen Interaktionen stattfindenden Entmutigungen wirken sich auch auf die Einschätzungen der Frauen hinsichtlich der Realisierungschancen von beruflichen Zielen aus, was wiederum zu einer weniger stringenten Zielverfolgung führen kann. Für diese Prozesse wird auch das Zusammenwirken von zwei mehr oder weniger unbewusst wirkenden Mythen verantwortlich gemacht: Zum einen der Wissenschaftsmythos, zum anderen der gerade in Deutschland besonders stark ausgeprägte Muttermythos, die sich für Wissenschaftlerinnen in ihrer Wirkung ungünstig potenzieren.(28)

Arbeitssituation und Zeitstrukturen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern

Hinsichtlich der Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zeigte sich eine Abhängigkeit der Berufszufriedenheit von dem Ausmaß an Flexibilität der Arbeitszeiten, weniger die Arbeitszeit als solche.(29) Durch die Schwierigkeit der Organisation, die die Frauen in aller Regel überwiegend allein bewältigen, bleibt wenig Zeit für reputationsbildende Aktivitäten wie Pflege fachlicher Kontakte und Netzwerke, Wahrnehmung sozialer Termine, Fortbildungen und Kongresse etc., was sich ungünstig auf den Karriereverlauf der Frauen auswirkt.(30) Besondere Konfliktpunkte ergeben sich vor allem in den Randzeiten und Übergängen zwischen Kinderbetreuung und Berufsarbeit.(31)

Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben im Vergleich zu männlichen Kollegen mit Kindern, die in traditionellen Partnerschaften leben, mehr mit terminlichen Schwierigkeiten zu kämpfen. Die Mütter müssen sich mit der Terminplanung des Instituts arrangieren oder aber die Konsequenzen tragen, falls sich diese nicht mit der Kinderbetreuung koordinieren lässt. Drews fand in ihrer Stichprobe Berichte über Ignoranz und Gleichgültigkeit gegenüber Elternschaft im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld.(32) Widersprüchliche Ergebnisse finden sich hinsichtlich Überlastungs- und Überforderungsgefühlen der Wissenschaftlerinnen: Während einerseits von erlebter Überforderung der Wissenschaftlerinnen und Gefühlen des burn out berichtet wird,(33) fanden sich in anderen Studien bei den Wissenschaftlerinnen nur moderate Belastungen und keine extremen Überforderungsgefühle.(34) Zusätzlich finden sich in den Studien Schilderungen über erhebliche Ambivalenzen und Schuldgefühle gegenüber

den Kindern.(35)

Leistungsniveau von Wissenschaftlerinnen mit Kindern

Aus älteren biographischen Analysen aber auch aus aktuellen Studien wird die hohe Leistungsmotivation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern und der hohe Leistungsstandard deutlich.(36) Widersprüchlich sind die Ergebnisse hinsichtlich der Publikationsrate von Müttern, die i.a.R. als Indikator der wissenschaftlichen Produktivität gesehen wird: Hier finden sich sowohl Hinweise auf eine gleiche wissenschaftliche Produktivität,(37) wie auch auf geringere Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit Kindern.(38) Neuere Studien verweisen zunehmend auf die gleiche Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Vergleich zu kinderlosen Wissenschaftlerinnen. So zeigten sich z.B. in einer Umfrage an der Johannes Gutenberg Universität Mainz an Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern: sowohl hinsichtlich der Karriereentwicklung als auch hinsichtlich der wissenschaftlichen Produktivität im Sinne von Publikationen, Präsentation und Lehre keine signifikanten Unterschiede zwischen Kinderlosen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen zeigten sich allerdings in bezug auf die zeitlichen Strukturen im Arbeitsalltag.(39)

Partnerschaftliche Rollenverteilung

Ganz im Gegensatz zu männlichen Wissenschaftlern mit Familie sind Wissenschaftlerinnen zumeist mit einem hoch qualifizierten, ebenfalls berufstätigen Partner liiert. Für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern bedeutet dies, das sich i.a.R. nicht in derselben Weise auf Entlastung von Reproduktionsarbeit zurückgreifen können, wie ihre männlichen Kollegen. Im Gegenteil: Gerade Wissenschaftlerinnen mit Kindern geben an, in erster Linie für die Kinderbetreuung oder deren Organisation zuständig zu sein.(40) Daran hat sich anscheinend in den letzten 30 Jahren nur wenig geändert, denn bereits Sommerkorn kam Ende der 60er Jahre zum selben Ergebnis.(41) Nur geringe Veränderungen hinsichtlich der Rollenaufteilung auf hochqualifizierte Partner, spätestens beim Übergang zur Elternschaft, sind jedoch auch für andere akademische Professionen belegt.(42)

Wissenschaftlerinnen sind in ihrer überwiegenden Mehrheit Teil eines Doppelkarriere-Paares, zumindest sofern sie partnerschaftlich gebunden sind, was wiederum nur bei einem kleineren Teil der Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu den Wissenschaftlern der Fall ist.(43) Allerdings fand Strehmel in ihrer Studie, dass die befragten Wissenschaftlerinnen mit Kindern häufig die Alleinverdienerinnen der Familie waren. Hinweise auf eine Rollenveränderung bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen finden sich allerdings auch: Allmendinger et al. berichten, dass die Partnerschaften, der von ihnen befragten Wissenschaftlerinnen, auf Tragfähigkeit für die wissenschaftliche und berufliche Entwicklung geprüft und ausgewählt werden und eine Optimierung der Passung zwischen Partnern und Beruf im zeitlichen Verlauf stattfindet.(44)

Wichtig ist hinsichtlich der Rollenverteilung in den Partnerschaften der Wissenschaftlerinnen vor allem ein Ergebnis: Frauen, die in der Wissenschaft erfolgreiche Karrierewege eingeschlagen haben, waren in ihren Partnerschaften überdurchschnittlich gleichberechtigt.(45) Aber auch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, die sich als überdurchschnittlich gleichberechtigt in ihren Beziehungen schildern, übernehmen trotz voller Berufstätigkeit mehr Verantwortung für den häuslichen Bereich als ihre Partner.(46)

„Enrichment“ Hypothesis

Unter dem Schlagwort ‚Enrichment‘ wird dem Diskurs früherer Jahre zur ‚Doppel-Belastung‘ eine positive Begrifflichkeit entgegen gesetzt und neben den bestehenden Belastungen auch die Vorteile und Bereicherungen für die betreffenden Frauen betont.(47) Der Begriff beinhaltet die Annahme von Bereicherung und Kraft durch den Wechsel zwischen beruflichem und familiärem Arbeitsbereich, wodurch die Entwicklung von mehr personalen Kompetenzen ermöglicht werde.(48) Eine Entlastung durch multiple Rollen der Wissenschaftlerinnen zeigte sich in mehreren Studien.(49) Weitere Ergebnisse zeigen einen gesundheitlichen Vorteil berufstätiger Frauen, v.a. mit älteren Kindern.(50) Neuere Studien zur Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen verweisen auf die Gleichzeitigkeit großer Belastungen und dem Erleben von Bereicherung durch die Doppelrolle.(51) Diese Verbindung von Konflikt und Bereicherung existiert für die Wissenschaftlerinnen parallel und steht nur scheinbar im Widerspruch zu dem sich immer wieder findenden Ergebnis einer größeren Wahrscheinlichkeit von Überlastungs-/Überforderungsgefühlen der Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern).(52) Bereits in der Studie von Tideje et al. an einer Stichprobe berufstätiger Mütter erwiesen sich Bereicherung und Belastung als empirisch unabhängige Dimensionen.(53) Mit der Ausweitung der Blickrichtung auch auf die bereichernden Aspekte sind negativ konnotierte Begrifflichkeiten, wie Vereinbarkeitsproblematik und Doppelbelastung, stärker in den Hintergrund getreten.(54) So wird bereits in etwas älteren Studien für Wissenschaftlerinnen trotz der erheblichen Belastungen auch die Bereicherung für die Frauen und die Relativierung der beruflichen Anforderungen durch die Doppelrolle hervorgehoben,(55) ein Ergebnis, das auch in nachfolgenden Studien deutlich wurde.(56)

Potenzielle Mutterschaft

Aufgrund von Vergleichen zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern wurde deutlich, dass sich hinsichtlich der Karriereverläufe weniger tatsächlich vorhandene Kinder, als vielmehr die Tatsache einer potenziellen Mutterschaft ungünstig auf die impliziten Leistungszuschreibungen und die weitere Karriereentwicklung auswirkt.(57) Auf diesen faktisch karrierehemmenden Effekt, selbst einer potenziellen Schwangerschaft kinderloser Wissenschaftlerinnen, wird erst in jüngerer Zeit hingewiesen, beispielhaft sei hier die Arbeit der Projektgruppe um Allmendinger genannt.(58) Am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft zeigte sich, dass nicht nur die Mütter, sondern auch die kinderlosen Wissenschaftlerinnen in gleicher Weise geringere Chancen auf eine weitere Karriere haben. Oder anders ausgedrückt: Die Mütter haben auch keine schlechteren Chancen als die kinderlosen Frauen auf der gleichen Karrierestufe.(59) Die Tatsache der endgültigen Kinderlosigkeit der Frauen (und damit der ‚uneingeschränkten Verfügbarkeit‘) wird jedoch erst in einem Alter sichtbar, in dem die wesentlichen Karriereweichen oft bereits gestellt sind. Längsschnittliche Studien belegen eine geringere Karrierewahrscheinlichkeit qualifizierter kinderloser Akademikerinnen gegenüber Männern mit gleicher Qualifikation.(60) Ferner hat sich ein doppelter Wirkmechanismus gezeigt: Wie Wimbauer herausgearbeitet hat, schieben die Wissenschaftlerinnen die Familiengründung lange auf oder verzichten ganz darauf, ohne dass sich etwas an der Erwartungshaltung potenzieller Nicht-Verfügbarkeit ändern würde. Gleichzeitig wirkt die Kinderlosigkeit der Frauen als Sozialkriterium bei der Stellenvergabe, da eine Familienernährerrolle, anders als bei den männlichen Wissenschaftlern mit Kindern, nicht gegeben scheint.(61)

Fazit

Die bei Entscheidungsträgern innerhalb der Hochschulen noch immer weit verbreitete

Sichtweise zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Mutterschaft ist erheblich von negativen Leistungserwartungen geprägt, eine Kultur des Zutrauens und der Ermutigung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern wird den Wissenschaftlerinnen nur vergleichsweise selten entgegen gebracht. Die aktuellen empirischen Erkenntnisse stützen die implizit vorhandene negative Leistungserwartung gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern eindeutig nicht. Vielmehr zeigten v.a. neuere Studien keine signifikanten Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern. Allerdings muss hierbei eines angemerkt werden: Frauen, die in der Wissenschaft verbleiben und ihre wissenschaftliche Laufbahn mit einer Familie zu verbinden suchen, stellen möglicherweise eine sehr selektive Gruppe dar. Vieles spricht dafür, dass wissenschaftlich befähigte Frauen mit Kinderwunsch zu einem früheren Zeitpunkt in andere akademische Arbeitsbereiche überwechseln, in denen die Vereinbarkeit als weniger problematisch antizipiert wird. Erschwerend für die Realisierung der Kinderwünsche von Wissenschaftlerinnen scheint vor allem das lange Verharren in Qualifikationsphasen mit relativer Abhängigkeit und Planungsunsicherheit bis weit in das vierte Lebensjahrzehnt hinein zu sein.

"Due to the fact that the time-line of a traditional, academic science career is by no means 'child-friendly', many women are forced to make difficult choices between their biological and their career clocks."(62)

Als sehr lückenhaft sind die Erkenntnisse zu den Prozessen der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Familiengründung im Qualifikationsprozess zu bezeichnen. Auch gibt es bislang kaum eine systematische Erfassung der Wechselwirkungen zwischen den generativen Entscheidungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und den institutionellen Bedingungen der Wissenschaftsorganisationen. Wünschenswert wären in diesem Zusammenhang mehr empirisches Wissen und theoretische Ansätze zur Koordinierung multipler Lebensziele bei Frauen und Männern. Bemerkenswert erscheint auch das Fehlen einer ausreichenden Datenbasis: bislang existieren keine bundesweit angelegten statistischen Erhebungen zum Vorhandensein von Kindern beim wissenschaftlichen Personal, derzeitige Erkenntnisse stützen sich auf kleinere Stichproben. Vor allem aber steht eine Einbeziehung der männlichen Wissenschaftler, die Verantwortung für Kinder tragen und sich nicht auf eine traditionelle partnerschaftliche Rollenverteilungen stützen wollen oder können, in die Diskurse, mögliche Interventionen vor allem aber in empirische Studien zur Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft noch aus.

(1)Wissenschaftsrat, 1998.

(2)Vgl. Wissenschaftsrat, 1998, S. 59.

(3)Wissenschaftsrat, 1998, S. 3.

(4)Siehe Dorbritz, 2003; Anders als die entsprechenden Verlautbarungen in der Presse vermuten lassen, gibt es für die Bundesrepublik keine statistischen Angaben für die Gesamtbevölkerung zur Kinderzahl und Bildungsstand, weiterhin sind auch keine Statistiken zur Kinderzahl von Wissenschaftlerinnen verfügbar. Die häufig genannte Zahl von 40% der Akademikerinnen, die in der Bundesrepublik kinderlos bleiben, ist eine Hochrechnung auf der Grundlage des Mikrozensus (nach Auskünften des Statistischen Bundesamtes, 02/2004); Belege für den Zusammenhang von niedrigem Bildungsniveau und Kinderzahl finden sich z.B. bei Engstler & Menning, 2003; Dorbritz, 2003. Eine Sonderauswertung längsschnittlicher Daten zum Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen des HIS zeigte eine besonders geringe Kinderzahl bei Frauen, die direkt nach dem Hochschulabschluss als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt sind; Auskunft des HIS, 02/04.

- (5)Dorbritz, 2003, S. 10.
- (6)Vgl. Allmendinger et al., 2003; Auf diesen Punkt weist auch der Wissenschaftsrat hin, siehe Wissenschaftsrat, 1998, S. 62.
- (7)Vgl. z.B. Kemkes-Grottenthaler, 2000; 2003.
- (8)Vgl. dazu Studie der Jungen Akademie (2001), nach der fast 50% der Rufabsagen mit mangelnden Perspektiven für beide Partner begründet werden. Vgl. Allmendinger et al., 2003.
- (9)Kritisch dazu siehe z.B. Wild & Kracke, 1996, S. 11/12; Mesletzky, 1995.
- (10)Wissenschaftlerinnen älterer Kohorten konnten nur sehr selten Beruf und Familie vereinbaren; Vgl. dazu Baus, 1994; Onnen-Isemann & Oßwald, 1991; Clephas-Möcker & Krallmann, 1986; Ingrisich, 1992; Macha & Paetzold, 1992; Bock et al., 1983; Schultz, 1990.
- (11)Vgl. dazu Abele, 2002, S. 58/59; Stebut, 2003; Allmendinger et al., 2000; Wimbauer, 1999.
- (12)Dies zeigen aktuelle Umfrageergebnisse; Siehe dazu Abele, im Druck; Krimmer & Zimmer, 2004.
- (13)Vgl. z.B. Kokott, 1992; Allmendinger et al, 2000.
- (14)Vgl. auch Kemkes-Grottenthaler, 2000, 2003.
- (15)Mesletzky, 1995, S. 36; Wild & Kracke, 1996, S. 11/12; Brückner et al., 1997; Dienel, 2002; Brückner et al., 1999; Kraus, 2000; Mixa, 2000.
- (16)Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes 02/2004.
- (17)Vgl. dazu auch Lind, 2004.
- (18)Vgl. dazu u.a. Wimbauer, 1999; Macha, 2000. In diesem Zusammenhang sind auch die Hinweise auf eine besonders große Tendenz der männlichen Akademiker interessant, die Familiengründung aufzuschieben oder mittelfristig aufzuheben, siehe dazu z.B. Schönfisch, 2003.
- (19)Buchinger et al. (2002). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für Frauen und Männer an Österreichischen Universitäten.
- (20)Vgl. z.B. 'Karriere im Duett', 2004.
- (21)Strehmel, 1999; Stief, 2001; Vgl. Hoff & Ewers, 2004.
- (22)Abele, 2004b, S. 175.
- (23)Vgl. Blossfeld & Drobni, 2000.
- (24)Vgl. Studie der Junge Akademie, 2001.
- (25)Strehmel, 1999.
- (26)Vgl. Kraus, 2000; Strehmel, 1999; Macha & Paetzold, 1992.
- (27)Macha & Paetzold, 1992.
- (28)Vinken, 2001; Macha, 2000; Hier wirkt das in Deutschland noch stark vorherrschende Ernährermodell verstärkend, siehe Stiegler, 1999.
- (29)Strehmel, 1999; Drews, 1996.
- (30)Drews, 1996.
- (31)Drews, 1996; Strehmel, 1999.
- (32)Drews, 1996.
- (33)Drews, 1996; Abele, im Druck.
- (34)Strehmel, 1999.
- (35)Macha & Paetzold, 1992.
- (36)Baus, 1994; Macha, 2000; Strehmel, 1999; Kiegelmann, 2000; Krimmer & Zimmer, 2003; Kemkes-Grottenthaler, 2000; 2003.
- (37)Cole & Zuckermann, 1991; Fox, 1995.
- (38)Z.B. Kukartz, 1992.
- (39)Kemkes-Grottenthaler, 2000; vgl. auch Fox, 1995.

- (40) Drews, 1996; Macha, 2000; Dasko, 2002; Mixa, 2000; Hardach-Pinke et al., 1996.
- (41) Vgl. Sommerkorn, 1967; Strehmel, 1999.
- (42) Vgl. z.B. Abele, 2000; Vgl. auch die internationale Studie von Blossfeld & Drobni, 2001: Dabei zeigte sich, dass trotz hohem Bildungsstand der Frauen keine Enttraditionalisierung der Rollenaufteilung zwischen den Akademiker-Elternpaaren stattgefunden hat. Vgl. dazu auch Nave-Herz, 2001; Nentwich, 2000.
- (43) Abele, im Druck; Krimmer & Zimmer, 2004.
- (44) Allmendinger, Fuchs & v.Stebut, 2001, S. 27.
- (45) Macha, 2000; Biernat & Wortmann, 1991.
- (46) Macha, 2000; Biernat & Wortman, 1991; Sonntag, 1996; Strehmel, 1999.
- (47) Vgl. dazu auch ein Projekt des Deutschen Jugendinstituts zur Nutzung von Familienkompetenzen für Organisationen; Gerzer-Sass & Sass, 2003.
- (48) Macha, 2000.
- (49) Strehmel, 1999; Hardach-Pinke et al., 1996.
- (50) Z.B. Strehmel, 1992; Maschewsky-Schneider, 1994; Paetzold, 1996, Sonntag, 1996.
- (51) Paetzold, 1996; Strehmel, 1999 ; Macha, 2000, Mixa, 2002
- (52) Vgl. Abele, im Druck.
- (53) Tiedje et al., 1990.
- (54) Dieser Paradigmenwechsel findet sich nicht nur in der Literatur zu Wissenschaftlerinnen mit Kindern, sondern auch in allgemeiner Literatur zu berufstätigen Müttern wieder. Für einen Überblick zur Entwicklung der soziologischen Forschung zu mütterlicher Erwerbstätigkeit siehe z.B. Gottschall, 1999.
- (55) Macha & Paetzold, 1992.
- (56) Strehmel, 1999; Vgl. auch Mixa, 2002.
- (57) Vgl. v. Stebut, 2003.
- (58) Allmendinger et al., 2000; Wimbauer, 1999; v.Stebut, 2003.
- (59) v.Stebut, 2003; Mohr, 1987.
- (60) Z.B. Abele, 2002; S. 58/59.
- (61) Wimbauer, 1999, S. 157.
- (62) Kemkes-Grottenthaler, 2000, S. 573

Das umfangreiche Literaturverzeichnis finden Sie unter:

<http://www.cews.uni-bonn.de/newsletter/litbal030604.pdf>



2. Wissenschaftspolitik

2.1 DFG-Studie zu Karriereverläufen deutscher StipendiatInnen

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine Studie "Wissenschaft und Karriere - Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft" publiziert.

Sie dokumentiert die Ergebnisse einer Befragung von mehr als 1400 ehemaligen StipendiatInnen der DFG. Untersucht wurden Erfahrungen während der Stipendienzeit und die weitere berufliche Entwicklung ehemaliger StipendiatInnen.

Die Studie wurde von einem Forscherteam unter der Leitung von Jürgen Enders (Center for Higher Education Policy Studies an der Universität Twente/NL) und Alexis-Michel Mugabushaka (Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel) im Auftrag der DFG durchgeführt. Befragt wurden Personen, die in den Jahren 1986/87, 1991/92 und 1996/97 in einem von drei Stipendienprogrammen der DFG (Postdoktoranden-Programm, Habilitanden-Programm oder Forschungsstipendium) eine Bewilligung erhalten haben.

Die Befragung ergab unter anderem, dass 86 Prozent aller ehemaligen StipendiatInnen zum Zeitpunkt der Befragung (zwischen fünf und 16 Jahren nach Stipendienantritt) in der Wissenschaft tätig waren. Obwohl knapp drei Viertel aller Befragten die Förderung durch die DFG für einen Auslandsaufenthalt nutzte (Hauptziel waren hier die USA), arbeiten 85 Prozent der heute in der Wissenschaft Tätigen in Deutschland. Damit zeigt die Studie, dass der so genannte "brain drain" deutscher NachwuchswissenschaftlerInnen, also die Abwanderung ins Ausland, zumindest quantitativ weniger stark ausgeprägt ist, als in der öffentlichen Diskussion oft wahrgenommen.

Neben dem Karriereweg untersuchte die Studie weiterhin die institutionelle Einbindung von StipendiatInnen während des Stipendiums, ihre Kontakte zu Industrie und Wirtschaft und fragte nach der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit. 79 Prozent aller Befragten gaben hier an, dass die ausgeübte Tätigkeit ihren Erwartungen entspricht. 59 Prozent sehen ihre beruflichen Erwartungen als erfüllt.

Die vollständige Studie sowie ein umfangreicher Tabellenband stehen im Internet zur Verfügung (http://www.dfg.de/zahlen_und_fakten/stip2004.html). Weiterhin ist ein DFG-Infobrief abrufbar, der die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammenfasst, sowie ein Kommentar zur Studie. Dieser Kommentar stellt Maßnahmen für die Weiterentwicklung der DFG-Nachwuchsförderung dar, die sich aus den Ergebnissen der Befragung ableiten.

Weitere Auskünfte zur Studie erteilen Dr. Jürgen Güdler, DFG, Bereich Informationsmanagement, Tel. (0228) 885-2649, E-Mail: juergen.guedler@dfg.de sowie Alexis-Michel Mugabushaka (seit April 2004 im Bereich Informationsmanagement für die DFG tätig), Tel. (0228) 885-2849, E-Mail: Alexis-Michel.Mugabushaka@dfg.de.

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2004/presse_2004_19.html

2.2 Wissenschaftler an den Tisch der Tarifpartner - Positionspapier einer Expertenrunde

Um Grundlagen und Optionen eines Wissenschaftstarifvertrages zu definieren, initiierte das Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer kürzlich eine Expertenrunde mit 16 Vertretern

aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Forschungsförderinstitutionen, HRK, Wissenschaftsrat, BMBF und Gewerkschaften, trotz Gender Mainstreaming ausschließlich Männer. Diese Runde legte nun ein Positionspapier vor, in dem die Dringlichkeit wissenschaftsadäquater Regelungen betont und begründet wird.

Wesentliche Eckpunkte sind:

- Abschaffung von Bewährungs- und Zeitaufstieg sowie Alterstufenprinzip
- Stattdessen Berufserfahrungsstufen und variable Vergütungsbestandteile
- Eingruppierung nicht nach formaler Qualifikation, sondern nach ausgeübter Tätigkeit
- Erweiterung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse wird als sinnvoll angesehen
- Forderung nach einem Wissenschaftsarbeitsverband
- Anstrengungen für eine größere Berücksichtigung von Personalentwicklung sind notwendig

Da über die Form der tarifvertraglichen Regelung - eigener Wissenschaftstarifvertrag oder Spartenfenster Wissenschaft - keine Einigung bestand, wurde diese Punkt nicht vertieft.

<http://www.zwm-speyer.de/archiv/Positionspapier.pdf>

2.3 Französische Regierung erfüllt Protestforderungen

Die neue französische Regierung hat als Reaktion auf die umfangreichen Proteste von Wissenschaftlern in den vergangenen drei Monaten die Schaffung von 550 neuen Forschungsstellen in öffentlichen Einrichtungen (200 Stellen für Forscher und 350 Stellen für Techniker und Forschungstechniker) und 1.050 Lehraufträgen an Universitäten angekündigt. Die Stellen sollen, so der französische Bildungsminister François Fillon, sobald wie möglich ihren unbefristeten Status wiedererlangen.

Die Kampagne "Rettet die Forschung", welche die Proteste angeführt hatte, begrüßte den Schritt: "Dies ist ein großer Tag für die französische Forschung," sagte Alain Trautmann, Biologe und Sprecher der Protestbewegung. Die Protestbewegung, die im Januar begann, fand ihren Höhepunkt am 9. März in dem Massenrücktritt von 1455 Direktoren und 2103 Forschungsteamleitern.

<http://dbs.cordis.lu/fep-cgi/srchidadb?ACTION=D&SESSION=47612004-5-...>

http://recherche-en-danger.apinc.org/article.php3?id_article=944



3. Gleichstellungspolitik

3.1 Neufassung der EU-Richtlinie zur Chancengleichheit im Arbeitsleben

Die Europäische Kommission legte dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat am 21. April 2004 einen Vorschlag zur Neufassung der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vor.

Ziel des Vorschlags ist die Zusammenfassung, Vereinfachung und Harmonisierung bestehender Vorschriften. Darüber hinaus sollen Ideen, die sich aus der Europäischen Gerichtssprechung ergeben, aufgenommen werden. Relevant ist die Richtlinie insbesondere für Entgeltgleichheit und Arbeitsplatzbewertung.

COM (2004) 279(01) in deutscher Sprache:

http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/pdf/2004/com2004_0279de01.pdf

3.2 Mentoring für junge Unternehmerinnen

Das erste Projekt der 2001 gegründeten Käte Ahlmann Stiftung ist der Aufbau und die Durchführung eines Mentoring-Programms für junge Unternehmerinnen. Der Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. organisiert mit dieser Stiftung die Weiterbildung junger Unternehmerinnen. Durch ein langfristig erfolgreiches Unternehmerintum soll die Chancengleichheit von Frauen in der Wirtschaft gefördert werden. Herausgestellt werden soll v.a. die weibliche Unternehmenskultur. Grundgedanke des bundesweiten Mentoring ist die One-to-One-Beziehung mit einer erfahrenen Unternehmerin abgestimmt auf den Beratungsbedarf einer Jungunternehmerin: In regelmäßigen, vertraulichen Gesprächen unterstützt die Mentorin die Mentee mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihren Kontakten. Entwickelt und erprobt wurde das Modell in Nordrhein-Westfalen (Schwerpunkt: Ruhrgebiet).

Die jetzt bundesweite Einführung zielt darauf ab,

- die bisherigen Erfahrungen der Region auf die Bundesebene zu übertragen,
- Wachstumspotentiale für Unternehmerinnen zu erschließen,
- den Beitrag von Unternehmerinnen für die Wirtschaft, ihre Kompetenz und ihre Leistungen, auch ihr ehrenamtliches Engagement sichtbar zu machen und durch die Kommunikation der bisher gesammelten Erfahrungen neue Kooperationen mit Wirtschaftsfördereinrichtungen, Kammern und Verbänden zu ermöglichen.

Aktuelle Informationen zur Entwicklung des Projekts bietet ein vierteljährlich erscheinender Newsletter. Neueste Entwicklungen während der Projektphase werden hier ebenso aufgegriffen wie Erfahrungen von Mentorinnen und Mentee weitergeben. Ergänzt wird das Angebot durch Berichte aus den Ministerien, der Frauenförderung und von Unternehmerinnen-Preisen.

Weitere Informationen:

<http://www.kaete-ahlmann-stiftung.de/>

3.3 Geschlechterparität in der spanischen Regierung

Die am 9. Mai 2004 neu angetretene spanische Regierung besteht aus acht Ministerinnen und acht Ministern. Damit haben die Spanier, gemeinsam mit den Schweden den weltweit größten Frauenanteil in der Regierung.

Mit der Juristin María Teresa Fernández de la Vega ist erstmalig in Spaniens Geschichte eine Frau die Stellvertreterin des Regierungschefs. De la Vega wird außerdem das Amt des Regierungschefs leiten.

Gewalt gegen Frauen ist in Spanien ein Dauerproblem. Im vergangenen Jahr wurden mehr als siebzig Frauen von ihren Ehemännern oder Partnern ermordet. Dieses Themas will sich die Zapatero-Regierung gleich in ihrem ersten Gesetzesvorhaben annehmen.

Weitere Informationen:

<http://www.ahige.org/>

<http://www.e-leusis.net/>

3.4 Mentoring Gender & Diversity

Im Rahmen des Mentorinnennetzwerkes MEDUSE der Universität Duisburg Essen wird derzeit ein durch den Europäischen Sozialfond und das Land Nordrhein-Westfalen gefördertes Projekt zur Entwicklung eines interkulturellen Mentoring-Konzeptes, mit dem Namen "Mentoring Gender & Diversity" durchgeführt.

Internationalisierung der Märkte, auch jüngst durch die EU-Osterweiterung, und zunehmende weltweite Migration stellen Gesellschaft und Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen. Auf der anderen Seite bilden zahlreiche Studierende mit Migrationshintergrund eine Ressource, die bislang nur unzureichend als solche wahrgenommen wurde.

Durch das Mentoring und prozessbegleitende Veranstaltungen soll interkulturelle und sprachliche Kompetenz sowohl im Hinblick auf die Definition neuer Berufsbilder, als auch im Hinblick auf den Transfer von der Universität in den Beruf erfolgreich unterstützt werden. Gleichzeitig soll dadurch der Ein- und Aufstieg von Frauen in Führungspositionen unterstützt werden.

Zur Realisierung der Projektziele werden Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen, Verwaltung und Consultings entwickelt. Neben der personellen und institutionellen Einbindung in das Mentoringprogramm soll Diversity als Idee und als Instrument für Personalentwicklung und zur Steigerung der Effizienz in Unternehmen thematisiert werden.

Ansprechpartnerin:

dora.mourinho@uni-essen.de

<http://www.uni-duisburg-essen.de/meduse>

3.5 Statistische Erhebungen zur Berufswahl von Frauen

Nach aktuellen Erhebungen des Statistischen Bundesamts, war im Jahr 2002 von den 423

Ausbildungsberufen rund ein Fünftel (93) von Frauen dominiert (mit einem Frauenanteil von 80% und mehr). Bei den Ausbildungsberufen im dualen System (Betrieb und Berufsschule) traf das auf rund jeden sechsten Beruf zu, bei den Ausbildungsberufen mit rein schulischer Berufsausbildung auf jeden zweiten.

Von den Auszubildenden in diesen Frauenberufen waren im Jahr 2002 rund 8,4% Männer. Dieser Anteil blieb gegenüber 1997 (9,1%) weitgehend unverändert. Die Berufswahl wurde also weiterhin geschlechterspezifisch getroffen. Bei den von Frauen dominierten Berufen handelt es sich häufig um Dienstleistungsberufe, insbesondere im Gesundheitswesen und Sozialbereich.

Im Wintersemester 2002/2003 waren gut 110 000 Frauen mehr an deutschen Hochschulen eingeschrieben als noch vier Jahre zuvor. Der Frauenanteil an den Studierenden an Hochschulen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: Von 44% im Wintersemester 1998/99 auf insgesamt 47% im Wintersemester 2002/2003. Noch immer sind Frauen jedoch in einigen Studiengängen deutlich unterrepräsentiert:

Gerade in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern sind vergleichsweise wenige Frauen immatrikuliert. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften beträgt der Frauenanteil lediglich 36%, in den Ingenieurwissenschaften nur 21%. Demgegenüber weisen die Sprach- und Kulturwissenschaften mit 68% und die Veterinärmedizin mit 82 % einen weit überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Studierenden auf.

Eine Trendwende in diesen Bereichen ist derzeit nicht erkennbar. So stieg zwar der Frauenanteil unter den Studierenden, die im Wintersemester 2002/2003 ein Fachstudium in Mathematik, Naturwissenschaften aufnahmen, gegenüber dem Wintersemester 1998/99 von knapp 37% auf nunmehr gut 39% leicht an. In den Ingenieurwissenschaften stagnierte dieser Anteil im gleichen Zeitraum jedoch bei etwa 22%.

Bezogen auf alle Erstsemester an Hochschulen hat der Frauenanteil im Wintersemester 2002/2003 erstmals die 50%-Marke knapp überschritten.

Weitere Auskünfte erteilen: Zum Bereich Berufsbildungsstatistik:

Marianne Renz,

Telefon: (0611) 75-4141,

E-Mail: berufsbildungsstatistik@destatis.de

Zum Bereich Hochschulstatistik:

Rainer Wilhelm,

Telefon: (0611) 75-4145,

E-Mail: hochschulstatistik@destatis.de

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p1790071.htm>

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p1780071.htm>



4. Hochschulen

4.1 Öffentliche Anhörung zum "Bologna-Prozess"

Für eine gesteigerte Akzeptanz der neu eingeführten Bachelor- und Master-Studiengänge auf dem Arbeitsmarkt und bei den Studierenden warben Sachverständige bei der öffentlichen Anhörung des Bundestags-Ausschuss für Bildung und Forschung am 3. Mai 2004.

Akzeptanzprobleme bestehen vor allem, so die Sachverständigen, aufgrund von Unsicherheiten über Arbeitsmarktchancen. Weitere Probleme sind die fehlende klare Definition der Abschlüsse, unklare Signale aus der Wirtschaft sowie Unkenntnis über den Bologna-Prozess. Die Umstellung auf das neue System der Studienabschlüsse hat allerdings an Tempo zugenommen. Mittlerweile machen BA- und MA-Studiengänge fast 20% des Studienangebots aus; innerhalb eines Jahres verdoppelte sich damit der Anteil.

Diskutiert wurden auch die Qualitätssicherung an deutschen Hochschulen, die Anerkennung von Studienabschnitten- und Abschlüssen und organisatorische Verfahrensfragen des Bologna-Prozesses.

<http://www.berlinews.de/archiv-2004/2139.shtml>

Pressemitteilung des Bundestages und Tagesordnung

http://www.bundestag.de/bic/hib/2004/2004_114/01.html

http://www.bundestag.de/bic/presse/2004/pz_0404292.html

4.2 HRK-Jahresversammlung zum Thema "Wissenschaftlicher Nachwuchs" in Berlin

Die Situation des Nachwuchses in der Wissenschaft stand im Mittelpunkt der HRK-Jahresversammlung am 3. und 4. Mai 2004 in Berlin. Teilgenommen haben über 350 HochschulrektorInnen und –präsidentInnen, WissenschaftlerInnen sowie VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft aus dem In- und Ausland.

Bundeskanzler Gerhard Schröder erklärte als Hauptredner der Auftaktveranstaltung, eine künftige Umlenkung staatlicher Mittel aus der Eigenheimförderung in Forschung und Entwicklung sei sinnvoll.

Pressemitteilung und Thesenpapiere:

http://www.hrk.de/de/presse/95_1503.php

4.3 Positive Bilanz des WOMEN'S CAREER OFFICE der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig

Nach einem halben Jahr Pilotphase zieht das WOMEN'S CAREER OFFICE der TU Braunschweig positive Bilanz: Die monoedukativen Qualifizierungsangebote für Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen stießen bei den Teilnehmerinnen auf großes Interesse. Weitere Veranstaltungen folgen.

Das CAREER OFFICE fördert Frauen während der verschiedenen Qualifizierungsstufen Studium – Berufseinstieg – Wissenschaftliche Laufbahn durch:

- Karriereplanung und -beratung während des Studiums
- Vernetzung mit Praxisfeldern für einen frühzeitigen Austausch zwischen Hochschule und Berufspraxis
- Coaching für(Nachwuchs)wissenschaftlerinnen

In der Zeit von Dezember 2003 bis Mai 2004 veranstaltete das WOMEN'S CAREER OFFICE elf Seminare und Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen:

Doktorandinnen- und Habilitandinnencoachings, Bewerbungstrainings, Medien-Kompetenz u.a. Ferner wurden Kooperationen mit regionalen Wirtschaftsunternehmen initiiert, um den Transfer hoch qualifizierter Frauen in die Wirtschaft zu unterstützen. Ein entsprechendes Lehrangebot „Berufseinstieg und Karriereplanung“ für StudentInnen aus Natur- und Ingenieurwissenschaften ist in Planung und soll erstmalig im Sommersemester 2005 angeboten werden.

Als Schnittstelle zwischen Hochschule, praktischer Berufsausbildung und Arbeitswelt koordiniert das WOMEN'S CAREER OFFICE Angebote zum Erwerb und Ausbau von außerfachlichen Schlüsselqualifikationen, die es Frauen ermöglichen, in männlich geprägten Berufs- und Wissenschaftsfeldern Fuß zu fassen.

Weitere Informationen:

Women's Career Office
Technische Universität Braunschweig
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
Projektleitung: Brigitte Doetsch
Wiss. Mitarbeiterin: Dr. Angela Dinghaus
Telefon: (0531) 391-4549
Fax: (0531) 391-8171
a.dinghaus@tu-braunschweig.de
<http://www.womenscareer.de>

4.4 Chancengleichheit an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

An der Universität Erlangen-Nürnberg wurde die Projektgruppe "Chancengleichheit an der FAU" gebildet, die aus Mitgliedern der Hochschulleitung, der Verwaltung und den Frauenbeauftragten besteht. Ein erstes Ergebnis dieser Projektgruppe ist die Einrichtung eines zentralen Fonds zur Förderung von zukünftigen Studentinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.

Ein zentrales Projekt ist die Finanzierung einer Professorinnenstelle (Gastprofessur) jeweils im Sommersemester. Im Sommersemester 2004 wird Frau PD Manuela Pietrass am Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaften an der WiSo-Fakultät im Bereich Medienpädagogik lehren und forschen. Im Sommersemester 2005 wird PD Dr. Alexandra Kiemer eine Gastprofessur im Bereich Pharmakologie der Medizinischen Fakultät antreten.

Weitere Informationen

Sabina Enzelberger

Tel.: 09131/85-22951 oder 0175/4501690

frauenbuero@phil.uni-erlangen.de

http://www.uni-erlangen.de/infocenter/presse/pressemitteilungen/nachrichten_2004

4.5 Innovationspakt für bayerische Universitäten

Finanzielle, hochschulrechtliche und politische Planungssicherheit für die bayerischen Hochschulen bis zum Ende der Legislaturperiode im Jahr 2008 ist das Ziel eines Innovationspakts, den die Staatsregierung mit den elf Universitäten im Freistaat bis Ende des Jahres abschließen will. Finanzielle Details sollen im September bei den Haushaltsberatungen besprochen werden. Im Gegenzug werden die Universitäten bis zum Herbst ein mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmtes Strukturkonzept sowie Daten für die finanzielle Planung der kommenden Jahre vorlegen. Zudem werden die Lehrverpflichtungsaufträge von Professoren um 12,5 Prozent erhöht.

<http://www.ku-eichstaett.de/PressReleases/108322912741285>

4.6 Schleswig-Holstein legt geänderten Entwurf zum Hochschulgesetz vor

Zielvereinbarungen sollen mit dem Land weiter vom Senat und nicht - wie ursprünglich geplant - vom Rektorat abgeschlossen werden, so Kultusministerin Ute Erdsiek-Rave bei der Vorstellung des Entwurfs am 11. Mai 2004. Außerdem soll es einen modifizierten Landeshochschulplan geben, in dem nicht die Ziele der einzelnen Hochschulen festgelegt werden. Kernpunkte der Gesetzesnovelle sind gestärkte Leitungsrechte für Rektorate und Dekanate.

Dem geänderten Gesetzentwurf vorangegangen waren Proteste der Hochschulen.

<http://evanet.his.de/evanet/aktuelles/index.html#SHknPH>

4.7 TU Darmstadt begrüßt Autonomieprozess

Einstimmig hat die Hochschulversammlung der TU Darmstadt am 12. Mai 2004 den Autonomieprozess begrüßt, der mit dem von der Hessischen Landesregierung im Februar vorgelegten Gesetzentwurf zur "Organisatorischen Fortentwicklung der TU Darmstadt" eingeleitet worden ist.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Universität zwar eine Körperschaft öffentlichen Rechts bleibt, wesentliche Entscheidungen jedoch in die Autonomie der Hochschule übergehen. So soll der TU Darmstadt zukünftig übertragen werden:

- die Zuständigkeit für Personalangelegenheiten,
- die Zuständigkeit für die Grundstücks- und Bauangelegenheiten,
- die Entscheidung über Prüfungsordnungen,
- erweiterte Rechte zur Gründung von eigenen Unternehmen oder zur Beteiligung an

Unternehmen.

Die internen Entscheidungsstrukturen werden dahingehend verändert, dass der Hochschulrat die Funktion eines Aufsichtsrats erhält. Das Präsidium soll alle wesentlichen Entscheidungsfunktionen zur inneren Organisation der Hochschule wahrnehmen; der Präsident oder die Präsidentin soll Richtlinienkompetenz ausüben. Eine Besonderheit stellt die Verpflichtung der Hochschule dar, die Studierenden in angemessener Zeit zum Studienerfolg zu führen.

<http://www.tu-darmstadt.de/aktuell/pm/2004/0510hsv-autonomie.tud>

<http://www.hmwk.hessen.de/service/print.php4>

Gesetzentwurf unter: <http://www.hmwk.hessen.de/recht/gesetzesentwuerfe.html>

4.8 Studieren lohnt sich!

Studierende sind im Rückblick zunehmend zufrieden mit ihrer Entscheidung für ein Hochschulstudium und haben steigende Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist das zentrale Ergebnis einer repräsentativen AbsolventInnenbefragung der Hochschul-Informationen-System (HIS) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Nach den Daten waren über 90 Prozent der Hochschulabsolventinnen und –absolventen rückblickend in ihrer Entscheidung für ein Studium zufrieden. Das waren drei Prozentpunkte mehr als noch bei der letzten HIS-Erhebung, die 2000 veröffentlicht wurde. Gleichzeitig verbesserte sich der Übergang in die reguläre Beschäftigung. Knapp 80 Prozent der Fachhochschul- und gut 50 Prozent der UniversitätsabsolventInnen hatten zwölf Monate nach dem Examen eine reguläre Erwerbstätigkeit aufgenommen.

Studie:

http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf

Bestellung:

Hochschul-Informationen-System

Herrn Gray

Postfach 2920

30029 Hannover

E-Mail: gray@his.

4.9 Online-Umfrage Studentenspiegel

Der Studentenspiegel, eine Initiative des Nachrichtenmagazins DER SPIEGEL, der Unternehmensberatung McKinsey & Company und des Internet-Providers AOL, soll HochschülerInnen helfen, sich selbst einzuschätzen. Ziel der Online-Befragung ist es, StudentInnen ein Instrument in die Hand zu geben, mit dem sie ihr weiteres Studium und die darauf folgende Phase des Berufseinstiegs besser planen können.

Im Gegensatz zu anderen Umfragen ermittelt der Studentenspiegel weder die Zufriedenheit mit dem eigenen Studium noch den Ruf einer bestimmten Hochschule oder eines Fachbereichs. Stattdessen erhalten HochschülerInnen die Möglichkeit, ihren eigenen

Werdegang und ihre bisherigen Studienleistungen mit KommilitonInnen in ganz Deutschland zu vergleichen.

Weitere Informationen:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,297620,00.html>



5. Forschungseinrichtungen

5.1 Fraunhofer-Gesellschaft stellt Jahresbilanz 2003 vor

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnte die Fraunhofer-Gesellschaft im Jahr 2003 ihr Haushaltsziel punktgenau erreichen. Im Gesamtbudget von über einer Mrd Euro wurden mit steigenden Wirtschaftserträgen und punktuellen Anpassungen bei laufenden Kosten und Investitionen Rückgänge bei öffentlicher Projekt- und Grundfinanzierung kompensiert.

Die Fraunhofer-Gesellschaft unterstützt die Innovations-Offensive für Deutschland durch eine Vielzahl von Aktivitäten. Zum Start des »Jahres der Technik« hat sie 12 Leit-Innovationen veröffentlicht, die Chancen für die deutsche Wirtschaft aufzeigen. Als Mitglied der »Partner für Innovation« hat die Fraunhofer-Gesellschaft die Initiative ergriffen und ein Auftaktpapier vorgelegt, das acht Impulsthemen vorstellt.

Diese und weitere Themen der Ergebnis-Presskonferenz:

http://www.fraunhofer.de/german/press/pi/pi2004/04/index_ergebnis.html

Jahresbericht:

<http://www.fraunhofer.de/german/publications/jahresber/index.html>



6. Frauen- und Genderforschung

6.1 ExpertInnendatenbank Arbeit und Geschlecht des Netzwerks feministische Arbeitsforschung

Eine neu aufgebaute ExpertInnendatenbank zum Gegenstandsbereich Arbeit und Geschlecht ist online.

Mit der Datenbank können Kontaktdaten, Tätigkeitsfelder und Arbeitsschwerpunkte der im Bereich Geschlecht/Frauen und Arbeit aktiven WissenschaftlerInnen und Praktikerinnen bundesweit und international ermittelt werden.

Mit der Recherchefunktion der Datenbank können kompetente ExpertInnen für Projekte, Veranstaltungen, Weiterbildungen etc. gesucht werden. Dabei umfasst die Datenbank nicht nur die bereits bekannten Akteurinnen und Akteure im Themenbereich Geschlecht/Frauen und Arbeit, sondern auch NachwuchswissenschaftlerInnen und ExpertInnen, die z.B. in Netzwerken, kleineren Einrichtungen und Projekten aus dem Dritten Sektor arbeiten.

Weitere Informationen und Link zur Datenbank:

<http://www.gendanetz.de/index.php?cont=standard&thmid=89&docid=236&count=3>

6.2 Masterstudiengang " Gender und Arbeit"

Bewerbungsschluss für den Masterstudiengang "Gender und Arbeit" an der Hamburger

Universität für Wirtschaft und Politik ist der 15. Juni 2004.

An der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik gibt es seit mehr als 20 Jahren Lehrangebote zu Frauen- und Geschlechterforschung. Für den ersten Studienabschnitt an der HWP, den Bachelorstudiengang, besteht die Möglichkeit, den Interdisziplinären Studienschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung (ISFG) zu belegen und das Zertifikat "ISFG - Gender Studies II" zu erwerben. Das bedeutet, dass Studierende an der HWP die Möglichkeit haben, Geschlechter- und Frauenforschung unabhängig von ihrem Schwerpunktfach (BWL, Soziologie, VWL, Rechtswissenschaft) zu einem inhaltlichen Schwerpunkt ihres Studiums zu machen und das anschließend auch zertifiziert zu bekommen. In allen Fachgebieten werden Gender-Kurse im Hauptstudium angeboten, die im Lehrangebot als "speziell" oder "akzentuiert" gekennzeichnet sind. Dieses Studium kann im zweiten Studienabschnitt, dem Masterstudiengang "Gender und Arbeit", vertieft und erweitert werden. Er umfasst vier Semester. Dieser Masterstudiengang hat im März vom Akkreditierungsinstitut ACQUIN die Akkreditierung erhalten.

Verantwortlich:

Christian Hild, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg, HildC@hwp-hamburg.de,
<http://www.hwp-hamburg.de>

Rückfragen:

Sonja Nielbock, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg, Tel. 040 / 42838-3065,
NielbockS@hwp-hamburg.de

Weitere Informationen:

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

6.3 Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen und Geschlechterforschung wird im Sommersemester an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz mit Frau PD Dr. Helga Meise besetzt. Sie ist zur Zeit Professorin am Département d'études germaniques der Universität in Aix-en-Provence.

Meise kann zu den "Gründungsmüttern" feministischer Literaturwissenschaft in Deutschland auf den Gebieten Barock und Frühe Neuzeit gezählt werden. International bekannt ist sie insbesondere in Bezug auf Geschichte und Medientheorie weiblichen Schreibens in Europa mit Schwerpunkt auf dem deutschsprachigen Raum von der Frühen Neuzeit bis zum 18. Jahrhundert. In den vergangenen Jahren publizierte sie viel zum sogenannten "Fräuleinwunder" in der aktuellen Literaturszene mit ihren auffällig vielen jungen Schriftstellerinnen.

Meise habilitierte sich in Marburg und kann heute auf eine langjährige internationale Hochschulpraxis mit Stationen in Hamburg, Marburg, Frankfurt am Main, Göttingen, Gießen, Darmstadt, Paris, Aix-en-Provence, Lublin und Pennsylvania verweisen.

Die Gastprofessorin wird eine Vorlesung zum Thema "Frauenliteratur und Autorschaft im kulturellen Transfer", ein Hauptseminar unter dem Motto "Genres und Gender im 18. Jahrhundert" und einen Workshop mit dem Titel "Sophie von La Roche - ein Blaustrumpf der Feder?" anbieten. Alle Veranstaltungen werden als Block im Juli abgehalten. Nähere

Informationen zu Zeit und Ort der Veranstaltungen, Anmeldung und Literatur gibt es auf der Internetseite <http://www.germanistik.uni-mainz.de>. Dort ist auf den Seiten von Prof. Dr. Ariane Martin und der Neueren Deutschen Literaturgeschichte je ein Link auf die entsprechende Seite.



7. Europa und Internationales

7.1 Konferenz zur Rolle der Hochschulen bei der Schaffung des Europas des Wissens

Der EU-Forschungskommissar Philippe Busquin begrüßte am 26. April 2004 in Liège (Belgien) mehr als 1000 europäische und außereuropäische TeilnehmerInnen bei der Konferenz mit dem Thema "Europa des Wissens 2020: Eine Vision für hochschulbasierte Forschung und Innovation". Unter den TeilnehmerInnen waren MinisterInnen, Mitglieder der nationalen Parlamente sowie des Europäischen Parlaments, HochschulpräsidentInnen, führende WissenschaftlerInnen und Führungskräfte aus der Industrie. Die zentralen Ziele der Veranstaltung vom 26. - 28. April waren die genaue Beschreibung der Rolle der Hochschulen sowie die Schaffung einer europäischen Vision für hochschulbasierte Forschung und Innovation für die kommenden 15 bis 20 Jahre. Die Europäische Kommission präsentierte ferner eine Studie zum Thema "Finanzierung hochschulbasierter Forschung und Innovation". Die Veranstaltung entstand in Folge der Kommissionsmitteilung "The Role of Universities in the Europe of Knowledge", die sich mit Bildung und Forschung beschäftigt. Während der erste Aspekt in der Bologna-Nachfolgekonferenz in Berlin im September 2003 diskutiert wurde, legte die Konferenz in Liège den Focus auf die Forschung.

http://europa.eu.int/comm/research/conferences/2004/univ/index_en.html

7.2 Jährlicher Bericht über Gehälter von ProfessorInnen in den USA erschienen

Der diesjährige Bericht der American Association of University Professors (AAUP) über die Einkommen von ProfessorInnen an über 1400 Hochschulen in den USA belegt die finanziellen Schwierigkeiten vieler Hochschulen: Während die Gehälter den niedrigsten Anstieg seit sieben Jahren zeigen - 1,2% über der Inflationsrate -, erhöhten sich die Gebühren um 14% an öffentlichen und 6% an privaten Hochschulen. Dieses Missverhältnis betitelt der Bericht "Don't Blame Faculty for High Tuition." Hintergrund sind niedrigere Zuschüsse für die öffentlichen Hochschulen und gestiegene Kosten für Stipendien bzw. geringere Einkünfte aus Stiftungen bei den privaten Hochschulen. Verschlechtert hat sich die Situation des wissenschaftlichen Personals zudem durch eine Zunahme an befristeten Verträgen außerhalb des tenure-track.

Zusammenfassende Tabellen des Berichts zeigen das Gehalt differenziert nach akademischen Rank, Geschlecht, Region und institutionellen Typ.

Mit den Berichten der AAUP liegen in USA seit langem Daten vor, die Geschlechterunterschiede bei den Einkommen von Professoren und Professorinnen belegen.

<http://www.aaup.org/newsroom/press/2004/zreport.htm>

7.3 Website: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen

Die neu eröffnete Website der Europäischen Kommission gibt einen Einblick in die Vielfalt der Frauen und Männer, die an Entscheidungsprozessen teilnehmen und Führungspositionen in europäischen Institutionen, den EU-Mitgliedsländern, den EWR-Ländern und den Beitrittsländern übernehmen. Sie beinhaltet Daten und Indikatoren, die Entscheidungsfindung in politischen, öffentlichen und juristischen und sozialen und wirtschaftlichen Domänen auf europäischer und nationaler Ebene abdecken.

Weitere Informationen:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm



8. Total E-Quality Prädikat

8.1 Elfte Vergabe des Total E-Quality Prädikats

Am 27.05.2004 fand in Bonn im Haus der Deutschen Post AG die 11. Prädikatsvergabe des Vereins Total E-Quality e.V. Deutschland statt. Das Total E-Quality Prädikat wurde in diesem Jahr an 21 Einrichtungen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Politik vergeben.

Unter den ausgezeichneten Prädikatsträgern sind sieben Hochschulen, wissenschaftliche Institute und Forschungseinrichtungen.

Mit der Universität zu Köln hat sich in diesem Jahr die größte Universität in Deutschland erfolgreich beworben und damit bewiesen, dass auch in einer traditionsreichen Hochschule innerhalb weniger Jahre deutliche Veränderungen im Bereich Chancengleichheit erreicht werden können. Auf der anderen Seite finden sich ebenso erfolgreich die deutlich kleineren Fachhochschulen Nordostniedersachsen und Lippe und Höxter, die mit Einfallsreichtum in den einzelnen Maßnahmen überzeugen.

Die Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover repräsentiert - ebenso wie das bereits zum zweiten Mal ausgezeichnete Fachinformationszentrum Karlsruhe - mit dem Bibliothekswesen einen Bereich, in dem Frauen seit längerem in großer Zahl vertreten sind. Beide Einrichtungen weisen nach, dass es mit einer entsprechenden auf Chancengleichheit ausgerichteten Politik gelingen kann, diese Repräsentanz bis in die obersten Führungsetagen zu erhalten.

Die ausgezeichneten Hochschulen und Forschungseinrichtungen, zu denen in diesem Jahr auch das Deutsche Zentrum für Luft und Raumfahrt sowie - bereits zum dritten Mal - das Institut für Personalwesen und internationales Management an der Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr in Hamburg, gehören, belegen eindrucksvoll, dass in den Wissenschaftseinrichtungen dank einer engagierten Zusammenarbeit von Chancengleichheitsbeauftragten und Führungsebene Chancengleichheit erfolgreich vorangetrieben werden kann.

Grundlage für das Prädikat ist ein Selbstbewertungsinstrument, das in sieben Aktionsfelder gegliedert ist, in denen Maßnahmen, Instrumente und Aktionen aufgeführt werden. Die Bewerbungsunterlagen werden von einer unabhängigen Jury geprüft. Die Prädikatsträger sind nach einer erfolgreichen Bewerbung für drei Jahre berechtigt, mit dem Prädikat für sich als attraktiven und aktiven Arbeitgeber zu werben.

Seit 2003 ist das CEWS damit betraut, Hochschulen und Forschungseinrichtungen im

Bewerbungsprozess zu beraten. Mehr Informationen zum Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen finden Sie auf unserer Homepage unter <http://www.cews.uni-bonn.de/total-e-quality>.

Bewerbungsschluss ist jeweils der 30.06. und der 31.12. eines Jahres.

Mehr Informationen zum Verein unter <http://www.total-e-quality.de>



9. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine, Ehrungen

9.1 Deutsches Mobilitätszentrum bei der Humboldt-Stiftung eröffnet

Am 17. Mai 2004 eröffnete die Alexander von Humboldt-Stiftung das bundesweit einzigartige Mobilitätszentrum zur Beratung international mobiler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) leistet die Stiftung damit einen Beitrag zur Schaffung eines "Europäischen Forschungsraumes" - bis zum Jahr 2010 soll Europa nach dem Willen des Europäischen Rates zum "dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt" werden. Die Humboldt-Stiftung will damit ihre traditionellen Ziele der Elite-Förderung mit einem neuen, europäischen Fokus verbinden.

Das neue Servicezentrum ist Teil eines EU-weiten Projektes "Netzwerk von Mobilitätszentren". Ziel ist, europaweit eine Struktur für die Information und Beratung mobiler ForscherInnen zu installieren. Informationsdefizite sollen künftig kein Grund mehr sein, auf einen Forschungsaufenthalt in Europa zu verzichten.

Weitere Informationen:

<http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/presse/pn/index.htm>

<http://www.eracareers-germany.de>

Alle europäischen Mobilitätszentren sowie eine europäische Jobbörse sind auf dem Europäischen Webportal zur Forschermobilität zu finden: <http://europa.eu.int/eracareers>.

9.2 Programm „Chaires d’excellences“ – Unterstützung der Aufnahme von hochrangigen ForscherInnen und lehrbeauftragten ForscherInnen aus dem Ausland

Das Programm „Chaires d’excellence“ (Lehrstühle von hohem Niveau) des französischen Forschungsministeriums zielt darauf ab, die Mobilität von SpitzenwissenschaftlerInnen nach Frankreich zu unterstützen. Abgesehen von den positiven Effekten, die der zeitlich begrenzte oder dauerhafte Aufenthalt von SpitzenwissenschaftlerInnen auf ein Land hat, geht es auch um die Stärkung des innovativen ForscherInnenpotentials Frankreichs und um die dauerhafte Strukturierung neuer Themenbereiche.

Dieses Programm stellt den besten WissenschaftlerInnen zusätzliche Mittel zur Verfügung, damit ihr Projekt, das im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Mobilität nach Frankreich konzipiert wurde, schnell umgesetzt werden kann. Verantwortung und Finanzierung des Programmes werden von der Forschungsdirektion des Ministeriums für Forschung und neue Technologien abgesichert. Es wird überdies vom Außenministerium unterstützt.

Kontakt: Programme „Chaires d'excellence“

Direction de la recherche – Ministère chargé de la recherche et des nouvelles technologies

1 rue Descartes, F-75231 Paris cedex 05

<http://www.recherche.gouv.fr/appe/2004/chairesexcellence.htm>

9.3 Landesstiftung Baden-Württemberg schreibt Eliteförderprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden aus

Vorrangiges Ziel des Programms ist es, herausragend qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullehrerlaufbahn anstreben und ihre Exzellenz bereits durch besondere Leistungen bewiesen haben, in der Weiterqualifizierungsphase nach der Promotion durch Bereitstellung von Infrastruktur für neue Forschungsvorhaben zu fördern.

Ausschreibung sowie dazugehörige Richtlinien und Formulare:

<http://www.landesstiftung-bw.de/ausschreibungen/wissenschaft.php?aid=95>

9.4 Internationaler Frauenstudiengang Informatik

Der einzige Frauenstudiengang für Informatik in Deutschland geht derzeit aus seiner vom BMBF und dem Land Bremen geförderten Modellphase in den Dauerbetrieb über.

Der Aufbau des achtsemestrigen Internationalen Frauen-Studiengangs Informatik (Abschluss: "Diplom-Ingenieurin (FH)") wurde als Modellversuch durch das BMBF und das Land Bremen finanziert. Der Studiengang ist nun fester Bestandteil des Studienangebots im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik an der Hochschule Bremen.

Zu jedem Wintersemester werden 30 Studentinnen zugelassen. Bewerbungsschluss ist der 15. Juli 2004. Ab Wintersemester 2005/2006 läuft IFI als siebensemestriger Bachelor-Studiengang an der Hochschule Bremen.

Weitere Informationen unter <http://www.ifi.hs-bremen.de> oder direkt bei Ingrid Wetzel, Professorin und Leiterin des Studienganges, Tel.: 0421/5905-5096 oder bei Ute Herzberg, Sekretariat, Tel.: 0421/5905-5433.

9.5 Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen mit ProFiL

Für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bieten die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin von Januar 2005 bis Januar 2006 zum zweiten Mal das hochschulübergreifende Programm "ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring - Training - Networking" an. Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere gezielt unterstützt und können sich auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vorbereiten. Das Programm richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten.

Das ProFiL-Programm kombiniert Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings und Seminare und strategisches Networking. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Sie erläutern Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken. In vier begleitenden Seminaren können die Teilnehmerinnen sich auf Berufungsverfahren vorbereiten, ihre Führungs- und Managementkompetenzen weiterentwickeln und ihre Kenntnisse über Möglichkeiten und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise erweitern. Der Aufbau eines Peer-Networks und die Einladung von Persönlichkeiten aus der Wissenschaft und relevanten Institutionen und Organisationen sollen die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen untereinander und in der Scientific Community fördern. Für die Teilnahme wird ein Kostenbeitrag von 150 Euro erhoben. Bewerbungsschluss ist der 30. Juni 2004.

Für interessierte Wissenschaftlerinnen bietet die Koordinatorin drei Informationsveranstaltungen zum ProFiL-Programm an:

- 14. Juni 2004, 18:00-19:00 Uhr, TU Berlin, Hauptgebäude, Raum H 3004, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
- 15. Juni 2004, 18:00-19:00 Uhr, FU Berlin, Zentrum Weiterbildung, Saal im 1. Stock, Otto-von-Simson-Str. 13, 14195 Berlin
- 21. Juni 2004, 18:00-19:00 Uhr, HU Berlin, Hauptgebäude, Raum 3119, Unter den Linden 6, 10099 Berlin.

Bitte melden Sie sich bei Frau Jansen an, wenn Sie an einer der Veranstaltungen teilnehmen möchten.

Kontakt & weitere Informationen: Dorothea Jansen, Wissenschaftliche Koordinatorin, c/o Technische Universität Berlin, Sekr. VP 31, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Tel.: 314-29304, Mail: profil@tu-berlin.de. Web: <http://www.profil-programm.de>

9.6 Ausschreibungen für DoktorandInnenstipendien und für Forschungsaufenthalte

a.) EMBO Long-term Fellowships (LTF)

Die "European Molecular Biology Organisation" (EMBO) bietet "Long-term Fellowships" (LTF) für promovierte Biolog(inn)en an. Antragsschluss ist der 15. August 2004.

Bewerber(innen) mit maximal vier Jahren wissenschaftlicher Erfahrung seit dem Abschluss der Promotion (Ausnahmen wie für Erziehungszeiten möglich) können sich um einen 12- bis 24monatigen Gastforschungsaufenthalt bemühen. Ziel ist das Erlangen von Forschungspraxis durch Fortgeschrittenen-Training. Die Fellowships sehen Reisekosten sowie den Unterhalt für den Fellow und seine/ihre Familie vor.

Die von EMBO unterstützte Mobilität muss sich auf Institute beziehen, die in den Mitgliedsstaaten der "European Molecular Biology Conference" (EMBC) entweder als Empfängerinstitution oder Entsendeinstitution angesiedelt sind.

Ansprechpartnerin: Liselott Ahlgren
 Phone: +49-6221-8891116
 Fax: +49-6221-8891215

Email: Liselott.Ahlgren@embo.org

Website: <http://www.embo.org/fellowships>

Guidelines: http://www.embo.org/fellowships/fellow_guide.html

b.) Promotionsstipendien: Graduiertenkolleg "Bioethik - Theoretische Grundlagen, Neurowissenschaften, Genetische Information"

Am Interfakultären Zentrum für Ethik in den Wissenschaften (IZEW) der Universität Tübingen hat im Januar 2004 das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierte interdisziplinäre Graduiertenkolleg "Bioethik" seine Arbeit aufgenommen. Es umfasst die Schwerpunkte

- 1) "Theoretische Grundlagen der Bioethik"
- 2) "Ethische und wissenschaftstheoretische Aspekte der Neurowissenschaften" und
- 3) "Ethische und wissenschaftstheoretische Aspekte des Umgangs mit genetischer Information".

Am Kolleg sind HochschullehrerInnen aus neun natur-, geistes- und humanwissenschaftlichen Fakultäten beteiligt.

Zum 1. Oktober 2004 sind weitere vier Promotionsstipendien für besonders qualifizierte Graduierte zu vergeben. Sie dienen der Durchführung interdisziplinärer Dissertationen (max. 36 Monate) mit Fragestellungen aus den drei Schwerpunkten des Graduiertenkollegs. Gemäß Vorgabe der DFG sollen die BewerberInnen zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht älter als 28 Jahre sein.

Informationen zum Graduiertenkolleg und zur Antragstellung:

<http://www.izew.uni-tuebingen.de/kolleg/>.

Aufnahmeanträge sind bis zum 31. Mai 2004 zu richten an die Sprecherin des Graduiertenkollegs "Bioethik", Prof. Dr. Eve-Marie Engels, Interfakultäres Zentrum für Ethik in den Wissenschaften, Universität Tübingen, Wilhelmstraße 19, 72074 Tübingen.

c.) Chemistry Scholarship for Postgraduates

Doktorand(inn)en der Chemie können sich bis zum 1. Juli 2004 um Doktorandenförderung (Chemistry Scholarship for postgraduates) bei der Stiftung Stipendien-Fonds der Vereinigung der Chemischen Industrie (VCI) bewerben. Die nächste Antragsfrist endet am 1. Oktober 2004.

Da eine Voraussetzung für die Förderung durch die Stiftung Stipendien-Fonds der VCI in der EU-Staatsangehörigkeit besteht, sind erstmals auch Nachwuchswissenschaftler(innen) aus den Beitrittsländern zur EU (EE, LV, LT, PL, CZ, SK, HU, SI, MT, CY) angesprochen.

Das Förderprogramm wendet sich speziell an besonders begabte Nachwuchswissenschaftler(innen), die ihren ersten Studienabschluss in nicht mehr als fünf Jahren erreicht haben und nunmehr ihre Dissertation an einer Forschungseinrichtung oder Universität beginnen wollen. Bewerber(innen) aus Deutschland können auch im Ausland

promovieren, Doktorand(innen) aus der übrigen EU müssen ihre Dissertation in Deutschland anfertigen.

Der Förderzeitraum erstreckt sich bis zum Abschluss der Dissertation, maximal zwei Jahre. Der Förderbetrag beläuft sich auf € 1.250 monatlich, zuzüglich Sachleistungen.

Ansprechpartnerin: Stefanie Kiefer; Email: kiefer@vci.de

Weitere Informationen unter:

http://www.vci.de/Template_Downloads/tmp_0/Chemiefonds.PDF?DokNr=60645&Portal=7

9.7 Promotionskolleg zur Geschlechterforschung

An der Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie wird ein interdisziplinäres Promotionskolleg zum Thema "Geschlechterbeziehungen im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur" eingerichtet. Im Rahmen des interdisziplinären Promotionskollegs, das von den Instituten für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft, Politologie und Soziologie getragen und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird, werden 9 Doktoranden/-innenstipendien für einen Förderzeitraum von drei Jahren vergeben (Beginn der Stipendienlaufzeit für Bewerber/-innen der Zweitausschreibung: 1.10.2004).

Ausdrückliches Ziel des Promotionskollegs ist es, die unterschiedlichen Promotionsvorhaben in gemeinsamen Diskussionen aufeinander zu beziehen und die Debatte über das Wechselverhältnis von Geschlecht, Arbeit, Politik und Kultur voranzubringen. Vorausgesetzt wird folglich die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit. Informationen zum Kolleg können unter: www.uni-marburg.de/PKG abgerufen werden. Die Bewerbungsunterlagen sind bis zum 11.Juni 2004 einzureichen.

Anschrift: Promotionskolleg Gender, Dekanat des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften und Philosophie Philipps-Universität Marburg, Wilhelm-Röpke-Str. 6, D-35032 Marburg.

9.8 Open Call for Proposals VP/2003/31

"Implementation of the council decision of 20 December 2000 on a programme relating to the community framework strategy on gender equality". (OJEU 2004/C 72/10)

This call is intended to finance transnational exchanges to promote gender equality involving a range of players from at least 3 countries among Member States of the European Union, the 10 acceding countries or the candidate countries Bulgaria and Romania. Grants cannot exceed 500.000 euros. Priority will be given to proposals with a requested grant of not less than 250.000 euros. For 2004 the priority theme is 'promoting change in gender roles and overcoming gender stereotypes'. Contractual period should run from Autumn 2004 for duration of 15 months. The deadline for submitting applications is 07/06/2004.

For more info and application forms: European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs, CAD, Call for proposals VP/2003/31 - EMPL G1 - Equality for women and men, SPA3 00/07, B-1049 Brussels - Email:

EMPL-PROG-GENDER@cec.eu.int or on the following website:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2004/vp_2003_31/tender_en.htm

9.9 Kabinett beschließt Modernisierung des BAföG

Die aktuell beschlossenen Änderungen sollen der Entbürokratisierung des BAföG-Verfahrens dienen. So werde der Verwaltungsvollzug erleichtert und die Transparenz des Gesetzes erhöht. Damit brauchen unter anderem Studienfachwechsel in den ersten beiden Semestern nicht mehr besonders begründet zu werden. Förderungsausschüsse an Hochschulen, die bislang bei Entscheidungen über Fachrichtungswechsel, Zweitausbildungen sowie bei Überschreiten der Altersgrenze gegebenenfalls beteiligt werden mussten, soll es künftig bundeseinheitlich nicht mehr geben.

Pressemitteilung und Entwurf zum 21. BAföG-Änderungsgesetz:

<http://www.bmbf.de/press/1160.php>

9.10 Ehrungen

a.) Wissenschaftspreis für Nuklearmedizin

Dr. Kathrin Marx, Klinik und Poliklinik für Nuklearmedizin der Universität zu Köln, erhielt den BRAHMS Forschungspreis für Schilddrüsenerkrankungen der Tyco Healthcare Deutschland GmbH. Sie wurde für Ihre Arbeit "Cell death induced by radioiodine therapy in differentiated thyroid carcinoma: necrosis or apoptosis?" ausgezeichnet. Der Preis ist mit 12.750 Euro dotiert.

Sie wurde anlässlich der 42. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Nuklearmedizin e.V. (DGN) vom 21. bis 24. April 2004 in Rostock, gemeinsam mit zwei jungen Wissenschaftlern, für ihre klinische und grundlagenwissenschaftliche Arbeit geehrt.

Mit dem BRAHMS Forschungspreis sollen Arbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiet der klinischen Forschung der Schilddrüsenerkrankungen und deren Therapie gefördert werden. Die Tyco Healthcare Deutschland GmbH unterstützt mit ihrem Förderpreis die Forschung auf dem Gebiet der Nuklearmedizin in den medizinischen und naturwissenschaftlichen Teildisziplinen.

Weitere Informationen:

<http://www.nuklearmedizin.de/jata04/>

b.) John G. Diefenbaker-Preis

Die Kulturförderungsbehörde Canada Council for the Arts hat Dr. Christiane Harzig, Geschichtspräsidentin an der Universität Erfurt, mit dem diesjährigen John G. Diefenbaker-Preis ausgezeichnet.

Der im Jahre 1991 gestiftete John G. Diefenbaker-Preis wird jährlich im Andenken an den ehemaligen Premierminister John G. Diefenbaker verliehen. Der Preis ermöglicht deutschen WissenschaftlerInnen, bis zu 12 Monate in Kanada zu verbringen, um zu Fragen aus den Sozial- und Geisteswissenschaften zu arbeiten. KandidatInnen müssen von einer Hochschulfakultät oder einem Forschungsinstitut in Kanada vorgeschlagen werden. Der mit 75 000 \$ kan. dotierte Preis wird vom Canada Council for the Arts zur Verfügung gestellt.

Quelle: Pressemitteilung der Universität Erfurt:

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

Pressemitteilung des Canada Council of the Arts

Kontakt / Weitere Informationen:

Donna Balkan

Senior Communications Manager

001-800-263-5588

c.) Der erstmals verliehene Henriette-Fürth-Preis geht an die EFH Darmstadt

Feierliche Preisverleihung am 02.07.2004

Das gFFZ, das gemeinsame Frauenforschungszentrum der hessischen Fachhochschulen, vergibt in diesem Jahr zum ersten Mal den "Henriette-Fürth-Preis". Mit dem Henriette-Fürth-Preis soll künftig einmal im Jahr die beste Diplomarbeit eines Jahrgangs zur Genderthematik an hessischen Fachhochschulen ausgezeichnet werden. Der Preis ist mit 500 Euro dotiert. Er dient der gezielteren Förderung besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Frauen- und Genderforschung an hessischen Fachhochschulen.

Die erste Preisträgerin in diesem Jahr heißt Barbara Lewicki. Ihre Diplomarbeit im Fach Sozialpädagogik/Sozialarbeit an der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt mit dem Titel "Zwischen Zoff und Zuneigung. Sichtweisen und Interaktionsformen zu Konfliktverhalten und Anerkennung von Mädchen in koedukativen und monoedukativen Zusammenhängen", betreut von der Professorin Dr. Elke Schimpf, hat die vier Gutachterinnen des gFFZ am meisten überzeugt - und das gegen starke Konkurrenz. Insgesamt acht Arbeiten waren von Professorinnen verschiedener hessischer Fachhochschulen eingereicht worden.

Einen einmalig vergebenen Anerkennungspreis, dotiert mit 200 Euro, erhielt die Arbeit von Stephanie Kölsch von der Fachhochschule Wiesbaden, Fachbereich Gartenbau und Landespflege für ihre Arbeit "Freiflächengestaltung für Geisenheim-Marienthal unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming", geschrieben bei Prof. Dr. Grit Hottenträger.

Weitere Informationen:

Dr. Margit Göttert

gFFZ - gemeinsames Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen,
Fachhochschule Frankfurt am Main, Nibelungenplatz, 60318 Frankfurt

Tel. 069 / 1533-3150 (AB); Fax 069 / 1533-3151, E-Mail: frauen@fh-frankfurt.de, Homepage:

<http://www.gffz.de>



10. Termine

Alle Termine sind in ausführlicher Form auf unserer Homepage <http://www.cews.uni-bonn.de> im Bereich "Veranstaltungen" aufgeführt!

03.06. - 05.06.2004

Internationaler Workshop

Mädchen/Frauen und Naturwissenschaften

Tagungsort: Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg, Eitorfer Str.16, Köln-Deutz

04.06. - 06.06.2004

Feministischer PolitikwissenschaftlerInnentag

„Wer sind wir – was wollen wir? Von Feminismus, Gender Studies und Queertheory – Bestandsaufnahme und Orientierungsversuch einer neuen Generation“

Tagungsort: Marburg

08.06. - 09.06.2004

women's world congress

Gemeinsam - Frauen für eine bessere Welt

Tagungsort: Festsaal des Hamburger Rathauses

16.06. - 18.06.2004

towards power

Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

Maritim pro Arte Hotel, Berlin

17.06. - 18.06.2004

Hochschuldidaktisches Seminar

Monoedukative Lehrformen für ein frauenorientiertes Studium in der Informatik und Technik

Tagungsort: Fachhochschule Karlsruhe

17.06. - 19.06.2004

Human Good - Dignity, Equality, and Diversity

The XIth Symposion of IAPH

Tagungsort: Göteborg, Sweden

18.06. - 20.06.2004

Final European Conference

Learning Partnerships on Gender Mainstreaming - Results, Challenges and Open Questions (working title)

Veranstalter: GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft "Politische Bildung und Lernen für Gender Mainstreaming Implementierung"

Tagungsort: Berlin-Wannsee

18.06. - 20.06.2004

Entstaatlichung - Motor für die Gleichstellung an Hochschulen?

X. Sachverständigentagung der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

Akademie für politische Bildung, Tutzing

24.06. - 25.06.2004

Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?

Bilanztagung der wissenschaftlichen Begleitung von HWP-Projekten zur Chancengleichheit in Sachsen-Anhalt

Tagungsort: Wittenberg in der Leucorea

24.06. - 26.06.2004

GIST - Gender Perspectives Increasing Diversity for Information Society Technology

Internationales Symposium

Tagungsort: Bremen

25.06. - 26.06.2004

Call for Papers

Tagung "Gender Studies und Naturwissenschaften"

- Eine Bestandsaufnahme von Initiativen und Aktivitäten an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Tagungsort: Universität Hamburg

26.06.2004

Tagung der Juristinnen Schweiz - Women Lawyers Switzerland

"Egalité - quo Vadis"

Tagungsort: Universität Bern, Kuppelsaal Hauptgebäude, Hochschulstrasse 4

28.06. - 29.06.2004

Erste Veranstaltung der Bundesweiten Agentur für Gründerinnen

"Frauen - Gründung - Förderung"

Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis der Förderung

Tagungsort: Schloss Hohenheim, Stuttgart

01.07. - 02.07.2004

ver.di -

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.

Ressort 2 - Bereich Genderpolitik

Genderpolitische Fachtagung für Betriebs- und Personalrätinnen

"Wir bewegen uns - Ver.di bringt Gender in den Mainstream...und wie läuft das in der Praxis?!"

Tagungsort: Magdeburg, Hotel Ratswaage

01.07. - 20.07.2004

International Institute of Women in Engineering

EPF Ecole d'Ingénieurs

Tagungsort: Paris, France

02.07. - 03.07.2004

2. Arbeitstagung

"Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum - Weiterentwicklung in Zeiten der Umstrukturierung von Hochschulen"

(Arbeitstitel)

Tagungsort: Universität Bremen

08.07. - 10.07.2004

Call for Papers

FEMINISM CONTESTING GLOBALISATION

Women's Studies Association (UK and Ireland)

09.07. - 11.07.2004

Zivilgesellschaft und Geschlechtergerechtigkeit

Historische und sozialwissenschaftliche Perspektiven

Interdisziplinäre Arbeitsgruppe der WZB-Arbeitsgruppe "Zivilgesellschaft: historisch sozialwissenschaftliche Perspektiven"

Tagungsort: Berlin

10.07. - 23.07.2004

Do You Gender? Let's Cross Our Spaces! "

"Gendered Space in Europe"

Ein multilaterales Austauschprogramm von BOSPORUS-INTERNATIONAL, in Blagoevgrad - Vaklinovo - Plodiv - Samokov Kloster - Sofia, Bulgaria

16.07. - 17.07.2004

Call for Papers:

Wandel der Lebensformen vom 18. - 21. Jahrhundert

Zum Verhältnis von Leben und Arbeit

4. Fachtagung Frauen und Genderforschung in RLP, Teil I

Tagungsort: Universität Trier

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

03.09. - 04.09.2004

10. Feministischer Juristinnenkongress

Frau macht Krach

Tagungsort: Gwatt-Zentrum bei Thun

6.09. - 17. 09.2004

19.09. - 24.09.2004

Call for Lectures 2004

4. baden-württembergisches Sommerstudium für Frauen in der Informatik vom 19. - 24. September 2004 in der Universität Freiburg

sowie Mini-Informatica Feminale-Veranstaltungen in Baden-Württemberg

7. Sommerstudium für Frauen in der Informatik

vom 6. - 17. September 2004 in der Universität Bremen

10.09.2004

Presenting Gender - Forschungsergebnisse fachdidaktisch reflektiert

Workshop des Arbeitskreises Historische Frauen- und Geschlechterforschung (AKHFG)

Tagungsort: Archiv der deutschen Frauenbewegung, Gottschalkstr. 57, Kassel

27.09. - 01.10.2004

Call For Papers

33. International Symposium IGIPP/ IEEE / ASEE

Local Identity Global Awareness

Engineering Education Today

Place: Fribourg Switzerland

29.10. - 31.10.2004

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Seminar "Zukunft der Gesundheitsversorgung"

Workshop "Berufliche Perspektiven für Juristinnen"

Tagungsort: Kassel

03.11. - 04.11.2004

5. dvs-Nachwuchsworkshop

"Frauen-, männer-, gender- und queertheoretische Arbeiten in der Sportwissenschaft"

Tagungsort: Hochschulsportzentrum der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

04.11. - 06.11.2004

Religion-Kultur-Geschlecht

Arbeitskreis: Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ)

Tagungsort: Katholischen Akademie Rottenburg-Stuttgart

04.11. - 07.11.2004

Termin-Vorankündigung

Deutsche Physikerinnen-Tagung

Tagungsort: Aachen

Weitere Informationen folgen !

4.11. - 6. 11. 2004

Call for papers

Gleichheit und Differenz in Bewegung - Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft

Jahrestagung der dvs-Kommission "Frauenforschung in der Sportwissenschaft" im Hochschulsportzentrum Freiburg

13.11.2004

7. interdisziplinäres Symposium zur Genderforschung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Organisationen & Netzwerke:

Der Fall Gender

Tagungsort: Auditorium Maximum

18.11. - 20.11.2004

Herbsttagung 2004 des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien (IZFG) an der Universität Greifswald

Call for Papers

Sex/ismus und Medien

Die diesjährige Herbsttagung des IZFG nähert sich den komplexen Zusammenhängen zwischen Sexismus und Medien an.

19.11. - 21.11.2004

Tagung und Mitgliederversammlung des dib

Arbeiten - Arbeiten lassen - die Arbeit lassen

Tagungsort: Hannover, Stephansstift

26.11. - 27.11.2004

International Conference " **Gender and Activism** "

The conference will take place at the University of Lausanne, Switzerland.

26.11. - 27.11.2004

Internationale Fachkonferenz

Der NFFG. Bilanz und weiterführende Impulse der Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin

Tagungsort: Hannover, Herrenhäuser Str. 8

Juni 2005

Call for Papers

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.

31.08. - 03.09.2005

Fourth European Conference on Gender Equality in Higher Education

Oxford Brookes University

Fehlt ein Termin?

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



11. .Rezensionen, Neuerscheinungen, Internet

Neuerscheinung: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen

Der zweite Band der Schriftenreihe des CEWS "cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung" gibt einen Überblick über die Forschungsergebnisse der vergangenen Jahrzehnte zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft und zeigt Perspektiven für weiterführende Ansätze auf.

Während rund 50 % der StudienanfängerInnen und etwa 47 % der HochschulabsolventInnen weiblich sind, sinkt der Anteil an Frauen mit jeder Stufe auf der Karriereleiter kontinuierlich. Die Folge ist eine erhebliche geschlechterspezifische Asymmetrie in Führungspositionen im deutschen Wissenschaftssystem. Der mit dem langjährigen Qualifikationserwerb verbundene "return on investment" ist für Frauen durchschnittlich deutlich geringer als bei ihren männlichen Kollegen. Die zahlreichen Bemühungen der letzten Jahre, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu verwirklichen, greifen indes nur zögerlich. Eine zentrale Grundlage, um effektive Maßnahmen entwickeln und einsetzen zu können, ist die genaue Kenntnis der diesem Trend zu Grunde liegenden Ursachen. Mit der Erforschung dieser Ursachen haben sich in den vergangenen 50 Jahren unterschiedliche Disziplinen beschäftigt; dabei kamen eine Vielzahl an Theorien und Methoden zum Einsatz. Die dabei erzielten Ergebnisse wurden bislang kaum systematisch zusammengefasst und eingeordnet.

Hier knüpft der vorliegende Band der Autorin und CEWS-Mitarbeiterin Dr. Inken Lind an. Die Autorin schließt eine Lücke, indem sie die empirischen Ergebnisse einer rund 50jährigen interdisziplinären Forschungshistorie erstmals in der Zusammenschau analysiert und kenntnisreich gegenüber stellt. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Ansätze, Prämissen und Perspektiven wird das ganze Panorama an wissenschaftlicher Erkenntnis ersichtlich und der Forschungsgegenstand in seiner Komplexität erkennbar. Die Publikation ist eine wichtige Handreichung für die Fachöffentlichkeit in Wissenschaft und Politik, aber auch für Wissenschaftlerinnen und an der Thematik interessierte Personenkreise. Dabei zeichnet die Veröffentlichung besonders aus, dass sie über die Rezeption hinausgehend Ansatzpunkte für künftige, wirksame Handlungsstränge zur Herstellung von tatsächlicher Chancengleichheit aufzeigt.

Herausgegeben wird die Schriftenreihe vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, das bundesweit die zentrale Katalysatorfunktion zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung ausfüllt. Seine Aufgabe als Think Tank ist es, Denkanstöße zu geben, Veränderungsprozesse zu initiieren und wissenschaftlich zu begleiten sowie Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mitzugestalten.

Die Publikation ist ab sofort im Buchhandel erhältlich:

Inken Lind:

Aufstieg oder Ausstieg?

Karrierewege von Wissenschaftlerinnen

- Ein Forschungsüberblick -

cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2, hrsg. v. Brigitte Mühlenbruch

Bielefeld: Kleine Verlag, 2004

160 S., € 17,80

ISBN 3-89370-389-6

Winter, Claudia:

Die "Vereinbarkeit von Beruf mit Familie" - keine Aufgabe der Gleichstellungspolitik?"

in: Vedder, Günther (Hg.):

Familiengerechte Hochschule. Analysen Konzepte, Perspektiven, Gemeinnützige Hertiestiftung Ffm 2004

In diesem Beitrag geht es vor allem um die Ambivalenzen von Frauenbeauftragten mit dem Thema Vereinbarkeit.

Familie bedeutet geringe Mobilität für Wissenschaftlerinnen

Eine französische Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die schwer zu erreichende Vereinbarkeit von Karriere und Familie die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen einschränkt. Sie weist auf die Notwendigkeit hin, den Besonderheiten der beruflichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Gleichbehandlung der Geschlechter in diesem Bereich zu fördern.

Ergebnisse der Untersuchung: <http://www.u-bourgogne.fr/IREDU/2004/04005.pdf>

Adam-Jäger, Dorothee; Wägener-Wender, Monika u.a (2004):

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.

Mit dem Frauenförderpreis 2002 der Universität Trier für den wissenschaftsstützenden Bereich haben wir eine Befragung der Hochschulsekretärinnen über "Belastungen und Beanspruchungen von Sekretärinnen auf geteilten Stellen" durchgeführt und die Ergebnisse unter dem Titel "Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile" publiziert. Die ca. 45-seitige DIN A4 -Broschüre kann angefordert werden: <mailto:frauenbuero@uni-trier.de>

"Was macht die Universität mit den Frauen?"

Festvortrag anlässlich der Auftaktveranstaltung zum Jubiläum "100 Jahre Frauenstudium an der Universität Tübingen" von Prof. Dr. Dr. h.c. Doris Knab am 21. April 2004

http://www.uni-tuebingen.de/frauenstudium/daten/frauenstudium/festvortrag_knab.pdf

Bundesbericht Forschung 2004

<http://www.bmbf.de/pub/bufo2004.pdf>

Grafiken zum Bericht:

<http://www.bmbf.de/de/2303.php>

Neuer BMBF-Wissenschaftsdienst: "Forschung konkret"

Mit dem neuen Wissenschaftsdienst "Forschung konkret" baut das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seine Forschungs-Berichterstattung aus. Er erscheint periodisch zunächst vierteljährlich und vermittelt die konkreten Ergebnisse aus der Forschung und die Wirkung der BMBF-Förderung. Zielgruppe des neuen Dienstes sind die Redakteurinnen und Redakteure der Wissenschaftsseiten und der Fachpresse. Der Wissenschaftsdienst kann per Mail als HTML-Newsletter bezogen werden. Eine Nachricht an forschungskonkret@bmbf.bund.de reicht für die Bestellung aus.

Winter, Martin:

Lehrerbildung im gestuften Studiensystem

In einem Arbeitsbericht zur Umstellung der Lehramtsausbildung in das gestufte Studiensystem stellt Dr. Martin Winter die wichtigsten Bedingungen und Modelle der Reform vor.

<http://www.hof.uni-halle.de/index,id,2.html#150>

Broschüre

"Diskussionen auf dem Weg ins Zentrum - Chancengleichheit von Männern und Frauen?"

Impulse und Erfahrungen aus Schweden, Österreich, Polen und der Bundesrepublik Deutschland

LASA-Dokumentation Nr. 18

Die Broschüre ist gegen eine Schutzgebühr von 8,- Euro zzgl. Versandkosten erhältlich bei der LASA Brandenburg GmbH, Postfach 900 354, 14439 Potsdam, Telefon 0331/ 60 02-200, Fax 0331/ 60 02-400, E-Mail: office@lasa-brandenburg.de

"Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management":

http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.details?p_lang=en&p_category=NEW&p_

Lauscher, Susanne:

Naturwissenschaftlich-technische Berufe und die Arbeit des Ada-Lovelace-Projektes aus der Sicht verschiedener Personengruppen

Ada Lovelace Schriftenreihe, Heft 9

<http://www.ada-lovelace.com>

Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin:

Ursula Paravicini, Maren Zempel-Gino (Hg.)

Dokumentation Wissenschaftliche Kolloquien 1999 – 2002

Hannover 2003 : NFFG, 2003, Wissenschaftliche Reihe NFFG, Bd. 2, ISBN 3-8334-0358-6

POLITICS & GENDER

Politics & Gender is an intellectually rigorous, methodologically sophisticated, agenda-setting journal that publishes the highest quality scholarship on gender and politics and women and politics.

politicsandgender@cambridge.org

Gender and the Information Society

The results of a major two-year European Study on public and private initiatives to include and attract women to information and communication technology (ICT) use, employment and education are now available. This research project, funded by the European Commission IST (Information Society Technologies) programme, has published a collection of case studies and analyses for policy-makers, product designers and service developers. The reports are available online at: <http://www.sigis-ist.org>

New Database on Women and Men in Decision-Making

The European Commission has launched a new database on women and men in decision-making. Based on information gathered from a broad range of actors, it shows the gender distribution in European governments and parliaments, the gender balance in national central administrations, top 50 publicly quoted companies, central banks, major NGOs, social partners and more. The database covers women and men in decision-making positions in the European Union Member States, most of the Acceding Countries and Norway, Iceland and Liechtenstein.

Data collected so far confirms that women are still far from taking an equal part in the

decision-making process generally, but their position is better in some countries and in some sectors. The database is available at:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

Research Information Centre

Die Generaldirektion (GD) der Europäischen Union für Forschung hat einen neuen Internetdienst, das Research Information Centre, eingerichtet.

Diese neue Website trägt Artikel und Beiträge aus verschiedenen Redaktionsquellen zusammen und liefert einen schnellen Zugang zu Forschungsprojekten, Politiken und Aktivitäten in Europa.

http://europa.eu.int/comm/research/infocentre/index_en.cfm



12. Impressum

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

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter; bitte schicken Sie diese an: a.usadel@cews.uni-bonn.de

Zitierhinweis:

Über Textzitate aus unserem Newsletter freuen wir uns. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Newsletters und die URL unserer Webseite <http://www.cews.uni-bonn.de>). Vielen Dank!

Gastbeiträge:

Im CEWS-Newsletter geben wir externen AutorInnen die Möglichkeit, Gastbeiträge zu veröffentlichen. Für den Inhalt der eingereichten Artikel sind die AutorInnen selbst verantwortlich; sie spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider!

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

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