

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude und auch ein wenig Stolz senden wir Ihnen heute die 25. Ausgabe des CEWS - Newsletter.

Beim Erscheinen der 1. Ausgabe vor drei Jahren haben wir nicht vermutet, dass sich der CEWS - Newsletter zu einem solch anerkannten und begehrten Informationsmedium entwickeln würde. Dies war nur möglich durch die engagierte, bisweilen leidenschaftliche Arbeit des Redaktionsteams und durch die konstruktive Mitwirkung unserer Leserinnen und Leser, die uns immer neu gefordert hat. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Für uns bedeutet der Erfolg Verpflichtung, unsere Arbeit noch besser und noch aktueller zu gestalten, damit wir Sie in Zukunft noch ausführlicher und noch schneller informieren können. Dafür bitten wir Sie, uns weiterhin die Treue zu halten. Aktuelle, kurze aber nicht verkürzte Informationen werden auch weiterhin immer wichtiger werden, auch und vielleicht sogar besonders im Bereich von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, z. B. im geplanten Wettbewerb der Spitzenuniversitäten, Exzellenzzentren und dem Ausbau der akademischen Nachwuchsförderung.

Die "Jubiläumsausgabe" beginnt daher mit einem Leitartikel zur neuen Innovationskultur, der hoffentlich nicht nur Visionen des CEWS aufzeigt.

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Brigitte Mühlenbruch ([mailto: muehlenbruch@cews.uni-bonn.de](mailto:muehlenbruch@cews.uni-bonn.de))
und das CEWS - Newsletter - Redaktionsteam.

INHALT

▶▶ [1. Schwerpunktthema Innovation](#)

Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit

▶▶ [2. Wissenschaftspolitik](#)

2.1 Bund und Länder verständigen sich auf gemeinsamen Bildungsbericht
2.2 Stellungnahme der BuKoF zur Diskussion um Elite-Hochschulen
2.3 Stifterverband schreibt "Stadt der Wissenschaft 2006" aus

▶▶ [3. Gleichstellungspolitik](#)

3.1 Mehr Chancen für ForscherInnenpaare

3.2 Kalifornische Universitäten unterstützen Dual-Career Couples

3.3 Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

3.4 Europäische Richtlinie zur Gleichstellung außerhalb des Arbeitsplatzes

3.5 Erwerbstätigkeit von Müttern/Frauen

3.6 Kommunale Spitzenverbände streben bedarfsgerechte Kinderbetreuung an

▶▶ [4. Hochschulen](#)

4.1 Neues Hochschulgesetz in Baden-Württemberg

4.2 Neues Hochschulgesetz in NRW

4.3 Neues Hochschulgesetz in Sachsen-Anhalt

4.4 Bundesverfassungsgericht überprüft Einführung der Juniorprofessur

4.5 Professoren fordern bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf

4.6 Universität Stuttgart startet Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen

4.7 Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master

4.8 Hochschul- und Wissenschaftsmanagement der Fachhochschule Osnabrück

4.9 Berufungsverfahren im internationalen Vergleich

4.10 Neues Hochschulranking von CHE und stern

4.11 Hochschul-Ranking nach Studienanfängerinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften

4.12 Bewertung von Universitäten durch Unternehmen

4.13 Bund und Länder streben Förderung von Exzellenz durch Spitzenuniversitäten an

4.14 HRK-Jahresversammlung am 3./4. Mai in Berlin

▶▶ [5. Forschungseinrichtungen](#)

5.1 Nachwuchsförderung in der Helmholtz-Gemeinschaft

▶▶ [6. Frauen und Genderforschung](#)

6.1 Marie-Jahoda-Gastprofessorin für Internationale Frauenforschung

6.2 Weiterbildender postgradualer Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz startet neu

▶▶ [7. Europa und Internationales](#)

7.1 Umstrukturierung im Referat Women and Science der Europäischen Kommission

7.2 Bericht über Wissenschaftlerinnen in Ost- und Zentraleuropa

7.3 EU-Maßnahmenplan für mehr WissenschaftlerInnen in Europa

7.4 Gleichstellung der Geschlechter in der EU

7.5 Zukunft der Promotion in Europa

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

8.1 Frauenteam entwickelt Automobil-Studie

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

9.1 UNESCO-L'ORÉAL-Forschungsstipendien für junge Wissenschaftlerinnen

9.2 Europäisches Hochschulprogramm ERASMUS MUNDUS

9.3 Neuer internationaler Forschungspreis

9.4 Deutscher Studienpreis

9.5 POLITEIA-Preis der FHVR Berlin

9.6 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2004

▶▶ [10. Termine](#)

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

Buchbesprechung (Rezensentin: Dr. Nina von Stebut):

Andrea E. Abele u.a.: Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg

▶▶ [12. Impressum](#)



1. Schwerpunktthema Innovation

Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit

"Deutschland. Das von morgen - Erfolgreich durch Innovation" (1)

Innovation, einer der Schlüsselbegriffe in der aktuellen Debatte um die Spitzenuniversitäten, ist mehr als technischer Fortschritt. Innovation ist auch eine Kultur, die zur Lösung gesellschaftlicher Fragestellungen beiträgt. Bei einer Verkürzung auf technologische Innovation bzw. die Entwicklung neuer Produkte, würde jede Innovationsinitiative ihr Ziel verfehlen.

Durch Neuentwicklungen auf den Gebieten der Spitzentechnologie, durch die Erfindung neuer High-Tech-Produkte will Deutschland sich an der Weltspitze positionieren mit dem Ziel, Wachstum und Wohlstand am Standort Deutschland zu sichern. Eine nachhaltige Umweltpolitik kann durch technische Neuerungen ebenfalls befördert werden.

Themen wie soziale Sicherung, Sicherheit und Frieden dagegen zeigen die Grenzen eines auf Technologie begrenzten Innovationsbegriffs auf. Zur Lösung dieser Fragen sind nämlich soziale und politische Innovationen notwendig. Dieser Einschluss gesellschaftlicher Dimensionen verweist außerdem darauf, dass Innovationen nicht geschlechterblind sein dürfen. Veränderungen im Geschlechterverhältnis werden z. B. bei der Umgestaltung des Arbeitsmarktes erforderlich sein. Auch die langfristige Aufrechterhaltung unserer sozialen Sicherungssysteme erfordert die Berücksichtigung der jeweils spezifischen Lebensbedingungen von Männern und Frauen.

Voraussetzungen für technische Innovationen, sowohl im Prozess der Entwicklung als auch auf der Ebene der Akzeptanz, sind Weiterentwicklungen im Bildungsbereich. Deshalb ist ein breites Verständnis von Innovation gerade auch bei der konkreten Ausformulierung einer entsprechenden politischen Initiative notwendig.

Innovative Produkte werden nur dann eine breite Akzeptanz erfahren, wenn sie auch auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind. Medizinische Forschung, welche die Besonderheiten von Frauen und Männern unberücksichtigt lässt, wird nicht für sich reklamieren können, wirklich innovativ zu sein. Das führt zu der Einsicht, dass eine erfolgreiche Innovationspolitik auch daran gemessen werden wird, ob und in welcher Weise sie die Kategorie Geschlecht einbezogen hat. Dabei geht es nicht nur darum, Wissenschaftlerinnen an Vorhaben der Spitzenforschung zu beteiligen, sondern auch darum, die Geschlechterthematik in die Forschung zu integrieren und die Innovationen gleichermaßen Frauen wie Männern zugute kommen zu lassen. Das gilt ebenso für den Einbezug von Ethik und Kommunikation; durch die Berücksichtigung ethischer Fragen und durch eine ernsthafte Kommunikation zwischen Wissenschaft und Gesellschaft wird erst die Möglichkeit geschaffen, innovative Ideen auch umzusetzen. So erfordert die Akzeptanz von Innovationen deren adäquate Vermittlung im Sinne eines public understanding of science; die dafür notwendige Kritikfähigkeit und das Orientierungswissen werden vor allem durch geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer vermittelt.

Besonders engagiert wird um den Begriff Elite gestritten. An dieser Stelle wird dafür plädiert, Elite und Exzellenz nur in enger Verknüpfung mit Heterogenität oder Diversität zu verstehen. Innerhalb einer demokratischen Gesellschaft legitimiert sich Elite nur, wenn darunter eine Leistungselite verstanden wird, die aus der Gesellschaft heraus gebildet wird, durchlässig ist und im ständigen Austausch mit dieser Gesellschaft steht, nicht eine, die von der Gesellschaft abgetrennt und aufgrund besonderer Privilegien und Traditionen agiert. Offene Zugangsmöglichkeiten für befähigte Menschen aus allen sozialen Schichten, unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht und Migrationshintergrund, gewährleisten Leistungsfähigkeit und demokratische Legitimation solcher Eliten. So ist z. B. für das viel zitierte Vorbild in der deutschen Debatte um Spitzenuniversitäten, die Harvard University, eine Verbindung von Elite und Diversität ganz selbstverständlich; erst kürzlich erklärte Lawrence Summers, Präsident der Harvard University, in seiner Eröffnungsrede zur Jahresversammlung des American Council of Education: "Excellence in education depends on diversity." (2)

Bei der Betonung von Leistung als Zugangskriterium zur Elite muss natürlich beachtet werden, dass Leistung kein objektiv vorhandenes Kriterium bedeutet und dass die Bewertung von Leistung unter anderem häufig auch einem gender bias unterliegt. Aus peer-review Verfahren, aus der Personalentwicklung u.a. ist bekannt, dass auch in scheinbar objektiven Tests geschlechtsspezifische Faktoren in die Leistungsmessung hinein wirken, allein schon durch Auswahl und Art der vorgelegten Testfragen. Auch die Erwartungshaltung gegenüber Männern und Frauen bzw. die Bewertung von männlichem oder weiblichem Verhalten spielen in eine Leistungsbewertung hinein. Aus zahlreichen Studien ist bekannt, dass in informellen Verfahren mit wenig transparenten Bewertungskriterien weibliche Bewerber ungünstiger abschneiden als in formalisierten, transparenten Verfahren. Dies darf bei der Auswahl von Studierenden für Elitehochschulen bzw. -studiengänge nicht vergessen werden, damit Chancengleichheit nicht zu einem leeren Begriff wird.

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich für die Umsetzung des Konzeptes, auf das sich die WissenschaftsministerInnen von Bund und Ländern geeinigt haben: Bei der besonderen Förderung von Universitäten (Spitzenuniversitäten) sowie der besseren Verknüpfung von universitärer und außeruniversitärer Forschung und Entwicklung (Exzellenzzentren / Exzellenzcluster) (3) sollten folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

1. Chancengleichheit ist ein Indikator bei der Beurteilung von Spitzenuniversitäten und Exzellenznetzwerken

In den auszuzeichnenden Einrichtungen liegt der Anteil der Frauen in allen Qualifikationsstufen, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Professuren, über dem Bundesdurchschnitt in der betreffenden Fächergruppe. Datengrundlage bilden die Veröffentlichungen der BLK sowie das Hochschulranking des CEWS.

2. Impact - Assessment zu Gender, Ethik und Kommunikation

In Anlehnung an die Bewerbungsverfahren für das 6. Forschungsrahmenprogramm der EU weisen die Einrichtungen nach, inwieweit bei den betreffenden Vorhaben die Aspekte Gender, Ethik und Kommunikation Berücksichtigung gefunden haben. Es wird dargelegt, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen die Einrichtung im Verlauf der Förderung durchführen wird. Dies gilt in gleicher Weise für ethische Überlegungen, die sich aus dem Forschungskonzept ergeben, sowie für Planungen zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Forschung und Wissenschaft und der Gesellschaft.

3. Begleitende Evaluierung

Zur Unterstützung der Umsetzung der Aspekte Gender, Ethik und Kommunikation, etablieren die ausgezeichneten Einrichtungen eine begleitende Evaluierung, mit deren Hilfe die Rekrutierung von Studierenden und Promovierenden beobachtet wird; damit wird der Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei der Auswahl von Studierenden und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegen gewirkt. Die gewünschte Heterogenität zukünftiger Eliten wird gewährleistet, wenn neben Geschlecht u.a. auch soziale Herkunft und Migrationshintergrund beachtet werden. Inhaltliche Vorhaben und Maßnahmen werden auch unter den Aspekten Ethik und Kommunikation begleitend evaluiert und ggf. verbessert.

4. Sozial- und geisteswissenschaftliche Begleitforschung

Für die Bereitstellung von Orientierungswissen und die Generierung von Werten bietet die sozialwissenschaftliche Begleitforschung einen unverzichtbaren Beitrag; sowohl blinder Fortschrittsglauben als auch ängstliche Vorbehalte werden wissenschaftlich fundiert einem Umwertungsprozess unterzogen. Die geförderten Einrichtungen werden einem breiten Innovationsbegriff gerecht, wenn in natur- und technikkwissenschaftlichen sowie medizinischen Forschungsvorhaben Fragestellungen aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen in diesem Sinne Berücksichtigung finden.

5. Forschung und Lehre für und über Frauen

Innovative Forschung und Lehre zeichnen sich dadurch aus, dass die Lebensbedingungen und Ansprüche von Frauen berücksichtigt werden indem Themen der Frauen- und Geschlechterforschung integrale Bestandteile werden. Gerade auch in naturwissenschaftlich - technischen Forschungsvorhaben wird durch die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht innovative Forschung ermöglicht, die auch Frauen zugute kommt.

6. Exzellenznetzwerk im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften

Neben der Begleitforschung im Sinne einer Anwendungsorientierung in den technisch - naturwissenschaftlichen Bereichen wird durch die Etablierung eines eigenständigen Exzellenznetzwerkes im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften vermieden, Innovation auf technischen Fortschritt zu reduzieren. Analog zur vom Anwendungsbezug zunächst unabhängigen Grundlagenforschung hat eines der Exzellenznetzwerke eine rein geistes- und sozialwissenschaftliche Ausrichtung.

Elite und Demokratie sind kein Widerspruch, wenn die Pluralität von Eliten gewährleistet ist und wenn unsere plurale Gesellschaft ebenso vielfältige Eliten hervorbringt. Diesen wird sie jedoch nur vertrauen und sich ihnen anvertrauen, wenn Chancengerechtigkeit einen hohen Stellenwert erfährt. Die aktuelle Innovationsinitiative der Bundesregierung wird auf der Grundlage eines ganzheitlichen Ansatzes, wie er hier skizziert wurde, ihr Ziel erreichen.

(1) Titel der Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Innovationsdebatte, März 2004

(2) President Lawrence H. Summers remarks at ACE: "Higher Education and the American Dream", ACE, 86th Annual Meeting, Miami, Florida, February 29, 2004,
<http://www.president.harvard.edu/speeches/2004/ace.html>

(3) Vgl. Pressemitteilung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK vom 29.03.2004



2. Wissenschaftspolitik

2.1 Bund und Länder verständigen sich auf gemeinsamen Bildungsbericht

Bund und Länder werden künftig einen gemeinsamen Bildungsbericht für Deutschland herausgeben, der alle bildungsbiografischen Etappen – vom Elementarbereich bis zur Erwachsenenbildung – umfasst und sich dabei an den jeweiligen verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten orientiert. In einem Spitzengespräch vereinbarten die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK), die rheinland-pfälzische Bildungsministerin Doris Ahnen, und ihre hessische Kollegin Karin Wolff mit Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn, dass noch im Laufe des Frühjahrs die Ausschreibung für eine solche gemeinsam finanzierte Bildungsberichterstattung fertig gestellt werden soll mit dem Ziel, nach der Sommerpause den Auftrag gemeinsam an ein Konsortium zu vergeben. In die Vorlage des Bildungsberichts sollen seitens der KMK auch die Jugendministerkonferenz und die kommunalen Schul- und Jugendhilfeträger einbezogen werden. Der erste Bericht soll im Jahr 2006 vorliegen und auch die Ergebnisse aktueller internationaler Vergleichsstudien berücksichtigen.

Der künftige Bildungsbericht soll einen auf wesentliche Punkte konzentrierten Überblick über das Bildungssystem in Deutschland von der vorschulischen und schulischen über die berufliche Bildung bis hin zu Hochschule und Weiterbildung bieten.

Weitere Informationen:

<http://www.kmk.org/aktuell/home.htm>

2.2 Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) zur Diskussion um Elite-Hochschulen

In einer Stellungnahme zur gegenwärtigen Diskussion um die Förderung von „Elite-Hochschulen“ bzw. um die Schaffung eines „Netzwerk der Exzellenz“ – „Elite-Campus-Deutschland“ fordert die BuKoF, das Gender-Mainstreaming-Prinzip in die Ausgestaltung von Programmen zur Verbesserung von Leistungen des Hochschul- und Wissenschaftssystems konsequent aufzunehmen. So soll bei den geförderten Zentren der Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs nicht unter 40% liegen.

Die verstärkte Rekrutierung von Frauen in naturwissenschaftlichen Fachdisziplinen soll ein Kriterium für herausragende Lehre sein. Inhaltlich sollen disziplinübergreifende Perspektiven einbezogen werden.

Weitere Informationen:

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

2.3 Stifterverband schreibt "Stadt der Wissenschaft 2006" aus

Der Stifterverband lobt für das Jahr 2006 zum zweiten Mal die "Stadt der Wissenschaft" in Deutschland aus. Mit diesem Wettbewerb möchte der Stifterverband dazu beitragen, dass die Städte sich ihres Potenzials in Wissenschaft, Forschung und Technologie bewusst werden und sich für die Schaffung von Netzwerken, insbesondere zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und zwischen Wissenschaft und Kultur, aktiv einsetzen. Die Städte sollen Wissenschaft als Motor für die Stadtentwicklung nutzen und durch die Öffnung der Wissenschaft einen Identifikationswert für die Bürger der Stadt schaffen. Mit der Auszeichnung ist eine Förderung in Höhe von 125.000 Euro verbunden.

Der Stifterverband hat im Jahre 1999 die Gemeinschaftsinitiative "Wissenschaft im Dialog" ins Leben gerufen, an der alle deutschen Wissenschaftsorganisationen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung beteiligt sind. Den Höhepunkt der Dialogaktivitäten bilden seit dem Jahr 2000 die jeweils einwöchigen "Wissenschaftssommer" in wechselnden Städten (Bonn 2000, Berlin 2001, Bremen 2002, Mainz 2003, Stuttgart 2004). Der Stifterverband strebt über diese bestehenden Initiativen hinaus an, dass die Stadt als "Stadt der Wissenschaft" nicht nur für eine Woche im Sommer, sondern das ganze Jahr über mit ihrem Potenzial in Wissenschaft, Forschung und Technologie im Mittelpunkt steht. Auf diese Weise soll das wissenschaftliche Profil einer Stadt nachhaltig in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken.

Aus der erstmaligen Ausschreibung des Wettbewerbes für das Jahr 2005 ging im vergangenen Monat Bremen (in Kooperation mit Bremerhaven) als Siegerin hervor. Bremen hatte sich in einer spannenden Endausscheidung gegen die Städte Dresden, Göttingen und Tübingen durchgesetzt. Insgesamt hatten sich um die erste Auslobung 37 Städte beworben. Die Bewerbungsfrist für die "Stadt der Wissenschaft 2006" endet am **31. Oktober 2004**. Die Auswahl wird von einem anerkannten und hochrangig besetzten Gremium getroffen werden, in dem neben ad personam benannten WissenschaftlerInnen, WissenschaftsjournalistInnen

und WirtschaftsvertreterInnen institutionell der Deutsche Städtetag, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaft im Dialog vertreten sind. Im Januar 2005 findet die erste Jurysitzung statt. Dort werden die Städte ausgewählt, die sich auf der zweiten Sitzung Anfang März präsentieren sollen.

Weitere Informationen:

http://www.stifterverband.de/pdf/ausschreibung_sdw_2006.pdf



3. Gleichstellungspolitik

3.1 Mehr Chancen für ForscherInnenpaare

DFG und Stifterverband haben eine Informationsbroschüre zum Thema Dual Career Couples herausgegeben, die über das CEWS kostenlos zu beziehen ist.

Ein Thema, das in Ländern wie den USA oder der Schweiz bereits seit längerer Zeit viel beachtet ist, gewinnt auch in Deutschland an Bedeutung: die ‚Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademiker-Partnerschaften‘ (so der Titel einer Studie der Jungen Akademie von 2002). Was an den besten US-amerikanischen Hochschulen bereits weit verbreitet ist, das gezielte spousal hiring, ist hierzulande allzu häufig noch mit dem Geruch des Nepotismus behaftet. Den meisten Universitäten und Forschungseinrichtungen in Deutschland fehlt es an einer gezielten Strategie zur aktiven Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die obendrein die Karriereperspektive des Partners oder der Partnerin im Blick hat.

Diese Tatsache hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft dazu bewogen, das Thema durch eine Tagung im Frühjahr 2003 auf die wissenschaftspolitische Tagesordnung zu bringen. Eine Broschüre zur Tagung, die ein Kompendium an aktuellen Informationen zum Thema ‚Doppelkarriere-Paare‘ bietet, ist nun verfügbar.

Bitte richten Sie Ihre Bestellung schriftlich oder per mail an:

Andrea Usadel
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Poppelsdorfer Allee 15
53115 Bonn
<mailto:a.usadel@cews.uni-bonn.de>

Bitte denken Sie an die Angabe Ihrer Postanschrift!

3.2 Kalifornische Universitäten unterstützen Dual-Career Couples

Higher Education Recruitment Consortium helps Dual-Career Couples

Eighteen universities in Northern California have banded together to start a web site that helps dual-career couples find academic jobs in the same area. The service is called the Higher Education Recruitment Consortium. The 18 university members pay an annual fee to maintain

the website, which lists all job openings for professors, administrators, and staff members. The consortium includes the Universities of California at Berkeley and at Davis, as well as Stanford University and the Foothill-DeAnza Community College District. Job seekers have free access to the site, which has advertised 13,000 jobs since it was launched in October 2003.

Details at:

<http://www.bayareaherc.org/ikorb.php>

3.3 Überblick über die Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

In einem Hintergrundbericht zum 8. März werden einige Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung erläutert. Beschrieben werden u.a. Programme wie Equal oder das 5. Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Regelungen, wie das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder die Richtlinie zu Gleichstellung von Männern und Frauen außerhalb des Arbeitsplatzes sowie schließlich Maßnahmen innerhalb der Kommission.

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_

3.4 Europäische Richtlinie zur Gleichstellung außerhalb des Arbeitsplatzes

Mit einer Mehrheit von 313 Stimmen (141 Gegenstimmen und 47 Enthaltungen) begrüßte das Europäische Parlament den Kommissionsvorschlag für die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie betrifft unter anderem den Versicherungssektor, private Rentenversicherungen, die medizinische Versorgung, Gesundheitsdienste und alle weiteren Dienstleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes. Andere Bereiche, wie der Inhalt von Medien und Werbung, Bildung und Entscheidungsprozesse, werden ausgeklammert, was von vielen Abgeordneten in der Debatte bedauert wurde. Grundlage für die Richtlinie ist Artikel 13 des EU-Vertrages. Die Richtlinie muss nun vom Ministerrat angenommen werden. Danach hätten die Mitgliedsstaaten 2 Jahre Zeit, um sie in nationales Recht umzusetzen.

Pressemitteilung des Europäischen Parlaments:

<http://www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?PUBREF=>

Lobbyaktion der European Women's Lobby:

<http://www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=706&tod=10830>

3.5 Erwerbstätigkeit von Müttern/ Erwerbstätigkeit von Frauen

Wie das Statistische Bundesamt zum Internationalen Frauentag am 8. März mitteilte, waren im April 2002 in Deutschland 63% der deutschen Mütter und 38% der ausländischen Mütter im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre), bei denen minderjährige Kinder im Haushalt lebten, erwerbstätig. Damit lag die Müttererwerbstätigenquote von deutschen Frauen um 25 Prozentpunkte über der von Ausländerinnen. Das zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus 2002, der größten jährlichen Haushaltsbefragung in Europa.

Außerdem teilte das Statistische Bundesamt mit, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen im vierten Quartal 2003 weiter zugenommen hat. Nach vorläufigen Berechnungen waren im Durchschnitt des vierten Quartals des Jahres 2003 von den rund 38,6 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland 18,1 Millionen bzw. 46,9% Frauen. Verglichen mit dem vierten Quartal des Vorjahres (2002) erhöhte sich der Frauenanteil an der Gesamterwerbstätigkeit um 0,4 Prozentpunkte, verglichen mit dem Frauenanteil vor 5 Jahren (4.Quartal 1998) sogar um 1,9 Prozentpunkte.

Weitere Informationen:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p0990031.htm>

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p1010031.htm>

3.6 Kommunale Spitzenverbände streben bedarfsgerechte Kinderbetreuung an

Bundesfamilienministerin Renate Schmidt spricht sich für einen qualitätsorientierten Ausbau der Kinderbetreuung in enger Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden aus.

Begrüßt wurde von Seiten der kommunalen Spitzenverbände, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung in den Kommunen ohne die Formulierung eines Rechtsanspruches oder von Quoten erzielt werden soll. Der Weg ist akzeptiert, Kriterien für die Bedarfsdeckung in der Kinderbetreuung zu formulieren. Die Kommunen haben die nötige Flexibilität, um an den lokalen Bedingungen und am Bedarf orientiert den Ausbau von 2005 bis 2010 vorzunehmen.

Um in einer überschaubaren Frist zu einer spürbaren Verbesserung für die Familien mit Kleinkindern zu kommen, stellt der Bund die Finanzierungsgrundlage für diesen Ausbauabschnitt bereit und will damit seiner Verantwortung für das politische Vorhaben gerecht werden.

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de>



4. Hochschulen

4.1 Neues Hochschulgesetz in Baden-Württemberg

Der Entwurf für ein neues Hochschulgesetz in Baden-Württemberg wurde am 23. März vom Ministerrat beschlossen. Das Gesetz soll nach Beratung im Landtag Anfang 2005 in Kraft treten.

Wissenschaftsminister Prof. Dr. Peter Frankenberg nannte als Kernpunkte der Reform die Stärkung der Hochschulleitungen (Vorstand und Aufsichtsrat), eine leistungsorientierte Finanzierung, eine grundlegende Studienstrukturreform nach dem Bachelor-/Master-Modell sowie deutlich mehr Eigenverantwortung der Hochschulen. U.a. sollen die Berufung und die Besoldungseinstufung in die Zuständigkeit des Vorstands übergehen. Die Juniorprofessur soll

bei Erhalt der Habilitationsmöglichkeit eingeführt werden

Die GEW Baden-Württemberg lehnt in einer Stellungnahme die Kernpunkte des Gesetzes ab. Kritisiert werden vor allem die Übernahme von Unternehmensstrukturen auf Hochschulen sowie die Marginalisierung des Senats und der Fakultätsräte.

Anhörungsentwurf:

http://www.mwk-bw.de/Online_Publikationen/Anhoerungsentwurf_Hochschulreform05.pdf

Pressemitteilung: http://www.mwk-bw.de/Aktuelles/pressemeld_01.html

Stellungnahme der GEW Baden-Württemberg:

<http://www.bawue.gew.de/GEW-gegen-Kernpunkte-LHG-2005.html>

Stellungnahme einer gemeinsamen Initiative von Studierenden und Dozierenden für eine Verbesserung des Landeshochschulgesetzes

<http://www.lhg-initiative.de/>

4.2 Neues Hochschulgesetz in NRW

Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (Hochschulreformweiterentwicklungsgesetz - HRWG) in NRW wurde am 16. März 2004 von der Landesregierung beschlossen. Der Entwurf sieht u.a. eine Öffnungsklausel, nach der sich die Hochschulen eine eigene Binnenorganisation geben können sowie die Delegation der Berufung von ProfessorInnen an die Hochschulen vor. Die Juniorprofessur wird die Regelqualifikation für eine Professur mit der Option eines tenure track-Verfahrens. DoktorandInnen erhalten einen eigenen Status. Ab dem Wintersemester 2006/07 sollen Einschreibungen nur noch in Bachelor- und Masterstudiengängen möglich sein.

Zur Gleichstellung sieht der Entwurf vor, dass Hochschulen zur Berücksichtigung der Gender Mainstreaming-Strategie verpflichtet werden. Der Aufgabenkatalog wird um die Regelung erweitert, dass Hochschulen die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern berücksichtigen und sich um eine sachgerechte Betreuung bemühen sollen.

Der NRW-Vorsitzende des Deutschen Hochschulverbandes kritisiert vor allem, dass die Juniorprofessur zur Regelqualifikation werden soll und die Habilitation abgeschafft wird.

Der Entwurf ist als download zu finden über:

http://www.uni-siegen.de/student/asta/service/aktuelles/index_akt.html

Stellungnahme der Fraktion der Grünen:

<http://www.gruene.landtag.nrw.de/aktuell/beschluesse/040330-Hochschule.htm>

Stellungnahme des DHV: Hochschulverband: <http://www.hochschulverband.de/cms/>

Eine Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen erscheint in Kürze:

<http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/lakof.htm>

4.3 Neues Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

Der Magdeburger Landtag hat am 2. April 2004 das neue Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt verabschiedet.

Auf der Grundlage des neuen Gesetzes könnten die Hochschulen den Reformprozess weitgehend selbst gestalten und in Ausübung ihrer Autonomie die Entwicklungsrichtung selbst bestimmen. "Dies wird der Vielfalt der Reformansätze zu gute kommen und sie zugleich auf gemeinsame Maßstäbe verpflichten", so Kultusminister Olbertz.

Wichtige Neuregelungen des Gesetzes gelten der Stärkung der Hochschulautonomie, Zielvereinbarungen unter gleichberechtigten Partnern, einem transparenten Verfahren bei der Hochschulstrukturplanung unter Beteiligung des Parlaments, der Stellung und den Perspektiven der Juniorprofessoren sowie den Stichwörtern Qualität und Evaluation unter Beteiligung der Studierenden.

Allgemeine Studiengebühren für grundständige Studiengänge bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss sieht das Gesetz nicht vor. Für Langzeitstudierende, die die Regelstudienzeit um mehr als vier Semester überschreiten, sind dagegen künftig Gebühren vorgesehen. Außerdem ermöglicht das Gesetz, zum Beispiel für Weiterbildungsangebote Gebühren zu erheben.

Weitere Informationen:

http://www.asp.sachsen-anhalt.de/presseapp/data/mk/2004/071_2004.htm

Gesetzestext in Kürze abrufbar unter: <http://www.mk.sachsen-anhalt.de> (Publikationen)

4.4 Bundesverfassungsgericht überprüft Einführung der Juniorprofessur

Das Bundesverfassungsgericht verhandelt seit 31.03.2004 über einen Normenkontrollantrag der Länder Bayern, Sachsen und Thüringen gegen die Einführung der Juniorprofessur.

Aus Sicht der Kläger hat der Bund mit Einführung der Juniorprofessur in die Gesetzgebungs-Zuständigkeiten der Länder eingegriffen. Sie wenden sich dagegen, dass die Juniorprofessur generell und ohne Ausnahme die Habilitation als bisher maßgebliche Qualifikationsmöglichkeit für das ProfessorInnenamt ersetzen soll.

Nach Ansicht von Bundeswissenschaftsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) ist der bisherige Weg zu einer Professur an deutschen Hochschulen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lang, riskant und im internationalen Vergleich nicht attraktiv genug. Junge WissenschaftlerInnen sollen nun mit Anfang 30 zu JuniorprofessorInnen berufen werden können, wobei sie sofort selbstständig lehren und forschen können. Zur Zeit liegt das Erstberufungsalter für ProfessorInnen in Deutschland bei durchschnittlich 42 Jahren.

Ein Urteil wird in einigen Monaten erwartet.

Weitere Informationen:

BMBF-Pressemitteilung vom 31.03.2004

<http://www.bmbf.de/press/1113.php>

Artikel: spiegel-online, 31.03.2004

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,293422,00.html>

Artikel: Minen auf dem Campus - Die Idee der Juniorprofessur ist gut, die Umsetzung leidet unter Sparzwängen und Fehlern im System

in: Die Zeit 17/2004

<http://zeus.zeit.de/text/2004/17/C-Juniorprofessur>

4.5 Professoren fordern bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf

Der 54. Hochschulverbandstag in Aachen hat einen Maßnahmenkatalog beschlossen, um den Arbeitsplatz Universität familienfreundlich zu gestalten. Dazu gehöre, daß der bewährte Qualifikationsweg der Habilitation erhalten bleibe. Die Habilitation – besonders die externe Habilitation – erlaube dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Gegensatz zur Juniorprofessur die Qualifikation zum Beruf des Hochschullehrers, ohne zur ständigen Präsenz an der Universität zu verpflichten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung soll nach Auffassung des DHV auch Gegenstand der Berufungsvereinbarungen sein können. Freistellung oder Rückstellung von Selbstverwaltungsaufgaben, ein zeitweise reduziertes Lehrdeputat und die zeitweilige Entlastung von Prüfungsaufgaben könnten dabei individuell vereinbart werden. Dies setze aber die Flexibilisierung der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften voraus.

Desweiteren ruft der DHV die Universitäten dazu auf, Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, auch von Kindern im schulpflichtigen Alter, einzurichten. Die forschungsfördernden Einrichtungen sollten ihre Richtlinien zur Vergabe von Stipendien und Fördermitteln familienfreundlich gestalten.

Der Deutsche Hochschulverband ist die bundesweite Berufsvertretung der deutschen UniversitätsprofessorInnen und des wissenschaftlichen Nachwuchses mit über 19.000 Mitgliedern.

<http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/pm8-04.pdf>

4.6 Universität Stuttgart startet Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen

Die Einrichtung eines Mentoring Programms an der Universität Stuttgart zielt darauf ab, motivierte und begabte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen über den Kontakt mit einer berufserfahrenen Mentorin oder einem Mentor aus Wissenschaft und Wirtschaft in ihrem beruflichen Werdegang zu beraten und zu fördern und auf diese Weise die Berufsperspektiven der Frauen nachhaltig zu verbessern. Dabei stehen die Vermittlung von persönlichen Erfahrungen und neuen Kontakten sowie der Zugang zu informellen Netzwerken im Zentrum der Kooperationen. Diese werden unterstützt durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-stuttgart.de/aktuelles/presse/2004/21.html>

Dr. Carmen Eccard, Mentoring-Koordinationsbüro Tel: 0711/ 121-4127, Fax 0711/121-4173, e-mail: mentoring@uni-stuttgart.de

4.7 Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master

Studierende stehen den Abschlüssen Bachelor und Master vielfach noch vorsichtig-abwartend gegenüber. Zwar lehnen sie die Studienstruktur nicht grundsätzlich ab, doch würden sich nur wenige auf einen ersten Abschluss als Bachelor einlassen wollen. Das geht aus einer Langzeitbefragung der Universität Konstanz unter mehr als 8.000 StudentInnen an 22 Universitäten und Fachhochschulen hervor, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung am 5. April 2004 veröffentlicht hat.

Die Studie zieht aber nicht nur zum Thema neue Studienstrukturen Bilanz. Die achte Erhebung der seit 1983 bestehenden Untersuchung liefert eine Reihe von Befunden u. a. zum Hochschulzugang, über den Studienverlauf und die Studienqualität. Dabei wird aufgezeigt, wo an den Hochschulen positive Entwicklungen eingetreten sind und wo Schwierigkeiten oder Probleme bestehen.

Kurzfassung der Studie:

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

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/de/846.php>

Erstmalig für Deutschland startete das Hochschul-Informationssystem (HIS) im März 2004 eine Befragung aller Bachelorabsolvent(inn)en der letzten beiden Prüfungsjahrgänge. Die Untersuchung wird im Auftrag des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft durchgeführt.

Über das Bachelorstudium und die beruflichen Chancen seiner Absolvent(inn)en bestehen derzeit noch zahlreiche Informationsdefizite, die mit dieser Untersuchung beseitigt werden sollen. Neben Fragen zur Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt werden rückblickende Bewertungen des Studiums und Übergänge in das Masterstudium Bestandteile der Befragung sein.

Die Ergebnisse sollen zu einem frühen Zeitpunkt der Etablierung von Bachelorstudiengängen erste Befunde zu Erfolgen, ggf. auch zu Startschwierigkeiten dieses Studienmodells liefern und Ende 2004 vorliegen.

Weitere Informationen:

<http://www.his.de/News/Service/Publikationen/Presse/pm-bachelor2004>

4.8 Hochschul- und Wissenschaftsmanagement der Fachhochschule Osnabrück

Bundesweites Echo fand das Erste Osnabrücker Kolloquium zum Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, das im März 2004 an der Fachhochschule Osnabrück zum Thema "Was leisten Hochschulräte?" stattfand. Das Kolloquium wurde im Rahmen des bundesweit einmaligen MBA-Studiengangs Hochschul- und Wissenschaftsmanagement organisiert, der an der Fachhochschule Osnabrück berufsbegleitend angeboten wird.

Hochrangige ReferentInnen aus dem In- und Ausland loteten die Frage aus, ob sich das Instrument des Hochschulrats, wie es in nahezu allen Hochschulgesetzen der Länder mittlerweile verpflichtend verankert ist, bewährt hat.

Die Dokumentation der Tagung sowie nähere Informationen sind als download verfügbar unter:

<http://www.vm.fh-osnabrueck.de>

4.9 Neue Studie: „Berufungsverfahren im internationalen Vergleich“

In immer mehr Bundesländern können Hochschulen ohne Mitwirkung der Ministerien Berufungen aussprechen. Damit obliegt ihnen die Verantwortung dafür, dass die jeweils Besten für eine Stelle gewonnen werden

Die AutorInnen der Studie sagen: "Mit der Berufung auf eine Professur sind weitreichende Entscheidungen über das Profil einer Hochschule verbunden. Die hergebrachten Verfahren sind dem jedoch nicht angemessen. Sie sind zu wenig transparent und geben dem Zufall oder der Willkür bei der Entscheidungsfindung zuviel Raum."

Das CHE stellt in der Studie „Berufungsverfahren im internationalen Vergleich“ vor, wie Verfahren in einigen ausgewählten Ländern gestaltet sind und gibt auf dieser Basis Empfehlungen für eine Reform der Berufungspraxis in Deutschland. Gemeinsam mit Projektpartnern sollen die formulierten Konzepte überprüft werden.

Studie:

Schmitt, Tassilo; Arnhold, Nina; Rüde, Magnus:
Berufungsverfahren im internationalen Vergleich,
Arbeitspapier Nr. 53, Gütersloh

Download unter:

<http://www.che.de/news.php?id=173>

4.10 Neues Hochschulranking von CHE und stern

Nach dem aktuellen Hochschulranking des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und der Zeitschrift stern fallen Spitzenleistungen in Forschung und Lehre auseinander. Hochschulen sind in einzelnen Fächergruppen Spitze. Die eigentliche deutsche Spitzenuniversität gibt es nicht.

Die Diskussion um die Identifizierung und Förderung von Spitzenuniversitäten in Deutschland schwankte lange zwischen einer Konzentration auf ganze Hochschulen und der Förderung einzelner Fachbereiche oder Zentren. Der eindeutige Befund des aktuellen Hochschulrankings von CHE Centrum für Hochschulentwicklung und stern ist: Es gibt keine Spitzenuniversitäten mit hervorragenden Ergebnissen in Forschung und Lehre in allen Fächern. Das Ranking identifiziert aber Universitäten, deren Leistungen in einzelnen Fächergruppen deutlich herausstechen. Dabei muss zwischen den Leistungen in der Forschung und den Bewertungen für Lehre und Studium unterschieden werden.

Das CHE-Hochschulranking bietet eine differenzierte Betrachtung der Leistungen der

deutschen Hochschulen. In diesem Jahr wurden die Daten für Psychologie, die Geistes- und die Ingenieurwissenschaften aktualisiert. Insgesamt umfasst das Ranking 34 Fächer, die das Fächerspektrum von mehr als 75 Prozent aller Studienanfänger abdecken. Neben Fakten zu Studium, Lehre, Ausstattung und Forschung zeigt das Ranking die Urteile der Studierenden über die Studienbedingungen an ihrer Hochschule und die Reputation der Fachbereiche unter den ProfessorInnen der einzelnen Fächer.

Eine Auswahl der Ergebnisse erschien am 19. April 2004 im stern-spezial-Heft Campus & Karriere.

Darüber hinaus sind sämtliche Detailergebnisse im Internet unter

<http://www.dashochschulranking.de>

verfügbar.

4.11 Hochschul-Ranking nach Studienanfängerinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften

Das Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ hat ein neues Ranking nach Studienanfängerinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften vorgestellt. Gerankt werden systematisch und bundesweit die dynamischen Fachbereiche und Studiengänge, die den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern deutlich über den Durchschnitt steigern konnten.

Das Ranking verfolgt zwei Hauptziele. Es soll die Aufmerksamkeit von Hochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen darauf lenken, dass es inzwischen viele erfolgreiche Initiativen zur Gewinnung von weiblichem studentischem Nachwuchs gibt und zu einem kreativen Wettbewerb um diesen Nachwuchs anregen.

Studieninteressentinnen sollen darüber hinaus die Möglichkeit haben, neben der Qualität des jeweiligen Studiengangs auch das Kriterium der Anzahl der Mitkommilitoninnen in ihre Auswahlentscheidung einzubeziehen.

Weitere Informationen:

<http://www.ranking-kompetenzz.de/>

4.12 Bewertung von Universitäten durch Unternehmen

Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen kürt die Uni Mannheim zur besten Hochschule Deutschlands. Weitere Favoriten der Wirtschaft sind die Unis Münster und Köln sowie die Ludwig-Maximilians-Universität München und die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen. Diese fünf Spitzenreiter sollen nach dem Willen der Unternehmen zu Eliteuniversitäten ausgebaut werden. Zu diesem Ergebnis kommt das Hochschul-Ranking des Job- und Wirtschaftsmagazins Junge Karriere. Das Magazin hat in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung Kienbaum die Personalchefs von 600 großen deutschen Unternehmen gefragt, welche Hochschule die beste Ausbildung bietet - unterteilt nach neun Studienrichtungen.

Das Ranking erschien am 23. April 2004 in der Mai-Ausgabe des Magazins Junge Karriere.

<http://www.jungekarriere.com/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn>

4.13 Bund und Länder streben Förderung von Exzellenz durch Spitzenuniversitäten an

Die Wissenschaftsminister des Bundes und der Länder haben sich am 29.03.2004 in der BLK unter Vorsitz von Bundeswissenschaftsministerin Bulmahn darauf verständigt, dass es zusätzlicher Maßnahmen bedarf, um den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen sichtbarer zu machen. Dies erfordert besondere Anstrengungen der Hochschulen, insbesondere der Hochschulleitungen, der Länder und des Bundes.

Bund und Länder streben an, eine Vereinbarung nach Artikel 91b Grundgesetz zur Förderung von Exzellenz durch Spitzenuniversitäten und ein Netzwerk der Exzellenz im Wissenschaftsbereich abzuschließen, die Maßnahmen enthält zur

- besonderen Förderung von Universitäten, die qualitativ und strukturell in ihren verschiedenen Wissenschaftsbereichen den Anforderungen an Exzellenz in besonderer Weise entsprechen; Ansatzpunkt sind die profilbildenden Wissenschaftsbereiche der Hochschulen (Spitzenuniversitäten),
- besseren Verknüpfung universitärer und außeruniversitärer Forschung und Entwicklung durch Forschungsverbünde von Wissenschaftsbereichen mit internationaler Sichtbarkeit (Exzellenzzentren/Exzellenzcluster). Dies schließt die Fachhochschulen ein.
- Verbesserung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Einrichtung von Graduiertenschulen. Darüber hinaus fördern die Länder die Exzellenz in der Lehre an Universitäten und Fachhochschulen.

Die BLK hat eine Staatssekretärs-Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, zur nächsten Sitzung der Kommission den Entwurf einer Vereinbarung vorzulegen und dabei insbesondere zu konkretisieren

- die Ausgestaltung des wettbewerblichen Verfahrens in den verschiedenen Bereichen
- die Grundzüge der Finanzierung der Maßnahmen.

Download:

http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/pm07_04.pdf

4.14 "Wissenschaftlicher Nachwuchs" ist Thema der HRK-Jahresversammlung am 3./4. Mai in Berlin

Am 3./4. Mai 2004 findet die diesjährige Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz auf Einladung der Technischen Universität Berlin in Berlin statt. Zu dieser Veranstaltung werden über 350 Gäste aus dem In- und Ausland, HochschulrektorInnen und –präsidentInnen, WissenschaftlerInnen, VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft erwartet.

Thema ist der „Wissenschaftliche Nachwuchs“. Dabei sollen folgende Fragen beantwortet werden: Wie können die Strukturen für die Heranbildung des Wissenschaftlichen

Nachwuchses verbessert werden? Wie gelingt es, die besten Köpfe an den Hochschulen zu halten? Wie können wir begabte WissenschaftlerInnen aus dem Ausland zurückgewinnen? Im Rahmen der Veranstaltung werden junge WissenschaftlerInnen über ihre Erfahrungen sprechen und Träger und Förderer von Forschung werden über Nachwuchsbildung und internationale und interdisziplinäre Kooperation diskutieren.

Weitere Informationen:

<http://www.hrk.de>



5. Forschungseinrichtungen

5.1 Nachwuchsförderung in der Helmholtz-Gemeinschaft

In den fünfzehn Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft qualifizieren sich zur Zeit rund 1800 DoktorandInnen, 750 DiplomandInnen und 100 HabilitandInnen. Die Helmholtz-Forschungszentren bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, schon früh in ihrer Berufskarriere eigenständig zu forschen, während sie gleichzeitig in die Projektarbeit international besetzter Teams eingebunden sind.

Um junge ForscherInnen besonders zu fördern, setzen die Forschungszentren unterschiedliche Modelle ein, von denen hier drei genannt sind:

1. DESY-Sommerstudentenprogramm

Seit 1968 lädt die Sommerschule des Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) Studierende der Physik oder verwandter Forschungsrichtungen ein, in verschiedenen Arbeitsgruppen zu hospitieren. Ziel der Nachwuchsförderung ist es, den Studierenden fachliche und fachübergreifende Kenntnisse zu vermitteln. Es geht außerdem um die Vermittlung wissenschaftlicher Kontakte - national wie international - und um das Interesse der künftigen HochschulabsolventInnen an der Forschung bei DESY.

Voraussetzung für deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der internationalen Sommerschule ist das Vordiplom. BewerberInnen andere Länder müssen eine ähnliche Qualifikation vorweisen.

Internetadresse "Sommerstudenten":

<http://www.desy.de/summerstudents>

Allgemeine Hinweise für die Bewerbung:

<http://www.desy.de/f/students/conditions.html>

2. Tenure Track Modell am Deutschen Krebsforschungszentrum in Heidelberg (DKFZ)

Als Alternative zu den teilweise unattraktiven Arbeitsbedingungen in der deutschen Wissenschaft bietet das Deutsche Krebsforschungszentrum in Heidelberg ein Tenure Track nach amerikanischem Vorbild an. Die aus den USA bekannten Tenure Track-Stellen sind zeitlich befristet und können, nach einer positiven Begutachtung, in permanente Stellen überführt werden. Die ProfessorInnen werden zunächst auf Zeit eingestellt und können nach einem erfolgreichen Abschluss des Tenure-Verfahrens in eine unbefristete Professur überwechseln.

Vier "Theodor Boveri Nachwuchsgruppen" haben nach diesem Modell im Jahr 2003 ihre Arbeit aufgenommen. Im DKFZ sind die Boveri-Gruppen zunächst auf fünf Jahre begrenzt. Nach vier Jahren wird ihre wissenschaftliche Arbeit begutachtet. Bei einem positiven Ergebnis kann die Arbeit langfristig weitergeführt werden. Die Boveri-Gruppen sollen eine Ergänzung zu normalen Berufungsverfahren darstellen und die Chance erhöhen, gute WissenschaftlerInnen nach Deutschland zu holen.

Weitere Informationen:

Deutsches Krebsforschungszentrum

Im Neuenheimer Feld 280

D-69120 Heidelberg Tel.06221 / 42 - 0

Fax:06221 / 42 - 2995

pressestelle@dkfz.de

http://www.dkfz-heidelberg.de/einblick/ein2003/3_2003/0303_7.html

3. Helmholtz-Stipendien des Max-Delbrück-Zentrums für Molekulare Medizin in Berlin-Buch (MDC)

Diese speziell für PostdoktorandInnen ausgerichtete Fördermaßnahme wird zunächst für drei Jahre bewilligt. Wird die Forschung der jungen WissenschaftlerInnen positiv begutachtet, kann sie um zwei Jahre verlängert werden. Die MDC Frauenbeauftragte, Dr. Katrin Stade, ist selbst Helmholtz-Stipendiatin und hat die erste Hürde geschafft. Ihre Forschungen sind positiv bewertet worden, so dass sie jetzt zwei weitere Jahre Fördermittel erhält. So kann sie ihre eigene Stelle finanzieren und zusätzlich Sachmittel bekommen. Die StipendiatInnen sind an eine "gastgebende" Forschungsgruppe des MDC angeschlossen, können deren Infrastruktur nutzen, gehen ihren Forschungsinteressen jedoch selbstständig nach. Das bedeutet auch, das Drittmittel selbst eingeworben werden und eigenständig publiziert werden kann.

Weitere Informationen:

Max-Delbrück-Centrum für molekulare Medizin Berlin-Buch

Robert-Rössle-Straße 10

13125 Berlin-Buch

Telefon: 030/9406-0; Telefax: 030/949-4161

bachtler@mdc-berlin.de

<http://www.mdc-berlin.de>

Quelle:

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.

Jahresheft 2004

Brains and Tools

ISSN 1431-1348



6. Frauen- und Genderforschung

6.1 Marie-Jahoda-Gastprofessorin für Internationale Frauenforschung

Prof. Dr. Myra Marx Ferree ist während des Sommersemesters 2004 Marie-Jahoda-Gastprofessorin für Internationale Frauenforschung in Bochum.

Myra Marx Ferree ist zur Zeit Professorin für Soziologie an der Universität Wisconsin-Madison, USA und war viele Jahre als Professorin und Mitarbeiterin der Soziologie und Women's and Gender Studies u.a. an den folgenden Universitäten tätig: University of Connecticut, Harvard University, Johann Wolfgang Goethe University, Frankfurt und Flinders University, Adelaide, South Australia. Zahlreiche ihrer Veröffentlichungen - insbesondere zu den Themen Frauenbewegung und Globalisierung - sind grundlegend in der internationalen Geschlechterforschung.

Während ihres Aufenthaltes an der Ruhr-Universität (Mai bis Juli 2004) wird Myra Marx Ferree gemeinsam mit Ilse Lenz ein Seminar zum Thema Womens' Movements in International Perspective an der sozialwissenschaftlichen Fakultät unterrichten. In dieser Zeit steht Myra Marx Ferree interessierten Institutionen für Vorträge u.a. zu den folgenden Themen zur Verfügung und ist gerne bereit, sich in Netzwerke fachlicher Art einzubringen:

- * German and American Feminism: Metaphors of Class and Race
- * Women & Wombs: Framing Abortion in Germany and the US
- * Resonance & Radicalism: Feminist Abortion Discourses

Weitere aktuelle Informationen in deutscher und englischer Sprache:

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/femsoz/>

<http://www.ssc.wisc.edu/~mferree/>

6.2 Weiterbildender postgradualer Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz startet neu

Der zweite Durchgang des weiterbildenden, postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz (GeKo) startet im Wintersemester 2004/05 an der Freien Universität Berlin (FU). Bewerbungen können bis zum 31. Mai 2004 eingereicht werden. 30 Studienplätze stehen für gleichstellungspolitisch Interessierte aller Fachdisziplinen offen. In drei Semestern können die Studierenden Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit in einer Verknüpfung von Theorie und Praxis erwerben. Diese Zusatzqualifikation ist in unterschiedlichen Praxisfeldern gefragt: Unternehmen, Verwaltungen, Beratungseinrichtungen, im Gesundheitswesen und anderen Organisationen. Der Zusatzstudiengang an der FU steht auf drei Säulen: Frauen- und Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik und berufsqualifizierendes Training. Im Mittelpunkt des Zusatzstudiengangs steht die Frage: Wie werden die (neuen) gleichstellungspolitischen Konzepte reflektiert und implementiert? Die Studiengebühr beträgt 550,- Euro pro Semester zuzüglich der Immatrikulationsgebühren. In begründeten Fällen kann auf Antrag das Entgelt ermäßigt werden.

Managing Diversity steht im Sommersemester 2004 im Mittelpunkt des Lehrangebots. Auf einer Tagung "Managing Diversity in der deutschen Praxis" am 21. Mai 2004 präsentieren große Wirtschaftsunternehmen wie Ford, Motorola, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Deutsche Lufthansa, Schering und Deutsche Lufthansa ihre entsprechenden Konzepte.

Weitere Informationen: Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, ZE Frauen- und Geschlechterforschung, Dorothea Lüdke M.A., Königin-Luise-Str. 34, 14195 Berlin. Tel.: 030/838-53044, E-Mail: luedke@zedat.fu-berlin.de und im Internet: <http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz>



7. Europa und Internationales

7.1 Umstrukturierung im Referat Women and Science der Europäischen Kommission

Im Zuge einer Umstrukturierung der Abteilung "Science and Society" gab es auch personelle Veränderung im Referat Women and Science. Die bisherige Leiterin Nicole Dewandre ist nun Leiterin des Referats "Science and Governance". Eine neue Leiterin für "Women and Science" wurde noch nicht benannt. Brigitte Degen, die u.a. für den Bericht über Wissenschaftlerinnen in den baltischen sowie den ost- und zentraleuropäischen Staaten zuständig war (ENWISE), wechselte in das Referat "Ethics and Science".

7.2 Bericht über Wissenschaftlerinnen in Ost- und Zentraleuropa

Der Abschlussbericht über die Situation von Wissenschaftlerinnen in den baltischen sowie den ost- und zentraleuropäischen Staaten "Wasted Talents: Women Scientists in Post-Communist Countries" wurde von der Europäischen Kommission veröffentlicht.

Die Generaldirektion Forschung hatte zur Erstellung des Berichts eine ExpertInnengruppe unter der Leitung von Frau Professor Ene Ergma eingesetzt, der von deutscher Seite Dr. Anke Burkhardt (HoF Halle) angehörte. Der Bericht beschreibt die Entwicklung in vorkommunistischer Zeit, den Einfluss der besonderen geschlechtsspezifischen Politik während der kommunistischen Herrschaft sowie den Transformationsprozess nach 1989. Der Stellenwert der Bildung und des Zugangs zur Bildung vor 1989 hat viele hochqualifizierte Frauen hervorgebracht, die in allen öffentlichen Bereichen, insbesondere in der Wissenschaft, aktiv sind. Die Umstrukturierung der Forschungssysteme nach 1989 war durch eine drastische Kürzung der Mittel gekennzeichnet, die insbesondere Wissenschaftlerinnen in eine prekäre Lage brachte. Generell ist der Frauenanteil in der Wissenschaft in den ost- und zentraleuropäischen Staaten höher als in den bisherigen EU-Staaten. Eine gründlichere Analyse der wirtschaftlichen Lage zeigt jedoch, dass die Frauen in den Ländern mit der kleinsten Forschungspopulation tendenziell besser repräsentiert sind und dass Frauen aus wettbewerbsorientierten, ausgabenintensiven FuE-Systemen in ums Überleben kämpfende Systeme mit niedrigen Aufwendungen abgedrängt werden.

Eine Konferenz zu dem Bericht findet am 9./10. September in Tallin (Estland) statt. Deutsche Zusammenfassung (99 KB):

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

Abschlussbericht in englischer Sprache (5,9 MB)

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

7.3 EU-Maßnahmenplan für mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Europa

Eine hochrangige ExpertInnengruppe hat am 02.04.2004 auf einer internationalen Konferenz in Brüssel dem für die Forschung zuständigen Kommissionsmitglied, Philippe Busquin, Empfehlungen vorgelegt, wie Europas Humanressourcen im Bereich Wissenschaft und Technologie ausgebaut werden können.

Die Gruppe hat schwere Mängel ausgemacht, die einer Erhöhung der Zahl der WissenschaftlerInnen in Europa im Wege stehen. Sie fordert die europäischen Regierungen auf, eine wirksamere Politik im Hinblick auf Humanressourcen in der Wissenschaft zu entwickeln. Aufgrund der Veränderungen in der „High-Tech“-Industrie müssten die Regierungen eine aktivere Rolle übernehmen, wenn es darum gehe, die Entwicklung besserer Ressourcen und Fachkenntnisse zu fördern. Die öffentliche Hand leide unter Finanzknappheit, und vor allem die Universitäten sollten ihre AbsolventInnen auf ein breiteres Laufbahnspektrum vorbereiten. Um die im Expertenbericht genannten Mängel abzustellen, prüft die Kommission die Durchführung einer Aufklärungskampagne im Jahr 2005.

EU-Kommissar Busquin hatte die ExpertInnengruppe unter Leitung des ehemaligen portugiesischen Ministers für Wissenschaft und Technologie, Professor José Mariano Gago, im Mai 2003 eingesetzt. Sie sollte untersuchen, auf welche Weise mehr Interesse für eine wissenschaftliche Laufbahn geweckt werden könnte. Die Gruppe konsultierte rund 300 maßgebliche wissenschaftliche Einrichtungen in Europa. Auch MinisterInnen aus ganz Europa wurden befragt, um die Wirksamkeit der einschlägigen Maßnahmen in den Mitgliedstaaten, den Beitrittsländern und den Kandidatenländern zu erkunden.

Der vollständige Bericht findet sich unter:

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

Bitte beachten Sie Kapitel 8: Women in science – filling the gender gaps in science and research

7.4 Bericht der Europäischen Kommission: Mangelnde Gleichstellung der Geschlechter hemmt Fortschritte im Hinblick auf die Ziele in Lissabon

In ihrem ersten Bericht über die Entwicklungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die diesbezüglichen Orientierungen in den einzelnen Politikbereichen stellt die Kommission zwar positive Trends in einigen Bereichen, unter anderem in der Forschung, fest, beklagt jedoch, dass die mangelnde Gleichstellung in anderen Bereichen weiterhin die Wettbewerbsfähigkeit der EU hemme.

Weitere Informationen:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/feb/gmr_com04115_en.html

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

7.5 Zur Zukunft der Promotion in Europa - Gemeinsame Erklärung der Rektorenkonferenzen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz (HRK, ÖRK, CRUS)

Die Hochschulrektorenkonferenzen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz sprechen sich vor dem Hintergrund der europäischen Diskussion für eine Stärkung der forschungsbasierten

Promotion und ihre Weiterentwicklung in der Eigenverantwortung der Hochschulen aus. Dies ist das Ergebnis eines trilateralen Workshops, den die drei Rektorenkonferenzen am 26. und 27. März 2004 in Bonn veranstaltet hatten.

HRK, ÖRK und CRUS erklärten im Anschluss an die Veranstaltung: "Die Promotion bereitet auf eine forschungsorientierte Tätigkeit im inner- und außeruniversitären Arbeitsmarkt vor. Der Vielfalt der Anforderungen dieses Arbeitsmarktes tragen die Hochschulen in der Ausgestaltung der Promotion Rechnung." Damit betonten sie, dass die Hochschulen die institutionelle Ausgestaltung der Promotion eigenständig und im Rahmen ihrer eigenen Profilbildung wahrnehmen und weiterentwickeln sollen. Die Rektorenkonferenzen einigten sich auf gemeinsame zentrale Elemente, die auch bei der zukünftigen Entwicklung der Promotion in Europa aufrecht erhalten werden sollen.

HRK-Pressemitteilung vom 29.03.2004

Weitere Informationen und Download der Erklärung:

<http://www.hrk.de/4121.htm>



8. Frauen in der industriellen Forschung

8.1 Frauenteam entwickelt Automobil-Studie

Als erstes Automobilunternehmen hat Volvo auf dem Genfer Autosalon 2004 eine Designstudie vorgestellt, die von einem reinen Frauenteam entwickelt wurde. Damit trägt Volvo der Tatsache Rechnung, dass in den USA bereits 54% der Volvo-Käufe von Frauen getätigt werden und hat das Prinzip Diversity in einem Teilbereich eindrucksvoll in die Praxis umgesetzt.

Eine der Grundideen des Diversity-Managements ist es, dass sich die heterogene Gruppe der Kundinnen und Kunden auch in einer heterogenen Mitarbeiter/innen-Struktur widerspiegeln muss, um einem Unternehmen langfristigen Erfolg zu sichern. Neben dem Geschlecht sind dabei Unterscheidungen nach Alter, sozialer Herkunft, ethnischem Hintergrund oder sexueller Orientierung zentrale Aspekte des Diversity Managements.

Dies gilt insbesondere für den Bereich Forschung und Entwicklung, da Innovationen der Motor des Fortschritts sind, sich aber an den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen orientieren müssen, um unterschiedlichste Käufer/innen-Gruppen anzusprechen. Dies hat auch die Europäische Kommission in ihrem Bericht zu Frauen in der industriellen Forschung herausgestellt. Hintergrund ist dabei die Überzeugung, dass zur Einhaltung des in Lissabon vereinbarten Ziels, im Jahr 2010 3% des europäischen BIP für Forschung und Entwicklung aufzubringen, eine stärkere Einbindung von Forscherinnen unabdingbar ist.

Volvo hat nun in einem klassisch männlich dominierten Bereich gezeigt, dass dabei in der Tat neue Ideen entstehen, die nicht nur für Kundinnen interessant sind.

Mehr zum Your Concept Car (YCC) von Volvo unter:

<http://www.sueddeutsche.de/automobil/artikel/22/27994/print.html>

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3528757.stm>

<http://www.wunschauto24.com/news/concept-cars.php?action=view&newsid=2246>

Der Bericht "Frauen in der industriellen Forschung" steht als Download zur Verfügung unter:

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



9. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine, Ehrungen

9.1 Jetzt bewerben: UNESCO-L'ORÉAL-Forschungsstipendien für junge Wissenschaftlerinnen aus aller Welt zu vergeben

Im Rahmen des internationalen Partnerschaftsabkommens zwischen L'Oréal und der Unesco "For Women in Science" werden auch 2005 wieder 15 Forschungsstipendien in Höhe von je 20.000 US-Dollar an junge Wissenschaftlerinnen aus aller Welt vergeben. Bewerben können sich auch deutsche Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich Life Science.

Voraussetzung ist, dass sie nicht älter als 35 Jahre sind und einen Dokortitel in Biologie, Biochemie, Biotechnologie oder Physiologie erwerben bzw. bereits erworben haben. Die Bewerbungsunterlagen sowie weitere Informationen sind erhältlich bei den nationalen Unesco-Kommissionen, in Deutschland bei der Deutschen UNESCO-Kommission, Colmantstrasse 15, 53115 BONN, e-mail: info@unesco.de oder im Internet unter <http://www.forwomeninscience.com> oder <http://www.loreal.de>

Die Bewerbungsfrist endet am 15. September 2004.

Mit dem Unesco-L'Oréal-Stipendium "For Women in Science" finanzieren die jungen Wissenschaftlerinnen oftmals ein Forschungssemester im Ausland. So auch die Syrierin Mouna Al -Sabbagh (33) aus Damaskus, die in diesem Jahr das Forschungsstipendium in Höhe von 20.000 US-Dollar neben 14 weiteren internationalen Wissenschaftlerinnen erhalten hat. Ab April wird sie in Deutschland an der Universität Hannover am Lehrstuhl für Molekulargenetik ihre Forschungsarbeit im Bereich Biotechnologie fortsetzen.

Das L'ORÉAL-UNESCO-Partnerschaftsabkommen "For Women in Science" wurde 1998 von dem Kosmetikweltmarktführer und der Unesco ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, weltweit die Leistungen von Frauen in der Wissenschaft zu fördern und zu würdigen. Neben der Vergabe von Forschungsstipendien werden jedes Jahr fünf internationale Wissenschaftlerinnen mit einem Preisgeld von je 100.000 US-Dollar ausgezeichnet. Ausgewählt werden sie von einer wissenschaftlichen Jury unter dem Vorsitz von Prof. Christian de Duve, Nobelpreisträger für Medizin von 1974. Seit der Gründung der Partnerschaft sind insgesamt 91 Frauen aus 45 Ländern im Rahmen von "For Women in Science" ausgezeichnet worden.

Weltweit haben L'Oréal-Tochtergesellschaften zudem zahlreiche nationale Initiativen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen organisiert. In Deutschland hat die L'ORÉAL-Gruppe im Rahmen von "For Women in Science" das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Programm "**Anstoß zum Aufstieg**" unterstützt. Die Trainingsseminare und Coachings im Rahmen dieses Programms wurden durch das **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS** konzipiert, durchgeführt und evaluiert. Sie richten sich an Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bzw. Juniorprofessur und dienen der gezielten Karriereplanung und der Optimierung individueller Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien sowie dem Aufbau von Netzwerkstrukturen. Ziel ist es, die Beteiligung von Frauen an Professuren an deutschen Hochschulen zu erhöhen. Insgesamt

haben mehr als 700 Wissenschaftlerinnen an den Seminaren teilgenommen.

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

L'ORÉAL ist das weltweit führende Unternehmen auf dem Kosmetikmarkt und in 130 Ländern vertreten. Rund 2.900 Beschäftigte arbeiten in den 14 Forschungszentren der Gruppe in Frankreich, Asien und Amerika. 500 Patente meldet die L'ORÉAL-Forschung jährlich an. 55 % der im Forschungsbereich tätigen Mitarbeiter sind Frauen, ein in der Industrie bisher unerreichter Prozentsatz (<http://www.loreal.de>).

Seit ihrer Gründung im Jahr 1945 setzt sich die UNESCO gegen jede Form von Diskriminierung und für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Dazu zählt die Entwicklung von wissenschaftlichen Ausbildungsprogrammen speziell für Mädchen sowie die Einrichtung von akademischen Lehrstühlen, um Wissenschaftlerinnen auf der ganzen Welt zu vernetzen. Die Organisation entwickelt überdies neue Indikatoren, um den Zugang von Frauen zu wissenschaftlicher Ausbildung zu messen und um entsprechende Grundsätze in ihren 190 Mitgliedsstaaten aufzustellen.

Ihr Kontakt bei L'Oréal Deutschland

Monika Riemke / Astrid Hauser

Corporate Communications

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Tel.: ++49-211-4378-215 und -297

e-mail: mriemke@de.loreal.com und ahauser@de.loreal.com

9.2 Europäisches Hochschulprogramm ERASMUS MUNDUS gestartet

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, und der Präsident des DAAD, Professor Dr. Theodor Berchem, haben das neue Programm der Europäischen Union zur Förderung der internationalen Hochschulzusammenarbeit und Mobilität von Studierenden, ERASMUS MUNDUS, gemeinsam gestartet. Im Rahmen des Programms werden europäische Masterprogramme eingerichtet, in denen mindestens Doppeldiplome vergeben werden. Ferner erhalten die hochqualifizierten Master-Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt gut dotierte Stipendien. Für ERASMUS MUNDUS stehen bis zum Jahr 2008 insgesamt 230 Millionen Euro zur Verfügung.

Weitere Informationen zum ERASMUS MUNDUS-Programm finden Sie im Internet unter

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/mundus/index_en.html

9.3 Neuer internationaler Forschungspreis

Humboldt-Stiftung und Helmholtz-Gemeinschaft vergeben neuen internationalen Forschungspreis für anerkannte ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Ab 1. April 2004 nimmt die Alexander von Humboldt-Stiftung Nominierungen für den neuen Helmholtz-Forschungspreis entgegen. Mit dem Preis, den die Helmholtz-Gemeinschaft und die Humboldt-Stiftung in diesem Jahr erstmals gemeinsam vergeben, werden renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland gewürdigt. Jährlich können bis zu

sechs WissenschaftlerInnen mit dieser Auszeichnung geehrt werden. Die PreisträgerInnen erhalten neben der Preissumme von 75.000 Euro zusätzlich die Möglichkeit, gemeinsam mit WissenschaftlerInnen an einem Helmholtz-Zentrum und in Kooperation mit einem universitären Partner in Deutschland ein selbst gewähltes Forschungsvorhaben durchzuführen. Mit dem Preisgeld sollen Anreize für die grenzüberschreitende Vernetzung der Forscherinnen und Forscher gegeben werden. Bis zu sechs WissenschaftlerInnen aus dem Ausland können jährlich mit dem Helmholtz-Forschungspreis ausgezeichnet werden. Herausragende wissenschaftliche Erfolge und weltweite wissenschaftliche Reputation sind Voraussetzungen für eine Nominierung. Die PreisträgerInnen sind zusätzlich eingeladen, sechs bis zwölf Monate an einem der 15 Helmholtz-Zentren zu forschen und - das ist zentraler Bestandteil der Helmholtz-Forschungspreise - dabei einen universitären Partner in die Zusammenarbeit einzubinden.

Zum Preisgeld von 75.000 Euro kommen weitere 25.000 Euro hinzu, wenn der/die Preisträger/in die Einladung nach Deutschland annimmt. Das zusätzliche Geld soll insbesondere die Kooperation mit einem deutschen Hochschulpartner ermöglichen. KandidatInnen für den Helmholtz-Forschungspreis können von Vorständen und leitenden Wissenschaftlern der Helmholtz-Zentren vorgeschlagen werden, außerdem von kooperierenden Hochschulen sowie von bisherigen Helmholtz- und Humboldt-ForschungspreisträgerInnen.

Adressat für alle Anträge ist die Alexander von Humboldt-Stiftung; die Entscheidung über die Nominierungen trifft der Auswahlausschuss zweimal pro Jahr. Die PreisträgerInnen nehmen am Betreuungsprogramm der Alexander von Humboldt-Stiftung teil.

Nominierungsunterlagen:

<http://www.humboldt-foundation.de/de/programme/preise/helmholtz>

Weitere Informationen unter

http://www.helmholtz.de/Downloads/Merkblatt_Helmholtz_Forschungspreis.pdf

Dr. Hinrich Thölken
Helmholtz-Gemeinschaft
Leiter Kommunikation und Medien
Telefon: 030-206 329-57
Telefax: 030-206 329-60
E-Mail: hinrich.thoelken@helmholtz.de
<http://www.helmholtz.de>

Jutta Daufenbach
Alexander von Humboldt-Stiftung
Auswahlabteilung
Telefon: 0228-833-148
Telefax: 0228-833-212
E-Mail: Da@avh.de
<http://www.humboldt-foundation.de>

9.4 Fünfter Deutscher Studienpreis zum Thema "Mythos Markt?"

Im Frühjahr 2004 startete die fünfte Ausschreibung des Deutschen Studienpreises mit dem

Motto „Mythos Markt? Die ökonomische, rechtliche und soziale Gestaltung der Arbeitswelt“.

Ausgeschrieben wurde der Preis von der Körber-Stiftung in Hamburg, einer privaten gemeinnützigen Stiftung.

Der Wettbewerb richtet sich an Studierende, Forschende oder Lehrende bis einschließlich 30 Jahre. Einsendeschluss ist der 1. Oktober 2004. Den TeilnehmerInnen winken Preise im Gesamtwert von bis zu 100.000 Euro.

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Angesichts stetig steigender Arbeitslosenzahlen, magerer Wachstumsraten und bedrohlicher Lücken in den sozialen Sicherungssystemen ist in Deutschland eine hitzige Diskussion über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft entbrannt. Die Körber-Stiftung fordert Studierende und junge WissenschaftlerInnen auf, sich kritisch mit den gängigen Analysen und Empfehlungen auseinander zu setzen und eine eigenständige Position zu beziehen. Die Ausschreibung 2004 ist Auftakt zu einer Reihe unter dem Titel „Hauptsache Arbeit“, die 2005 mit dem Thema „Ausweg Wachstum?“ und 2006 mit der Frage „Mittelpunkt Mensch?“ fortgesetzt wird.

Weitere Informationen:

F 040/7250-3920 oder unter dsp@stiftung.koerber.de

<http://www.studienpreis.de>

9.5 POLITEIA-Preis der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin

Auslobung eines Preises für Arbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Rechtspflege verliehen durch die FHVR Berlin

Ausgezeichnet werden preiswürdige schriftliche Arbeiten von Studentinnen und Studiengruppen, in denen mehrheitlich Studentinnen vertreten sind, aus allen Studiengängen der FHVR Berlin auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Diese sehr allgemein gehaltene Formulierung wird dem breiten Spektrum möglicher Themen und Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen unter besonderer Berücksichtigung des Bereichs der öffentlichen Verwaltung und der Rechtspflege gerecht.

Der Name des Preises nimmt Bezug auf die Prinzipien des POLITEIA-Projektes : Frauenleistungen in Geschichte und Gegenwart sichtbar machen, Geschlecht als forschungsrelevante Kategorie erkennen, Geschlechterdemokratie fördern und fordern. Ausgezeichnet werden hervorragende Hausarbeiten, Diplomarbeiten und Projektarbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung aus den Fachbereichen der FHVR Berlin.

Preisvergabe: Vergeben werden jährlich im Dezember ein POLITEIA-Preis der FHVR zu 750 Euro, - und drei POLITEIA-Medaillen der FHVR zu jeweils 250 Euro. Der POLITEIA-Preis und die POLITEIA-Medaillen der FHVR können geteilt werden. Preisträgerinnen und Jury entscheiden gemeinsam über die Verwendung des Preisgeldes. Es können beispielsweise finanziert werden: qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen, Dienstreisen, Mentoring-Programme u.ä.

Die Jury für die Preisverleihung besteht aus je einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer der Fachbereiche, einer Vertreterin der Kommission für Chancengleichheit

des Akademischen Senats und der Frauenbeauftragten.

Einzureichen sind die schriftliche Arbeit, eine Kurzbeschreibung der Arbeit (ca.15 Zeilen), ein preisbezogenes Gutachten einer Lehrkraft sowie Angaben zu den beteiligten Personen (Namen, Vornamen, Geburtsdaten, private und dienstliche Anschriften). Einreichungstermin: 15. Dezember jährlich.

Bewerbungsanschrift:

Die Frauenbeauftragte der FHVR Berlin, Alt-Friedrichsfelde 60, 10315 Berlin,
Tel. (030) 9021-4010, Fax (030) 9021-4006, E-Mail: hanusch@fhv.verwalt-berlin.de

9.6 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2004

Dr. Marion Merklein, Universität Erlangen-Nürnberg, und Dr. des. Pavlína Rychterová, Universität Konstanz, werden mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ausgezeichnet. Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis wird in diesem Jahr erneut an sechs junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben. Dies beschloss das Präsidium der DFG in seiner Sitzung am 25. März 2004. Die mit je 16 000 Euro dotierte Auszeichnung wird am 8. Juni 2004 in Bonn gemeinsam verliehen von DFG-Präsident Professor Ernst-Ludwig Winnacker und Wolf-Michael Catenhusen, Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Der Preis ist nach dem Physiker und früheren DFG-Präsidenten Heinz Maier-Leibnitz benannt und wird seit 1977 an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Anerkennung herausragender Leistungen vergeben. Die Mittel für den Preis werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereitgestellt.

In einem mehrstufigen Auswahlverfahren wurden die diesjährigen Preisträger aus 104 vorgeschlagenen KandidatInnen ausgewählt. Von den 57 in die Begutachtung aufgenommenen Vorschlägen kamen 15 aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, 19 aus den Lebenswissenschaften, elf aus den Bereichen Physik, Mathematik und Geowissenschaften, vier aus der Chemie und Verfahrenstechnik und acht aus den Ingenieurwissenschaften. Unter den 57 begutachteten Kandidaten waren 20 Frauen.

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen:

Dr. Marion Merklein (30), Fachbereich Werkstoffwissenschaften, Universität Erlangen-Nürnberg

Marion Merklein beschäftigt sich mit Fertigungstechnologien, insbesondere mit einem Formgebungsverfahren für Leichtmetalle, dem Laserstrahlumformen. Bei diesem Verfahren werden Metalle kurzzeitig stark erhitzt und gezielt umgeformt. Marion Merklein hat erstmals mikrostrukturelle Änderungen in der Werkstoffstruktur von Aluminiumlegierungen untersucht, die bei dieser Erhitzung auftreten. Darüber hinaus hat sie ein Verfahren zur Aufnahme von so genannten Grenzformänderungsschaubildern entwickelt, die eine Beurteilung der Umformeigenschaften von Blechen ermöglichen. Diese Arbeiten sind für die Beurteilung des Verhaltens von metallischen Werkstoffen wichtig und bergen vor allem für die Fahrzeugindustrie großes Potenzial.

Marion Merklein absolvierte ihr Studium der Werkstoffwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg, wo sie 2001 ihre Promotion zu Fragen der Werkstoffbeeinflussung beim

Laserstrahlumformen abschloss. Sie ist seither dort Wissenschaftliche Assistentin und Mitglied der wissenschaftlichen Leitung am Lehrstuhl für Fertigungstechnologie und zuständig für den Bereich "Blech- und Profilmbearbeitung". Im Rahmen der DFG-Forschergruppe "Hochleistungsfügetechnik" leitet sie ein Teilprojekt.

Dr. des. Pavlína Rychterová (34), Fachbereich Geschichte, Universität Konstanz

Der Forschungsschwerpunkt von Pavlína Rychterová ist die Literatur des Mittelalters, insbesondere die alttschechische Literatur und die mittelalterliche Erbauungsliteratur. In ihrer Dissertation hat sie sich mit der tschechischen Übersetzung der Revelationes der Birgitta von Schweden durch Thomas von Stítné befasst. Diese interdisziplinäre Arbeit stellt einen der zentralen Texte der spätmittelalterlichen Frömmigkeitsgeschichte in den Mittelpunkt und untersucht erstmals seine Rezeption in einer slawischen Sprache. Damit wird die Vergleichbarkeit der Rezeptionsstile verschiedener Sprachen entscheidend erweitert und erhält die Forschung auf diesem Gebiet ganz neue Impulse. Mit ihrer Arbeit schlägt die seit sieben Jahren in Deutschland lebende und arbeitende Tschechin wichtige Brücken zwischen der deutschen und tschechischen Mediävistik.

Pavlína Rychterová studierte an der Prager Karls-Universität Tschechische Sprache und Literatur, Geschichte und Filmwissenschaft. Ihr Promotionsstudium in den Fächern Geschichte und Slawistik absolvierte sie in Prag und an der Universität Konstanz, wo sie 2003 ihre Dissertation vorlegte. Seither ist sie Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz und bearbeitet im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 485 "Norm und Symbol" das Projekt "Religiöses Charisma als Motor und Medium religiöser Kommunikation".

Weitere Informationen zu den anderen Preisträgern:

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2004/presse_2004_12.html



10. Termine

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

27.04.2004

Start des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart
 Tagungsort: Weißer Saal im Neuen Schloss in Stuttgart, Schlossplatz
 Zeit: 19.00 Uhr

29.04. - 30.04.2004

Centrum für Hochschulentwicklung - Symposium:
"Weiter entfesseln – den Umbruch gestalten"

Studienprogramme, Organisationsformen, Hochschultypen"

Anlässlich seines 10-jährigen Bestehens lädt das CHE Ende April zur Diskussion aktueller Fragen im Hochschulbereich ein.

30.04.2004

IV. Trossinger Symposium zur Renaissancemusikforschung
 Frauen und Musik im Europa des 16. Jahrhunderts:

Infrastrukturen - Aktivitäten - Motivationen

03.05. - 04.05.2004

HRK-Jahresversammlung

Zur Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz werden über 350 Gäste aus dem In- und Ausland, HochschulrektorInnen und –präsidentInnen, WissenschaftlerInnen, VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft erwartet.

Thema ist der „Wissenschaftliche Nachwuchs“.

05.05. - 06.05.2004

Fachtagung für Mitglieder aus Betriebsräten und Personalräten

Familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter

Tagungsort: Magdeburg

06.05.2004

ExpertInnen Workshop

Rückblick auf das 5., Bewertung des 6. und Chancen für das 7.

Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission

Eine Veranstaltung der Kontaktstelle FiF "Frauen in die EU- Forschung" EU- Büro des BMBF, PT-DLR

Tagungsort: Universitätsclub der Universität Bonn, Konviktstraße 6, 53113 Bonn

Zeit: 9.00 - 16.30 Uhr

06.05. - 07.05.2004

POTENTIALE NUTZEN !

Individuelles Bewerbungstraining für Berufungsverfahren für habilitierte Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen

Tagungsort: Wissenschaftszentrum Bonn, Ahrstr. 45, 53175 Bonn

(s.a. CEWS-Homepage, Aktuelles, rechte Seite)

07.05. - 09.05.2004

30. Feministischer Juristinnentag

Tagungsort: J.W.G. Universität , IG-Farben-Haus, "Casino", Grünbergplatz 1, Frankfurt a. Main

07.05. - 08.05.2004

Workshop

Wer? Wie? Wozu?

Zur Zukunft der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS

Tagungsort: Georg-Christoph-Lichtenberghaus -Gästehaus der TU Darmstadt, Dieburger Straße 241, Darmstadt

08.05.2004

Frauen an der Spitze

4. Unternehmerinnentag in der Region Bonn/Rhein-Sieg

Tagungsort: Kreishaus Siegburg

Zeit: 10.00 - ca. 18.00 Uhr

13.05. - 14.05.2004

Call for Papers

Dorothea-Erxleben-Symposium

Studium und Karriere. Frauen und Männer in der Medizin
Institut für Geschichte und Ethik, Halle (Saale)

13.05.-15.05.2004

Graduiertenkolleg: "Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse Dimensionen von Erfahrung"

der Universitäten Kassel und Frankfurt, Kassel

WISSENSCHAFT GESCHLECHT

Internationales Symposium

Donnerstag, den 13.5.2004: Ort: Gießhaus der Universität Kassel

Freitag und Samstag, den 14./15.5.2004: Senatssaal der Universität Kassel, Mönchebergstraße 3

14.05.-15.05.2004

Gemeinsame Tagung des Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Universität Bielefeld und des von der Volkswagenstiftung geförderten interdisziplinären Projekts "Frauen in der Mathematik. Determinanten von Berufsverläufen in der Mathematik unter geschlechtsvergleichender Perspektive"

Frauen - Mathematik - Männer

Eine interdisziplinäre Perspektive

Tagungsort: Universität Bielefeld, Hörsaal 11, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld

14.05. - 15.05.2004

First Call For Papers

National Conference

WOMEN IN HIGHER EDUCATION NETWORK

Place: BOLTON INSTITUTE, Bolton

17.05.2004

Sexuelle Belästigung: Verantwortung wahrnehmen - Grenzen klar setzen

Eine Fachtagung des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann für Personalverantwortliche über Massnahmen am Arbeitsplatz

Tagungsort: Bern

20.05. - 23.05.2004

Kongress "Frauen in Naturwissenschaften und Technik"

FiNuT 2004 mit Thema: "no limits?!"

Tagungsort: Zürcher Hochschule Winterthur

21.05.2004

Tagung des „Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz (GeKo)“ und des Instituts für Management an der Freien Universität Berlin

Managing Diversity in der deutschen Praxis

Ort: Hörsaal des Konrad-Zuse-Zentrums Berlin,
Takustraße 9, 14195 Berlin

26.05.2004

Symposium:

"Frauen zwischen den Kulturen"

Ort: Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz, Universitätsstr. 1,
56070 Koblenz
Zeit: 9.00-14.00 Uhr

27.05.2004

Frauen im Ingenieurberuf

Eine Veranstaltung der Koordinierungsstelle mentorING am Frauenbüro der TUM
Tagungsort: Senatssaal der TUM, Arcisstr. 21, 80290 München
Zeit: 18 Uhr

02.06. - 04.06.2004

Interim Gender and Education Conference

Multiple Marginalities:

Gender and education in the global, local and transnational world

Place: Department of Education, University of Helsinki, Finland Bulevardi

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

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

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

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)

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

27.09. - 01.10.2004

Call For Papers

33. International Symposium IGIPP/ IEEE / ASEE

Local Identity Global Awareness

Engineering Education Today

Place: Fribourg Switzerland

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. - 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

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.

26.11. - 27.11.2004

International Conference " **Gender and Activism** "

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

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

Rezension

Andrea E. Abele, Ernst-H. Hoff und Hans-Uwe Hohner:

Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg
Heidelberg, Kröning: Asanger Verlag 2003

Das Verhältnis der Geschlechter ist in Bewegung geraten: Wachsender Gleichheit etwa im (Aus-)Bildungsbereich oder in der Institutionalisierung internationaler Geschlechternormen stehen anhaltende Ungleichheiten im Erwerbs- und Berufssystem gegenüber. So arbeiten Frauen und Männer weiter in unterschiedlichen Berufen, Frauen bleiben in hohen Positionen zahlenmäßige Randerscheinungen und sie verdienen weiterhin weniger als Männer in vergleichbaren Berufen und Tätigkeiten, um nur einige Beispiele zu nennen. Dieses Spannungsverhältnis wählen die AutorInnen und HerausgeberInnen Andrea E. Abele, Ernst-H. Hoff und Hans-Uwe Hohner, als Ausgangspunkt und roten Faden für ihr Buch "Frauen und Männer in akademischen Professionen".

Sie richten dabei den Fokus auf den besonders spannenden akademischen Bereich - besonders spannend, da hier seit Jahren die Haupterklärungssache für die nachhaltig geringe Präsenz von Frauen im Berufssystem abhandelt gekommen ist, nämlich die geringe Präsenz von Frauen im Ausbildungssystem und damit der Mangel an qualifizierten Frauen, die integriert werden könnten.

Vor diesem Hintergrund geben die einzelnen Beiträge zunächst meist kursorische Einblicke in die Entwicklung der Beteiligung von Frauen in verschiedenen akademischen Berufsbereichen und widmen sich dann vertieft, und auf jeweils eigenen empirischen Grundlagen, den Determinanten dieser Entwicklungen. Dabei werden nicht nur einzelne Stationen, sondern Berufsverläufe in den Blick genommen.

Die AutorInnen wählen eine durchgängig psychologische Perspektive und beschäftigen sich mit zentralen Themen der individuellen Selbsteinschätzung und dem professionellen Selbstbewusstsein von Männern und Frauen oder auch der geschlechtsspezifischen Definitionen von Karrieren, um nur einige Beispiele zu nennen. Neben vielen Ähnlichkeiten bspw. in der Berufsorientierung oder der eigenen Leistungseinschätzung (Buddeberg-Fischer, Klaghofer; Abele [1]; Hohner et al.; Hoff et al.), werden in den Beiträgen auch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf der Persönlichkeitsebene identifiziert. So zeigen Frauen etwa nicht das gleiche Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (Buddeberg-Fischer, Klaghofer; Abele [1]). Interessant auch, dass Frauen gute Voraussetzungen, wie bspw. gute Noten, nicht schützen und sie daraus nicht in gleichem Maße ein professionelles Selbstbewusstsein aufbauen können wie die Männer (Abele et al.).

Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Definition von Berufserfolg und Karrieren: Während Männer eher aufstiegsorientiert denken, sehen Frauen berufliche Karriere als vernetzt mit dem privaten Bereich (Buddeberg-Fischer, Klaghofer; Hohner et al., Abele et al.). Und auch im Beruf setzen Frauen andere Akzente und betonen bspw. die Bedeutung persönlicher Beziehungen (Hohner et al., Abele et al.). Analysen des individuellen Wohlbefindens von Lehrern und Lehrerinnen machen deutlich, dass Frauen sich stärker belastet fühlen (Wagner et al.). Die Autoren vermuten angesichts ähnlicher familiärer Hintergründe von Männern und Frauen Effekte der Vereinbarkeitsproblematik, von der Frauen noch immer stärker betroffen sind als Männer.

Auch strukturelle Aspekte der Ungleichheit von Männern und Frauen im Berufssystem werden aufgezeigt, so die Überrepräsentanz von Frauen in Bereichen mit weniger Prestige, weniger Einkommens- und Karrierechancen oder ihre verstärkte Teilzeittätigkeit (Hohner et al.; Abele; Buddeberg-Fischer, Klaghofer). Schade, dass diese Ebene nur selten auf die Möglichkeiten beruflicher Entwicklungen bezogen wird und damit die Bedeutung struktureller Elemente als ungleichheitsverstärkend oder sogar verursachend in den Analysen meist nur am Rande eingeht. Ursachen werden vielmehr in den meisten Beiträgen auf individueller Ebene angesiedelt und geschlechtsspezifische Ungleichheit scheint damit weitgehend als Summe individueller Entscheidungen erklärbar.

Sind es dann die Frauen selbst, die andere Prioritäten setzen, Karrieren anders und eher im Einklang von Privatem und Beruflichem definieren, und sich letztlich aus Karrieren oder sogar aus dem gesamten Berufssystem zurückziehen? Vielfach scheint es eben dieses Muster zu sein, dass empirisch nachgezeichnet wird. So etwa, wenn argumentiert wird, dass wir das Potenzial gut ausgebildeter Ärztinnen dem Gesundheitswesen nur werden erhalten können, wenn für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie neue Wege gefunden werden (26). Sicher, Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schafft überhaupt erst die Voraussetzung für Mütter, erwerbstätig sein zu können. Aber Frauen in akademischen Berufen haben nicht nur weniger Kinder als Männer in den gleichen Berufen (Buddeber-Fischer, Klaghofer; Hohner et al., Abele [1;2], Hoff et al.), auch Ärztinnen, Psychologinnen oder Mathematikerinnen sind in den hohen Positionen unterrepräsentiert und Diskontinuität findet sich auch in den Berufsverläufen von Frauen ohne Kinder häufiger als bei Männern mit und ohne Kinder (Hoff et al.; Hohner et al.). Eine Verbindung von struktureller und individueller Ebene wäre hier m.E. weiterführend.

Eine breitere Perspektive zeigt etwa Abele auf, indem sie in ihren Verlaufsanalysen eine Art Entmutigungsmuster nachzeichnet (Abele [1]): Frauen erleben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen verstärkt Nachteile, etwa durch eine geringere Förderung durch Mentoren, durch Unterschiede in der Entlohnung oder auch in der Anerkennung von Leistungen, letztlich sogar durch diskriminierende Praktiken, die sich in den eigenen langfristigen Erwartungen spiegeln. Im Ausbildungssystem haben sich Frauen in den meisten Disziplinen inzwischen gut, teilweise besser verankert als ihre männlichen Kollegen, so etwa in dem in dem Buch prominent behandelten Bereich der Medizin, und auch der Übergang vom Ausbildungs- ins Berufssystem gelingt ihnen gut (Buddeberg-Fischer, Klaghofer; Abele 1). Dann aber lässt sich mit Abele der "Schereneffekt" nachzeichnen (Abele: 32) und Frauen können an ihren guten Startbedingungen nicht anknüpfen. Ganz im Gegenteil, ihre Berufsverläufe zeichnen sich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen durch Diskontinuität aus, sie arbeiten verstärkt in Teilzeit und sie verdienen auch weniger als ihre männlichen Kollegen. Allerdings wird in den Ausführungen nicht ganz klar, inwiefern die Unterschiede im Verdienst auch auf Teilzeittätigkeiten selbst zurück gehen (Hohner et al., Hoff et al; Abele 1)

Am stärksten findet sich eine Verbindung verschiedener Ebenen in dem Beitrag von Maier et al. Am Beispiel von Wirtschaftswissenschaftlerinnen zeichnen sie nach, wie sich die Karriereorientierung von Männern und Frauen im Zeitverlauf auseinander entwickelt: Ihre insgesamt geringere Partizipation an den Belohnungssystemen schlägt sich auch in geringeren Erfolgserwartungen nieder. Und auch hier wird eine breitere Orientierung von Frauen deutlich, die sich in einem über die Zeit stabilen alternativen Engagement zeigt, während Männer solche Formen des Engagements über die Zeit abbauen.

Insgesamt sind die Artikel interessant und meist sehr auf den Punkt zugeschrieben. Die Stärke

des Buches liegt trotz der beiden theoretischen Artikel m.E. insbesondere in der empirischen Dichte und dem hier entstehenden hohen Informationsgehalt. Die einzelnen Beiträge bauen auf einem breiten methodischen Spektrum und liefern fundierte empirische Einblicke, an denen weitere Forschungen anknüpfen können.

Letztlich allerdings erscheint das Spektrum identifizierter Ursachen bekannt. Auch wenn das Buch durch diese vielen kleinen déjà-vues in der Lektüre manchmal etwas ermüdend wirkt, ist es m.E. an diesem Punkt auch Ausdruck eines tiefgreifenden Dilemmas, in dem sich die Forschung um die geschlechtsspezifische Ungleichheit gerade in Deutschland befindet. Das Dilemma, dass wir eine Vielzahl der Ursachen bereits seit langem identifiziert haben, aber nicht zu einer Praxis finden, die zu nachhaltigen Veränderungen führt - und dies gilt für die Wissenschaft ebenso wie für die Wirtschaft und die Politik.

Dr. Nina von Stebut
München, im April 2004

Neuerscheinungen

Schultz, Ulrike und Shaw, Gisela:
Women in the World's Legal Professions.
Oxford: Hart 2003

Deutscher Juristinnenbund (Hrsg.):
Juristinnen in Deutschland - Die Zeit von 100 bis 2003
4. Aufl., ISBN 3-8329-0359-3

Curdes, Beate; Jahnke-Klein, Sylvia; Lohfeld, Wiebke; Pieper-Seier, Irene:
Mathematikstudentinnen und -studenten - Studienerfahrungen und Zukunftsvorstellungen
Band 5 der Wissenschaftlichen Reihe des NFFG (Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin)
2003, Norderstedt: BoD, ISBN 3-8334-0192-3

Erlemann, Christiane:.
Ich traue meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach
Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitative empirische Studie.
Bielefeld: Kleine 2002, ISBN 3-89370-370-5

Marry, Catherine:
Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse
Edition Belin, Perspectives sociologiques
<http://www.editions-belin.com/csl/master.asp>

Giele, Janet Z.; Holst, Elke (Ed.):
Changing Life Patterns in Western Industrial Societies
ISBN: 0-7623-1020-0
http://www.elsevier.com/wps/find/bookdescription.cws_home/699895/description#description

Goy, Antje:
Vernetzte Frauen - Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen

Verlag Soziale Theorie & Praxis GmbH 2004, ISBN 3-89983-250-7

Beck, Dorothee; Graf, Anne:

ChancenGleich. Handbuch für die gute betriebliche Praxis

Bund-Verlag, Frankfurt a.M. 2003

Broschüren, Newsletter, Webseiten

Schmitt, Tassilo; Arnhold, Nina; Rüde, Magnus:

Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Arbeitspapier Nr. 53, Gütersloh (CHE)

<http://www.che.de/news.php?id=173>

Briedis, Kolja; Minks, Karl-Heinz :

Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001

Abschlussbericht

HIS-Studie, erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), 2003

<http://www.his.de>

Studie zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands

<http://www.fibs-koeln.de>

<http://www.technologische-leistungsfahigkeit.de>

Studie:

Frauen im Profil

Immer mehr Studentinnen verfolgen karriereträchtige Studiengänge. Spitzenpositionen im Beruf werden allerdings nach wie vor überproportional von Männern besetzt. Die Accenture-Studie „Frauen im Profil“ hat die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Lebensentwürfe und Karrierepläne junger Frauen auch im Vergleich zu ihren männlichen Kommilitonen untersucht.

Download: http://www.accenture.de/static_pdf/frauen_im_profil_0204.pdf

Michael Leszczensky; Dominic Orr:

Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorgestützte Mittelverteilung

Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern

Download: <http://www.his.de/News/Service/Publikationen/Presse/pm-kia0204>

Dokumentation:

"Zukunft Europas: Perspektiven einer genderbewussten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union"

Fachgespräch, 16.12.03 in Berlin

Beiträge und weitere Infos unter:

<http://www.frauenakademie.de/dokument/fachgesp/fach.htm>

Tagungsdokumentation:

Mit dem Bachelor ins Unternehmen

Auswirkungen des Bologna-Prozesses auf Ausbildungs- und Karrierestrukturen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften

Tagung, 23. September 2003, Berlin

Download: http://www.hrk.de/publikationen/bachelor_unternehmen.pdf

Die Lehramtsausbildung im Bologna-Prozess

Zusammenfassung der Diskussion sowie weitere Beiträge:

<http://www.hrk.de/3742.htm>

Frauen nach dem Studium

Abschlussdokumentation der Fachtagung und Unternehmensbörse vom 4. Juni 2003

http://www.femina-technica.hs-bremen.de/aktuelles/download/11_03_04.pdf

Broschüre des Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb):
Work-Life-Balance - neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik

Abrufbar unter:

http://ifb-bamberg.de/schriften_materialien.htm

Die interaktive CD-Rom ist auch aufrufbar unter:

<http://ifb-bamberg.de/show/work-life/index.html>

Gender Mainstreaming-Sonderauswertung des (N)ONLINER Atlas

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse: <http://www.frauen-technik-impulse.de/n-onliner>

Frauen in Führungspositionen in der Max-Planck-Gesellschaft

Analyse und Empfehlungen des Arbeitskreises

Förderung der Wissenschaftlerinnen, 1998/2002

<http://www.eb.tuebingen.mpg.de/women/papers/fuehrungspos.html>

Bildung PLUS beim Deutschen Bildungsserver

Hochschulreform und Berufsausbildung als neue Themen geplant

Bildung PLUS, hervorgegangen aus dem ehemaligen Forum Bildung, ist das Online-Portal zum Thema Bildungsreform und Qualität im Bildungswesen in Deutschland. Seit dem Jahr 2002 ein Projekt des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung / DIPF und redaktionell dem Deutschen Bildungsserver zugeordnet, ergänzt Bildung PLUS dessen Informationsangebote durch journalistische Beiträge zum aktuellen bildungspolitischen Diskurs. Im Zuge der neuerlichen Förderung des Internetauftritts durch das BMBF seit Januar 2004 wird das bisherige Themenspektrum – u.a. Schulreform, frühe Förderung, individuelle Förderung, Migrantenförderung – um die Bereiche Hochschulreform und Berufsausbildung erweitert. Die Themen werden in enger Zusammenarbeit mit dem DIPF und den Fachredaktionen des Deutschen Bildungsservers erarbeitet.

<http://www.forumbildung.de/templates/index.php>

Neuer Newsletter "Zukunft Familie"

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet ab dem 5. April 2004 einen zweimonatlich erscheinenden Newsletter an, der sich an ExpertInnen sowie Bürgerinnen und Bürger wendet, die sich für Familienpolitik interessieren. Dieser regelmäßige

Informationsdienst soll unter dem Namen "Zukunft Familie" Nachrichten, Veranstaltungshinweise und Serviceangebote rund um die Familienpolitik bieten. Ab sofort kann der Newsletter über das E-Mail Abonnement auf der Homepage: <http://www.bmfsfj.de> über ein entsprechendes Formular bestellt werden.

MuT-Mentoring und Training Programm 2004

LaKoF Baden-Württemberg, Dr. Dagmar Höppel , Universität Mannheim
A 5, A217, 68131 Mannheim, E-Mail: lakof@rumms.uni-mannheim.de

Unternehmerinnen

Serviceportal für weibliche Existenzgründung

<http://gruenderinnenportal.de>

Schöne Aussichten

Schöne Aussichten ist ein bundesweiter, branchenübergreifender Verband selbständiger Frauen. Er versteht sich als junges, modernes und an der Zukunft orientiertes Netzwerk für Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen.

<http://www.schoene-aussichten.de>

Linksammlung für gründerinnenspezifischen Informationsbedarf

<http://www.kfw-mittelstandsbank.de/Gruenderzentrum/d061Gruenderinnen/Links.jsp>

Verband deutscher Unternehmerinnen

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



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.