

▶▶ [1. Neues aus dem CEWS](#)

- 1.1 **Vorträge auf der European Conference on Gender Equality in Higher Education**
- 1.2 **Berufungstraining für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen**

▶▶ [2. Wissenschaftspolitik](#)

- 2.1 **BMBF bewilligt die ersten 714 Millionen Euro für Exzellenzinitiative**
- 2.2 **Zehn-Punkte-Memorandum zur wissenschaftlichen Konkurrenzfähigkeit Deutschlands**
- 2.3 **Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung (BT-Drucksache)**
- 3.3 **Programmatische Erklärung des NRW-Innovationsministers**
- 3.4 **academics.de: Karriereportal der Wissenschaft hat seine Pforten geöffnet**

▶▶ [3. Gleichstellungspolitik](#)

- 3.1 **Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl**
- 3.2 **Studie: Work-Life-Balance**
- 3.3 **Familienbewusste Personalpolitik**
- 3.4 **European Mothers in Science – EMIS**
- 3.5 **Datenbank "Gender Mainstreaming-Expertise"**
- 3.6 **EU-Frauenorganisationen protestieren gegen Strukturfondplanungen 2007-2013**

▶▶ [4. Hochschulen](#)

- 4.1 **Frauenanteil bei den Professuren steigt auf 14%**
- 4.2 **Frauen im Bildungssystem zunehmend erfolgreicher**
- 4.3 **Studierbereitschaft von Frauen im Jahr 2004 rückläufig**
- 4.4 **Hochschulsteuerung in Deutschland**
- 4.5 **BuKoF zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren**
- 4.6 **Studiengebühren in NRW bereits ab 2006**
- 4.7 **Frauenförderung erstmals vom Rechnungshof geprüft**
- 4.8 **Beschlüsse des fzs zur Gleichstellungspolitik**
- 4.9 **Audit Beruf und Familie®**

▶▶ [5. Schwerpunktthema](#)

Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung

▶▶ [6. Forschungseinrichtungen](#)

6.1 Leibniz-Gemeinschaft: Bemühungen um Chancengleichheit weiter wichtig

6.2 Gleichstellungsbeauftragte gründen Sprecherinnenrat

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

7.1 Neue WIR-Initiative

▶▶ [8. Europa und Internationales](#)

8.1 Aufruf zum Thema "Frauen in der Wissenschaft"(6.RP)

8.2 Marie Curie - Letzter RTN-Call im 6. RP

8.3 Gender bias bei der Vergabe der EURYI awards

8.4 Untersuchung zum Gender Action Plan

8.5 EU-Gutachterinnen

▶▶ [9. Frauen -und Geschlechterforschung](#)

9.1 Marie-Jahoda-Gastprofessur

9.2 Neuer Masterstudiengang Gender Studies startet an der RUB

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

10.1 Erste Ausschreibung excellentia

10.2 Ausschreibung des Maria-Sibylla-Merian-Preises 2005

10.3 DHV sucht HochschullehrerIn des Jahres

10.4 International Legal Studies LL.M.(Call for Applications)

▶▶ [11. Ehrungen](#)

11.1 Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen

11.2 "Distinguished Abstract Award" für RUB-Biologin

Und wieder fehlten Frauen!

11.3 Gründungsmitglieder des European Research Council (ERC)

11.4 Direktorium des Zentrums für Lehrerbildung an der Universität Frankfurt

▶▶ [12. Seminare, Weiterbildung](#)

12.1 Karrieretraining und Coaching für leitende Ärztinnen

12.2 Weiterbildung zum/zur "Gender.Changemanager/in"

▶▶ [13. Termine](#)

▶▶ [14. Neuerscheinungen](#)

Rezension:

Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik -

Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?

Von Claudia Kretschmann

▶▶ [15. Impressum](#)

INHALT



1. Neues aus dem CEWS

1.1 Vorträge auf der 4th European Conference on Gender Equality in Higher Education in Oxford, 31.08. bis 03.09.05

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des CEWS, Dr. Andrea Löther und Isabel Beuter, waren mit einem Workshop und zwei Vorträgen auf der Konferenz vertreten.

Die beiden Vorträge von Dr. Andrea Löther stehen hier zum Download bereit.

"University ranking on the basis of gender equality indicators"

[Vortrag als PDF](#), 148 KB

"Encouragement to Advance: evaluation of a programme to promote career strategies for women in German academia"

[Vortrag als PDF](#), 99 KB

1.2 Viertes gemeinsames Berufungstraining des CEWS und des Deutschen Hochschulverbandes für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen

Bewerbungstraining mit Video für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen
Donnerstag/Freitag, 8./9. Dezember 2005, FFFZ Tagungshaus Düsseldorf

Es sind noch Plätze frei!

Anmeldung und weitere Informationen: <http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=250>



2. Wissenschaftspolitik

2.1 BMBF bewilligt ersten 714 Millionen Euro für Exzellenzinitiative

Der Bund hat die ersten 714 Millionen Euro für die Exzellenzinitiative frei gemacht. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat erhielten entsprechende Bewilligungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Die DFG erhielt einen Bewilligungsbescheid mehr als 711 Millionen Euro. Weitere drei Millionen Euro wurden für den Wissenschaftsrat bereit gestellt. Mit der jetzt bewilligten Summe wird die erste Programmphase bis zum Jahr 2010 finanziert. Der Bund übernimmt damit 75 Prozent des Fördervolumens. Nachdem eine unabhängige Jury der Wissenschaft die Sieger des Wettbewerbs um Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Spitzenuniversitäten bestimmt hat, werden die Länder, in denen diese Einrichtungen ihren Sitz haben, 25 Prozent der Förderung bereit stellen, insgesamt 238 Millionen Euro. Die zweite Programmphase läuft bis zum Jahr 2011. Insgesamt ist der Exzellenzwettbewerb mit 1,9 Milliarden Euro ausgestattet.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/press/1566.php>

2.2 Zehn-Punkte-Memorandum zur wissenschaftlichen Konkurrenzfähigkeit Deutschlands

Die künftige Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Bildungs- und Wissenschaftssystems hängt entscheidend davon ab, wie international Forschung, Lehre und Studium angelegt sind. Die Alexander von Humboldt-

Stiftung (AvH) und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) zeigen mit einem 10-Punkte-Memorandum, wie die Internationalisierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorangebracht werden kann.

[Pressemitteilung vom 6. Juli 2005](#)
[10-Punkte-Memorandum](#)

2.3 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zur Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung

Drucksache 15/5907

Die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Vera Dominke, Katherina Reiche, Thomas Rachel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 15/5765 – zur Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung als PDF-Datei.

[Download](#)

3.3 Programmatische Erklärung des NRW-Ministers für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie

In einer Presseerklärung erläuterte der Minister für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW, Prof. Dr. Andreas Pinkwart, die Grundlinien der Hochschul-, Forschungs- und Innovationspolitik der neuen Landesregierung. Der Minister sieht es als Aufgabe an, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich Innovation entwickeln kann. Beklagt wurden die Forschungslücke, zu geringe FuE-Investitionen und das Mittelmaß der Hochschulen z.B. in Rankings.

Die Erklärung enthielt keine Äußerungen zu gleichstellungspolitischen Zielen des Ministers.

http://www.innovation.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2005/Presseinformation_2005_08_30.pdf

3.4 academics.de: Karriereportal der Wissenschaft hat seine Pforten geöffnet

Die Wochenzeitung DIE ZEIT und die Zeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes "Forschung & Lehre" haben ihre bedeutenden Stellenmärkte für WissenschaftlerInnen im deutschsprachigen Raum gemeinsam online zugänglich gemacht.

academics.de ermöglicht die zielgerichtete Stellensuche durch die Einrichtung eines individuellen Suchagenten, die so ermittelten Stellenangebote können per email abonniert werden. In seinem redaktionellen Teil richtet sich das Portal (sprachlich) bisher an Männer und in der Rubrik "Menschen in der Wissenschaft" besteht die Menschheit bisher auch aus Männern, aber das sollte sich durch die interaktive Beteiligung von Wissenschaftlerinnen ändern lassen.

[http://www.academics.de/\(2ylqzbnfunzbndrc5v142lu1\)/index.aspx?menu=3](http://www.academics.de/(2ylqzbnfunzbndrc5v142lu1)/index.aspx?menu=3)



3. Gleichstellungspolitik

3.1 Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl

Anlässlich der Bundestagswahl am 18. September 2005 haben verschiedene Institutionen gleichstellungspolitische Wahlprüfsteine erarbeitet:

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
<http://www.bukof.de/>

Deutscher Frauenrat
http://www.frauenrat.de/files/Wahlforderungen_des_DF.pdf

genanet - Leitstelle für Gerechtigkeit
<http://www.genanet.de/wahlpruefsteine.html>

Wahlprüfsteine **Gender Budgeting**
für die Bundestagswahl 2005 der **Initiativen** in München, Köln und Berlin
<http://www.gender-budgeting.de/>

ver.di
[Frauen- und Gleichstellungspolitik im Blick, Nr. 2](#)
8. Juli 2005

3.2 Work-Life-Balance - Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität

Betriebliche Personalpolitik, die auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben setzt, leistet einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg und führt Deutschland u. a. durch eine Stimulierung der Binnennachfrage, eine höhere Geburtenrate und eine Senkung der Lohnnebenkosten auf einen höheren Wachstumspfad. Das ist das Ergebnis der Studie "Work-Life-Balance - Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität", die die Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ und acht deutscher Großunternehmen erstellt hat.

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=29834.html>
[Broschüre zum Herunterladen](#)

3.3 Familienbewusste Personalpolitik

Mit einer öffentlichen Präsentation wurde am 23. August in Münster das "Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik" (FFP) offiziell eröffnet. Ziel des FFP ist es, familienbewusste Personalpolitik auszuweiten und zu optimieren und somit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.ffp-muenster.de>

3.4 European Mothers in Science – EMIS

EMIS ist ein interdisziplinäres Netzwerk auf der europäischen Ebene. Ziel von EMIS ist es zum einen, Wissenschaftlerinnen, die zwischen beruflicher Karriere und Familie pendeln, ein Forum zu bieten, in dem sie Erfahrungen austauschen können. Ein weiteres Ziel von EMIS ist es, wichtige Entwicklungsaspekte für Mütter, die Wissenschaft und Kinder kombinieren wollen, sowohl an Arbeitgeber als auch an Politiker zu vermitteln. Zur Zeit ist sowohl auf deutscher wie auch auf europäischer Ebene das Thema „Frauen in der

Wissenschaft“ von Bedeutung und es wird angestrebt, die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen. EMIS möchte betonen, dass eine Diskussion über die Erhöhung des Frauenanteils nicht von der Position der Frau als Mutter oder zukünftige Mutter getrennt werden darf. Die Situation einer Wissenschaftlerin und Mutter, ist eine ganz andere im Vergleich zu einer Wissenschaftlerin die, aus welchen Gründen auch immer, keine Kinder bzw. Familie hat.

EMIS konzentriert sich auf Wissenschaftlerinnen, die schon Mütter sind oder planen es zu werden, sowie auf Studentinnen, die eine berufliche Zukunft in der Wissenschaft in Erwägung ziehen.

Weitere Informationen zu EMIS und Registrierformular befinden sich auf

<http://www.mothersinscience.org>

3.5 Datenbank "Gender Mainstreaming-Expertise"

Das GenderKompetenzZentrum hat im Austausch mit anderen Beratenden und Forschenden eine Datenbank für GM-Expertise entwickelt. In die Datenbank können sich alle Personen eintragen, die als Expertinnen und Experten im Bereich Gender Mainstreaming tätig sind. Die Recherche kann selbsttätig und kostenfrei durchgeführt werden.

Ziele der Datenbank:

- Die Datenbank unterstützt Qualitätssicherung von Beratung, indem sie eine passgenaue Vermittlung zwischen Eintragenden und Suchenden bzw. Auftraggebenden und Auftragnehmenden erleichtert.
- Die Datenbank ermöglicht, Expertinnen und Experten im Bereich Gender Mainstreaming ihre Kompetenzen bekannt zu machen.
- Die Datenbank erleichtert die Kooperation und Vernetzung zwischen Expertinnen und Experten.
- Die Datenbank unterstützt den GM-Prozess.

Weitere Informationen und Zugang:

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

3.6 Europäische Frauenorganisationen protestieren gegen Strukturfondplanungen 2007-2013

Die Organisationen beklagen, dass in der kommenden EU-Programm-Periode 2007 - 2013 nur ein einziges integriertes Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität (PROGRESS) geplant ist. Dieses Programm umfasst fünf Politikbereiche:

- Beschäftigung
- Sozialschutz und soziale Integration
- Arbeitsbedingungen
- Nichtdiskriminierung und Vielfalt
- Gleichstellung der Geschlechter

Zur Umsetzung des Programms schlägt die Kommission ein Finanzvolumen von 628,8 Millionen EURO für die gesamte Programmlaufzeit und einen Kofinanzierungssatz von nur 80% der Gesamtkosten der EmpfängerInnen der Finanzhilfe vor.

Aus dem Programm PROGRESS wurden vorab 54,55 Mio. € für das geplante Europäische Gender Institut genommen, dessen Einrichtung gemäß dem Beschluss des Europäischen Rats haushaltsneutral zu erfolgen hat. Europäische Frauenorganisationen fordern die EU in einer Petition auf, in der kommenden Strukturfondperiode 2007-2013 die Verfolgung der Gleichstellung nicht nur zu proklamieren, sondern die entsprechenden Ressourcen in allen Strukturfonds ausdrücklich zu verankern.

Organisiert wird die Petition von der österreichischen Organisation "nowa Netzwerk für Berufsausbildung".

Hintergrundinformationen und Petition: <http://www.nowa.at/genderequality>

[Vorschlag der Kommission:](#)

[Ratsentscheidung zum EQUAL-Programm 2001-2005](#)



4. Hochschulen

4.1 Frauenanteil bei den Professuren steigt auf 14%

Nach den Angaben des Statistischen Bundesamts waren Ende des Jahres 2004 51% (257 500) der Beschäftigten an den Hochschulen Frauen. Die Frauenanteile unterscheiden sich allerdings in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit: Einem Frauenanteil von 69% beim nichtwissenschaftlichen Personal stand eine Quote von 31% beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber.

Ende 2004 lehrten und forschten 38 200 Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen, das waren rund 200 mehr als im Vorjahr. Ihre Gesamtzahl ist seit Mitte der 90er Jahre nur leicht (3%) gestiegen. Stetige Zuwächse waren allerdings seit 1994 bei den Frauenanteilen innerhalb der ProfessorInnenschaft zu verzeichnen. Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg in diesem Zeitraum von 8% auf 14% an und erreichte nach vorläufigen Ergebnissen 2004 mit rund 5.200 einen neuen Höchststand.

Während in den Kunstwissenschaften (26%) sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften (22%) etwa jeder vierte Lehrstuhl mit einer Frau besetzt war, lag der Anteil der Professorinnen in allen anderen Fächergruppen noch unter der 20%-Marke. Am deutlichsten unterrepräsentiert waren Professorinnen in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften (9%) sowie Ingenieurwissenschaften (6%).

Pressemeldung des Statistischen Bundesamts vom 11. Juli 2005:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p2940071.htm>

4.2 Frauen im Bildungssystem zunehmend erfolgreicher

Wie das Statistische Bundesamt zum Weltbildungstag am 8. September 2005 mitteilte, lag der Frauenanteil an den AbsolventInnen mit Hochschul- und Fachhochschulreife), bei 56%. Im Jahr 1994 hatte er noch knapp 54% betragen. Unter Einbeziehung auch der Abiturienten aus beruflichen Schulen lag der Frauenanteil im Jahr 2004 bei rund 53%. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren ständig gestiegen, 1995 gab es erstmals mehr weibliche als männliche Abiturienten in Deutschland.

An deutschen Hochschulen war 2004 fast die Hälfte (49%) der Studienanfänger weiblich. Zwei Jahre zuvor hatten sogar mehr Frauen als Männer ein Studium begonnen (51%), der Anteil war jedoch in den Folgejahren wieder unter die 50%-Marke gesunken. Auch bei den HochschulabsolventInnen stellte sich das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 49% fast ausgewogen dar. Hier hatte es eine deutliche Steigerung gegeben, nachdem zehn Jahre zuvor erst 41% der JungakademikerInnen weiblich waren.

Auf den weiterführenden Stufen der akademischen Karriereleiter nehmen die Frauenanteile mit steigendem Status und Qualifikationsniveau der Positionen allerdings kontinuierlich ab: Nur 38% der Dokortitel wurden von Frauen erworben und 23% der Habilitanden und Habilitandinnen waren weiblich. Der Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren stieg 2004 immerhin auf 14% und hat sich damit seit 1994 (8%) nahezu verdoppelt.

Weitere Auskünfte geben:

Für den Bereich Hochschulen

Brigitte Damm

Telefon: (0611) 75-4193

E-Mail: hochschulstatistik@destatis.de

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p3650071.htm>

4.3 Studierbereitschaft von Frauen im Jahr 2004 rückläufig

Erstmals seit den 1990er Jahren ist die Studierbereitschaft in Deutschland wieder leicht rückläufig.

70 Prozent der studienberechtigten SchulabgängerInnen 2004 lösen ihre Studienoption ein und beginnen ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium - drei Prozentpunkte weniger als beim Jahrgang 2002. Im Verlauf der 1990er Jahre war der Anteil der Studienberechtigten, die zum Befragungszeitpunkt bereits ein Studium aufgenommen hatten oder dies sicher planten, von 76 Prozent auf 66 Prozent zurückgegangen und erst beim Jahrgang 2002 wieder erheblich angestiegen (73 Prozent).

Dies ist ein zentrales, allerdings noch vorläufiges Ergebnis der von der Hochschul-Informationssystem GmbH Hannover durchgeführten Befragung von studienberechtigten SchulabgängerInnen. Gefördert wird diese auf Bundes- und Landesebene repräsentative Untersuchungsreihe vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Der Rückgang der Studierfreudigkeit beim Jahrgang 2004 ist vor allem auf den Studienverzicht von Frauen zurückzuführen. Während im Vergleich zu 2002 nahezu unverändert drei von vier studienberechtigten Männern ihre Studienoption einlösen, ist die Studierquote der Frauen in diesem Zeitraum von 71 Prozent auf 66 Prozent gesunken.

Der Bericht wurde veröffentlicht unter: <http://www.his.de/Service/Publikationen/Kia>

Gedruckte Exemplare des Berichts können bezogen werden unter: gray@his.de

4.4 Hochschulsteuerung in Deutschland

Neue Anforderungen an die Hochschulen in Deutschland machen nicht nur Veränderungen innerhalb der Hochschulen, sondern auch eine neue Beziehung zwischen Staat und Hochschulen erforderlich. Pakte, Zielvereinbarungen, Verträge und Verfahren zur leistungsorientierten Mittelverteilung sind inzwischen in allen Bundesländern Bestandteil der Hochschulverwaltung. Das Institut für Hochschulforschung in Wittenberg hat eine Übersicht zu den gesetzlichen Grundlagen und der Praxis der vertraglichen Steuerung in Deutschland bereitgestellt. Die Übersicht wird laufend ergänzt und erweitert.

Gesetzliche Grundlagen der neuen Steuerungsinstrumente

Im ersten Abschnitt werden alle aktuellen Hochschulgesetze und - so weit vorhanden - Entwürfe als PDF-Dokumente mit Quellenangaben bereitgestellt: http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_uebersicht.htm

In einem zweiten Teil werden die gesetzlichen Grundlagen der vertraglichen Hochschulsteuerung in allen Bundesländern genauer analysiert:

http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_kontrakt.htm

Eine Übersicht zu den gesetzlichen Grundlagen der leistungsorientierten Mittelverteilung in Deutschland kann hier abgerufen werden:

http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_budget.htm

Zielvereinbarungen und Hochschulverträge in der Praxis

Eine Übersicht über Pakte, Zielvereinbarungen und Hochschulverträge zwischen Ländern und Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen enthält alle aktuellen Dokumente und stellt wesentliche Entwicklungen dar:

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

4.5 Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Veröffentlichung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

[Text der Stellungnahme](#)

4.6 Studiengebühren in NRW bereits ab 2006

Ab dem Wintersemester 2006/2007 sollen StudienanfängerInnen in NRW Hochschulgebühren zahlen. Wissenschaftsminister Andreas Pinkwart stellte das Studienbeitragsmodell der Landesregierung am 7.9.2005 in Düsseldorf vor. StudentInnen, die ihr Studium vor 2006 begonnen haben, zahlen ab dem Sommersemester 2007 Studiengebühren.

Weitere Informationen:

[Pressemitteilung](#)

NRW verlangt Studiengebühren von BAföG-Empfängern

http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20050907-212.pdf

Spiegel-Artikel:

"Rektoren möchten gezwungen werden"

<http://www.spiegel.de/unispiegel/geld/0,1518,373749,00.html>

4.7 Frauenförderung erstmals vom Rechnungshof geprüft

Erstmals hat ein deutscher Rechnungshof die Finanzierung von Frauenförderung kontrolliert: Der Landesrechnungshof prüfte die Verwendung der Mittel, die in Baden-Württemberg zur Steigerung des Frauenanteils bei Fachhochschul-Professuren eingesetzt werden. In seiner jüngst veröffentlichten Denkschrift lobt der Rechnungshof diesen Mitteleinsatz als ordnungsgemäß, wirtschaftlich und notwendig. Zusätzlich empfiehlt er eine Weiterfinanzierung.

<http://www.rechnungshof.baden-wuerttemberg.de/inhalt/frame.htm>

http://www.rechnungshof.baden-wuerttemberg.de/sixcms/media.php/974/B024_2005.pdf

4.8 Beschlüsse des fzs zur Gleichstellungspolitik

Die 28. Mitgliederversammlung des freien Zusammenschlusses von studierendenschaften (fzs) tagte vom 5.-7. August 2005 in Karlsruhe. Innerhalb der Anträge zur Positionsentwicklung wurden die Thesen zu einer wirksamen Gleichstellungspolitik an Hochschulen verabschiedet:

<http://www.fzs-online.org/article/1607/de/>

4.9 Audit Beruf und Familie®

17 Hochschulen wurden für ihr Engagement für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ausgezeichnet.

116 Unternehmen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter 17 Hochschulen, haben am 5. September 2005 für ihr Engagement für familienfreundliche Arbeitsbedingungen Zertifikate zum Audit Beruf und Familie® der Hertie-Stiftung erhalten.

Weitere Informationen und Liste der zertifizierten Einrichtungen aus dem Wissenschaftsbereich:

<http://www.cews.org/informationpool/cipnews.php?aid=553&page=1>



5. Schwerpunktthema

Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung

von **Jutta Dalhoff**

(Stellvertretende Leiterin des CEWS)

(erschieden in: Gesundheit + Gesellschaft - Wissenschaft GGW 3/2005 (Juli), 5.Jg.)

Abstract

Der Beitrag beschreibt und analysiert die vertikale geschlechtsspezifische Segregation in wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der medizinischen Fächer (vertikale Segregation: mit aufsteigender Qualifikations- und Gehaltsstufe sinkt der Frauenanteil in dem Fach). Ausgehend von den wichtigsten Erklärungsansätzen werden beispielhaft bestehende Strukturen und Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene vorgestellt, die dem erklärten Ziel dienen, die geschlechtergerechte Teilhabe in Forschung und Lehre nachhaltig voranzutreiben. Schlüsselworte: Chancengleichheit, Gleichstellungspolitik, Europäischer Forschungsraum, Medizinische Fächer, Qualifikationsverlauf, Juniorprofessur, Habilitation, Berufungsverfahren, Mentoring, Gender-Mainstreaming, Politikberatung, Work-Life-Balance.

1. Bestandsaufnahme und Analyse

In der Human-, Zahn- und Veterinärmedizin sind seit den 1980er Jahren auf allen Qualifikationsebenen wachsende Frauenanteile zu verzeichnen. Dennoch stellt sich die Situation im akademischen Bereich mit aufsteigender Position signifikant zu Gunsten der Männer dar. 1998 überstieg der Frauenanteil an den Studierenden in der Humanmedizin erstmals die 50-Prozent-Marke und stieg bis zum Wintersemester 2002/2003 auf 56 Prozent, die Männeranteile im Studium sinken kontinuierlich. Frauen haben den tertiären Bildungssektor seit Beginn ihrer Zulassung zum Studium in Deutschland Anfang des 20. Jahrhunderts alle Fächer erobert. Trotzdem besteht die geschlechtsspezifische Segregation fort: Frauen und Männer verteilen sich sowohl horizontal (auf die einzelnen Fächer) als auch vertikal (auf die Gehaltsgruppen und Positionen) sehr unterschiedlich. In wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern stellt sich die vertikale Segregation besonders ausgeprägt in den Disziplinen mit einem hohen Frauenanteil unter den Studierenden dar. Dazu gehören auch die medizinischen Fächer, die in diesem Beitrag im Mittelpunkt stehen sollen.

Der Weg der Frauen in der Medizin bis zur Habilitation

In den medizinischen Fächern sind, anders als in anderen Studienfächern, die Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universitäten teilweise stark miteinander verzahnt, sodass sich einzelne Abschnitte nicht deutlich voneinander unterscheiden lassen. Dieser Tatsache trägt die nachfolgende Analyse Rechnung, legt aber den Schwerpunkt der Betrachtung auf die wissenschaftlichen Tätigkeitsfelder für Medizinerinnen. Der Übergang vom Studium zum Beruf erfolgte bisher nach dem Dritten Staatsexamen durch den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungsabschnitts "Ärztin/Arzt im Praktikum" (AiP), der die Voraussetzung für die Beantragung der Approbation darstellt. Bei den Approbationen steigerten sich die Frauenanteile von 43

Prozent im Jahr 1991 auf 48,1 Prozent im Jahr 2001. Der ärztliche Beruf verliert in Deutschland in den letzten Jahren beispielsweise aufgrund geringer werdender Verdienstmöglichkeiten im Krankenhaus, wachsender Schwierigkeiten bei der Niederlassung in Ballungsräumen, der finanziellen Risiken einer Praxiseröffnung sowie der verschlechterten Arbeitsbedingungen und der hohen zeitlichen Belastungen insbesondere in Krankenhäusern an Attraktivität - ein möglicher Grund dafür, dass weniger Männer diese Berufslaufbahn einschlagen. Die abnehmende Attraktivität des Arztberufes führt zu einem veränderten Studienfachwahlverhalten der männlichen Abiturienten.

Die hier beschriebene "Feminisierung" der Medizin macht bislang jedoch vor den Leitungspositionen im akademischen Umfeld Halt. Partizipieren Frauen und Männer in medizinischen Fächern vom Studienanfang bis hin zur Promotion beziehungsweise bis zur ärztlichen Berufstätigkeit noch annähernd gleich, so erreicht nur ein Bruchteil der ursprünglich an den Start getretenen Frauen eine universitäre Führungsposition. Der Ausbildungsabschnitt AiP wird von angehenden Medizinerinnen und Medizinern oftmals für die Erhebung von Datenmaterial für die Anfertigung einer Dissertation genutzt. In den medizinischen Fächern ist zu berücksichtigen, dass die Erlangung dieses akademischen Grades nicht vorrangig dem Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn dient und die Dissertation im Fach Medizin in ihren Ansprüchen häufig nicht vergleichbar ist mit Dissertationen in anderen Fächern. Diese andere Ausgangssituation hat im Laufe der Zeit zu einem vergleichsweise höheren Frauenanteil an den Promotionen in den medizinischen Fächern geführt. Im Durchschnitt aller Fächer lag der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2002 bei 37,9 Prozent, in der Humanmedizin lag der Anteil hingegen bei 47,4 Prozent.

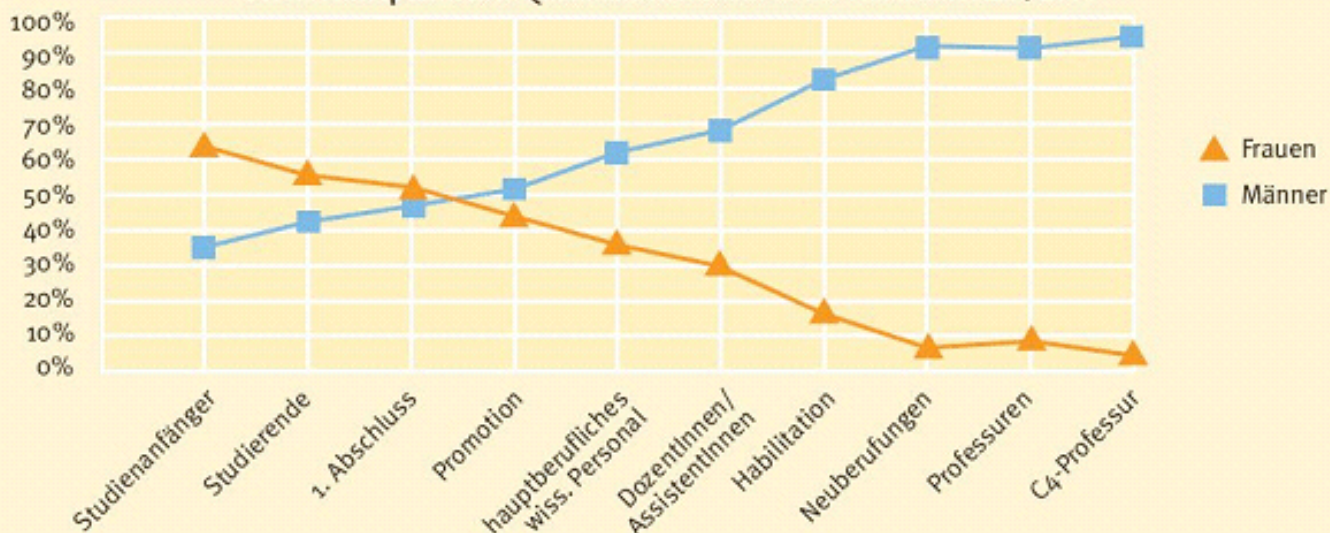
Für die Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt in der Humanmedizin gibt es keine grundlegende, bundeseinheitliche Weiterbildungsordnung. Die Weiterbildung ist keine Pflicht, die Anerkennung Facharzt/Fachärztin ist in der Regel aber die Voraussetzung für eine Niederlassung als Vertragsarzt/Vertragsärztin. Die fachärztliche Anerkennung stellt darüber hinaus sowohl die Voraussetzung für die Besetzung einer medizinischen Juniorprofessur als auch für die Habilitation dar. Aufgrund der unterschiedlich langen Dauer der Weiterbildung in den einzelnen Fachgebieten ist ein direkter Vergleich der Frauenanteile zwischen den Ausbildungsabschnitten Approbation und Anerkennung als Fachärztin problematisch. Bei einer angenommenen Durchschnittsdauer der Weiterbildung von fünf Jahren kann im Rahmen einer Modellrechnung tendenziell von einer längeren Verweildauer der Ärztinnen in dieser Qualifikationsstufe ausgegangen werden. Hier zeigen sich erstmalig relevante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Karriereentwicklung von Medizinerinnen und Medizinern, die sowohl für weiterführende inner- wie außeruniversitäre Karrierewege von Bedeutung sind.(1)

Zwischen Promotion und Habilitation hängen die Männer die Frauen ab: Der Frauenanteil in der Human- und Zahnmedizin sinkt zwischen diesen beiden Qualifikationsstufen um mehr als 25 Prozentpunkte. Viele Frauen absolvieren ihre Promotion mit viel Elan und scheitern anschließend an den wenig frauenfreundlichen universitären Strukturen. Das Phänomen eines "cooling out" der Wissenschaftlerinnen auf dieser Stufe der akademischen Karriereleiter zeigt sich fächerübergreifend sowohl in Universitäten wie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen.(2)

Abbildung 1 und 2 geben diese Entwicklungen sehr plastisch wieder. Es sei insbesondere auf die Unterschiede zwischen den dargestellten Fächergruppen verwiesen. So genannte "Frauenfächer" wie Sprach- und Kulturwissenschaften und inzwischen auch medizinische Fächer lassen die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen vor dem Hintergrund des vorhandenen Potenzials an hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen besonders gravierend erscheinen.

ABBILDUNG 1

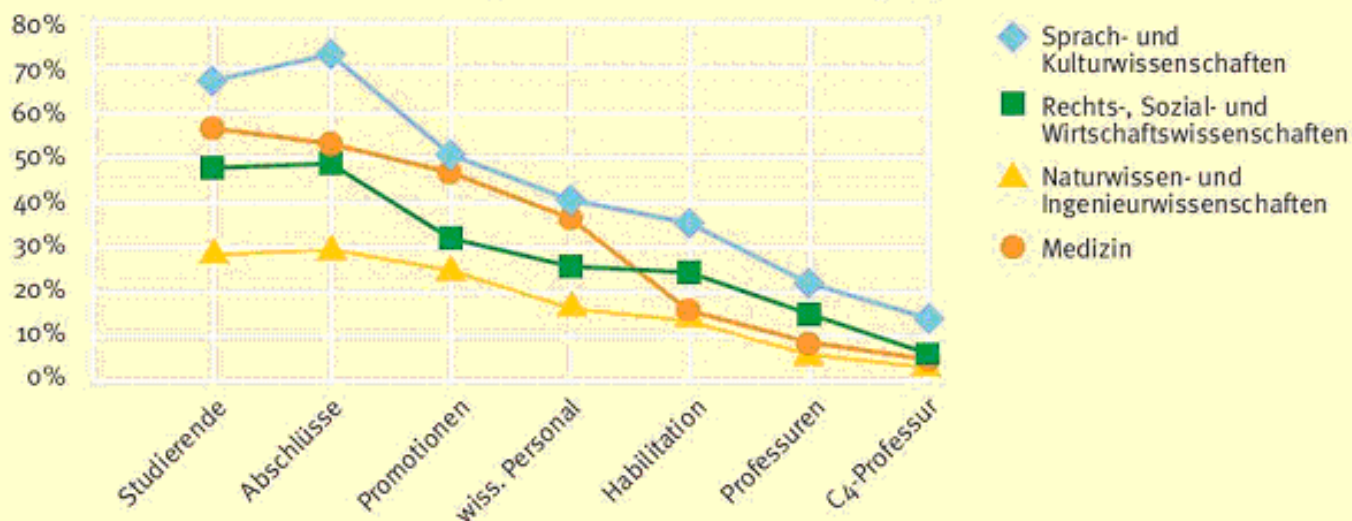
Geschlechtsspezifischer Qualifikationsverlauf in der Humanmedizin, 2003



Quelle: Berechnungen des CEWS auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes

ABBILDUNG 2

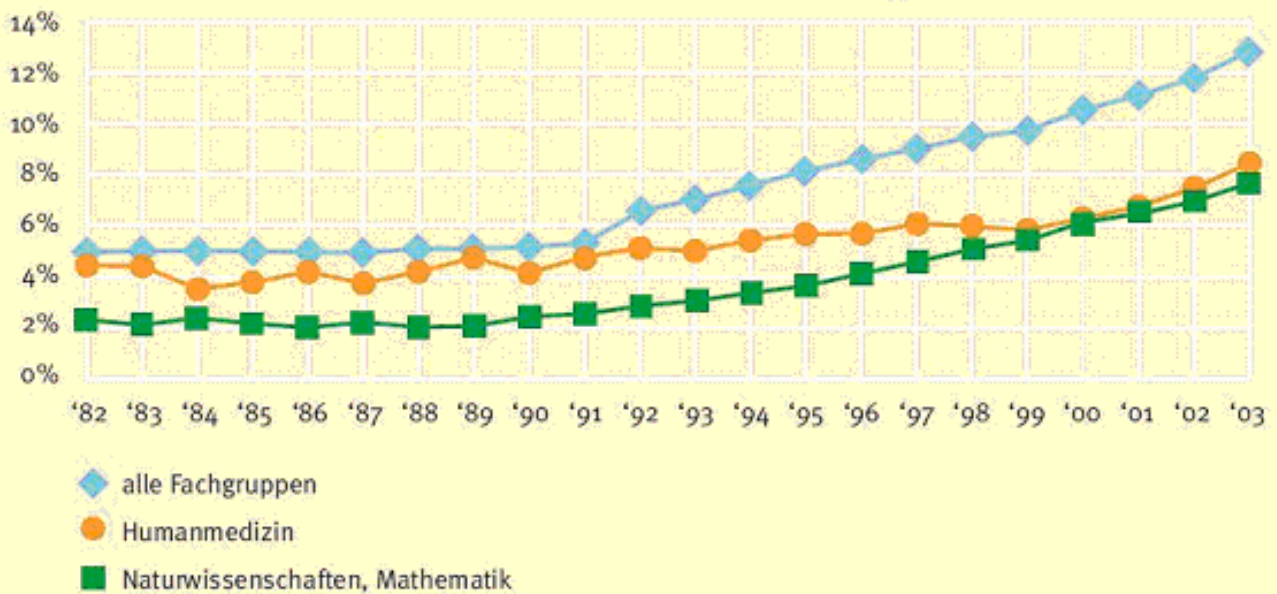
Frauenanteile im Qualifikationsverlauf nach Fächergruppen, 2003



Quelle: Berechnungen des CEWS auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes

ABBILDUNG 3

Frauenanteil an den Professuren in Humanmedizin im Fächervergleich, 1982 - 2003



Quelle: Berechnungen des CEWS auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes

Wenig Frauen auf medizinischen Lehrstühlen

Eine wissenschaftliche Karriere in der Hochschulmedizin setzt bisher den erfolgreichen Abschluss der Habilitation voraus. Seit der 6. Hochschulrahmengesetz-Novelle stellt der 2002 eingeführte Qualifizierungsweg der Juniorprofessur eine verfassungskonforme alternative Zugangsvoraussetzung zur Professur dar. Die Akzeptanz dieses Teils der Dienstrechtsreform ist jedoch gerade in den medizinischen Fächern nicht sehr ausgeprägt. Untersuchungen haben gezeigt, dass der Qualifikationsweg der Habilitation für Wissenschaftlerinnen eher ein Hindernis darstellt als für ihre männlichen Kollegen. Ob der neue Weg der Juniorprofessur in dieser Hinsicht - wie antizipiert - geschlechtergerechter sein wird, muss sich erst noch erweisen. In den medizinischen Fächern wird die Habilitation aller Erwartung nach auch weiterhin eine große Bedeutung als Zugangsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur behalten. Vor der Habilitation steht in der Medizin aber - wie oben ausgeführt - die Anerkennung als Fachärztin/Facharzt. Diese Hürde nehmen bisher weniger Ärztinnen als der Durchschnitt aller Wissenschaftlerinnen. Insgesamt lag der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 1992 bei 12,9 Prozent und stieg auf 22 Prozent im Jahr 2003. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Frauenanteil an den Habilitationen in der Humanmedizin von acht Prozent auf 16,8 Prozent und liegt damit unter dem Durchschnitt aller Fächer. Die Habilitationsneigung der Human- und Zahnmedizinerinnen ist im Vergleich zu der Habilitationsneigung der Wissenschaftlerinnen anderer Fächer also gering, obwohl ein wesentlich größeres Potenzial an promovierten Wissenschaftlerinnen vorhanden ist. Die vom Wissenschaftsrat angemahnte Notwendigkeit einer kontinuierlichen Karrieremotivation von Frauen in den Wissenschaften ist daher insbesondere für Medizinerinnen von großer Bedeutung.(3)

Bei den Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Human- und Zahnmedizin liegt der Frauenanteil über dem Fächerdurchschnitt, während er bezogen auf die Dozenturen, Assistenzstellen und Professuren deutlich darunter liegt. Die Universität Rostock besetzte 1999 eine C4-Professur in der Anästhesie mit einer Frau - bundesweit eine Premiere. Auch bei der Besetzung der C4-Professuren in der Frauenheilkunde und Geburtshilfe kam 1999 erstmals eine Frau zum Zuge (an der TU München). Im "Männerfach" Chirurgie wurde im Jahr 2001 erstmals eine Lehrstuhlinhaberin in Ulm ernannt, in Halle nahm im Jahr 2002 eine Ärztin einen solchen Ruf im Fach Pathologie an.

Was Frauen in der wissenschaftlichen Karriere behindert

Die Barrieren für Medizinerinnen auf dem Weg zu Leitungspositionen in Lehre und Forschung liegen offenbar

zum einen zwischen Promotion und Habilitation und zum anderen zwischen Habilitation und Berufung auf eine Professur. Welche Ursachen lassen sich hierfür vermuten? In einer an der Berliner Charité durchgeführten Untersuchung wurde festgestellt, dass selbst die notenbesten und promovierten Wissenschaftlerinnen ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten pessimistischer einschätzten als die notenschlechtesten nicht promovierten Wissenschaftler. Ihre Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz beurteilten die Medizinerinnen trotz gleicher Leistungen und Examensnoten signifikant schlechter als Männer (45 Prozent zu 33 Prozent).(4)

Eine Längsschnittstudie zeigt, dass das berufliche Selbstvertrauen von berufstätigen Ärztinnen mit der Zeit sinkt, während das ihrer männlichen Kollegen steigt. Mit steigender Qualifikation schätzen Frauen ihre Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung - realistischerweise wie Abbildung 1 und 2 zeigen - niedriger ein.(5)

Selffulfilling-Prophecy, eine Vorhersage, die sich selbst erfüllt? Entsprechende Studienergebnisse des Massachusetts Institute of Technology (MIT) belegen, dass sowohl Frauen als auch Männer dazu neigen, Frauen in ihren Leistungen unterzubewerten und Männer überzubewerten. Folge dieser wahrscheinlich zum Teil unbewussten Verhaltensweisen kann eine Benachteiligung und subtile Diskriminierung von Frauen sein. In der Untersuchung des MIT wurde festgestellt, dass in der Medizin Professoren doppelt soviel Laborraum zur Verfügung hatten wie Professorinnen. Wissenschaftlerinnen anderer Fakultäten bestätigten dieses Ergebnis. Diskussionen ergaben, dass Forscherinnen aller Fakultäten geschlechtsspezifische Benachteiligungen erfahren hatten, von wichtigen Informationen und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen waren und ihr durchschnittliches Einkommen trotz gleicher Qualifikation lediglich 78 Prozent von dem ihrer Kollegen betrug.(6)

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Medizinerinnen wohl aufgrund demotivierender Prozesse und diskriminierender struktureller Bedingungen eher andere Berufsfelder wählen, als dass sie die Hochschullaufbahn einschlagen. Haben sie aber die Hürde der Habilitation in einem medizinischen Fach genommen und sich auf eine Professur beworben, so sind sie mit einem Berufungsverfahren konfrontiert, welches nach wie vor nach dem Prinzip der Kooptation verfährt, also die Auswahl aufgrund von Kriterien der sozialen Homogenität trifft. Die üblichen Qualifikationskriterien wie wissenschaftliche Leistung, Lehrerfahrung und Leistungen in der Krankenversorgung werden oft nicht verbindlich festgelegt, eine präzise Definition von Qualifikation unterbleibt. Die Berufungsverfahren bedürften - nicht nur in der Medizin - dringend struktureller Veränderungen mit dem Ziel einer größeren Objektivierbarkeit und Transparenz. Darüber hinaus finden subjektive Bewertungen Eingang in die Auswahl, die vor dem Hintergrund der immer noch wesentlich von Männern geprägten Bewertungsstrukturen und -maßstäbe zu einer unterproportionalen Berücksichtigung von Frauen führen. Der Frauenanteil an den Professuren hat sich auf der Grundlage dieser Berufungsverfahren in den vergangenen 20 Jahren in der Humanmedizin deutlich anders entwickelt als über alle Fächergruppen hinweg gesehen (Abbildung 3). Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen hat im Frühjahr 2005 "Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen" vorgelegt. Im Kapitel Gleichstellung wird konstatiert, "dass gegenüber weiblichen Bewerbern in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht werden, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern erkennen lassen".(7)

Männer verfügen in dieser Bewerbungssituation zudem häufiger als Frauen über ein sie unterstützendes informelles Netzwerk. Die Work-Life-Balance, also das Gleichgewicht zwischen Arbeit und sozialem Leben, ist für die Karriereentscheidungen von Frauen relevanter als für ihre männlichen Kollegen. Es geht hier beispielsweise um Kinderbetreuungsangebote der medizinischen Einrichtungen, die auch die atypischen Arbeitszeiten einer Wissenschaftlerin berücksichtigen müssten. Bisher mangelt es an solchen Angeboten. In der Wissenschaft spielen außerdem die Möglichkeiten zur Koordination zweier wissenschaftlicher Karrieren eine zunehmend wichtigere Rolle. In Deutschland gibt es noch keine institutionalisierten Angebote für "Dual-Career-Couples" (Lebenspartner, die beide eine wissenschaftliche Karriere anstreben), wie beispielsweise bei Ortwechsel eines Wissenschaftlers Hilfen bei der Suche einer adäquaten Stelle für die Partnerin (und umgekehrt). Die hier angerissenen Fragestellungen bilden die Grundlage der Konzeptualisierung von Förderinstrumenten für Wissenschaftlerinnen, wie sie im Abschnitt 2 dieses Beitrages vorgestellt werden.

Wissenschaftlerinnen außerhalb der Universität

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die gemeinsam von Bund und Ländern gefördert werden, bieten ein weiteres wissenschaftliches Tätigkeitsfeld für Medizinerinnen. In einzelnen Einrichtungen der vier großen Wissenschaftsorganisationen Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Fraunhofer Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) wird in erheblichem Maß auch anwendungsbezogene medizinische Forschung betrieben. Leider werden in diesen Einrichtungen keine nach Studienabschluss der Beschäftigten spezifizierten Personaldaten geführt, sodass sich zur Situation der Medizinerinnen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine belastbaren Aussagen machen lassen. Insgesamt weisen diese Institutionen im Vergleich zu den Hochschulen aber eine schlechtere Teilhabe von Frauen in Führungspositionen auf.(8) Die gleiche unbefriedigende Datengrundlage ist für die industrielle Forschung zu konstatieren, in der Wissenschaftlerinnen ebenfalls stark unterrepräsentiert sind.(9) Auch europaweit beträgt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Spitzenpositionen in allen Bereichen von Forschung und Entwicklung allgemein nur 14 Prozent, wobei Deutschland noch unter diesem europäischen Durchschnittswert liegt.

Wie Frauen an Forschungsförderung teilhaben Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist die zentrale Förderorganisation für die Forschung in Deutschland. Auf die von der DFG zu einem Wissenschaftsbereich zusammengefassten Disziplinen Medizin und Biologie entfiel im Jahr 2002 der größte Anteil aller bewilligten Forschungsgelder der DFG, wobei die Humanmedizin hier den Spitzenplatz einnimmt. Lediglich 21,2 Prozent aller bewilligten Fördermaßnahmen (Einzelförderung, direkte Nachwuchsförderung, koordinierte Programme, Förderpreise) in diesem Wissenschaftsbereich gingen 2002 an Frauen. In diesem Feld besteht also auch Reformbedarf, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Teilhabe näher zu kommen.(10)

Auch die Forschungsmittelvergabe im Rahmen des 5. EU-Forschungsrahmenprogramms wurde unter Genderaspekten untersucht und kam zu dem Ergebnis, dass Frauen sowohl in den gutachtenden Gremien als auch bei den Geförderten stark unterrepräsentiert sind.

2. Förderinstrumente und ihre Möglichkeiten

Vor dem Hintergrund der oben vorgestellten Bestandsaufnahme und Analyse ergeben sich die Ansatzpunkte für adäquate Förderinstrumente, die entweder übergreifend auf Wissenschaftlerinnen aller Fächer zielen und/oder einzelne Disziplinen wie die Medizin besonders in den Blick nehmen. Im Rahmen dieses Beitrags werden beispielhaft einige dieser Programme oder Einzelinitiativen vorgestellt.

"Anstoß zum Aufstieg"

Wie aus der obigen Analyse hervorgeht, ist der Sprung der hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in eine reguläre Hochschulprofessur besonders schwierig. Das Berufungsverfahren mit allen seinen Unwägbarkeiten und Stolpersteinen galt es in geeigneter Weise transparenter zu machen und den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, sich auf die anstehenden Verfahren individuell vorbereiten zu können. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS hat deshalb flankierend zum Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP das Bundesprogramm "Anstoß zum Aufstieg" - Karrierestrategien für Frauen in der Wissenschaft konzipiert, von 2001 bis 2003 umgesetzt und evaluiert.

Gefördert wurden diese Berufungstrainings durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF. Außerdem unterstützte die Firma L'Oréal Deutschland im Rahmen einer Public-Private-Partnership die Seminare. Zielgruppen des Programms sind hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine Juniorprofessur oder eine Professur an einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule oder an einer Fachhochschule anstreben und die jeweiligen Bewerbungsvoraussetzungen erfüllen. Die Trainerinnen machten in den Seminaren auf der Grundlage solider Insider-Kenntnisse das Berufungsverfahren in seinen unterschiedlichen Aspekten transparent. Die wichtigsten Bausteine der Fortbildung waren: Vermittlung von grundlegenden juristischen und strukturellen Informationen, Optimierung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, Videotrainings zu Präsentationstechniken des Berufungsvortrags, ein Rollenspiel zum Gespräch der Bewerberin mit der Berufungskommission, Beratungsgespräche mit erfolgreichen Professorinnen zum Thema Verhandlungsstrategien nach der Berufung und die Möglichkeit, im Nachhinein individuelle Coachings bei den dann persönlich bekannten Trainerinnen in Anspruch zu nehmen.

Die Evaluation hat ergeben, dass die Teilnehmerinnen den persönlichen Nutzen des Rollenspiels und Videotrainings am höchsten einschätzten. Insgesamt beurteilte die Mehrheit der Teilnehmerinnen das Programm sechs Monate nach den Seminaren sehr positiv. Insgesamt 706 Wissenschaftlerinnen haben an einem der 52 bundesweiten Präsenzseminare teilgenommen. Darunter waren 60 Human-, Zahn- und Veterinärmedizinerinnen (56 Humanmedizinerinnen). Das entspricht einem Anteil von 7,5 Prozent. An den beiden großen Habilitationsprogrammen für Wissenschaftlerinnen in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Hochschulsonderprogramme kamen dagegen 24,4 Prozent beziehungsweise 22 Prozent der Teilnehmerinnen aus dem Fachbereich Medizin. Habilitierte Medizinerinnen nutzten das Förderinstrument der Berufungstrainings im Vergleich zu Wissenschaftlerinnen anderer Fachrichtungen unterproportional. Medizinerinnen, die am Programm teilgenommen haben berichteten häufig von besonderen Schwierigkeiten, für die Dauer der drei Seminartage dem Klinikbetrieb fernbleiben zu können. Das CEWS hat daraufhin auch Inhouse-Fortbildungsangebote für Frauen an großen Medizinischen Fakultäten entwickelt, um den spezifischen Beratungsanforderungen und dem intensiven Zeitmanagement der Medizinerinnen Rechnung zu tragen.

Das CEWS hat das Konzept von "Anstoß zum Aufstieg" auch im Hinblick auf die Erfordernisse des Europäischen Forschungsraums weiter entwickelt. In einem Pilotseminar wurden im Sommer 2004 Wissenschaftlerinnen aus den Life Sciences aus fünf europäischen Ländern zusammengeführt, in denen das Berufungsverfahren in etwa vergleichbar abläuft: Belgien, Niederlande, Schweiz, Österreich, Deutschland. Den Teilnehmerinnen wurden in englischer Sprache die gleichen Bausteine wie oben beschrieben angeboten, ergänzt um die Vermittlung der jeweiligen juristischen und kulturellen Besonderheiten der genannten Länder. Einen weiteren neuen Schwerpunkt bildeten die Möglichkeiten der EU-Forschungsförderung, insbesondere das 6. Forschungsrahmenprogramm (6. FRP). Zwischenzeitlich stellte das CEWS mit dem Ziel des europaweiten Angebots dieser Seminare einen entsprechenden Antrag an die EU-Kommission im 6. FRP bezogen auf den Programmteil "Science and Society".

Mentoring-Programme

Fehlende Netzwerke zur informellen Förderung von Wissenschaftlerinnen stellen eine Hürde auf dem Weg in die Führungspositionen in der Wissenschaft dar. Netzwerke bilden sich sowohl in der eher hierarchisch angelegten Beziehung eines one-to-one-Mentoring zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee als auch zwischen den Mentees im Sinne eines Peer Mentoring. Erfahrungen zeigen, dass Mentoring-Programme eine geeignete Methode zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft sind.(11)

Die Bedeutung des Mentoring wurde auch für Medizinerinnen erkannt. Der Deutsche Ärztetag forderte 2002 Bundesregierung und Krankenhäuser auf, Mentoring als Instrument der Personalentwicklung zu begreifen und an Universitätsklinik und Krankenhäusern zu initiieren und zu fördern. In der Zwischenzeit haben sich in einigen Bundesländern solche Angebote sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in anderen Tätigkeitsfeldern für Medizinerinnen entwickelt.

Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Professorin Dr. Christiane Nüsslein-Volhard, die 1995 den Nobelpreis für Medizin erhielt, rief Anfang 2005 eine Stiftung ins Leben, um hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern mehr Zeitouveränität für ihre Forschung zu ermöglichen. Die gemeinnützige Stiftung wird zum Teil durch weitere Zustiftungen und Spenden aufgebaut, um in Zukunft dauerhaft Erträge zur Erfüllung des Stiftungszwecks erbringen zu können. Die erste Ausschreibung der Beihilfen zur Finanzierung von Kinderbetreuung und Haushaltshilfen wird sich im Sommer 2005 an Doktorandinnen in den experimentellen Naturwissenschaften richten.(12) Die Geschäftsführung der Stiftung liegt beim CEWS, die Ausschreibung wird über seine elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten wie die Homepage, den Newsletter und einschlägige Verteiler bekannt gemacht werden. Im Gegensatz zu den üblichen Forschungsstipendien nimmt die Stifterin hier die anzustrebende Work-Life-Balance der geförderten Wissenschaftlerinnen in den Blick, die dann mittelbar auf die Qualität der Forschung Einfluss nehmen wird.

Hochschulsonderprogramme

Chancengleichheitspolitik besteht sowohl aus Maßnahmen zur individuellen Förderung der Qualifikation von

Wissenschaftlerinnen als auch aus Instrumenten zur strukturellen und kulturellen Veränderung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zu den strukturellen Bedingungen gehören beispielsweise die Berufungsverfahren, zu den kulturellen Veränderungen die stärkere Berücksichtigung der Work-Life-Balance. Den oben genannten Zielsetzungen haben die bisherigen Hochschulsonderprogramme Rechnung getragen. In der Laufzeit der Hochschulsonderprogramme II und III (HSP II/III) von 1990 bis 2000 ist die Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung insgesamt gewachsen. Auf Führungspositionen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind Frauen aber nach wie vor stark unterrepräsentiert. Deshalb setzen Bund und Länder die Anstrengungen zur besseren Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms HWP (2001-2006) fort. Für das HWP-Fachprogramm "Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" stehen für die gesamte Laufzeit jährlich mehr als 30 Millionen Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bietet auf seiner Homepage ein Webportal, auf dem Frauen aktuelle Informationen zu den gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekten der Länder und einzelner Hochschulen im Rahmen des HWP-Fachprogramms Chancengleichheit finden.(13)

Gleichstellungspolitische Strukturen

Um den Frauen in der Wissenschaft Chancengleichheit zu verschaffen, müssen alle Strukturen, Aufgaben und Entscheidungen des Wissenschaftsbetriebs in ihren unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer in den Blick genommen werden. Gender-Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Auch das Management wissenschaftlicher Einrichtungen muss in seiner Arbeit nach dem Prinzip des Gender-Mainstreaming handeln, um dem Ziel der geschlechtergerechten Teilhabe in Forschung und Lehre näher zu kommen. Die tatsächliche Umsetzung dieses von der Europäischen Union und der Bundesregierung vorgegebenen Handlungsprinzips bedarf in Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch geraume Zeit, weil es ein grundlegendes Umdenken und konsequentes Handeln erfordert. Dagegen existiert seit Anfang der 1990er Jahre eine Struktur der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Klinika, die auf Länder- und Bundesebene institutionalisiert ist und die Chancengleichheitspolitik maßgeblich mit bestimmt hat.(14)

Gleichstellungsbeauftragte besuchen beispielsweise Gremiensitzungen und Vorstellungsgespräche, um das Prinzip des Gender-Mainstreamings durchzusetzen. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bildet seit dem Wintersemester 2000/2001 den nationalen Knotenpunkt für dieses Politikfeld. Das CEWS bündelt zum Beispiel die Informationen und stellt sie aufbereitet zur Verfügung, entwickelt und führt übergeordnete Programme durch, zeigt Forschungsbedarfe auf, führt Evaluationsstudien durch, berät die Politik, bietet Fortbildungen an und ist in dieser Konstellation einzigartig in Europa.(15)

Europa-Aktivitäten

Auf der Grundlage dieser fünfjährigen Erfahrung hat das CEWS im Rahmen des 6. EU-Forschungsrahmenprogramms ein mit zwei Millionen Euro ausgestattetes Projekt eingeworben, mit dem Ziel, in den Jahren 2005 bis 2007 die "European Platform of Women Scientists" in Brüssel aufzubauen.(16) Diese Einrichtung soll zum europäischen Knotenpunkt für Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen und Länder werden, um die Entwicklung des europäischen Forschungsraums geschlechtergerecht zu gestalten. Im laufenden 6. EU-Forschungsrahmenprogramm (6. FRP) hat die EU-Kommission bereits insgesamt 20 Millionen Euro ausschließlich zur Steigerung des Frauenanteils in Spitzenpositionen zur Verfügung gestellt. Auch im 7. FRP wird es einen eigenständigen Programmbereich "Wissenschaft und Gesellschaft" geben, in dem neben dem Themenkomplex Chancengleichheit und Frauen- und Geschlechterforschung auch andere Genderrelevante Thematiken gefördert werden sollen. Die EU-Kommission schlägt dafür bei siebenjähriger Laufzeit ein jährliches Budget von rund 80 Millionen Euro vor. Für Medizinerinnen sind darüber hinaus die anderen Förderbereiche der Forschungsrahmenprogramme zur Einwerbung von europäischen Forschungsgeldern interessant.(17)

3. Fazit

Auch vor dem Hintergrund der aktuellen europäischen Forschungspolitik kann sich Deutschland einen

Stillstand im Politikfeld Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung nicht erlauben. Die EU-Kommission sieht die Ziele von Lissabon auch durch den zu niedrigen Frauenanteil unter den Spitzenwissenschaftlerinnen (europaweit 14 Prozent) gefährdet. Die EU-Kommission stellt in ihrem neuesten Bericht "Women and Science: Excellence and Innovation - Gender Equality in Science" fest, dass das europäische Ziel der Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben auf drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in den Mitgliedstaaten nur durch eine Steigerung der Zahl der in diesem Bereich tätigen hochqualifizierten Fachleute zu erreichen sein wird. Das Qualifikationspotenzial von Frauen muss vor diesem Hintergrund genutzt werden. Hier bieten sich national und grenzüberschreitend neue wissenschaftliche Tätigkeitsfelder für Wissenschaftlerinnen, insbesondere auch für Medizinerinnen.

Fußnoten

- (1) Zu möglichen Hintergründen vgl. Frauen in der Medizin, Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen, Bericht der Bund-Länder-Kommission, Materialien, Heft 117, 2004, S. 40 ff.
- (2) Zu Ursachen der Unterrepräsentanz und zur Situation im Qualifikationsprozess vgl. Lind, Inken, Aufstieg oder Ausstieg?, Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Ein Forschungsüberblick, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bielefeld 2004, S. 67-853
- (3) Wissenschaftsrat (1998) (Hrsg.): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, insbesondere S. 774 (4)Kaczmarczyk, Gabriele/Schulte, Erika (Hrsg.) (2002): Chancengleichheit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik in Deutschland. Erstellt im Auftrag der Kommission Klinik der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Berlin
- (5) Abele-Brehm, Andrea E. (2002): Arzt oder Ärztin sein heute - zwischen Erwartung und Realität - Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E, in: Brandenburg, Ulrich et.al. (Hrsg.) (2002): Psychosomatische Gynäkologie und Geburtshilfe. Beiträge der Jahrestagung 2001 der DGPF. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 21-32
- (6) Vgl.: Massachusetts Institute of Technology (1999): A Study on the status of women faculty in science at MIT. MIT Faculty Newsletter, Vol. 11, No.4. Cambridge, Mass, Massachusetts Institute of Technology
- (7) Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover, März 2005, S. 13
- (8) BLK (2004): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn
- (9) Vgl. European Commission - Directorate-General for Research: Women in industrial research, A wake up call for European Industry, Luxembourg, 2003
- (10) Weiterführend vgl. Frauen in der Medizin, Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen, Bericht der Bund-Länder-Kommission, Materialien, Heft 117, 2004, S. 64-71
- (11) Vgl.: Löther, Andrea (Hrsg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.1, Bielefeld 2003
- (12) Näheres siehe: <http://www.cnv-stiftung.de>
- (13) Vgl.: <http://www.cews.org> unter HWP-Portal
- (14) Vgl. <http://www.bukof.de/>
- (15) Vgl. <http://www.cews.org>
- (16) Vgl. <http://www.epws.org>
- (17) Vgl. <http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung> (2002, Abschn. 6.1)

Literatur

- Abele-Brehm AE (2002):** Arzt oder Ärztin sein heute - zwischen Erwartung und Realität -Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E, in: Brandenburg, Ulrich et.al. (Hrsg.) (2002): Psychosomatische Gynäkologie und Geburtshilfe. Beiträge der Jahrestagung 2001 der DGPF. Psychosozial-Verlag, Gießen, 21-32
- Bund-Länder-Kommission (2004):** Frauen in der Medizin, Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen, Bericht der Bund-Länder-Kommission, Materialien, Heft 117
- Bund-Länder-Kommission (2004):** Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen

Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn

European Commission - Directorate-General for Research (2003): Women in industrial research, A wake up call for European Industry, Luxembourg

Kaczmarczyk, G./Schulte, E. (2002): Chancengleichheit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik in Deutschland. Erstellt im Auftrag der Kommission Klinika der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Berlin

Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg?, Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Ein Forschungsüberblick, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bielefeld

Löther, A (2003): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.1, Bielefeld

Massachusetts Institute of Technology (1999): A Study on the status of women faculty in science at MIT. MIT Faculty Newsletter, Vol. 11, No.4. Cambridge, Mass, Massachusetts Institute of Technology

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2005): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover

Die Autorin

Jutta Dalhoff

ist seit 2000 die stellvertretende Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung - Center of Excellence Women and Science CEWS an der Universität Bonn. Nach ihrem Studium der Geschichtswissenschaft war sie von 1984 bis 2000 als Referentin in verschiedenen Institutionen auf Länder- und Bundesebene in Bonn, Kiel und Hamburg tätig, darunter von 1991 bis 1996 als hauptamtliche Frauenbeauftragte der Universität Kiel und Landessprecherin der schleswig-holsteinischen Hochschulfrauenbeauftragten sowie von 1997 bis 2000 als Büroleiterin der Hamburger Wissenschaftssenatorin.



6. Forschungseinrichtungen

6.1 Jahresbilanz der Leibniz-Gemeinschaft: Bemühungen um Chancengleichheit weiter wichtig

In ihrer Presseerklärung vom 7. Juli 2005 veröffentlichte die WGL Kennzahlen zu Budget, Personal, Drittmitteln und Kooperationen für das Jahr 2004.

Nach der aktuell vorgelegten Jahresbilanz der Leibniz-Gemeinschaft werden vier der nunmehr 84 Leibniz-Institute von Direktorinnen geleitet. Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Leitungspersonal liegt mit 15 Prozent über den Vergleichswerten anderer außeruniversitärer Wissenschaftsorganisationen und soll weiter gesteigert werden.

In der dazu veröffentlichten Pressemitteilung wurde außerdem die Auszeichnung der Leibniz-Institute

- Fachinformationszentrum (FIZ) Karlsruhe und
- Technische Informationsbibliothek (TIB), Hannover (gemeinsam mit der Universitätsbibliothek Hannover)

mit dem Total-E-Quality Prädikat hervorgehoben.

[Pressemitteilung](#)

Das Total E-Quality Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS betreut.

<http://www.cews.org/total-e-quality/index1.html>

6.2 Gleichstellungsbeauftragte gründen Sprecherinnenrat

Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen AGbaF. Die Gleichstellungsbeauftragten der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft) haben sich am 01. Juni 2005 zu einem Sprecherinnenrat zusammengeschlossen.

Mit dieser Zusammenarbeit sollen die Interessen von Frauen in außerhochschulischen Forschungsorganisationen noch gezielter dargestellt und durchgesetzt werden. Ebenso soll eine breitere Basis zur Lösung von Problemen in allen Themenfeldern der Chancengleichheit geschaffen werden.

Wesentliche Ziele und Aufgaben der AGbaF sind:

- Informations- und Erfahrungsaustausch
- Gegenseitige Unterstützung
- Vertretung der gemeinsamen gleichstellungsrelevanten Interessen der Frauen in den Forschungsorganisationen
- Erarbeitung von gleichstellungspolitischen Stellungnahmen

Ansprechpartnerinnen der AGbaF:

Ulrike Rachow, Helmholtz-Gemeinschaft
ulrike.rachow@dlr.de

Anke Gessner, Leibniz-Gemeinschaft (Stellvertretung)
gba@wz-berlin.de

7. Frauen in der industriellen Forschung

7.1 Neue WIR-Initiative

7. Frauen in der industriellen Forschung

Neue ExpertInnen-Gruppe
 WIST – Women in Science and Technology: The Business Perspective

Die Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung, Abteilung Frauen und Wissenschaft, hat die Gründung einer neuer ExpertInnen-Gruppe im Themenfeld “Frauen in der industriellen Forschung” bekannt gegeben.

Die erfolgreiche Arbeit der ersten ExpertInnen-Gruppe, die ihren Abschlussbericht im Rahmen einer großen europäischen Konferenz im Oktober

2003 vorstellte und diskutierte, endete mit der Veröffentlichung eines Positionspapiers von Vorstandsmitgliedern führender Unternehmen. Sie setzten

sich damit an die Speerspitze einer internationalen Entwicklung, um das Potential von Forscherinnen und Forschern besser zu nutzen, die Zahl der

Frauen in der industriellen Forschung zu verdoppeln und sicherzustellen, dass ihre Fähigkeiten besser genutzt werden.

Mit der ExpertInnen-Gruppe WIST – Women in Science and Technology: The Business Perspective, unter der

Leitung von Pierre Bismuth von Schlumberger, werden diese Positionen nun aufgenommen und vertieft. Zusammen mit ExpertInnen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sollen vorhandenen Untersuchungen und Daten ausgewertet sowie durch praktische Beispiele und Zahlen der beteiligten Unternehmen ergänzt werden.

Erwartete Ergebnisse der Arbeit der WIST-Gruppe sind:

- eine Bestandsaufnahme des vorhandenen ExpertInnen-Wissens, wie Frauen für Berufe in Wissenschaft und Technik gewonnen und in diesem Arbeitsgebiet gehalten werden können;
- die Zusammenführung der wissenschaftlich-theoretischen und der unternehmenspraktischen Erfahrungen sowie der politischen Dimension; sowie
- eine wissenschaftliche Analyse der Entwicklungen der letzten Jahre auf Mikro- und Makroebene.

Berichterstatlerin der WIST-Gruppe ist Margo Brouns, Associate Professor für Gender Studies in den Sozialwissenschaften an der Universität Groningen, Niederlande.

Der Bericht wird für Anfang 2006 erwartet.

Weitere Informationen, inklusive einer Liste der beteiligten Unternehmen, unter http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/general_en.html



8. Europa und Internationales

8.1 Sechstes RP - Wissenschaft und Gesellschaft: Aufruf zum Thema "Frauen in der Wissenschaft"

Die Europäische Kommission hat am 15.06.2005 einen Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Spezifischen Programm "Ausgestaltung des Europäischen Forschungsraums", Bereich Wissenschaft und Gesellschaft veröffentlicht. Einreichungsfrist ist der 25 Oktober 2005, 17.00 Uhr.

Der Aufruf umfasst drei verschiedene Aufforderungstitel:

- Frauen und Wissenschaft
- Wissenschaftskommunikation
- Risikobeherrschung und Ethik

Arbeitsprogramm, Text des Aufrufs und weitere Unterlagen:

http://fp6.cordis.lu/fp6/calls_activity.cfm?ID_ACTIVITY=622

Women and Science:

http://fp6.cordis.lu/fp6/call_details.cfm?CALL_ID=222

8.2 Marie Curie - Letzter RTN-Call im 6. Rahmenprogramm

Deadline für einen Kurzantrag ist der 28. September 2005 (Deadline für den Vollantrag ist voraussichtlich der 14. Februar 2006).

Die Europäische Kommission hat den letzten Marie-Curie-Call für "Forschungsausbildungsnetze" (Research Training Networks, RTN) im 6. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht. Der Aufruf ist mit einem Budget von 220 Mio. € ausgestattet. In dem Call findet das 2-stufige Verfahren Anwendung. Die Anträge können aus allen Fachbereichen gestellt werden, jedoch müssen die Projekte einen europäischen Mehrwert nachweisen.

Weitere Informationen:

http://fp6.cordis.lu/fp6/call_details.cfm?CALL_ID=210
[Marie Curie Research Training Networks](#)

8.3 Gender bias bei der Vergabe der EURYI awards

In einem Leserbrief an die Zeitschrift "Nature" beklagen drei WissenschaftlerInnen des Niels Bohr Instituts der Universität Kopenhagen den geringen Frauenanteil bei der erstmaligen Vergabe der European Young Investigator (EURYI) Awards im letzten Jahr. Sie weisen weiter daraufhin, dass der geringe Frauenanteil bei den Preisen nicht auf zu wenige Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen zurückzuführen ist, sondern dass die Erfolgsquote von Frauen auf allen Stufen des Auswahlverfahrens niedriger war als die Erfolgsquote von Männern: Bei der nationalen Auswahl fiel der Frauenanteil von einem Viertel auf ein Fünftel. Mit der Auswahl einer "shortlist" aus den national Nominierten sank der Frauenanteil weiter.

Die drei WissenschaftlerInnen fordern eine genaue Untersuchung der Bewerbungen und Auswahlkriterien für den EURYI award, in Anlehnung an die Studie von Wenneras/Wold. Bisher verweigerte die European Science Foundation jedoch die Weitergabe der Daten.

<http://www.nature.com/nature/journal/v436/n7048/full/436174a.html>

EURYI Awards (3. Call), veröffentlicht am 9. September 2005

http://ica.cordis.lu/search/index.cfm?fuseaction=news.simplifiedocument&N_RCN=24389

8.4 Untersuchung zum Gender Action Plan

Die Kontaktstelle "Frauen in die EU-Forschung" hat im Zeitraum von April bis Juni 2005 eine Befragung unter den laufenden EU-Projekten zum Thema Gender Action Plans durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, Erfolgsfaktoren für die Wirksamkeit der GAPs zu identifizieren und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Instruments im 7. Rahmenprogramm zu formulieren. Insgesamt wurden 27 GAPs analysiert und 16 Interviews mit Genderverantwortlichen aus laufenden Projekten zum Stand der Umsetzung der GAPs geführt.

Die Autorinnen des Berichts kommen zu folgenden Ergebnis:

Die Einführung der Gender Action Plans im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU wird von den Befragten überwiegend positiv aufgenommen. Ungeachtet der konkreten Erfolge bzw. Misserfolge der jeweiligen Projekte lässt sich feststellen, dass Dank dieses Instruments ein Sensibilisierungsprozess für Genderaspekte in den EU-Forschungsprojekten initiiert werden konnte. Eine effektive und langfristige Implementierung von Chancengleichheit in der EU-Forschung machen die Projekte jedoch von einer aktiven Unterstützung und Kontrollfunktion der Europäischen Kommission abhängig. Zur Steigerung der Effizienz der GAPs für das 7. Rahmenprogramm werden folgende Maßnahmen dringend empfohlen:

- o Einrichtung eines Gender Helpdesks
- o Aufbau eines Netzwerks von Genderverantwortlichen
- o Studie zur Evaluierung der Ergebnisse der GAPs

[Bericht](#) (Download)

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

8.5 EU-Gutachterinnen

Die Kontaktstelle "Frauen in die EU-Forschung" hat die Gutachter/innen-Datenbank 2004 ausgewertet. Der Frauenanteil ist nach wie vor sehr gering, besonders in den Bereichen Luft- und Raumfahrt (16%) und IST

(19,5%).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Beteiligung deutscher Wissenschaftlerinnen im europäischen Vergleich insgesamt weiter gestiegen. Deutschland liegt mit einer Beteiligung von 89 Wissenschaftlerinnen hinter Italien mit 132 und Frankreich mit 103 Gutachterinnen.

Weitere Informationen:

http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Download/dat_/fil_1499

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

<http://www.cordis.lu/fp6/experts2004.htm>

9. Frauen- und Geschlechterforschung

9.1 Marie-Jahoda-Gastprofessur

Zum Wintersemester 2005/2006 wird die Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum von zwei Wissenschaftlerinnen besetzt. Die Marie-Jahoda Gastprofessur für Internationale Frauenforschung soll die internationale Ausrichtung und Kooperation durch grundlegende Impulse in Forschung und Lehre vorantreiben. Die beiden Medienwissenschaftlerinnen Prof. Dr. Lisa Cartwright und Prof. Dr. Valerie Hartouni haben diese Impulse vor allem in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung gesetzt. Beide sind Professorinnen am Department of Communication an der Universität California, San Diego, USA.

Weitere Informationen:

<http://www.rub.de/jahoda>

9.2 Neuer Masterstudiengang Gender Studies startet an der RUB

Zum Wintersemester 2005 startet an der Ruhr-Universität Bochum der interdisziplinäre Master-Studiengang Gender Studies - Kultur, Kommunikation, Gesellschaft. Beteiligt sind die Fächer Kunstgeschichte, Medienwissenschaften, Neuere und Neueste Geschichte, Politikwissenschaft, Romanistik und Soziologie.

Weitere Informationen:

genderstudies@rub.de

<http://www.rub.de/genderstudies>

10. Stiftungen, Preise, Fördermöglichkeiten, Ausschreibungstermine

10.1 Erste Ausschreibung excellentia

Österreich bildet das Schlusslicht im europäischen Vergleich, was die Anzahl weiblicher Professuren betrifft. Daher wird 2005 zum ersten Mal das Programm excellentia durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Österreich ausgeschrieben. Universitäten können bis zum 20. September 2005 ihre Berufungslisten einreichen und erhalten für jede Professur, die mit einer Frau besetzt wurde und die die Zahl der Professorinnen insgesamt erhöht, einen Betrag von 33.880 Euro.

<http://www.bmbwk.gv.at/excellentia>

10.2 Ausschreibung des Maria-Sibylla-Merian-Preises 2005

Der Preis wird an Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Natur-, Ingenieur-, wirtschafts- oder

medizinischen Wissenschaften für ihre Leistungen in ihrer Fachdisziplin verliehen oder an international herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fächer, die im Bereich Zivilisation und Geschlecht geforscht haben.

Es sind Angehörige aller Disziplinen angesprochen. Dotiert ist der Maria Sibylla Merian-Preis mit 7.500 €.

Zu den Zielen des Essener Kollegs für Geschlechterforschung gehört es, die Geschlechterverhältnisse zu erforschen, insbesondere in den technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Disziplinen. Außerdem werden Perspektiven der Frauen- und Männerforschung bearbeitet, die in Fragen der Geschlechterbeziehungen transformiert werden.

Eine unabhängige, interdisziplinäre Jury von Fachleuten begutachtet und ermittelt die/den Preisträger/in. Der Preis wird gesponsert von der Deutschen Telekom AG. Er wird im Rahmen einer internationalen Fachtagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung im November 2005 verliehen.

Vorschläge und Eigenbewerbungen sind bis spätestens 15. September 2005 zu richten an:

Essener Kolleg für Geschlechterforschung
Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr. Doris Janshen
Campus Essen
45117 Essen
http://www.uni-duisburg-essen.de/ekfg/msm/ekfg_07623.shtml

10.3 DHV sucht HochschullehrerIn des Jahres

Der Deutsche Hochschulverband zeichnet diejenige Hochschullehrerin und denjenigen Hochschullehrer aus, die/der durch außergewöhnliches Engagement in herausragender Weise das Ansehen ihres/seines Berufsstandes in der Öffentlichkeit gefördert hat.

Die Preissumme beträgt jeweils 2500 Euro.

Die Frist zum Vorschlag endet am 31. Dezember eines Jahres für die Preisverleihung des Folgejahres.

Weitere Informationen:

<http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/hochschullehrer-des-jahres.pdf>

10.4 International Legal Studies LL.M. with a Specialization in Gender and the Law Call for Applications

American University Washington College of Law proudly invites applications for its International Legal Studies Master of Laws (LL.M.) degree with a specialization on Gender and the Law.

Email: lminfo@wcl.american.edu

Phone: (202) 274-4114

Website: <http://www.wcl.american.edu/ilsp/>

Application: <http://www.wcl.american.edu/ilsp/llmoverview.cfm>



11. Ehrungen

11.1 Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen

Der diesjährige Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen geht an eine Wissenschaftlerin der Fakultät für Klinische Medizin Mannheim der Universität Heidelberg: Professor Dr. med. Dipl. oec. med. Heike Allgayer, MD, PhD.

Die Ärztin und Molekularbiologin ist seit April 2004 Professorin für Experimentelle Chirurgie an der Chirurgischen Universitätsklinik Mannheim. Gleichzeitig leitet sie eine Klinische Kooperationseinheit des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ), der Fakultät für Klinische Medizin und des Mannheimer Universitätsklinikums, die sich mit der molekularen Onkologie solider Tumoren befasst.

Der Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen wird alljährlich im Herbst von der Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung verliehen. Er ist mit einem Preisgeld in Höhe von einer Million Euro dotiert. Dieser Betrag wird über fünf Jahre verteilt ausbezahlt. Der Förderpreis wird an Natur- oder IngenieurwissenschaftlerInnen verliehen, die noch nicht über ein eigenes Institut oder einen gut ausgestatteten Lehrstuhl verfügen. Der mit der Auszeichnung verbundene Geldbetrag muss geeigneten Zwecken zukommen, wie etwa der Einrichtung und verbesserten Ausstattung von Labor- und Arbeitsplätzen, dem Besuch von Symposien und Fachkongressen oder der Finanzierung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen und spezieller Forschungsarbeiten.

[Pressemitteilung](#)

11.2 RUB-Biologin mit dem "Distinguished Abstract Award" ausgezeichnet

Für ihre Forschungsergebnisse über die genetischen Ursachen der Erbkrankheit PXE hat die amerikanische Akademie für Klinische Biochemie (National Academy of Clinical Biochemistry NACB) die Biologin Doris Hendig des Herz- und Diabeteszentrums NRW, Klinikum der Ruhr-Universität, mit dem "Distinguished Abstract Award" ausgezeichnet.

Ihre Arbeiten wurden von einer Fachjury aus mehr als 830 internationalen Forschungsbeiträgen, die anlässlich des Weltkongresses der amerikanischen Gesellschaft für Klinische Chemie (American Association of Clinical Chemistry, AACCC) präsentiert wurden, ausgewählt. PXE führt zur Verkalkung der elastischen Fasern im Körpergewebe und kann u.a. zur Erblindung, Bluthochdruck und lebensbedrohlichen inneren Blutungen führen.

Weitere Informationen:

<http://www.pm.rub.de/pm2005/msg00255.htm>

Und wieder fehlten Frauen !

11.3 Europäische Kommission veröffentlicht Namen der Gründungsmitglieder des European Research Council (ERC)

Von insgesamt 22 Mitgliedern wurden lediglich 5 (22, 7 %) Frauen für dieses Gremium benannt.

Die Mitglieder des European Research Council wurden durch eine Gruppe hochrangiger WissenschaftlerInnen unter der Leitung von Lord Batten of Barnes, Kanzler der Universitäten Oxford und Newcastle, ausgewählt.

Der ERC soll dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit Europas in Wissenschaft und Forschung sicherzustellen. Er soll autonom agieren und unabhängig von der Europäischen Kommission und von Regierungsvorgaben eigene Kriterien für Strukturen, Prozeduren und Entscheidungen entwickeln.

Mit fünf Wissenschaftlerinnen (22,7%) bleibt die EU weit hinter ihrem selbstgesteckten Ziel, in allen Gremien einen Frauenanteil von 40% sicher zu stellen.

Weitere Informationen:

http://ica.cordis.lu/search/index.cfm?fuseaction=news.simpledocument&N_RCN=24166

http://europa.eu.int/comm/research/future/basic_research/index_en.html

<http://www.cordis.lu/fp7/ideas.htm>

11.4 Neues Direktorium des Zentrums für Lehrerbildung an der Universität Frankfurt

Das neue Direktorium des Zentrums für Lehrerbildung, Schul- und Unterrichtsforschung besteht ausschließlich aus Männern. Sechs Hochschullehrer sind seit August 2005 für die Reform der Lehrerbildung an der Universität Frankfurt zuständig. Dies ist um so bedauerlicher als 3/4 der Lehramtsprüfungen von Frauen absolviert werden.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/pages/de/news125734>

12. Seminare, Weiterbildung

12.1 Drittes Karrieretraining und Coaching für leitende Ärztinnen

Dieses Trainingsangebot richtet sich speziell an Ärztinnen, die Führungspositionen anstreben.

Themen:

- Ärztinnen in Forschung, Klinik und Praxis – ist der Erfolg machbar ?
- Karriere im Gegenwind - Frauen in der akademischen Medizin
- Das Ziel vor Augen-Selbstmanagement und Fokussierung

Business Games – den Chefsessel im Visier ? - Führen und Leiten, Mitarbeiterbindung durch Personalentwicklung, Teambildung, Führen durch Zielvereinbarung

- Warum reg ich mich so auf ? Konfliktmanagement: Konflikte erkennen, entschieden angehen und erfolgreich lösen
- Work-Life-Balance – Gelassenheit siegt: Selbstmotivation, Zeitfresser erkennen, und beseitigen, Stabilisierungsstrategien
- Marketing in eigener Sache
- Spielregeln für Siegerinnen ?

[Flyer](#) (Download)

12.2 Weiterbildung zum/zur "Gender.Changemanager/in"

Weiterbildung für Entscheidungsträger/innen in Unternehmen und Verwaltungen zu den Themen Personal- und Organisationsentwicklung.

Der Organisationswandel (Change Management) ist zur permanenten Aufgabe von Organisationen geworden. Organisationsentwicklung und Personalmanagement sind die "Change-Bereiche", in die Chancengleichheit primär integriert werden muss. Die Integration von Gender-Aspekten in diese Change-Bereiche ist Inhalt dieser Weiterbildung und geht damit über die bekannten "Gender Trainings" hinaus. Angesprochen sind derzeitige und künftige verantwortliche Männer und Frauen in der Personal- und Organisationsentwicklung in Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden und der Verwaltung.

Weitere Informationen:

http://www.isa-consult.de/index.php?node_id=67



13. Termine

01.09. - 31.10.2005

Ausstellung

Pionierinnen der Luftfahrt

Ausstellung "Zwischenlandung - von der Sensation zur Selbstverständlichkeit"

vom 1. September bis 31. Oktober 2005 im Bremer Flughafen.

18.09. - 23.09.2005

1. Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektrotechnik und Produktionstechnik/ Maschinenbau an der Universität Bremen

18.09. - 23.09.2005

5. baden-württembergische Sommerhochschule für Frauen in der Informatik an der FH Furtwangen

19.09 - 23.09.2005

9. Frankfurter Sommerschule

Wege in die Wissenschaft - Informationswoche für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Am Mittwoch, 21.09.2005 wird die wiss. Mitarbeiterin des CEWS, Isabel Beuter einen Vortrag zum Thema: Gender Mainstreaming in der EU - Verdeutlichung eines Begriffs am Beispiel der Dual-Career-Problematik halten.

Veranstaltungsort: Campus Westend, Frankfurt

27.09. - 28.09.2005

Workshop

"Arbeit ist das ganze Leben? - Berufliche Lebenswege unter der Lupe"

Veranstaltungsort: Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, Notkestraße 85, 22607 Hamburg

27.09.2005

Bundesweite Fachtagung

"Kooperation schaffen - Zukunft gestalten!"

2. bundesweite Fachtagung des Projekts Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt/Main

29.09. - 02.10.2005

Wissenschaftlicher Kongress des DDB

Oh Schmerz, lass nach!

Gleiche Krankheit - anderer Schmerz. Geschlechtsspezifische Aspekte von Schmerzen.

Veranstaltungsort: Berlin

07.10. - 08.10.2005

Workshop

Achsen der Differenz - Soziale Ungleichheiten und Medien

Veranstaltungsort: Frankfurt am Main

07.10. - 08.10.2005

Tagung

Übergänge erfolgreich gestalten - Strategien für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Veranstaltungsort: Universität Mainz

9.10. - 11.10.2005

"Wissenschaft im Wettbewerb"

Jahrestreffen deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Südkalifornien

Veranstaltungsort: San Diego, USA

14.10 - 16.10.2005

Seminar

Matriarchat als politische Ordnung - Mythos oder Modell?

Veranstaltungsort: Schloss Aspenstein, Kochel am See

20.10. - 21.10.2005

Internationale Fachkonferenz

"Where are Girls and Women in Science and Technology?"

Veranstaltungsort: Abgeordnetenhaus von Berlin

21.10.2005

Symposium

2. Berliner Symposium "Geschlechterforschung in der Medizin"

Veranstaltungsort: Weißer Saal, Deutsches Herzzentrum Berlin

21.10. - 22.10.2005

Kolloquium mit Festakt

Frauenaufbruch in die Moderne

Veranstaltungsort: Neues Rathaus zu Leipzig

21.10. - 23.10.2005

Seminar

"Medizin haben wir gelernt - Führung nicht"

Karrieretraining für Ärztinnen mit Führungsaufgaben

Veranstaltungsort: Waldhotel Bad Sulzburg

27.10. - 29.10.2005

Internationales Symposium

"Frauen am Ball - Analysen und Perspektiven der Genderforschung am Beispiel Fußball"

Veranstaltungsort: Institut für Sportwissenschaften und Sport, Erlangen

27.10. - 29.10.2005

9. Deutsche Physikerinnentagung (DPT 2005)

Veranstaltungsort: Darmstadt

28.10. - 29.10.2005

Conference

"Science and Security"

6th EMBO/EMBL joint conference on Science & Society

Veranstaltungsort: EMBL, Heidelberg, Germany

02.11. - 04.11.2005

International Conference

Women in Science and Education: Past, Present, Future

Veranstaltungsort: Kyiv, Ukraine

04.11. - 05.11.2005

Jahrestagung der Sektionsrates Frauen- und Geschlechterforschung

FrauenMännerGeschlechterforschung

Veranstaltungsort: Hannover

04.11. - 06.11.2005

Seminar

3. Karrieretraining und Coaching für leitende Ärztinnen

Dieses Trainingsangebot richtet sich speziell an Ärztinnen, die Führungspositionen anstreben.

Landidyll Parkhotel Bad Salzig, Tagungsvilla, 56154 Boppard

[Weitere Informationen](#)

09.11. - 11.11.2005

Conference

"The Formative Years of Scholars"

Academia Europaea - Wenner-Gren Foundations Conference

Veranstaltungsort: Haga Forum, Stockholm, Sweden

10.11. - 11.11.2005

Jahreskonferenz

G-Forum

9. Forum Gründungsforschung - Interdisziplinäre Jahreskonferenz zur deutschsprachigen

Entrepreneurshipforschung

Veranstaltungsort: Hotel Steigenberger Esplanade Jena

11.11. - 13.11.2005

"Mannsbilder " Kritische Männerforschung und Theologische Frauenforschung im Gespräch

Veranstaltungsort: Münster

12.11. - 13.11.2005

Workshop

Frauen Netzwerke gründen und erfolgreich gestalten

Veranstaltungsort: Anna Paulsen Haus, Gelnhausen

14.11. - 15.11.2005

International Conference

Communicating European Research 2005

Veranstaltungsort: Brussels

16.11. - 17.11.2005

DIVERSITY OUTLOOKS

Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung
Veranstaltungsort: Haus Ortlohn, Iserlohn, Berliner Platz 12

17.11. - 18.11.2005

Workshop

Gender-Space: Überwindung von Räumlichkeiten und Begrenzungen

Veranstaltungsort: Königswinter

18.11.2005

Internationale Konferenz

nano4women

Einladung für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu
internationalem Kongress und Karrieretag

Veranstaltungsort: Universität Paderborn, Heinz Nixdorf MuseumsForum

24.11. - 25.11.2005

International Conference

Women and Politics in Asia 2005

Veranstaltungsort: Islamabad, Pakistan

25.11.2005

Open Space Konferenz 05

"Professionalisierung in den Künsten"

Veranstaltungsort: Universität der Künste Berlin

[Ankündigung](#)

29.11.2005

Genre, Science, Recherche

Regards et propositions en sciences sociales

Veranstaltungsort: Paris

02.12. - 04.12.2005

Seminar

"Alte" und "Neue" Frauenbewegung

Welche Gemeinsamkeiten gibt es, welche Unterschiede?

Veranstaltungsort: Schloss Aspenstein, Kochel am See

02.12. - 03.12.2005

Workshop

DifferenzeN

Zweiter internationaler und interdisziplinärer Workshop zur
Frauen- und Genderforschung an der Universität Luxemburg

Veranstaltungsort: Universität Luxemburg

02.12. - 03.12.2005

Tagung

Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen - strukturelle Ansätze der Implementierung

Veranstaltungsort: Stiftung Universität Hildesheim

08.12. - 09.12.2005

Das CEWS und der Deutsche Hochschulverband bieten in Kooperation das vierte gemeinsame
Berufungstraining an:

Potentiale nutzen!

Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen

Donnerstag/Freitag, 8./9. Dezember 2005, FFFZ Tagungshaus Düsseldorf

ES SIND NOCH PLÄTZE FREI!!

<http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=250>

12.01 - 13.01.2006

International Interdisciplinary Conference

Equality and Diversity in Europe:

Comparative Perspectives on Equality Law and Politics

Veranstaltungsort: Helsinki, Finland

23.02. - 26.02.2006

World Congress

Gender-Specific Medicine: Men, Women and Medicine

Veranstaltungsort: Berlin

17.03.2006

Tagung

Paradoxien in den Geschlechterverhältnissen?

Veranstaltungsort: Bern

11.04. - 13.04.2006

Conference

Gender and Higher Education

Veranstaltungsort: Adelaide, South Australia

11.04. - 13.04.2006

ATN WEXDEV International Conference

Change in Climate: Prospects for Gender Equity in Universities

Veranstaltungsort: Stamford Plaza, Adelaide, South Australia

23.04.2006

UNESCO World Book and Copyright Day

<http://www.womensciencenet.org>

27.04.- 28.04.2006

Conference

Breaking the Class Ceiling

Veranstaltungsort: Famagusta, Turkish Republic of Northern Cyprus

25.05. - 28.05.2006

Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik - FiNuT 2006

Bilanzraum: Gerechtigkeit

Veranstaltungsort: Fachhochschule Köln

Fehlt ein Termin?

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



14. Neuerscheinungen

Rezension

Blome, Erfmeier, Gülcher, Smasal, Smykalla (Hg.):

Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik - Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?

VS Verlag für Sozialwissenschaften 2005, 308 S. mit 6 Abb. und 13 Tab. , ISBN: 3-8100-4216-1, 24,90 €

Von Claudia Kretschmann

(Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät Georg-August Universität Göttingen)

Die Autorinnen, allesamt ehemalige dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, wollen mit dem "Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik" der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit Rechnung tragen und zu ihrer Professionalisierung beitragen. Der potenzielle LeserInnenkreis speist sich damit aus im Bereich der Gleichstellungspolitik Tätigen. Insbesondere werden sich jedoch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen angesprochen fühlen.

Im ersten Teil des Handbuchs wird den LeserInnen ein Grundlagenwissen zur marginalisierten Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb vermittelt. In diesem Kontext wird mit einem historischen Rückbezug die Situation von Frauen an Hochschulen skizziert. Es folgt ein - ebenfalls geschichtlich ausgelegter - Überblick über feministische Theorien und ihre Bedeutung für Gleichstellungspolitik. Der erste Teil wird abgeschlossen mit einer Verortung der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Spannungsfeld von Frauenförderpolitik und Strukturkritik als einer paradoxen Intervention in die patriarchale Organisation des Wissenschaftsbetriebes.

Der Grundlagen-Teil des Handbuchs bietet im wahrsten Sinne des Wortes lediglich einen grundlegenden historischen Situations- und Theorien-Überblick. Der Informationsgehalt leidet aber darunter nur wenig. LeserInnen, die ein darüber hinausgehendes Informationsbedürfnis - beispielsweise zu den verschiedenen feministischen Theorieströmungen - haben, empfehlen die Autorinnen nach jedem Kapitelabschnitt weiterführende Literatur.

Der zweite Teil fokussiert den Schwerpunkt des Handbuchs auf konkrete Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Das Spektrum reicht dabei von Strategien und Instrumenten der Gleichstellung über Sensibilisierungsmaßnahmen und Quotenregelungen, über Gleichstellungspläne und Vernetzungsmöglichkeiten bis hin zu Gremienarbeit, Stellenbesetzungsverfahren, Beratungstätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit.

In diesem praktischen Teil tritt die Stärke des Handbuchs besonders deutlich hervor. Dabei kommt den Autorinnen zugute, dass sie die vielfältigen Aufgabenbeschreibungen aufgrund ihrer eigenen praktischen Erfahrungen als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte leisten. Auf mehr als 160 Seiten (2/3 des Gesamtumfangs des Handbuchs) wird die Vielschichtigkeit universitärer Gleichstellungsarbeit eindrücklich dargestellt.

Ein wenig befremdet mich die starke bzw. m.E. sehr einseitige Themen-Fokussierung in Kapitel 13 "Beratungstätigkeit" auf "sexuelle Belästigung und Gewalt" und "Diskriminierung lesbischer Lebensweisen". Ich frage mich, ob diese Themen den Beratungsalltag von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen angemessen widerspiegeln. Beratungsgegenstände wie Mobbing, Konfliktsituationen im Kollegium bzw. mit Vorgesetzten oder Fragen zum Studium mit Kind nennen die Autorinnen zwar, aber leider explizieren sie diese nicht weiter.

Eine weitere Kritik ergibt sich für mich im Hinblick darauf, dass die zahlreichen Handlungs-Empfehlungen im Praxis-Teil unter der oben erwähnten Vielschichtigkeit der Gleichstellungsarbeit leiden. Des Öfteren bleiben

sie leider zu allgemein perspektivisch und sind so nicht für die Umsetzung in die praktische Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geeignet. Ich möchte dies beispielhaft an der tendenziell steigenden Ignoranz von Studierenden beiderlei Geschlechts gegenüber dem Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der damit verbundenen schwindende Inanspruchnahme der Beratungsangebote deutlich machen. Die Autorinnen benennen zwar diese Probleme aus dem universitären Gleichstellungsalltag, geben jedoch leider nur die Empfehlungen, dass "Vorurteile abgebaut werden müssen und für Gleichstellungsfragen sensibilisiert werden muss". Die Autorinnen weisen wiederholt darauf hin, dass eine stringente, fachlich fundierte Argumentation, vor allem in der Gremienarbeit, für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele wichtig ist und die eigene Position verbessert. Leider geben die Autorinnen auch hier keine konkreten Argumentationshilfen. Die interessierten LeserInnen müssen sich ohne Hilfestellung überlegen, mit welchen Argumenten sie beispielsweise desinteressierten Studierenden begegnen oder wie sie sich in Situationen angemessen verhalten, in denen Gremienmitglieder immer wieder Gleichstellungsarbeit als Austausch von "Qualifikation" durch "Geschlecht" missverstehen. Ich räume gerne ein, dass meine Forderungen nach konkreteren Praxistipps für verschiedene Situationen aus der praktischen Gleichstellungsarbeit sehr wahrscheinlich den Leistungsumfang eines Überblick-Handbuchs sprengen würden. Die Autorinnen kündigen am Ende des Buches allerdings an, dass sie einen zweitägigen Qualifizierungsworkshop "Zwischen Professionalisierung und Politisierung" für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen anbieten. Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die o. g. fehlenden Tipps in dem Workshop thematisiert werden und nicht grundsätzlich unbeachtet bleiben.

Positiv herausheben möchte ich, dass in dem vorliegenden Handbuch nach jedem Kapitelabschnitt weiterführende Literatur - wie bereits erwähnt -, aber auch Informationen, wie bspw. Internet-Links, Datenbanken und Kontakt-Adressen genannt werden. Des Weiteren runden Glossar und Index den praktischen Nutzen des Handbuchs ab.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass den Autorinnen ein Handbuch gelungen ist, das der Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit Rechnung trägt, weil es einen aktuellen, informativen sowie inhaltlich breiten Überblick über die verschiedenen Aspekte und Paradoxien von universitärer Gleichstellungspolitik liefert. Das Handbuch ist trotz meiner genannten Kritik als Nachschlagewerk für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sehr zu empfehlen.

Kretschmann, Claudia, Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Geschlechterforschung in Göttingen, Arbeit als dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen

Bücher

Bretschneider, Falk; Pasternack, Peer:
Handwörterbuch der Hochschulreform
 UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld 2005, Euro 27,70
 ISBN 3-937026-38-X

Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.):
Promotion
 Die internationale Hochschule - Ein Handbuch für Politik und Praxis, Band 3
 Bielefeld: Bertelsmann Verlag 2004, 14.90 Euro
 ISBN 3-7639-0430-1

Fries, Jana Esther; Koch, Julia Katharina (Hg.)
Ausgraben zwischen Materialclustern und Zeitscheiben.
 Perspektiven zur archäologischen Geschlechterforschung.
 Münster: Waxmann 2005
 ISBN 3-8309-1515-2

Holland -Cunz, Barbara:

Die Regierung des Wissens

Wissenschaft, Politik und Geschlecht in der Wissensgesellschaft

Verlag Barbara Budrich

3 -938094 -51 -6, ca. 24,90 Euro

Milatovic, Regina, Müller, Anna; Weiß, Christine:

Qualitätskriterium Gender - zur Modularisierung naturwissenschaftlich/technischer Studiengänge

Bestellung online über <http://www.femina-technica.hs-bremen.de>

Ostendorf, Helga:

Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution

Die Mädchenpolitik der Berufsberatung.

2005, 58,- Euro

ISBN 3-938094-37-0

Schachtner, Christina; Winker, Gabriele (Hg.):

Virtuelle Räume, neue Öffentlichkeiten - Frauennetze im Internet

Frankfurt: Campus Verlag 2005

ISBN 3593377268

Schachtner, Christina:

Architektinnen der Zukunft

Lokale Frauenprojekte im Kontext der Globalisierung

ISBN 3-936581-79-7

Schäfer, Rita:

Im Schatten der Apartheid

Frauen-Rechtsorganisationen und geschlechtsspezifische Gewalt in Südafrik

Münster: Lit Verlag 2005, 29,90 Euro

ISBN 3-8258-8676-X

Schulz, Anja (Hg.)

Spitzenfrauen

Porträts von Frauen in Führungspositionen

ISBN 3-89741-186-5

Paperback, ca. 190 Seiten mit Abb.

19,95 €

Sotelo de, Elisabeth:

New Women of Spain

Social-Political and Philosophical Studies of Feminist Thought

LIT Verlag

ISBN 3-8258-6199-6

Spellerberg, Annette(Hg.):

Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik.

edition sigma 2005, 15,90 €.

ISBN 3-89404-529-9

Zeitschriften

Frauen in Europa: Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Projekte

EU-Nachrichten, Themenheft Nr. 11, hrsg. von der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland. Zehn Jahre sind vergangen, seit von der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking das erste internationale Aufbruchsignal ausging. Vor den Augen der Weltöffentlichkeit kam die Staatengemeinschaft überein, die Diskriminierung von Frauen abzubauen: Kampf gegen Armut und Gewalt, Abbau von Ungerechtigkeiten in Bildung und Beschäftigung, mehr Entscheiderinnen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Der Europäische Rat von Madrid 1995 nahm die Aktionsplattform von Peking zum Ausgangspunkt, die EU-Mitgliedstaaten auf Ziele zu verpflichten und diese jährlich zu überprüfen. Was ist seither in der EU erreicht worden? Wo sind Defizite? Das nun vorliegende Themenheft zieht Bilanz.

[Themenheft](#) (Download)

Europe: beyond gender

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/mag/index_en.html

Frauen zwischen Familienmanagement und Forschung

Frauen in Führungspositionen sind in der Wissenschaft noch immer in der Minderheit. Die Helmholtz-Gemeinschaft und das Deutsche Krebsforschungszentrum (DKFZ) wollen dies ändern. Welche Maßnahmen dazu unternommen werden, beschreibt die Zeitschrift "einblick" in der neuen Ausgabe 3/2005.

<http://www.dkfz.de/einblick>

<http://www.dkfz.de/pressemitteilungen>

Interview mit der Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard

„Forscherinnen gehören nicht unter die Käseglocke“ - so lautet der Titel eines Interviews mit der Biologin und Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard, das auf Spiegel-Online zu lesen ist. Im Interview spricht Frau Prof. Dr. Nüsslein-Volhard über die Doppelbelastung durch Beruf und Familie sowie über die von ihr gegründete Stiftung, die Frauen bei der wissenschaftlichen Karriere unterstützt und dabei hilft, Mutterdasein und Forschung zu vereinen. <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,369510,00.html>

Mysterious disappearance of female investigators

in: Nature 436, 174 (14 July 2005)

<http://www.nature.com/nature/journal/v436/n7048/full/436174a.html>

S.a. Beitrag in diesem Newsletter: Nr.8 Europa und Internationales

Studien, Berichte, Dokumentationen

9. Studierendensurvey

Langzeitstudie zur Studiensituation und studentischen Orientierungen.

Studierende sind mit der Qualität der Lehrveranstaltungen zunehmend zufrieden. Viele wünschen sich allerdings noch eine bessere Betreuung während des Studiums und beim Übergang in den Arbeitsmarkt sowie einen höheren Praxisbezug. Das sind die zentralen Aussagen des 9. Studierendensurveys zur "Studiensituation und studentischen Orientierungen", den das Bundesministerium für Bildung und Forschung am 1. Juli 2005 in Berlin veröffentlichte. An der repräsentativen Erhebung waren rund 10.000 Studierende von Universitäten und Fachhochschulen aus dem Wintersemester 2003/2004 beteiligt.

<http://www.bmbf.de/press/1511.php>

Anteil der Studierenden aus Arbeiterfamilien steigt

Neue Studie der Hochschul-Informationssystem Gesellschaft (HIS) vorgelegt. Die AutorInnen der Studie haben die Daten geschlechtsspezifisch ausgewertet.

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

Technikhaltungen von Studienanfängerinnen und -anfängern in technischen Studiengängen

In der von Andrea Wolfram und Gabriele Winker verfassten Studie zu den Technikeinstellungen und Technikinteressen von Erstsemestern an der TU Hamburg-Harburg werden auf der Grundlage einer

Fragebogenerhebung fünf Technikhaltungstypen bestimmt und hinsichtlich ihrer studien- und berufsbezogenen Charakteristika miteinander verglichen.

<http://www.tu-harburg.de/agentec/publikationen>

Kooperative Strukturen an der Schnittstelle Schule / Hochschule

Heft 126 der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung"

<http://www.blk-bonn.de/papers/heft126.pdf>

Handel, Kai:

Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern

CHE-Arbeitspapier Nr. 65, Gütersloh Juli 2005.

http://www.che.de/downloads/Profbesoldung_Laendervergleich_AP65.pdf

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF) (Hg.):

Das Promotionswesen im Umbruch

Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jg. 2005

http://www.ihf.bayern.de/fr_publicationen.htm

Kupfer, Antonia; Moes, Johannes:

Promovieren in Europa

Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen

Eigenverlag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt/M. 2. Aufl. 2004

ISBN 3-930813-76-9

Hochschulrektorenkonferenz (Hg.):

Diploma Supplement

Funktion - Inhalte - Umsetzung

Service-Stelle Bologna

Beiträge zur Hochschulpolitik 4/2005

http://www.hrk.de/de/berichte_und_publicationen/1227.php?id=691

Gender-Kompetenz - Verführung zur Qualitätsentwicklung

Werkstattbericht III, Juni 2005

Die Werkstattberichte können bei der HSA Luzern, Andrea Richter, bezogen werden: arichter@hsa.fhz.ch

oder 041/ 367 48 91

Nachwuchsförderung in der Medizin - geschlechterdifferenziert

Bericht zur Tagung vom 3. November 2004. Ein Projekt des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms

Chancengleichheit der Schweizerischen Universitätskonferenz.

Kontakt: Catherine Müller: cat.move@bluewin.ch

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.):

männer leben

Eine Studie zu Lebensläufen und Familienplanung

Basisbericht

Kostenlose Bestellung:

order@bzga.de

7. Familienbericht

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=28176.html>

Gutachten, Kommentare

Rürup, Bert; Gruescu, Sandra:

"Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung"

[Gutachten](#)

Kommentierung des Berliner GM-GB-Prozesses

Die Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin hat eine Kommentierung des Berliner GM-GB-Prozesses veröffentlicht.

<http://www.gender-budgeting.de>

Internet

genderdax

genderdax ist eine neue Informationsplattform im Internet, die karriereorientierten Frauen einen umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen bei Unternehmen in Deutschland gibt.

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

Internetauftritt der HRK-Servicestelle Bologna ist online

Informationsportal zur Studienreform für Hochschulen, Studierende und Wirtschaft. Das Portal liefert Studieninteressierten und Studierenden Informationen über mögliche individuelle Studienwege, die Einordnung der Abschlüsse am Arbeitsmarkt, die arbeitsmarktorientierte Ausrichtung einzelner Studiengänge sowie die Studienfinanzierung. Die Hochschulen erhalten auf der neuen Internetseite der Service-Stelle zahlreiche Informationen zum Bologna-Prozess im Allgemeinen, aber auch zu den Bereichen Bachelor/Master, Modularisierung und ECTS, Diploma Supplement sowie Qualitätssicherung und Akkreditierung. Hinzu kommen Stellungnahmen der einzelnen Fachdisziplinen. Die einzelnen Bereiche beinhalten ein Spektrum von allgemeinen Informationen bis hin zu Umsetzungshilfen.

<http://www.hrk-bologna.de>

Informationen zur Exzellenzinitiative

Eine Übersicht der DFG mit Informationen, häufig gestellten Fragen und AnsprechpartnerInnen ist jetzt online. Die Exzellenzinitiative soll gleichermaßen Spitzenforschung und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite fördern. Was es mit den Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepten zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung auf sich hat, ist nun in einer Übersicht mit Informationen, häufig gestellten Fragen und AnsprechpartnerInnen zu finden.

<http://www.dfg.de/exzellenzinitiative>

Live-Chat

Der idw bietet künftig gemeinsam mit der Wochenzeitung DIE ZEIT und in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Hochschulpressestellen in Deutschland jeden Monat einen moderierten Live-Chat im Internet rund um den Komplex Studium. Die Chats finden auf jeweils zu Beginn des Monats statt und dauern 90 Minuten.

http://hermes.zeit.de/chat_v2/index.php

"Gender and the (Post) 'East' / 'West' Divide"

Cluj-Napoca: Limes, 2004

The articles are now available on the website

<http://www.genderomania.ro>



Redaktion: I. Beuter, 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.org>.) Vielen Dank!

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

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