



**Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und  
Forschung**

**Center of Excellence Women and Science**

**CEWS - Newsletter Nr. 27/ 2004 - 19. Juli 2004**

Universität Bonn

Poppelsdorfer Allee 15

53115 Bonn

Fon: + 49 (0) 2 28 - 73 48 35

Fax: + 49 (0) 2 28 - 73 48 40

[www.cews.uni-bonn.de](http://www.cews.uni-bonn.de)

[cews-info@cews.uni-bonn.de](mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de)

Das Kompetenzzentrum wird gefördert vom  
Bundesministerium für Bildung und  
Forschung.

## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Publikationen fördern den Wissensaustausch.

Mit dem zehnmal jährlich erscheinenden elektronischen **CEWS - Newsletter** informieren wir derzeit rund 2600 AbonnentInnen ausführlich und nutzungsorientiert über aktuelle Themen und Termine.

In unseren Reihen **cews.publik** und **cews.Beiträge** werden unter anderem eigene wissenschaftliche Studienergebnisse veröffentlicht und Best - Practice -Beispiele dokumentiert.

Mit unserem neuen Organ **cews.Positionen** wollen wir uns an aktuellen Diskussionen zu wissenschaftspolitischen Themen beteiligen. Die große und sehr positive Resonanz auf unser 1. Positionspapier zur Innovationsdebatte "**Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit**" hat uns ermutigt, in den nächsten Tagen mit zwei weiteren Positionspapieren an die Öffentlichkeit zu treten, nämlich zur Umsetzung des Bologna - Prozesses in Deutschland "**Akkreditierung - Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung**" und zur Konzeption des Europäischen Forschungsraums unter dem Blickwinkel "**Wissenschaftlerinnen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen**".

Alle Positionspapiere finden Sie auch auf unserer Homepage.

Mit besten Grüßen

Ihre Brigitte Mühlenbruch ( [muehlenbruch@cews.uni-bonn.de](mailto:muehlenbruch@cews.uni-bonn.de) )

## INHALT

### ▶▶ [1. Wissenschaftspolitik](#)

- 1.1 Exzellenzinitiative zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen**
- 1.2 Entflechtung der Bund-Länder-Zuständigkeiten für Hochschulen und Forschung**
- 1.3 DFG-Programm "Sonderforschungsbereiche" soll attraktiver werden**
- 1.4 Leitlinien zur Gründung eines European Research Council (ERC)**

### ▶▶ [2. Gleichstellungspolitik](#)

- 2.1 BLK-Bericht "Frauen in der Medizin - Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen"**
- 2.2 Zertifikat zum Audit Beruf und Familie® der Hertie-Stiftung**
- 2.3 Viertes internes Chancengleichheitsprogramm der Europäischen Kommission**
- 2.4 Kinder-Betreuung an der HAW Hamburg außerhalb der üblichen Öffnungszeiten**
- 2.5 Frauenpolitische Wahlprüfsteine für bevorstehende Kommunal- und Landtagswahlen in NRW**

### ▶▶ [3. Hochschulen](#)

- 3.1 **Habilitationen: Frauenanteil erreicht neuen Höchststand**
- 3.2 **Juniorprofessuren: Stärken und Schwachstellen**
- 3.3 **Neuregelung der ProfessorInnenbesoldung**
- 3.4 **Hochschulreform-Weiterentwicklungsgesetz (HRWG) NRW**
- 3.5 **CHE-Studie zu internationalen Bachelor-Modellen**
- 3.6 **Info-Datenbank zu Bachelor- und Master-Studiengängen**
- 3.7 **Konzertierte Aktion führender deutscher Unternehmen zu Bachelor und Master**
- 3.8 **CHE legt Absolventenbefragung für das Fach Medizin vor**
- 3.9 **Wissenschaftlerinnen mit ProFiL**
- 3.10 **Hochschulübergreifendes Mentoring-Programm "Tandem plus"**
- 3.11 **Cornelia Harte Mentoring PRO**
- 3.12 **Auslobung des Hochschulwettbewerbs ranking-kompetenz**

▶▶ [4. Forschungseinrichtungen](#)

- 4.1 **Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen im Forschungszentrum Jülich**

▶▶ [5. Frauen und Genderforschung](#)

- 5.1 **Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung am Deutschen Institut in Mainz**
- 5.2 **Gender Difference in the Careers of Academic Scientists and Engineers**

▶▶ [6. Europa und Internationales](#)

- 6.1 **Leitlinien der Europäischen Kommission für das 7. Forschungsrahmenprogramm**
- 6.2 **Frauen holen europaweit bei Studienabschlüssen im Ingenieurwesen auf**
- 6.3 **Halbzeit-Bewertung der RP6-Instrumente**
- 6.4 **Enwise final report ist jetzt verfügbar**

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

- 7.1 **Ergebnisse der Umfrage "Great Places to Work for in Industry 2004"**
- 7.2 **Ausschreibung: woman-driving-award 2004**
- 7.3 **Gründungen von Frauen**

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

- 8.1 **Neuer internationaler Forschungspreis für ausländische WissenschaftlerInnen**
- 8.2 **Fünfte Ausschreibung im Berliner-Stipendienprogramm**
- 8.3 **Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung**
- 8.4 **Aufruf zur Vorschlagseinreichung Frauen und Wissenschaft**
- 8.5 **Multimedia Transfer 2005: Women's Special wird erneut vergeben**
- 8.6 **Sommerschule weist Wege zur wissenschaftlichen Karriere**
- 8.7 **Seminar: Professorin! "Glücklich berufen ... Und wie geht's weiter?"**

▶▶ [9. Termine](#)

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

- Rezension:**  
**Pfundt, Karen: Die Kunst, in Deutschland Kinder zu haben**  
**Gastbeitrag: Dr. Katharina Wöhlermann, TU Darmstadt**

▶▶ [11. Impressum](#)

▲ [1. Wissenschaftspolitik](#)

### **1.1 Exzellenzinitiative zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen**

Die Wissenschaftsministerinnen und -minister von Bund und Ländern haben in der BLK-Sitzung am 5. Juli 2004 die bereits im März 2004 beschlossene "Exzellenzinitiative zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen" beraten und die Entscheidung vertagt.

Es bleibt weiterhin gemeinsames Ziel von Bund und Ländern, ein Programm zur Förderung von Spitzenleistungen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich zu initiieren. Die bisher gefundenen Einigungen werden nicht in Frage gestellt. 2006 soll mit der Förderung begonnen werden. Der Wettbewerb soll wie vorgesehen im kommenden Jahr starten. Offen gebliebene Verfahrensfragen sollen schnell geklärt werden. Die Kommission geht davon aus, dass die Rahmenbedingungen in den jeweils zuständigen Gremien geklärt werden können und dass der Vereinbarungsentwurf über die Exzellenzinitiative spätestens in der nächsten Sitzung am 15.11.2004 erneut erörtert und entschieden wird. Der Vereinbarungsentwurf soll anschließend den Regierungschefs von Bund und Ländern zur Unterzeichnung vorgelegt werden.

Weitere Informationen:

[http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/presse2004\\_18.htm](http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/presse2004_18.htm)

### **1.2 Entflechtung der Bund-Länder-Zuständigkeiten für Hochschulen und Forschung**

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft forderte auf seiner Jahresversammlung am 25.06.2004 in Leipzig eine konsequente Entflechtung von Bund-Länder-Zuständigkeiten für Hochschulen und Forschung.

Der Präsident des Stifterverbandes, Dr. Arend Oetker, stellte fest: "Innovationen und Eliten können nicht befohlen werden, sondern sie entwickeln sich im Wettbewerb der Besten. Dazu bedarf es einer gründlichen Entflechtung der Bund-Länder-Mischzuständigkeiten im Hochschul- und Forschungsbereich. Wir appellieren daher an die Föderalismus-Kommission, sich in diesem Bereich zu einem kompetitiven Föderalismus zu bekennen." „Die Aufgabe des Staates besteht darin,“ sagte Oetker, „Eingriffe auf ein Minimum zu begrenzen und statt dessen wissenschaftsadäquate Strukturen und Bedingungen zu schaffen, unter denen Wettbewerb gedeiht und Spitzenuniversitäten entstehen.“ Oetker forderte u.a. die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes sowie die Novellierung der Landeshochschulgesetze, damit die Hochschulen größere Freiheit erhalten für Public Private Partnerships, für das Recht auf Auswahl der Studierenden, für die Erhebung von Studiengebühren, für effiziente und effektive Leitungsstrukturen, für marktgerechte und leistungsbezogene Bezahlung der ProfessorInnen, für angemessene Betreuung der Studierenden.

Weitere Informationen:

<http://www.stifterverband.de/site/php/medien.php?SID=&seite=Pressemitteilung&pmnr=131&detailansprechnr>

### **1.3 DFG-Programm "Sonderforschungsbereiche" soll attraktiver werden**

Mit der Aufhebung der strikten Altersgrenze und weiteren Änderungen möchte die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Nachwuchsgruppen in Sonderforschungsbereichen attraktiver gestalten. Der Bewilligungsausschuss für die Förderung der Sonderforschungsbereiche beschloss außerdem, dass Transferbereiche ab sofort im Rahmen von Einrichtungs- oder Fortsetzungsanträgen als Projektbereiche in einem Sonderforschungsbereich beantragt werden können. Außerdem wurde die Pilotphase des SFB-Transregio-Programms verlängert.

Weitere Informationen:

Mehr zu den Sonderforschungsbereichen der DFG unter <http://www.dfg.de/sfb>.

Nähere Informationen erteilt Dr. Beate Konze-Thomas (Leiterin der Gruppe Sonderforschungsbereiche), Tel.: (0228) 885-2471, E-Mail: [Beate.Konze-Thomas@dfg.de](mailto:Beate.Konze-Thomas@dfg.de).

### **1.4 Leitlinien zur Gründung eines European Research Council (ERC)**

Die Präsidenten und Vorsitzenden der europäischen Forschungsförderorganisationen, EUROpean Heads Of Research Councils (EUROHORCs), unter dem Vorsitz ihres derzeitigen Präsidenten Professor Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), haben sich auf Leitlinien für die Gründung eines European Research Council verständigt, die jetzt vorgelegt worden sind. Darin bringen die z. Zt. 37 Präsidenten aus 20 europäischen Staaten zum Ausdruck, dass das Konzept einer Agentur zur Unterstützung von Grundlagenforschung, eines European Research Council, einen Eckstein des europäischen Forschungsraums bilden müsse. Der ERC solle dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit Europas in Wissenschaft und Forschung global sicherzustellen. Ein zukünftiger ERC müsse alle Gebiete der Forschung umfassen, Geistes- und Sozialwissenschaften ebenso wie Naturwissenschaften, Medizin und Ingenieurwissenschaften. Ein zukünftiger ERC müsse so verfasst sein, dass er autonom agieren und unabhängig von der Europäischen Kommission und von Regierungsvorgaben eigene Kriterien für Strukturen, Prozeduren und Entscheidungen entwickeln könne. Das einzige Kriterium für Förderentscheidungen des ERC müsse

wissenschaftliche Exzellenz sein, die auf der Grundlage eines hochrangig angesiedelten Gutachtersystems festgestellt werde.

Weitere Informationen:

Christoph Mühlberg, Tel.: 0228 / 885-2460, E-Mail: [christoph.muehlberg@dfg.de](mailto:christoph.muehlberg@dfg.de).

Die Leitlinien der EUROHORCs:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/reden\\_stellungnahmen/2004/download/eurohorcs210604.pdf](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2004/download/eurohorcs210604.pdf)

Pressemitteilung:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/pressemitteilungen/2004/presse\\_2004\\_33.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2004/presse_2004_33.html)



## **2. Gleichstellungspolitik**

### **2.1 BLK-Bericht "Frauen in der Medizin - Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen" verabschiedet**

Die Wissenschaftsministerinnen und -minister von Bund und Ländern haben am 5. Juli 2004 in der Sitzung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung in Bonn den Bericht "Frauen in der Medizin - Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen" verabschiedet.

Der Bericht untersucht das Studien- und Berufswahlverhalten von Frauen und Männern in der Medizin. Er belegt, dass Frauen beim Studienanfang in den medizinischen Fächern die Männer zahlenmäßig zum Teil sogar erheblich überflügeln und auch noch bis hin zur Promotion bzw. bis zum Übergang in die ärztliche Berufstätigkeit nahezu gleich vertreten sind. An weiteren universitären Qualifikationen bzw. den universitären Führungspositionen partizipiert jedoch nur noch ein Bruchteil der Medizinerinnen. So beträgt der Frauenanteil an Medizinerinnen auf C-4 Stellen nur 4,8 %.

Der Bericht widmet sich insbesondere diesem Phänomen der Schere in der wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotionsphase. Er skizziert Handlungsbedarfe und Folgerungen, die eine nachhaltige Veränderung im Hochschul- und Wissenschaftsbereich bewirken sollen, um die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auch an den Führungspositionen im Bereich der Medizin zu schaffen.

Die Kommission hat die in dem Bericht "Frauen in der Medizin" aufgezeigten strukturellen und inhaltlichen Folgerungen ausdrücklich begrüßt und sich vorgenommen, die Thematik in etwa vier Jahren erneut aufzurufen, um dann zu prüfen, in welchem Umfang die Empfehlungen umgesetzt worden sind.

Der BLK-Bericht "Frauen in der Medizin" wird demnächst in der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" veröffentlicht und kann dann bei der Geschäftsstelle der BLK bestellt bzw. im Internet heruntergeladen werden.

Weitere Informationen:

[http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/presse2004\\_21.htm](http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/presse2004_21.htm)

### **2.2 Zertifikat zum Audit Beruf und Familie® der Hertie-Stiftung**

34 Unternehmen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter sechs Hochschulen, haben am 29. Juni 2004 für ihr Engagement zur Verbesserung familiengerechter Arbeitsbedingungen Zertifikate zum Audit Beruf und Familie® der Hertie-Stiftung erhalten. Das Audit Beruf und Familie® ist ein strategisches Managementinstrument, das den Betrieben Wege aufzeigt, wie sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und langfristig in der Unternehmenspolitik verankern können.

Die 34 prämierten Unternehmen und Institutionen haben im Verlauf des Audits eine Vielzahl von Maßnahmen erarbeitet, die im Zusammenwirken die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern: Arbeitszeitflexibilisierungen, Teilzeitmodelle und verschiedene Formen der Telearbeit, kombiniert mit Angeboten zur Kinderbetreuung und Freistellungen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Dabei zeigt sich auch ein deutlicher Trend, Führungskräfte verstärkt in den Prozess einzubeziehen und auch auf Managementebene familiengerechte Angebote wie Teilzeitarbeit zu schaffen. Die Befragung der auditierten Einrichtungen durch die Hertie-Stiftung ergab, dass eine hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und ihre Bindung an das Unternehmen bereits kurzfristig zu höherer Effizienz führen.

Folgende Hochschulen erhielten ein Grundzertifikat zum Audit Beruf und Familie® der Hertie-Stiftung:

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Fachhochschule Frankfurt am Main

Fachhochschule Mainz

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Universität Koblenz-Landau

Universität des Saarlandes

Das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW und das Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW erhielten ebenfalls ein Grundzertifikat.

Nach Erhalt eines Grundzertifikats zum Audit Beruf und Familie® nehmen die Institutionen nach drei Jahren an einer Re-Auditierung teil, die das Erreichte auswertet und neue Impulse für eine Weiterentwicklung der jeweiligen familiengerechten Personalstrategien setzt. Für die erfolgreiche Teilnahme vergibt die Hertie-Stiftung das "Zertifikat zum Audit Beruf und Familie®", das neben dem Erreichten vor allem die Fortsetzung des Prozesses auszeichnet.

Weitere Informationen:

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=presse.pressemitteilungen>

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen.did=18982.html>

### **2.3 Viertes internes Chancengleichheitsprogramm der Europäischen Kommission**

Die Europäische Kommission verabschiedete Ende April ihr viertes Aktionsprogramm zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen innerhalb der Kommission (2004-2008). Seit 1988 organisiert die Kommission Fortbildungen für ihre MitarbeiterInnen zu Fragen der Gleichstellung, verbessert die soziale Infrastruktur und testet flexible Arbeitszeitmodelle. Seit 1995 gibt es quantitative Zielvorgaben für Führungspositionen. Diese Maßnahmen führen zu einem Anstieg des Frauenanteils an Führungspositionen, beispielsweise stieg die Zahl der DirektorInnen von 2,6% (1995) auf 17,4% (2003).

Quelle: EWL Flash

### **2.4 Kinder-Betreuung an der HAW Hamburg außerhalb der üblichen Öffnungszeiten**

Für Studierende und Beschäftigte der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg besteht ab sofort die kostenlose Möglichkeit einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung (auch abends oder nachts) ihrer Kinder in einer so genannten Notfallsituation. Die Kinderbetreuung übernimmt der Kindergarten "Company Kids". Ein Notfall liegt dann vor, wenn ein unerwarteter beruflicher Termin oder Einsatz außerhalb der üblichen Betreuungszeiten ansteht, an einer ganztägigen Fortbildung teilgenommen werden muss, Klausuren geschrieben werden, die Regelbetreuung unvorhergesehen ausfällt oder die Partnerin oder der Partner erkrankt sind.

Weitere Informationen

Daniela Doleschall

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Stabsstelle Gleichstellung  
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg  
Telefon: 040 428 75-9046  
Fax: 040 428 75 9009

### **2.5 Frauenpolitische Wahlprüfsteine für bevorstehende Kommunal- und Landtagswahlen in NRW**

Die LaKof NRW hat sich an der Erstellung frauenpolitischer Wahlprüfsteine für die bevorstehenden Kommunal- und Landtagswahlen in NRW beteiligt. Gemeinsam mit anderen nordrhein-westfälischen Frauenorganisationen, -verbänden und -einrichtungen wurde ein Papier erarbeitet, das sowohl die gemeinsamen Forderungen an die politischen Kandidatinnen und Kandidaten beinhaltet als auch der Heterogenität der beteiligten Organisationen Rechnung tragen soll.

Am 7. September 2004 sollen die Wahlprüfsteine in der heißen Phase des Kommunalwahlkampfes in einem Pressegespräch in Düsseldorf noch einmal öffentlichkeitswirksam präsentiert werden. Die Kommunalwahl NRW findet am 26.09.2004 statt, die Landtagswahl NRW am 22.05.2005.

Wahlprüfsteine:

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



## **3. Hochschulen**

### 3.1 Habilitationen: Frauenanteil erreicht neuen Höchststand

Der Frauenanteil an den Habilitationen erreichte 2003 mit 22% einen neuen Höchststand und hat damit sich im letzten Jahrzehnt fast verdoppelt. In den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Frauenanteil mit 37% am höchsten. Traditionell niedrig ist der Frauenanteil mit 15% in Mathematik und Naturwissenschaften und in der Humanmedizin mit 17%. Am deutlichsten stieg der Frauenanteil in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Seit 2001 nahm er dort jährlich um etwa 5% zu, auf 25% im vergangenen Jahr. Weniger stark, aber stetig, stieg der Frauenanteil seit 1998 unter den Habilitierten in der Humanmedizin. Absolut ist die Zahl der habilitierten Akademikerinnen allerdings - ebenso wie bei ihren männlichen Kollegen - zurückgegangen. 2003 habilitierten sich 487 Wissenschaftlerinnen gegenüber 498 im Jahr 2002.

Das Durchschnittsalter der im Jahr 2003 Habilitierten blieb mit 40 Jahren nahezu unverändert. Frauen sind bei Abschluss ihrer Habilitation durchschnittlich mehr als ein halbes Jahr älter als ihre männlichen Kollegen.

69% der neu Habilitierten, nämlich 1 524 Personen (darunter 319 Frauen), waren zum Zeitpunkt der Habilitation an einer Hochschule beschäftigt. Von diesen waren 775 oder 51% hauptberuflich als wissenschaftliche MitarbeiterInnen tätig.

Weitere Informationen:

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p2850071.htm>

### 3.2 Juniorprofessuren: Stärken und Schwachstellen

Juniorprofessorinnen und -professoren an der Humboldt-Universität zu Berlin sind äußerst zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Dies ergab eine Umfrage der Universität, die mit 45 JuniorprofessorInnen und 21 NachwuchsgruppenleiterInnen eine Spitzenstellung bei den neuen Formen der Nachwuchsqualifizierung einnimmt. Positiv wird vor allem die Selbstständigkeit gesehen. Auch mit der materiellen Ausstattung sind die Berliner JuniorprofessorInnen überwiegend zufrieden. Die Personalausstattung wird dagegen als unzureichend eingeschätzt. Erfolgreich ist die Juniorprofessur darüber hinaus als Sprungbrett für die weitere Karriere: Nach durchschnittlich nur 1,5 Jahren im Amt haben bereits sechs der 45 Befragten einen Platz auf Berufungslisten für eine Lebenszeitprofessur erzielt.

An einem ersten Symposium des Fördervereins "Juniorprofessur e.V." nahmen etwa 90 JuniorprofessorInnen aus dem ganzen Bundesgebiet teil. In Erfahrungsberichten aus Deutschland und der Schweiz sowie politischen Einschätzungen und Stellungnahmen wurde der aktuelle Stand erörtert. Als Schwachstellen des Reformprojektes wurden genannt: Zu wenig Geld für die Forschung, eine zu frühe Leistungsbeurteilung und fehlende Absicherung im Anschluss an die Juniorprofessur.

Umfrage der Humboldt-Universität: <http://www.hu-berlin.de/juniorprofessuren/>

Pressemitteilung der Humboldt-Universität: <http://www.hu-berlin.de/rs/show.php4?NT=7&L=1&G=-1&R=-1&A=1558>

Förderverein Juniorprofessur: <http://www.juniorprofessur.com/>

### 3.3 Neuregelung der ProfessorInnenbesoldung

Das nordrhein-westfälische Landeskabinett hat sich am 06. Juli 2004 auf eine Neuregelung der ProfessorInnenbesoldung in Nordrhein-Westfalen verständigt. Die Besoldungsreform soll zum 1. Januar 2005 in Kraft treten.

Von diesem Zeitpunkt an werden neu berufene Professorinnen und Professoren nach Leistung bezahlt. Entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung erhalten die HochschullehrerInnen künftig Grundgehälter, die in die Besoldungsgruppen W2 und W3 eingeteilt sind. Dazu kommen dann individuelle, variable Gehaltsbestandteile, die sich unter anderem aus der Bewertung von Leistung in Lehre und Forschung oder der Studienbetreuung zusammensetzen. Die Besoldungsreform soll es flexibler als bisher ermöglichen, internationale Top-WissenschaftlerInnen in Nordrhein-Westfalen zu halten oder ins Land zu holen. Es ist beabsichtigt, dass die Landesregierung den Gesetzentwurf im September 2004 in den Landtag einbringt.

Professor Dr. Matthias Kräkel vom Institut für Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Bonn sieht das Regelwerk nach einer eingehenden Prüfung kritisch. Der ökonomische Pferdefuß stecke in §34 Absatz 1 des so genannten "ProfBesReformG": "Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge ... ist so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben ... den durchschnittlichen Besoldungsausgaben im Jahr 2001 entsprechen." Aus politischer Sicht sei diese Vorgabe vor dem Hintergrund angespannter öffentlicher Haushalte verständlich, urteilt der Bonner Betriebswirtschaftler: "Sollte sich - wider Erwarten? - die Mehrzahl der Professoren als äußerst leistungsfreudig herausstellen, wird durch diese Regelung verhindert, dass Personalkosten aufgrund der Leistungszulagen explodieren." Für den angestrebten Zweck könnte sich die Deckelung der Personalkosten aber als fatal erweisen.

Weitere Informationen:

[http://www.wissenschaft.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm\\_07\\_07\\_20042.html](http://www.wissenschaft.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm_07_07_20042.html)

<http://www.uni-bonn.de/Aktuelles/Presseinformationen/2004/241.html>

### 3.4 Hochschulreform-Weiterentwicklungsgesetz (HRWG) NRW

Das Hochschulreform-Weiterentwicklungsgesetz (HRWG) ist am 16. Juni 2004 in erster Lesung in den Düsseldorfer Landtag eingebracht worden. Mit dem Gesetz will die nordrhein-westfälische Landesregierung den Weg zu mehr Innovationsfähigkeit, Leistungskraft und Selbstverantwortung konsequent fortsetzen.

Ein Eckpfeiler der Novelle ist die Öffnung der Hochschulbinnenorganisation: Die Hochschulen sollen sich ihre Binnenorganisation selbst maßschneidern können - etwa für die Forschung oder für interdisziplinäre Studiengänge.

Auch für die Berufungen setzt das Gesetz auf Eigenverantwortung: Alle Hochschulen berufen ihre Professorinnen und Professoren künftig selbst. In der Konsequenz wird der Rektor deren Dienstvorgesetzter sein. Das Ministerium ist demnach nur noch in einigen wenigen Sonderfällen zu beteiligen, etwa bei Professuren, die für die Profilbildung der Hochschule von Bedeutung sind. In der Gesetzesnovelle werden außerdem die Qualifikationswege für eine Professur neu geordnet, indem die Juniorprofessur eingeführt wird. Danach ist die Habilitation nicht mehr der Königsweg zur Professur.

Vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses sichert der Gesetzentwurf den Umbau des Systems der Studiengänge zu einem ausschließlichen Angebot von Bachelor- und Masterstudiengängen bis zum Wintersemester 2006/2007 (ausgenommen Staatsexamens-Studiengänge). Ab dann dürfen keine Einschreibungen mehr in die alten Diplom- und Magisterstudiengänge erfolgen, diese laufen damit langsam aus.

Weiter sieht der Entwurf erstmalig in Deutschland vor, dass die Hochschulen für Kinderbetreuung zuständig sind und damit hochschuleigene Mittel für diesen Zweck verwenden können.

#### *Gleichstellung von Frauen und Männern:*

Die Hochschulen sollen nicht mehr nur die Aufgabe haben, familien- und kinderfreundlichere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Vielmehr wurde als bundesweit erstes Hochschulgesetz das NRW-Hochschulgesetz "gegendert", also die Gender-Mainstreaming-Strategie angewendet: Bei allen Vorschriften wurde geprüft, ob sie sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich auswirken können und ob und wie dies bereits im Gesetz vermieden werden kann.

Detaillierte Informationen zur Novelle des Hochschulgesetzes:

[http://www.wissenschaft.nrw.de/Hochschulen\\_in\\_NRW/Recht/NeuesHG.html](http://www.wissenschaft.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/NeuesHG.html)

### 3.5 CHE-Studie zu internationalen Bachelor-Modellen

Die Studie vergleicht die Studienkonzepte in den vier angelsächsischen Ländern USA, England, Australien und Kanada. In allen Vergleichsländern mit Ausnahme Englands kann die Tendenz beobachtet werden, die erste Phase des Bachelor-Studiums breit anzulegen. In allen Ländern wird darüber hinaus mit Doppel-Programmen und flexiblen Kombinationen (double major- und major-minor-Modelle) eine Verbreiterung von Studieninhalten ermöglicht. Dagegen ist in Deutschland neben dem unflexiblen zeitlichen Rahmen von drei Jahren eine zu starke fachliche Spezialisierung der Bachelor-Studiengänge zu beobachten.

Die Autorin der Studie, Johanna Witte, urteilt: "Die oft noch sehr enge inhaltliche Gestaltung des Bachelor-Studiums in Deutschland ist weder im Sinne der Studierenden, noch passt sie in die internationale Hochschullandschaft. Gerade wenn in naher Zukunft die Massenfächer auf Bachelor und Master umstellen, sollte eine kleinteilige Zergliederung der Inhalte vermieden werden."

Pressemitteilung: <http://www.che.de/news.php?id=191>

Download der Studie: [http://www.che.de/downloads/AP55\\_191.pdf](http://www.che.de/downloads/AP55_191.pdf)

### 3.6 NRW startet als erstes Bundesland umfassende Info-Datenbank zu Bachelor- und Master-Studiengängen

Um das Informationsbedürfnis bei künftigen Studierenden über Bachelor- und Masterstudiengänge zu befriedigen, entwickelte das nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerium in Kooperation mit den Hochschulen eine Datenbank über diese Studiengänge. In der Suchmaschine stehen umfangreiche Recherchemöglichkeiten zur Verfügung, die eine einfache Suche nach den Kriterien Abschluss, Studienfach, Studienbereich oder Hochschule ermöglichen.

In Nordrhein-Westfalen sind zum 1. Mai dieses Jahres 281 Bachelor- und 236 Master-Studiengänge eingerichtet, von denen 514 bereits zum Wintersemester 2004/2005 in den Studienbetrieb gehen.

Pressemitteilung: [http://www.wissenschaft.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm\\_27\\_05\\_20041.html](http://www.wissenschaft.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm_27_05_20041.html)

Datenbank und Portal: [http://www.wissenschaft.nrw.de/Studieren\\_in\\_NRW/bama/index.html](http://www.wissenschaft.nrw.de/Studieren_in_NRW/bama/index.html)

### 3.7 Konzertierte Aktion führender deutscher Unternehmen zu Bachelor und Master

In einer gemeinsamen Erklärung haben sich die Personalvorstände führender deutscher Unternehmen für eine konsequente Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master ausgesprochen. Darin machen sie Zusagen über Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Bachelor-Absolventen in den eigenen Häusern, äußern aber auch detaillierte Erwartungen an die Hochschulen. Die Erklärung ist Teil der konzertierten Aktion "Bachelor welcome!"

Download der Erklärung: [http://www.stifterverband.org/pdf/bachelor\\_welcome\\_070604.pdf](http://www.stifterverband.org/pdf/bachelor_welcome_070604.pdf)

### **3.8 CHE legt Absolventenbefragung für das Fach Medizin vor**

Deutsche Mediziner bewerten ihr Studium hinsichtlich der Studienorganisation, der Betreuung und des Lehrangebots sehr kritisch. Aus Sicht der ausgebildeten Mediziner kommt im Studium sowohl die Vermittlung praktischer ärztlicher Fähigkeiten als auch der Forschungskompetenz häufig zu kurz. So das kurzgefasste Ergebnis der ersten bundesweiten Absolventenbefragung im Fach Humanmedizin des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE).

Das CHE befragte im Herbst 2003 bundesweit alle MedizinerInnen (ohne ZahnmedizinerInnen), die zwischen 1998 und 2003 ihre Zulassung als Arzt/Ärztin erhalten haben. Insgesamt konnten fast 5.000 Fragebögen von AbsolventInnen, die zwischen 1996 und 2002 ihr Studium beendet haben, ausgewertet werden.

In der Stichprobe sind Frauen und Männer je etwa zur Hälfte vertreten. Eine geschlechterspezifische Auswertung, die in Zeiten des Gender Mainstreaming eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, erfolgte leider nicht.

Pressemitteilung: <http://www.che.de/news.php?id=213>

Download der Studie: [http://www.che.de/downloads/AP57\\_213.pdf](http://www.che.de/downloads/AP57_213.pdf)

### **3.9 Wissenschaftlerinnen mit ProFiL**

Für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bieten die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin von Januar 2005 bis Januar 2006 zum zweiten Mal das hochschulübergreifende Programm "ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring - Training - Networking" an.

Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere gezielt unterstützt und können sich auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vorbereiten. Das Programm richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten.

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

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

### **3.10 RWTH Aachen unterstützt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur mit hochschulübergreifendem Mentoring-Programm "Tandem plus"**

Mit dem Mentoring-Programm "Tandem plus - Mentoring+Training+Networking" bietet die RWTH Aachen in Kooperation mit den Universitäten des ABC Verbundes (Aachen, Bonn, Köln), der technischen Hochschule Karlsruhe und der Fraunhofer Gesellschaft in München ein hochschulübergreifendes Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen.

Das Programm richtet sich an Postdoktorandinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen.

Im Rahmen des einjährigen Programmdurchlaufs werden die Teilnehmerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt.

An der Seite erfahrener Professorinnen können sie in Mentoringbeziehungen ihre Kenntnisse des Wissenschaftsbetriebes vertiefen und den Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken erweitern. In vier Trainingsmodulen werden, zugeschnitten auf den Bedarf der Teilnehmerinnen in 2-tägigen Seminaren, folgende Themenschwerpunkte angeboten: Berufungsverfahren, Kommunikation und Self-Marketing (Präsentation), Hochschulpolitik-Hochschulmanagement und Drittmittelakquisition.

Des Weiteren wird in informell angelegten Netzwerktreffen und vierteljährlich stattfindenden Themenabenden die Vernetzung der

Wissenschaftlerinnen gefördert. Im Rahmen des Kooperationsprojektes mit den beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann so ein Mentoringnetzwerk für High Potentials in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen aufgebaut und der Transfer von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen zwischen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene gefördert werden.

Das von der Gleichstellungsstelle der RWTH Aachen initiierte Projekt mit einer Laufzeit von 3 Jahren wird durch das Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW gefördert und durch das Soziologische Institut der RWTH Aachen wissenschaftlich begleitet.

Weitere Informationen und Kontakt:

Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen, Templergraben 55,  
52056 Aachen, Tel.: 0241-80-96220, email: [mentoring@rwth-aachen.de](mailto:mentoring@rwth-aachen.de)

### **3.11 Cornelia Harte Mentoring PRO**

#### **Mentoring, Training/Seminare und Networking für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur**

Mit dem Cornelia Harte Mentoring bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln bereits seit dem Wintersemester 2000/01 ein Mentoring-Programm für Studentinnen und Absolventinnen an. Das neu eingerichtete Cornelia Harte Mentoring PRO bietet nun auch qualifizierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur die Möglichkeit, ihre Karriereplanung und -entwicklung zu intensivieren. Angesprochen sind insbesondere Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen aus Geistes- und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften sowie der Medizin.

Das Programm zielt darauf ab, die Potenziale und Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken und die aktive Planung der wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen. In Gesprächen mit etablierten Professorinnen/Professoren wird wichtiges Handlungswissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb vermittelt. Gleichzeitig werden durch Seminare und Trainings allgemeine Grundlagen und Fertigkeiten zur Verbesserung der Berufungs- und Berufsaussichten erarbeitet.

Cornelia Harte Mentoring PRO kombiniert das klassische "One-to-One Mentoring" mit wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren/Trainings und mit dem Aufbau eines Mentoringnetzwerks.

Im Rahmen des einjährigen Programmdurchlaufs sind vier Trainingsmodule zu folgenden Schwerpunkten vorgesehen:

- Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen
- Berufungsverfahren
- Drittmittelakquise
- Führungskompetenzen im Wissenschaftsbetrieb

Für die Mentorinnen/Mentoren wird eine Coaching-Veranstaltung angeboten.

Cornelia-Harte-Mentoring PRO wird durch das Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW finanziell gefördert und innerhalb der Hochschule durch das Rektorat unterstützt. Im Rahmen des ABC-Hochschulverbundes wird mit entsprechenden Programmen an der Universität Bonn und der RWTH Aachen kooperiert.

Das Programm richtet sich an Habilitandinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen der beteiligten Hochschulen, die eine Professur anstreben. Eine Mentee sollte bereit sein, aktiv am Aufbau der Mentoring-Beziehung mitzuwirken sowie am Rahmenprogramm teilzunehmen. Die Aufnahme in das Programm erfolgt über eine schriftliche Bewerbung und ein persönliches Auswahlgespräch.

Die Bewerbung sollte enthalten: Anschreiben mit Erläuterung der Motivation zur Programmteilnahme und der eigenen Zielvorstellungen; Kurzdarstellung des aktuellen Forschungsprojektes bzw. des Habilitationsthemas; Lebenslauf

Bewerbungsschluss: **1. Oktober 2004**

Kontakt: Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln, Cornelia Harte Mentoring PRO, Projektkoordination: Carolin Bausum, Eckertstr. 4, 50931 Köln, Tel.: 0221/470-4830, Fax: 0221/470-5138, [gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de)  
<http://www.uni-koeln.de/organe/gleichstellungsbeauftragte> (weitere Infos in Kürze abrufbar)

### **3.12 Auslobung des Hochschulwettbewerbs ranking-kompetenz**

Mit dem Wettbewerb ranking-kompetenz will die Initiative D21 Frauen für technische Berufe begeistern.

Dieser Wettbewerb soll künftig jährlich ausgeschrieben werden und steht jeweils unter einem anderen Thema. In jedem Fall konkurrieren Hochschulen um Studentinnen. Ziel der Initiative D21 ist eine Frauenquote von 40 % bei naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen.

Gesucht werden innovative Ideen, kreative Konzepte und spannende Visionen. Teilnehmen können Hochschulen mit Studiengängen der Fachrichtungen Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Physik und Wirtschaftsingenieurwesen.

Die Preise für insgesamt acht Hochschulen bestehen u. a. aus attraktiven Hard- und Softwarepaketen, Strategieberatungen und Praktikumsplätzen. Die Jury setzt sich zusammen aus Vertretern der Mitgliedsunternehmen von D21. Die Schirmherrschaft hat

Edelgard Bulmahn übernommen, Bundesministerin für Bildung und Forschung. Initiator des Wettbewerbs ist der Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

Weitere Informationen:

<http://www.kompetenzz.de/article/articleview/2603/1/2/>



## 4. Forschungseinrichtungen

### 4.1 Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen im Forschungszentrum Jülich

Nach amerikanischem Vorbild bereitet das Forschungszentrum Jülich mit einem Tenure-Track-Programm besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Führungspositionen in der Wissenschaft vor.

Ausschreibungstext:

Sie sind Nachwuchswissenschaftlerin, promoviert in einem naturwissenschaftlich-technischen Fach, hervorragend qualifiziert, hoch motiviert und engagiert, haben drei Jahre Forschungserfahrungen gesammelt? Sie möchten sich auf eine Professur oder Leitung eines Institutes vorbereiten, ohne auf Familie zu verzichten? Es reizt Sie, in unserem interdisziplinären Forschungs- und Entwicklungsprogramm Zukunft zu gestalten? Sie sind teamfähig und kontaktfreudig und können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter wissenschaftlichen Nachwuchs, anleiten?

Wir bieten familienfreundliche Arbeitsbedingungen, eine hervorragende Infrastruktur und modernste technische Ausstattung. Wir vergüten leistungsgerecht nach Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT). In der Orientierungsphase (Eingliederung in das Forschungsprogramm eines Institutes und Entwicklung eines eigenen Arbeitsprofils) erhalten Sie einen auf fünf Jahre befristeten Vertrag. Um Ihnen frühzeitig Planungssicherheit zu geben, entscheiden wir bereits im vierten Beschäftigungsjahr über Ihre unbefristete Übernahme.

Ausführliche Informationen über die Bewerbungsmodalitäten sowie den Leitfaden für Bewerberinnen erhalten Sie auf unserer Internetseite <http://www.fz-juelich.de>.

Sind Sie interessiert?

Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbung bis zum **15. September 2004** an

Forschungszentrum Jülich GmbH

Büro für Chancengleichheit

52425 Jülich

email: [chancengleichheit@fz-juelich.de](mailto:chancengleichheit@fz-juelich.de)

Ansprechpartnerin: Frau Bender, Telefon ++49 2461-61-2005 oder -2006

<http://www.fz-juelich.de/gp/tenure-track/>



## 5. Frauen- und Genderforschung

### 5.1 Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung am Deutschen Institut in Mainz

Die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz hat im Sommersemester 2004 PD Dr. Helga Meise inne.

Helga Meise lehrt zur Zeit als Professorin am Département d'études germaniques der Universität in Aix-en-Provence. Sie zählt zu den "Gründungsmüttern" feministischer Literaturwissenschaft in Deutschland auf dem Gebiet des Barock und der Frühen Neuzeit. Internationales Renommee erlangte sie insbesondere durch ihre Arbeiten zur Geschichte und Medientheorie weiblichen Schreibens in Europa mit Schwerpunkt auf dem deutschsprachigen Raum von der frühen Neuzeit bis zum 18. Jahrhundert. In den vergangenen Jahren begab sich Meise in Lehre und Forschung zunehmend in neue Gefilde und publizierte etwa zum sogenannten "Fräuleinwunder", dem aktuellen Phänomen auffällig vieler junger Schriftstellerinnen in der modernen Literaturszene.

In Mainz hält sie Vorlesungen und Seminare zu den Themen: "Frauenliteratur und Autorschaft im kulturellen Transfer", "Genres und Gender im 18. Jahrhundert", "Sophie von La Roche - ein Blaustrumpf der Feder".

Kontakt und Informationen:

Deutsches Institut

Univ.-Prof. Dr. Ariane Martin

Tel. 06131 39-22613

E-Mail: [a.martin@uni-mainz.de](mailto:a.martin@uni-mainz.de)

Weitere Informationen:

<http://www.germanistik.uni-mainz.de>

### 5.2 Studie des National Science Foundation (NSF): Gender Difference in the Careers of Academic Scientists and Engineers

Eine im Juni 2004 veröffentlichte Studie der National Science Foundation untersucht, inwieweit die Wahrscheinlichkeit, eine

akademische Position zu erreichen, Geschlechterdifferenzen aufweist. Geprüft wurde ebenfalls die Dauer zur Erlangung einer solchen Position. Entsprechend dem US-amerikanischen Bildungssystem wurden als entscheidende Punkte in einer akademischen Karriere die Erlangung einer tenure-track-Position, der Erhalt der tenure (lebenslange Beschäftigung), die Beförderung zur Position des "associate professor" sowie die Stellung als "full professor" untersucht. Das Sample schließt Personen ein, die in den Natur-, Ingenieur- und Sozialwissenschaften (science and engineering, ausgeschlossen sind die Kunst- und Geisteswissenschaften sowie Medizin) einen Doktorgrad in den USA erworben haben und Vollzeit an einer US-amerikanischen Hochschule beschäftigt sind. Datengrundlage ist der "Survey of Doctorate Recipients", der alle zwei Jahre durchgeführt wird.

Hauptergebnis der Studie ist, dass Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen weniger erfolgreich in der akademischen Karriere als ihre männlichen Kollegen sind. Einige dieser Unterschiede sind mit einem unterschiedlichen Einfluss, den familiäre Charakteristika auf die Karriere für Männer und Frauen haben, verbunden. Typischerweise sind verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern weniger erfolgreich als verheiratete Männer und Männer mit Kindern.

So ist es für Wissenschaftlerinnen mit einer 8-9jährigen Berufserfahrung nach Erlangung des Doktorgrades um fast 7 Prozentpunkte weniger wahrscheinlich als für Wissenschaftler tenure zu erlangen. Für Frauen mit 14-15jähriger Berufserfahrung beträgt der Unterschied sogar 8,5 Prozentpunkte. Diese Unterschiede ergeben sich vor allem durch den Einfluss von familiären Charakteristika: "Gender differences in tenure rates are statistically insignificant when we allow for gender differences in the influence of family characteristics." Für die Erlangung einer Position als "full professor" dagegen bleiben Geschlechterdifferenzen mit 7 Prozentpunkten auch dann signifikant, wenn familiäre Charakteristika einbezogen werden.

National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics, Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers, NSF 04-323, Project Officer, Alan I. Rapoport (Arlington, VA, 2004).

Die Studie ist mit einer kurzen Zusammenfassung als html- und als pdf-Dokument zu finden unter:

<http://www.nsf.gov/sbc/srs/nsf04323/start.htm>



## 6. Europa und Internationales

### 6.1 Leitlinien der Europäischen Kommission für das 7. Forschungsrahmenprogramm

Am 16. Juni 2004 wurde die Kommissionsmitteilung "Wissenschaft und Technologie: Schlüssel zur Zukunft Europas - Leitlinien für die Forschungsförderung der Europäischen Union" verabschiedet, die Vorstellungen der Europäischen Kommission zum 7. Rahmenprogramm, der weiteren Umsetzung des Lissabon Prozesses und dem Konzept eines Europäischen Forschungsraums beinhaltet.

Die Kommission schlägt eine Verstärkung der europäischen Forschungsanstrengungen vor: Die Mittel für alle Maßnahmen zusammengenommen sollen verdoppelt werden.

In dem Papier werden sechs große Ziele des zukünftigen Forschungsrahmenprogramms genannt:

- Europäische Pole der Exzellenz durch Zusammenarbeit zwischen Laboratorien schaffen
- Europäische technologische Initiativen starten ("Technologieplattformen")
- Größere Kreativität in der Grundlagenforschung durch Wettbewerb (Auswahl von Projekten ohne Eingrenzung der Themenbereiche auf der Grundlage der wissenschaftlichen Qualität)
- Europa für die besten WissenschaftlerInnen attraktiver machen (Ausbau der Marie-Curie-Maßnahmen)
- Forschungsinfrastrukturen von europäischem Interesse ausbauen
- Einzelstaatliche Forschungsprogramme stärker koordinieren

Mit Ausnahme der Unterstützung einzelner Forscherteams und der Mobilitätsmaßnahmen sollen, wie in den bisherigen Forschungsrahmenprogrammen, die Themen ermittelt werden, bei denen die Förderung auf europäischer Ebene am dringlichsten ist. Genannt werden in dem Papier u.a. Gesundheit, Verbraucherschutz, Energie, Informations- und Kommunikationstechnologien, Erziehung und Ausbildung sowie soziale Angelegenheiten. Neue Bereiche sind Raumfahrt und Sicherheit.

Neu ist die stärkere Betonung der Grundlagenforschung, auch wenn insgesamt die Forschungspolitik stark mit der europäischen Industriepolitik verflochten ist. Das Thema Frauen in der Wissenschaft taucht in dieser Mitteilung der Kommission nur als Teil der Maßnahmen zur Stärkung der Humanressourcen auf. Damit das 7. Forschungsrahmenprogramm dem Anspruch des Gender Mainstreaming genügt und nicht hinter die bisherigen Anstrengungen der Kommission zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft fällt, wird eine substantiellere Verankerung des Themas Frauen in der Wissenschaft notwendig sein.

<http://www.rp6.de/rp7>

### 6.2 Frauen holen europaweit bei Studienabschlüssen im Ingenieurwesen auf

Aus den kürzlich veröffentlichten Eurostat-Daten geht hervor, dass Frauen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind, die Zahl der Frauen, die ein Studium in diesen Fächern abschließt, jedoch in den letzten Jahren gestiegen ist. Die neuen Zahlen zu „Frauen, Wissenschaft und Technologie: Messung der aktuellen Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen“ sind ein Zeichen dafür, dass sich die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Absolventen naturwissenschaftlicher Fächer, vor allem in den Ingenieurwissenschaften,

verringert. Ab dem Zeitraum 1998 - 2001 ist die Zahl der Absolventen ingenieurwissenschaftlicher und verwandter Disziplinen um 8 % auf 340 000 gestiegen, doch war dieser Anstieg mit einer Zunahme um 31 % bei den Frauen am stärksten. Wenngleich Frauen nur etwas mehr als 20 % der Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge ausmachen, entfällt auf sie 56,5 % des Anstiegs während dieses Zeitraums in den EU-15-Ländern und 35,6 % in den EU-25-Ländern. Dieser positive Trend schlägt sich jedoch nicht in der Beschäftigung im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften nieder, in denen der Männeranteil mit derzeit 69 % voraussichtlich noch weiter ansteigen wird.

Weitere Informationen:

EU-Pressemitteilung:

<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/04/740&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>

Statistik kurz gefasst (Eurostat):

August Götzfried: „Frauen, Wissenschaft und Technologie: Messung der aktuellen Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen“

[http://www.eu-datashop.de/download/DE/sta\\_kurz/thema9/ns\\_04\\_06.pdf](http://www.eu-datashop.de/download/DE/sta_kurz/thema9/ns_04_06.pdf)

### 6.3 Halbzeit-Bewertung der RP6-Instrumente

Der ehemalige spanische Außenminister Dr. Ramon Marimon, z.Zt. Vorsitzender eines hochrangigen Expertenausschusses, der mit der Halbzeit-Bewertung der neuen Instrumente, die für das Sechste Rahmenprogramm (RP6) eingeführt worden waren, beauftragt war, stellte beim informellen Rat für Wettbewerbsfähigkeit am 3. Juli 2004 die Ergebnisse der Expertenrunde vor. Der Bericht enthält eine Reihe von Empfehlungen zu den Integrierten Projekten und Exzellenz-Netzwerken, von den einige im RP6 implementiert werden können, andere sollten im RP7 eingeführt werden.

Wie in dem Bericht herausgestellt, hatte die Wissenschaft hohe Erwartungen an das RP6 und insbesondere die neuen Instrumente. Da diese Erwartungen nur teilweise erfüllt worden sind, klingen einzelne Abschnitte des Berichts eher negativ. Doch Dr. Marimon betonte, dass sich die Teilnehmer an der Studie in der Regel sehr positiv über die neuen Instrumente geäußert haben, was deren Ziele und Pläne angeht.

Die 12 von der Expertengruppe ausgearbeiteten Empfehlungen decken einen weiten Themenbereich ab, u. a. die Klärung der Ziele der Instrumente, mehr Flexibilität für die TeilnehmerInnen, kritische Masse, den Unterschied zwischen Integrierten Projekten und STREPs (spezifische gezielte Forschungsprojekte), Unterstützung für innovative Forschungsgruppen, klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) und Projektbewertung.

Weitere Informationen:

Bericht zur Halbzeit-Bewertung:

[ftp://ftp.cordis.lu/pub/fp6/docs/morimon\\_final\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/fp6/docs/morimon_final_en.pdf) oder

[http://www.kowi.de/rp/download/Marimon\\_Report.pdf](http://www.kowi.de/rp/download/Marimon_Report.pdf)

Interview mit Dr. Marimon:

[http://www.cordis.lu/fp6/instruments\\_review](http://www.cordis.lu/fp6/instruments_review)

### 6.4 Enwise final report "Waste of Talents: turning private struggles into a public issue"

The Enwise Final Report "Waste of talents: turning private struggles into a public issue" has been officially presented by Professor Ene Ergma and the Enwise Expert Group to European Research Commissioner Philippe Busquin in the presence of numerous decision makers and key personalities in research. This report is the first of its kind and, having identified the difficulties and obstacles facing women scientists in the Enwise countries, it puts forward recommendations on how to improve the role and place of Enwise women scientists in the European research area.

The final report is now available in a glossy PDF version. A glossy publication should also be available by the end of July. The facts and findings presented in this report, as well as the recommendations put forward by the Enwise Expert Group's members, will be widely debated in a valorisation conference entitled "Enlarging Europe with/for women scientists", due to take place in Tallinn, Estonia, on September 9-10, 2004. The proceedings of this conference will be published and posted on the Enwise webpages at the end of the year.

[http://europa.eu.int/comm/research/science-society/highlights\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/highlights_en.html)

The Enwise final report "Waste of Talents: turning private struggles into a public issue":

[http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise/events\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise/events_en.html)

A glossy publication (available by the end of July): [RTD-WOMENSCIENCE@cec.eu.int](mailto:RTD-WOMENSCIENCE@cec.eu.int)



## 7. Frauen in der industriellen Forschung

### 7.1 Great Place to Work

Die Bedeutung der Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit für den Erfolg eines Unternehmens wird zunehmend anerkannt und zeigt sich seit einigen Jahren auch in entsprechenden Umfragen und Auszeichnungen.

Die Zeitschrift "The Scientist" veröffentlichte nun die Ergebnisse der Umfrage "Great Places to Work for in Industry 2004", an der sich knapp 1.500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt hatten.

Unter den top-genannten Kriterien, die für Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz sorgen, werden der Stolz auf das Produkt, die Möglichkeit, durch unterschiedliche Maßnahmen eine gute Work-Life-Balance erreichen zu können, sowie gute Zusammenarbeit im Team genannt.

Während sich die Umfrage von "The Scientist" an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler richtet, richtet sich die bekannteste vergleichbare Erhebung in Europa in Form des Wettbewerbs "Great Place to Work" an Unternehmensleitungen. Diese müssen durch eine Bewerbung eine anschließende Befragung unter den MitarbeiterInnen initiieren, deren Resultate in die Bewertung einfließen. Wie wichtig ein solches Engagement Top-Down gerade für Frauen ist, lässt eine Studie unter Studierenden erahnen, die von Accenture veröffentlicht wurde. Danach ist es den Unternehmen bisher kaum gelungen, ein positives Image bei den potentiellen Mitarbeiterinnen zu entwickeln. Eine Tatsache, die im Hinblick auf den erwarteten Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitskräfte und die wachsende Bedeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zum entscheidenden Nachteil werden kann.

In diesem Zusammenhang sei auch auf eine neue Studie der amerikanischen Organisation Catalyst verwiesen (s. Neuerscheinungen), die in einer Untersuchung von rund 350 Unternehmen herausfand, dass der betriebswirtschaftliche Erfolg der Unternehmen, die verhältnismäßig mehr Frauen in Spitzenpositionen beschäftigen, größer war als in Unternehmen ohne bzw. mit wenigen Spitzenfrauen.

The Scientist

<http://www.the-scientist.com/industry/industry.htm>

Europäischer Wettbewerb "Great Place to Work"

<http://www.eu100best.org/>

Deutsche Seite

<http://www.greatplacetowork.de/index.html>

Accenture-Studie

<http://www.entdecke-accenture.com/7service/7KarriereNews/7Trends/index.jsp>

### 7.2 Ausschreibung: woman-driving-award 2004

"Männerwelten gestalten" lautet das Motto des diesjährigen ersten woman-driving-award von Volkswagen.

Als erstes Unternehmen in der Automobilbranche gibt Volkswagen mit diesem Award speziell allen Ingenieurinnen aus den Studiengängen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Elektrotechnik die Chance, sich in einer Männerdomäne zu bewähren und zukünftig die Position der Frau in Fach- und Führungsebenen zu stärken und weiter auszubauen. Diplomarbeiten sollen nicht älter als 2 Jahre sein und ein für die Automobilbranche relevantes Thema behandeln. In Form eines 5-seitigen Exposés mit einer Beurteilung des/der betreuenden Professors/Professorin und einem tabellarischen Lebenslauf können Bewerbungen bis zum 31.07.2004 an folgende Adresse geschickt werden:

Volkswagen Coaching GmbH  
Hochschulmarketing  
Brieffach 011/0528  
38436 Wolfsburg

Finalistinnen werden zu einer Preisverleihung zu Volkswagen nach Wolfsburg eingeladen. Dort soll die Diplomarbeit in Form einer Kurzpräsentation vor einer hochkarätigen Jury mit Vertretern von Volkswagen und Professoren verschiedener Hochschulen präsentiert werden. Auf die Gewinnerinnen warten jeweils ein Intensiv-Fahrsicherheitstraining sowie folgende Preisgelder:

1.Platz: 5000€

2.Platz: 3000€

3.Platz: 2000€

Bei Fragen zu den Bewerbungsunterlagen oder zum woman-driving-award:

+49(0)5361-936363 oder [einstieg@volkswagen.de](mailto:einstieg@volkswagen.de)

Weitere Informationen:

<http://www.vw-personal.de/content/www/de/durchstarten/entwicklungsprogramme/woman-driving-award.html>

### 7.3 Gründungen von Frauen

Unter dem Motto „Frauen, Gründung, Förderung. Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis der Förderung fand am 28./29.Juni 2004 die Auftaktveranstaltung von Deutschlands erster „bundesweiten gründerinnenagentur“ (bga) statt.

Ergebnis der Tagung ist die „Erste Hohenheimer Erklärung zur Gründungsförderung von Frauen“. Wesentliche Aspekte der Erklärung sind:

- Anerkennung der Heterogenität der Gründungen durch Frauen
- Gründungen sind ein individueller, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozess und sollten gefördert und weiter erforscht werden
- Unternehmerische Selbständigkeit als Bestandteil der Lebenskonzepte von Frauen sollte anerkannt und als gesellschaftliches Innovationspotential genutzt werden
- Gründungsverhalten von Frauen leitet einen Wandel weiblicher Erwerbsformen ein

Der gesamte Wortlaut der Erklärung findet sich unter <http://www.gruenderinnenagentur.de>.

Die bga wird gefördert von: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.



## 8. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine, Ehrungen

### 8.1 Neuer internationaler Forschungspreis für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Mit dem Preis, den die Helmholtz-Gemeinschaft und die Humboldt-Stiftung in diesem Jahr erstmals gemeinsam vergeben, werden renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland gewürdigt.

Jährlich können bis zu sechs WissenschaftlerInnen mit dieser Auszeichnung geehrt werden. Die PreisträgerInnen erhalten neben der Preissumme von 75.000 Euro zusätzlich die Möglichkeit, gemeinsam mit WissenschaftlerInnen an einem Helmholtz-Zentrum und in Kooperation mit einem universitären Partner in Deutschland ein selbst gewähltes Forschungsvorhaben durchzuführen. Weitere 25.000 Euro kommen hinzu, wenn der/die Preisträger/in die Einladung nach Deutschland annimmt. Das zusätzliche Geld soll insbesondere die Kooperation mit einem deutschen Hochschulpartner ermöglichen. KandidatInnen für den Helmholtz-Forschungspreis können von Vorständen und leitenden WissenschaftlerInnen der Helmholtz-Zentren vorgeschlagen werden, außerdem von kooperierenden Hochschulen sowie von bisherigen Helmholtz- und Humboldt-ForschungspreisträgerInnen. Adressat für alle Anträge ist die Alexander von Humboldt-Stiftung; die Entscheidung über die Nominierungen trifft der Auswahlausschuss zweimal pro Jahr. Die PreisträgerInnen nehmen am Betreuungsprogramm der Alexander von Humboldt-Stiftung teil.

Weitere Informationen:

Dr. Hinrich Thielken  
Helmholtz-Gemeinschaft  
Leiter Kommunikation und Medien  
[hinrich.thielken@helmholtz.de](mailto:hinrich.thielken@helmholtz.de)

Jutta Daufenbach  
Alexander von Humboldt Stiftung  
Auswahlabteilung  
[Da@avh.de](mailto:Da@avh.de)

Merkblatt zum internationalen Forschungspreis:

[http://www.helmholtz.de/Downloads/Merkblatt\\_Helmholtz\\_Forschungspreis.pdf](http://www.helmholtz.de/Downloads/Merkblatt_Helmholtz_Forschungspreis.pdf)

### 8.2 Fünfte Ausschreibung im Berliner-Stipendienprogramm

Im Stipendienanteil des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre ist die 5. Ausschreibung eröffnet. Der Bewerbungsschluss für Vorhaben im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen ist der 24. August 2004. Der Förderbeginn ist für den 1. Januar 2005 vorgesehen.

Ausgeschrieben sind für naturwissenschaftliche und technische Disziplinen: Promotionsstipendien (vorrangig im Bereich der Ingenieurwissenschaften), Abschlussstipendien für Promotion/Habilitation sowie Forschungsstipendien für umgrenzte Forschungsvorhaben (für promovierte Wissenschaftlerinnen).

Im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung stehen Stipendien zur Ausarbeitung eines Forschungsantrages, Abschlussstipendien für Dissertation / Habilitation sowie Forschungsstipendien für umgrenzte Forschungsvorhaben (für

promovierte Wissenschaftlerinnen) zur Verfügung.

Nähere Informationen unter:

<http://www2.hu-berlin.de/ffz>

### **8.3 Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung**

Das BMBF veröffentlichte Richtlinien über die Förderung von Fachveranstaltungen zur Verstärkung von Forschungsergebnissen und Verstärkung der Netzwerktätigkeit im Förderbereich "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" (Fortführung 2004 und 2005)

Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung:

<http://www.cews.uni-bonn.de/2-Bekanntmachung-04-05.doc>

### **8.4 Aufruf zur Vorschlagseinreichung Frauen und Wissenschaft**

Die Europäische Kommission hat eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Frauen und Wissenschaft aus dem Bereich Wissenschaft und Gesellschaft des Sechsten Rahmenprogramms (RP6) gestartet.

Neue Einreichungsfrist: **15. Oktober 2004**

[http://fp6.cordis.lu/fp6/call\\_details.cfm?CALL\\_ID=132](http://fp6.cordis.lu/fp6/call_details.cfm?CALL_ID=132)

### **8.5 Multimedia Transfer 2005: Women's Special wird erneut vergeben**

IBM wird im Rahmen des großen Multimedia-Wettbewerbs erneut den Preis "Women's Special" verleihen.

Das Rechenzentrum der Universität Karlsruhe (TH) veranstaltet Deutschlands großen Multimedia-Wettbewerb zum zehnten Mal. Schirmherr ist der Minister für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg.

Bewerben können sich Studierende, AbsolventInnen, junge Selbstständige sowie junge WissenschaftlerInnen aller Fachgebiete. Die rund 60-köpfige Jury nimmt Projekt- und Abschlussarbeiten in den Kategorien E-Learning, Creative Design, Tools, Webtechnologien, Hot Trends und Barrierefreiheit unter die Lupe. Außerdem wird IBM erneut den Preis Women's Special vergeben. Zu gewinnen gibt es attraktive Geld- und Sachpreise.

Wer es schafft, unter die 20 besten BewerberInnen zu kommen, hat bereits gewonnen. Diese AutorInnen bzw. AutorInnenteams dürfen ihren Beitrag auf der Learntec 2005, der Messe für Bildungs- und Informationstechnologie in Karlsruhe, zeigen. Ab Juni nimmt das MMT-Team Bewerbungen entgegen. Einsendeschluss ist der **15. Oktober 2004**. Weitere Informationen sind demnächst abrufbar unter

<http://www.rz.uni-karlsruhe.de/mmt>

### **8.6 Sommerschule weist Wege zur wissenschaftlichen Karriere**

An NachwuchswissenschaftlerInnen, die eine Karriere in der Forschung anstreben, richtet sich die diesjährige IQU-Sommerschule vom 6. bis 9. September an der Universität Bonn.

IQU (Information, Qualifikation und Unternehmensgründung) informiert in vier ganztägigen Modulen über Förder- und Beschäftigungsmöglichkeiten und vermittelt Grundlagen der MitarbeiterInnenführung und des Zeit- und Ressourcenmanagements. Eine Anmeldung ist bis zum 2. August 2004 möglich; die Kosten betragen 220 Euro.

Ansprechpartnerin: Dorothea Tolkmitt, Telefon: 0228/73-9748, E-Mail: [iqu@uni-bonn.de](mailto:iqu@uni-bonn.de)

### **8.7 Seminar: Professorin!" Glücklich berufen ... Und wie geht's weiter?**

Endlich ist es geschafft, der Ruf ist angenommen und die eigene Professur besetzt. Doch damit gehen oft völlig neue Herausforderungen einher. Wie etabliere und integriere ich mich an der neuen Hochschule und schaffe mir ein angenehmes Arbeitsumfeld? Wie gelingt es, nicht völlig in Lehre und überbordenden Verwaltungstätigkeiten unterzugehen und die eigene Forschung im Blick zu behalten? Wie möchte ich die Rolle als Professorin überhaupt ausfüllen?

Das Seminar bietet die Möglichkeit, die erste Phase als Professorin an einer neuen Hochschule zu reflektieren und gemeinsam mit Kolleginnen Strategien für eine erfolgreiche Etablierung zu entwickeln.

Seminarleitung:

Franziska Jantzen und Dr. Margarete Hubrath

Zeitraumen:

Donnerstag, 26. August 2004, 10.00 Uhr bis Freitag, 27. August 2004, 16.30 Uhr in Bad Salzig

uni-support, Institut für Hochschulberatung, Schirmerstraße 18, 40211 Düsseldorf, Tel. 0211-164 55 44, Fax: 0211-164 55 43,  
<mailto:info@uni-support.de>  
<http://www.uni-support.de>



## 9. Termine

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

21.07.2004

### **Chat: Frauen für Technik und Naturwissenschaft begeistern**

Das Internetportal "frauenrw.de" veranstaltet am Mittwoch, den 21. Juli 2004 in der Zeit von 17:00 bis 18:30 Uhr seinen nächsten Expertinnen-Chat.

27.07.2004

Webvortrag

### **FEMtech - Förderung von Frauen in Forschung und Technologie**

Referentin: Mag. Helene Schiffbänker, Joanneum Research

19.8. - 20.8.2004

### **Geschlechterkonstruktion und Geschlechterwissen**

Öffentlicher Vortrag und Workshop mit PD Dr. A. Wetterer

Tagungsort: Zürich, Kompetenzzentrum Gender Studies

25.08. - 28.08.2004

### **EuroScience Open Forum**

Highlighting Science, Technology and Innovation in Europe The Euroscience Open Forum, 2004 (ESOF2004) is the first pan-European scientific meeting ever staged to provide an interdisciplinary forum for open dialogue, debate and discussion on science and technology in society! ESOF2004 will be held at Stockholm City Conference Centre in Stockholm

03.09. - 04.09.2004

### **10. Feministischer Juristinnenkongress**

Frau macht Krach

Tagungsort: Gwatt-Zentrum bei Thun

6.09. - 17. 09.2004

19.09. - 24.09.2004

Call for Lectures 2004

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

sowie **Mini-Informatica Feminale-Veranstaltungen in Baden-Württemberg**

### **7. Sommerstudium für Frauen in der Informatik**

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

07.09.2004

### **Gewalt in Paarbeziehungen**

Aktuelle Fragen - Handlungsperspektiven

Eine interdisziplinäre Fachtagung für Praxis, Forschung und Politik

Tagungsort: Hotel Ambassador, Bern

09.09. - 10.09.2004

### **Enlarging Europe with/for women scientists**

Tagungsort: Tallinn, Estonia

10.09.2004

### **Presenting Gender - Forschungsergebnisse fachdidaktisch reflektiert**

Workshop des Arbeitskreises Historische Frauen- und Geschlechterforschung (AKHFG)

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

20.09. - 21.09.2004

Konferenz

**Von „Trunkenbolden“ und anderen Männern im Rausch -  
Sucht und Männlichkeiten in Theorie und Praxis**

Veranstaltungsort: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, BIS Saal

23.09.2004

Europäischer Kongress

**Gewalt im Leben von Frauen und Männern - Forschungszugänge, Prävention, Folgen und Intervention**

Tagungsort: Osnabrück, Stadthalle

24.09. - 25.09.2004

**Human Rights and Health in a Gender Perspective**

Opening Conference of the Coordination Action on Human Rights Violations (CAHRV)

Tagungsort: Osnabrück, Stadthalle

27.09. - 01.10.2004

Call For Papers

33. International Symposium IGIPP/ IEEE / ASEE

**Local Identity Global Awareness**

**Engineering Education Today**

Place: Fribourg Switzerland

07.10. - 08.10.2004

**Gleichwertig aber andersartig-**

Konsequenzen des Bologna-Prozesses für Fachhochschulen

Tagungsort: Kongresszentrum Westfalenhalle, Dortmund

29.10. - 31.10.2004

Deutscher Juristinnenbund e.V.

**Seminar "Zukunft der Gesundheitsversorgung"**

**Workshop "Berufliche Perspektiven für Juristinnen"**

Tagungsort: Kassel

29.10. - 31.10.2004

**"Dr. ..." / "Dr.habil. ..."**

Ein Seminar zur Karriereplanung für Frauen, die eine Dissertation oder Habilitation planen oder schreiben

Tagungsort: Frauenstudien- und -bildungszentrum der EKD, Anna Paulsen Haus, Gelnhausen

03.11. - 04.11.2004

5. dvs-Nachwuchsworkshop

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

Tagungsort: Hochschulsportzentrum der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

04.11. - 06.11.2004

**Religion-Kultur-Geschlecht**

Arbeitskreis: Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ)

Tagungsort: Katholischen Akademie Rottenburg-Stuttgart

04.11. - 07.11.2004

Termin-Vorankündigung

**Deutsche Physikerinnen-Tagung**

Tagungsort: Aachen

Weitere Informationen folgen !

4.11. - 6. 11. 2004

Call for papers

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

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

13.11.2004

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

**Organisationen & Netzwerke:**

**Der Fall Gender**

Tagungsort: Auditorium Maximum

18.11. - 20.11.2004

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

### **Sex/ismus und Medien**

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

19.11. - 21.11.2004

Tagung und Mitgliederversammlung des dib

### **Arbeiten - Arbeiten lassen - die Arbeit lassen**

Tagungsort: Hannover, Stephansstift

26.11. - 27.11.2004

International Conference **Gender and Activism**

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

26.11. - 27.11.2004

Internationale Fachkonferenz

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

Tagungsort: Hannover, Herrenhäuser Str. 8

24.02. - 25.02.2005

Call for Papers

### **"Genus oeconomicus" - Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse**

Tagungsort: Universität Zürich

Juni 2005

Call for Papers

The next and **9th International Interdisciplinary Congress on Women** will take place in Seoul, South Korea in June 2005.

These conferences have traditionally had extensive and interesting programme streams on gender issues in higher education and academia.

31.08. - 03.09.2005

### **Fourth European Conference on Gender Equality in Higher Education**

Oxford Brookes University

### **Fehlt ein Termin?**

**Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns bitte:** [a.usadel@cews.uni-bonn.de](mailto:a.usadel@cews.uni-bonn.de)

## 10. Rezensionen, Neuerscheinungen, Internet

### **Rezension:**

**Pfundt, Karen, Die Kunst, in Deutschland Kinder zu haben, 320 S., € 17,50.- ISBN 3-87024-593-X, Berlin, Argon, 2004.**

**Gastbeitrag: Dr. Katharina Wöhlermann, Technische Universität Darmstadt**

Ein provokanter Titel eines Buches, der hält was er verspricht. Thematisch beweist die Autorin damit Gespür. Im Zeitalter leerer Rentenkassen steigt das Maß an Konstruktivität der Überlegungen zur Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme. So wird, eher aus Sorge um das eigene sichere Auskommen im Alter, einem Phänomen zunehmend mehr Beachtung geschenkt, dem bisher weder als Folge der Gleichberechtigungs-, Gendermainstreaming- noch der Diversity-Debatte in Deutschland ein vergleichbar angemessener Stellenwert eingeräumt worden war: der niedrigen Zahl potentieller BeitragszahlerInnen oder vielmehr der geringen Kinderzahl pro (Eltern-)Paar, respektive der Frage nach Ursachen dafür. Haben wir in Deutschland ein absonderliches Fertilitätsverhalten oder ist Deutschland mit seinen Rahmenbedingungen unattraktiv für eine Lebensplanung mit Kindern?

Das vorliegende Buch, das in den einleitenden Worten bereits klarstellt, kein Ratgeber zu sein, leistet in mehrfacher Hinsicht einen wertvollen Beitrag zu diesem Problemkreis. Es liefert eine Standortbestimmung, würdigt - ohne den die Leserin zu ermüden - den Stand der wissenschaftlichen Diskussion und bietet Lösungsansätze bzw. Visionen. Es gefällt, wie mit sprachlichem Geschick und mit für die Thematik beglückender Unfrustriertheit und Ironie dem Leser die relevanten Informationen dargeboten sind, auch wenn manche/n Leser/in die Provokanz der Zwischenüberschriften oder Aussagen in einem Sachbuch überraschen werden.

In der Einleitung skizziert die Autorin knapp die demographische Situation in Deutschland bzw. die Versorgungslage, um diese dann zu den europäischen Nachbarländern bzw. den Industrienationen in Beziehung zu setzen. Für in der Frauenbewegung Informierte nicht überraschend stellt sich die Autorin dann der Frage, woher diese Diskrepanz in Rollentypik, Gesellschaftsbild und Wertmaßstäben gegenüber gleichfalls aufgeklärten Industrienationen und anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union kommt.

Die in der Einleitung zu Recht nur knapp angedeutete Antwort wird in den folgenden Abschnitten des Buches diskutiert und tiefgehend beantwortet. Und was macht Deutschland so unattraktiv für Mütter? Die in den Eingangskapiteln zunächst nur als

These vorgetragene, später vor dem Hintergrund belastbarer Statistika bzw. Studien belegte und am Ende des Buches verifizierte Aussage lautet, daß eine unmittelbare Beziehung zwischen Kinderbetreuungssituation und Berufstätigkeit von Frauen besteht. Diese stellt in Deutschland die Frauen vor die Wahl: Familie oder Beruf (S. 9 f., 64 ff.)? Nur konsequent stellte Pfundt die Interdependenzen vorab und durchweg klar: In Ländern mit guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die ganztägige Frauenerwerbstätigkeit mehr als doppelt so hoch wie in Deutschland (S. 10 f., 40, 231 ff., 246 ff.). Deutschland steht damit im europäischen Vergleich isoliert, denn mit nur 1,3 Kindern pro Frau im gebärfähigem Alter oder knapp 25 % der heute 50-jährigen, die keinen Nachwuchs haben, bzw. einer Quote von über 40 % Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen (S. 9 f., 220 ff.), steuern wir auf einen demographischen Pilz zu, der nachdenklich stimmt.

Diese Stimmung vermag die Autorin auch im ersten Kapitel, in welchem sie die geschichtlichen und soziokulturellen Erfahrungen von Frauenerwerbstätigkeit mit Kindern beschreibt, zu erhalten. Dabei gelingt es ihr überwiegend, auf die zunächst aufgeworfenen gesellschaftspolitischen, sozialwissenschaftlichen und wirtschaftlichen Fragen, auf welche im Verlauf des Buches gekonnt eingegangen wird, fundierte Antworten bereitzuhalten.

Im folgenden fehlen auch nicht die mahnenden Worte der Autorin an Politik und Ärzteschaft (S. 172 ff.) und das eigene Geschlecht als eine der von ihr ausgemachten, nicht zu unterschätzenden Ursachen des deutschen Irrwegs: eine von ihr konstatierte Neigung von Frauen zu Selbstzerfleischung und sublimem, destruktivem Rivalisieren (S. 94 f., 98 ff., 152 ff., 286 f.). Versöhnlich mutet an, wenn Pfundt konzediert, die Doppelrolle als Berufstätige und Mutter dürfe nicht auf Kosten der Kinder gehen (S. 98 ff., 286); das heißt bei ihr aber keineswegs, alles könne so weiterlaufen wie bisher. Im Gegenteil - sonst hätte man ihren historischen Rekurs mißverstanden. Als medienerfahrene Journalistin und Mutter eines Kleinkindes weiß sie kraft Selbstanschauung um die Vereinbarkeitsproblematik bzw. Karrierechancen mit Kind und den anfallenden Abstimmungsbedarf in Partnerschaften. Erfrischend sind bisweilen die von ihr an die Gesellschaft erhobenen Ansprüche - und sie hat Recht: "Rabenmutter" ist begrifflich ein Beispiel für das wenig zeitgemäße, Unwerturteile implizierende Gesellschaftsbild in Deutschland (S. 11, 72 ff., 98 f.). Die scheinbare Aporie zwischen Familie und Beruf (S. 80 ff.) scheint nur in Deutschland in dieser Schärfe unzureichend gelöst (S. 9f., 99, 103 ff.).

Die Antwort und Lösung zur Änderung der atypischen Situation in Deutschland, die Pfundt auf den Punkt gebracht auf viele Fragen gibt, lautet: 1. Vereinbarkeit fordern (S. 64 ff.), 2. Unabhängigkeit bewahren (S. 272), 3. den Partner konsequent in die Pflicht nehmen (S. 286 f.). Eine gesunde Portion Gesellschaftskritik, wie geschildert auch am eigenen Geschlecht (S. 98 f.), gepaart mit dem wachen Blick einer rechtsvergleichenden familienpolitischen Bestandsaufnahme macht die soziokulturelle Analyse glaubwürdig und die Ausführungen zur Frauenerwerbstätigkeit belastbar. Neuester wissenschaftlicher Stand gut verständlich präsentiert spiegelt sich gelungen in diesem Buch wieder. So meistert die Autorin eindrucksvoll die vergleichbarer Lektüre immanente Gratwanderung zwischen der Fülle von zu Behandelndem und gewollter Kürze der Darstellung.

Aus dem Bündel der von ihr im Verlauf geäußerten Kritik und Forderung von Veränderung der Gesellschaft, der Steuer-, Familien- und Sozialpolitik sei nur der von ihr als unerlässlich herausgehobene Paradigmenwechsel erwähnt. *Conditio sine qua non* ist ein mit dem Partner verlässlich abgestimmtes, in der Aufgabenteilung strikt egalitäres Familien-Verantwortlichkeits-Management, in welchem Kinderbetreuung- und erziehung neben Hausarbeiten nur einige von vielen abstimmungsbedürftigen Aspekten sind (S. 286 f.). Ihr Fazit, daß die Vereinbarkeitsproblematik nicht als Frauenfrage behandelt werden darf, illustriert sie anhand der besseren Kompatibilität in anderen EU-Mitgliedstaaten.

Das Buch liest sich gut, liefert durch die erfreuliche Literaturlauswertung den an Detailspekten Interessierten weiterführende Quellen und vermag die Diskussion mit Sachargumenten zu bereichern. Der Erwerb dieses Buches kann mithin jedem/jeder thematisch Interessierten empfohlen werden: für den Einsteiger eine sinnvolle Investition für den dargebotenen Überblick, für die/den Themeninteressierte/n als Denkanstoß für zu führende künftige Diskussionen und neue Kriterien für eine zeitgemäße, europäischen Vergleichsstandards standhaltende Familienpolitik. Zu kritisieren gibt es wenig, auch wenn der juristische Hintergrund des Themas in puncto Betreuungsanspruch der Eltern, steuer- und arbeitsrechtlichen Aspekten (S. 24 ff., 32 ff., 44, 52, 272) nur zu zart anklingt. Dies schmälert nicht den positiven Gesamteindruck, denn der Leser wird mit den angerissenen Problemen nie alleine gelassen. Spätestens über die am Ende des Buches benannten Quellen und Internetadressen findet der/die Wissensdurstige das Entsprechende. Eine lesenswerte Lektüre im besten Sinne des Wortes.

Liebert, Ulrike (Ed.):

### **Gendering Europeanisation.**

Presses Interuniversitaires Européennes-Peter Lang (1 av. Maurice, B-1050 Brussels. E-mail: info@peterlang.com - Internet: www.peterlang.net). "Multiple Europe" series, No. 19. 2003, 304 pp.

This collection of essays shows how the Member States have applied the various equal opportunity directives since 1975 and lists the political controversies that have raised their heads over time. A very detailed book on gender equality and how it has changed.

König, Doris; Rust, Ursula; Schöpp-Schilling, Hanna Beate (Hrsg.):

### **Gleiches Recht - gleiche Realität? Welche Instrumente bieten Völkerrecht, Europarecht und nationales Recht für die Gleichstellung von Frauen?**

Loccumer Protokoll, Nr. 71/03, ISBN 3-8172-7103-4

Wobbe, Theresa (Hg.):

### **Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne**

Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart.

Bielefeld: transcript 2003, 312 Seiten, ISBN 3-89942-118-3

Heimbach-Steins, Marianne/ Kerkhoff-Hader, Bärbel/ Ploil, Eleonore/Weinrich, Ines(Hgg.):

**Strukturierung von Wissen und die symbolische Ordnung der Geschlechter.**  
Gender-Tagung, Bamberg 2003. Münster: LIT-Verlag 2004, ISBN 3 8258 7251 3

Carl, Andrea-Hilla / Krehnke, Anna:

**Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung**  
Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten  
Aus der Reihe: Betriebliche Personalpolitik  
Deutscher Universitäts-Verlag 2004, 422 S., ISBN: 3-8244-8085-9

Lischetti, Barbara/ Widmer, Maya (Hg.):

**Kopfprämien für Professorinnen? Über Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen**  
Tagungsband zum Symposium an der Universität Freiburg/CH vom 18.10.2002.  
Bern/Wettingen 2004

**Handbuch für den wissenschaftlichen Nachwuchs**

358 Seiten, Bestelladresse: Deutscher Hochschulverband, Rheinallee 18, 53173 Bonn  
Fax: 0228 / 90 266 80  
e-mail: [dhv@hochschulverband.de](mailto:dhv@hochschulverband.de)  
<http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=79>

### ***Broschüren***

**Studie: Kinderbetreuung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen**

Die gerade erschienene Studie bietet eine komplette Übersicht über das vorhandene Angebot an den NRW-Hochschulen.  
Weitere Informationen:

[http://www.mwf.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm\\_21\\_06\\_2004.html](http://www.mwf.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2004/pm_21_06_2004.html)

Die Studie kann für eine Gebühr von 5 Euro bestellt werden:

<mailto:kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de>

**Keinen Job oder keine Kinder? - Neue Konzepte für ein altes Problem**

Dokumentation einer Fachtagung mit Darstellung erfolgreicher Kinderbetreuungsmodelle, erhältlich bei der Frauenbeauftragten in Kiel:

<mailto:referat.frauen@Lhstadt.kiel.de>

**Vorbilder schaffen Vorbilder - Frauen in Führungspositionen**

Info-Broschüre, kostenlos erhältlich beim Frauenministerium NRW, Broschürenstelle, Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf,  
[info@mail.mgsff.nrw.de](mailto:info@mail.mgsff.nrw.de)

Vorstand des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes e.V.(Hrsg):

**Hochschulfrauen als akademische Nomaden? - Vom Nutzen und Nachteil der Mobilität**

Tagungsbeiträge

<mailto:webmaster@deutscherhochschullehrerinnenbund.de>, <http://www.DeutscherHochschullehrerinnenbund.de>

Jesse, Anja:

**Was ich will, das kann ich!**

Evaluation ausgewählter Veranstaltungen des Ada-Lovelace-Projektes im Zeitraum 1999 bis 2002

Ada-Lovelace-Schriftenreihe, Heft 10

<http://ada-lovelace.com>

Lewin, Dirk; Lischka, Irene:

**Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung**  
(Arbeitsberichte 6'04).

Hrsg. von HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2004,  
106 S., ISSN 1436-3550

### ***Aufsätze***

Steffens, Melanie Carolin; Reichle, Barbara; Winter, Claudia:

**Zum Einfluss von Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren,**

in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Heft 1/2004, S. 73 -91, Bielefeld

### ***Internet***

### **17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks**

[http://www.studentenwerke.de/pdf/17Sozialerhebung\\_Kurzfassung.pdf](http://www.studentenwerke.de/pdf/17Sozialerhebung_Kurzfassung.pdf)

### **Neues Portal: Familienbewusste Personalpolitik**

Die neue Internetplattform "Familienbewusste Personalpolitik" informiert u.a. über Arbeitszeitmodelle, Frauenförderung, Job-Sharing, Kinderbetreuung und Väter im Betrieb.

<http://www.familienbewusste-personalpolitik.de>

### **The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity**

New Catalyst Study Reveals Financial Performance is Higher For Companies with More Women at the Top

[http://www.catalystwomen.org/2004fin\\_perf.htm](http://www.catalystwomen.org/2004fin_perf.htm)

### **Gender Equality Newsletter**

Informationen aus dem Bereich der Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen: Sie erhalten in diesem Newsletter Informationen zur Chancengleichheit an Universitäten und Fachhochschulen sowie zur Gleichstellungspolitik, zu aktuellen Vorträgen und Veranstaltungen, zu offenen Stellen im Bereich der Gleichstellung, zu ausgeschriebenen Preisen oder Förderprogrammen etc. Hrsg. vom Projekt Gender Campus, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Bern

<http://www.gendercampus.ch/C7/Newsletter/default.aspx>

### **anabin - Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse**

<http://www.ifos.de/anabin/scripts/willkommen.asp>

### **Austellungen (Ausleihe möglich)**

#### **„Forschen, Lehren, Aufbegehren - 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern“**

Diese Ausstellung ist mit großem Erfolg an vielen bayerischen Hochschulstandorten gezeigt worden. Nun gibt es eine verkleinerte und leichter transportierbare Version dieser Ausstellung. Sie besteht aus 23 laminierten DIN A0 Plakaten. Die erste und die letzte Tafel geben allgemeine Informationen zur Ausstellung und zur Chronologie wieder. Zwei Tafeln befassen sich mit der Vorgeschichte und fünf mit der historischen Entwicklung des Frauenstudiums. Sieben Tafeln beschreiben die Situation von Frauen an unterschiedlichen Hochschulen heute und sechs Tafeln beschäftigen sich mit den Geschlechteraspekten akademischer Berufe. Diese Ausstellung kann ab sofort ausgeliehen werden. Es fallen dafür keine Gebühren an, lediglich der Transport der Ausstellung muss von den Entleihern/Entleiherinnen übernommen werden.

Weitere Informationen und Buchung der Ausstellung bei der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen,

c/o Büro der Frauenbeauftragten der LMU, Manuela Sauer, Telefon: 089/2180-3644, E-Mail:

[frauenbeauftragte@lrz.uni-muenchen.de](mailto:frauenbeauftragte@lrz.uni-muenchen.de).



## **11. Impressum**

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

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

### **Zitierhinweis:**

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

### **Gastbeiträge:**

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

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

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