

ATHENE

Unsere Uni soll

L eistungsstark und effizient

Ü berdurchschnittlich viele Drittmittel/Sonderforschungsbereiche

B esonders kurze Wege

S tudierendennah

C ampus-orientiert

H erausragend im Hochschulranking in Informatik und Medizin

bleiben!

Inhalt

	Seite
Editorial	3
Beiträge	
Diversity Management – ein effektives Konzept für Hochschulen?	4
EFQM – ein Qualitätsinstrument für Hochschulen?	8
Aktuelles aus der UL	
Auswertung der Umfrage zur Arbeitssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Lübeck	11
Universität zu Lübeck Mitglied im Lokalen Bündnis für Familie in Lübeck	19
Ausschreibung des „Zonta-Promotionspreises“ an der Universität zu Lübeck	21
News	
Studierende wünschen sich mehr Betreuung	22
Studienanfängerzahlen rückläufig	23
Tiefe Geschlechterkluft	
academics.de: Karriereportal der Wissenschaft hat seine Pforten geöffnet	26
Karrierezeit - Neues internetbasiertes Studienangebot ermöglicht Akademikerinnen eine kinderfreundliche Karriereplanung	27
European Mothers in Science – EMIS	29
Frauenanteil bei den Professuren steigt auf 14%	30

Editorial

Größer ist nicht gleich besser und Fusion ist nicht immer die richtige Lösung.

Doch diese Erkenntnis scheint dem derzeitigen Wirtschafts- und Wissenschaftsminister offensichtlich nicht einleuchtend zu sein. Auch die Erfahrungen, die bereits mit der Fusion der Universitätsklinika Kiel und Lübeck gemacht wurden oder gar Erfahrungen großer Wirtschaftskonzerne konnten den Minister von seiner Idee einer Landesuniversität nicht abbringen.

Eine Landesuniversität mit drei Standorten ist wahrlich kein Attraktivitätsgewinn, weder für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch für Studierende.

Dass entgegen den Aussagen von Herrn Austermann eine kleine Schwerpunktuniversität flexibler und beweglicher ist, hat die Uni Lübeck in den vergangenen Jahren hinreichend bewiesen. Mit neuen Studiengängen wurde auf aktuelle wissenschaftliche sowie industrielle Entwicklungen reagiert und auch die Umsetzung des Bologna-Prozesses ist in kaum einer Universität so weit gediehen wie in Lübeck.

Vor diesem Hintergrund wird die Forderung Austermanns nach einer Landesuniversität noch unverständlicher. Weder Gutachten noch Abfragen von Leistungsdaten begründen diese Art der Hochschulreform.

Bisher hat sich vor allem Lübeck ent- und geschlossen gegen die Pläne Austermanns ausgesprochen. Auch Kiel und Flensburg stehen dieser Umsetzung mehr als kritisch gegenüber.

Damit wird Austermann mit der Durchführung „seiner Hochschulreform“ ein Problem bekommen.

Denn wer wird sie umsetzen, wenn keine der beteiligten Hochschulen sie will?

Sabine Voigt

November 2005

Beiträge

Diversity Management – ein effektives Konzept für Hochschulen?

Was ist Diversity?

Diversity bedeutet wörtlich übersetzt Vielfalt oder Verschiedenartigkeit.

Als Instrument der Organisationsführung beschreibt es die Gesamtheit der Strategien und Maßnahmen, die dazu führen, dass die Vielfalt aller Individuen in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum nachhaltigen Erfolg, zum öffentlichen System oder zum gesellschaftlichen Miteinander genutzt werden. Insofern beinhaltet „Diversity“ zum Beispiel für eine öffentliche Verwaltung die vollständige, konsequente Ausrichtung einer Organisationskultur (oder Standortpolitik) auf die Tatsache, dass Bürgerinnen und Bürger sowie Angestellte und Beamte oder auch Studierende vielfältige Individuen sind. Diversity ist in diesem Sinne kein Programm oder gar eine Initiative. Mit diesem Konzept verbindet sich vielmehr der ganzheitliche Ansatz, die Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch der potenziellen Kundinnen und Kunden als Chance für das Unternehmen oder der Verwaltung zu sehen.

Diversity Management stammt aus den USA, wo es von etwa 90% der 500 führenden Unternehmen umgesetzt wird. Aber auch eine wachsende Anzahl von Behörden, Universitäten und anderen Organisationen stellen sich auf dieses Konzept des Managements ein.

Managing Diversity als strategische Aufgabe zu begreifen, ist in einem Unternehmen oder einer Verwaltung eine weitgreifende Entscheidung mit ökonomischen Auswirkungen. Internationale Joint Ventures und Fusionen, das vereinte Europa, die weltweiten Märkte führen dazu, dass verschiedene Arbeitsweisen, Technologien, Kundenerwartungen und Organisationsformen aufeinander treffen. Um in dieser Wirtschaftslandschaft erfolgreich zu sein und Wettbewerbsvorteile zu erringen, ist es erforderlich, sich mit der bestehenden Diversität auseinanderzusetzen und schließlich aus ihr Nutzen zu ziehen. Das bedeutet beispielsweise aber auch, dass Unternehmen auf die Anpassung an deutsche Verhältnisse verzichten und einen Paradigmenwechsel vollziehen. Die eigene Organisation wird nicht mehr als geschlossenes System begriffen, sondern in Interaktion zwischen innen und außen.

Diversity-Strategien im Unternehmen bzw. in der Verwaltung zu implementieren, erfordert Bereitschaft zum Umlernen. Das bedeutet Abschied zu nehmen von der Erwartung, dass das Unternehmensumfeld sich auf das Unternehmen einstellt.

Mit Hilfe des Diversity Management Ansatzes werden einzelne, teilweise bereits existierende Initiativen einer Organisation verknüpft und erweitert. So existieren beispielsweise gesetzliche verankerte Ansätze für Frauen, Menschen mit Behinderung(en) und Migrantinnen und Migranten. Derzeit rücken zudem die Themen „sexuelle Orientierung“, „Alter“ und „Religion“ zunehmend in den Fokus von Fachreferaten oder Personalabteilungen. Ein übergreifender Diversity-Ansatz ermöglicht hier unter anderem, Erfahrungen der unterschiedlichen Gruppen (z. B. Vorurteile als Grund für Diskriminierung) zu sammeln und auszutauschen. In der Umsetzungsarbeit können wertvolle Synergien erzielt werden. Einzelne Referate werden weiterhin spezifische Interessen für bestimmte Gruppen vertreten, während sich „Diversity“ besonders für verbindende Themen und Phänomene sowie für den gebündelten, kohärenten Kontakt zu zentralen Einrichtungen und der Leitung sowie ggf. der Politik eignet. Das Ziel eines solchen ‚horizontalen‘ Ansatzes besteht nicht darin, eine Gleichbehandlung Aller zu erreichen. Vielmehr wird es darum gehen, alle Menschen mit ihren Unterschieden zu berücksichtigen und wert zu schätzen. Schließlich macht es für eine Organisation in mancher Hinsicht einen Unterschied, ob eine Person Mann oder Frau, Alt oder Jung ist oder andere Besonderheiten in den Arbeitsbereich einbringen kann. Diversity unterstützt das Grundverständnis für Chancengleichheit im engeren Sinne. Demnach wird für alle Menschen, unter Berücksichtigung von Unterschieden, eine gleich faire Ausgangsbedingung hergestellt. Mit anderen Worten Menschen werden nicht einer Gruppe zugeordnet, sondern gerade aufgrund ihrer vielfältigen Facetten anerkannt.

Noch findet Diversity überwiegend in privatwirtschaftlichen Organisationen Anwendung. Zunehmend werden aber auch nicht-gewinnorientierte Organisationen und die öffentliche Verwaltung auf die zahlreichen Entwicklungen in der Gesellschaft, die in Richtung Vielfalt weisen, reagieren müssen. Ihnen kommt zusätzlich die Verantwortung zu, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Vielfalt und Einbeziehung im gesellschaftlichen und kulturellen Umfeld produktiv möglich sind.

An dieser Stelle seien insbesondere die Hochschulen genannt, die sich derzeit in einem grundsätzlichen Reformprozess befinden. Spätestens mit dem so genannten Bologna-Prozess ist deutlich geworden, dass deutsche Hochschulen sich nicht nur hinsichtlich der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master dem Internationalen Markt öffnen müssen. Die

Globalisierung hat nun auch die deutschen Hochschulen eingeholt, die nicht nur formal, im Sinne neuer Gesetze, sondern auch im Hinblick ihres Managements Umdenken sollten, wenn sie national und international erfolgreich sein wollen.

In dieses Reformbestreben passt der Ansatz des Managing Diversity geradezu perfekt. Wo sonst begegnet man so unterschiedlichen Individuen und wo sonst gibt es so viele Ansätze, die Vielfalt unterschiedlicher Begabungen und Fähigkeiten stärker fördern zu wollen.

Doch schöpfen die Hochschulen diese Vielfalt und die damit verbundenen Chancen tatsächlich aus?

Schaut man ins Innere Wesen einer Hochschule, werden Schwachstellen nur allzu schnell deutlich. Denn in der Regel funktioniert eine Hochschule, wie im übrigen ein Großteil der öffentlichen Verwaltung, noch immer nach Prinzipien, die häufig an den Bedürfnissen der Studierenden, als den potenziellen Kundinnen und Kunden, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorbeigehen. So ist das Prinzip, nur ein Forscher, der Tag und Nacht im Labor arbeitet, kann erfolgreich sein, schon seit längerem durch Studien widerlegt, denn lange Arbeitszeiten sind kein Garant für gute Ideen oder gar Genialität, sondern eher für müde Mitarbeiter. Darüber hinaus sind Forscherinnen in diesem Prinzip kaum vorgesehen und wenn doch, dann bitte ohne Kinder. Dass die Hochschulen damit ihren eigenen Nachwuchs geradezu wegproduzieren, ist vielen noch immer nicht klar geworden. Die Privatwirtschaft hat hingegen immerhin erkannt, dass eine schrumpfende Bevölkerung auch schrumpfende Märkte bedeutet und dass es deshalb sozusagen im eigenen Interesse überlebenswichtig ist, gegenzusteuern. Arbeitszeitmodelle, die dem Lebensumfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprächen, wäre hier ein Thema für Managing Diversity.

Ein anderes Beispiel sind die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge, deren Studienpläne äußerst straff organisiert sind und für Studierende mit Kindern oder Studierende, die ihren Lebensunterhalt selbst verdienen müssen, kaum in Regelstudienzeit zu schaffen sind. Hier könnte die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen Abhilfe schaffen. Vor dem aktuellen demographischen Hintergrund hätten besonders kleine Schwerpunktuniversitäten mit diesem Angebot sehr gute Chancen ihre Attraktivität zu erhöhen.

Ein weiteres Beispiel ist die noch immer viel zu geringe Studentinnenquote in Studiengängen der Informatik und Technik. Hier haben viele Hochschulen bereits erkannt, dass ihnen damit Wissens- und Innovationspotenzial verloren geht. Kooperationen mit Schulen und die frühe Förderung von mathematisch-technischem Wissen bei Schülerinnen können diesem Trend entgegenwirken.

Ein letztes Beispiel für Diversity Management ist die kulturelle Integration von ausländischen Studierenden und Gastwissenschaftler/innen. Häufig sind mangelnde Sprachkenntnisse Grund

für kulturelle Missverständnisse und unzureichende Integration. Das Angebot von Deutschintensivkursen auf der einen Seite und englischsprachigen Vorlesungen auf der anderen, könnte für mehr Verständnis und Integration sorgen.

Die Beispiele haben gezeigt, dass insbesondere Hochschulen in vielen Bereichen eine lohnenswerte Herausforderung für Managing Diversity sind. In vielen Bereichen wird Diversity, bewusst oder unbewußt, bereits gelebt. Ich denke dabei, an internationale Forschungsprojekte oder internationale Studiengänge. Von den dort gewonnenen Erfahrungen könnten auch andere Bereiche der Hochschule profitieren.

Literatur

Aretz, Hans-Jürgen / Hansen, Katrin: **Diversity und Diversity Management in Unternehmen.** LIT Verlag Dr. Wilhelm Hopf. 2002

Belinszki, Eszter/ Hansen, Katrin / Müller, Ursula (Herausgeber): **Diversity Management : Best Practices im internationalen Feld.** LIT Verlag Dr. Wilhelm Hopf. ISBN: 3825860973

Jung, Rüdiger H. / Schäfer, Helmut M.: **Vielfalt gestalten - Managing Diversity.** Iko-Verlag für Interkulturelle Kommunikation. 2003. ISBN: 3889393969

Krell, G. (2004): **Managing Diversity and Gender Mainstreaming:** ein Konzeptvergleich, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, hg. vom Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V., 27. Jg., Heft 4, S. 367-376.

Roosevelt Thomas, R.: **Management of Diversity - Neue Personalstrategien für Unternehmen.** Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus? Gabler: Wiesbaden. 2001

Stuber, Michael / Achenbach, Stephan / Kirschbaum, Almut: **Diversity.** Neuwied; Kriftel: Luchterhand. 2003

Vedder, Günther: **Diversity Management und Interkulturalität.** Rainer Hampp: Mering. 2004

Wächte, Hartmut / Führing, Meik: **Anwendungsfelder des Diversity Management.** Hampp: Mering. 2004

Beiträge

EFQM – ein Qualitätsinstrument für Hochschulen?

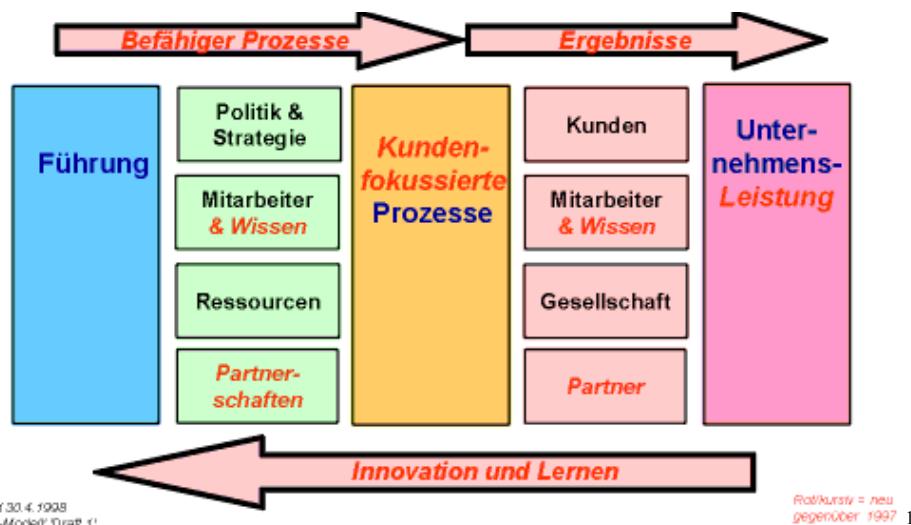
Die Qualitätssicherung in der Lehre, vor allem die Lehrevaluation und die Studiengangakkreditierung sind inzwischen weitgehend etabliert.

Umfassende und den Kritiken möglicherweise eher Rechnung tragende Qualitätsmanagementsysteme, die die Abläufe gesamter Lehrstühle oder gar ganzer Hochschulen umfassen, sind bislang nur vereinzelt eingeführt.

Bei den wenigen eingeführten Qualitätsinstrumenten handelt es sich um Vorbilder aus der Wirtschaft, vor allem das Modell DIN EN ISO 9000 ff., das Excellence-Modell der European Foundation for Quality Management oder EQUIS, das European Quality Improvement System der European Foundation for Management Development. Gemeinsam ist allen Ansätzen, dass sie offene Konzepte sind, die den jeweiligen Bedingungen der Hochschule angepasst werden können.

An dieser Stelle soll lediglich das Konzept des EFQM (European Foundation for Quality Management) näher dargestellt werden.

Die European Foundation for Quality Management ist eine gemeinnützige Organisation, die 1988 von 14 führenden Unternehmen gegründet worden ist. Heute hat diese Foundation ca. 1000 Mitglieder, vor allen Unternehmen. Die Organisation hat das sogenannte EFQM-Modell entwickelt und vergibt jährlich Qualitätspreise für große Unternehmen, Organisationen des öffentlichen Sektors und Klein- und Mittelunternehmen.



Das Modell der EFQM beruht auf der Selbstbewertung von Input-Kriterien (= Befähigte, wie z.B. Führung, MitarbeiterInnenorientierung, Politik und Strategie, Ressourcen, Prozesse) sowie Output-Kriterien (= Ergebnisse, wie z.B. MitarbeiterInnenzufriedenheit, KundInnenzufriedenheit, gesellschaftliche Verantwortung/Image und Geschäftsergebnisse). Im Kern basiert das EFQM-Modell auf einer Selbstbewertung aller Mitglieder einer Organisation/Institution. Es ist also ein strukturiertes Konzept, das regelmäßig, systematisch und umfassend die Tätigkeiten und Ergebnisse in einem Arbeitsbereich überprüft. Dabei ist es das Ziel, kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen und dauerhaft Spitzenleistungen zu erzielen. Dieses Ziel ist nur zu erreichen, wenn Lücken in den verschiedenen Erwartungen, Wahrnehmungen und Interessen zwischen Dienstleistungsgeber und Dienstleistungsnehmer erkannt und minimiert werden.

Wie ist dieses Modell nun auf die Hochschulen anwendbar?

Analog zu gewinnorientierten Unternehmen müssen auch Hochschulen ihren Erfolg messen, zum Beispiel in Form von Kennzahlen. Diese Kennzahlen können sich beispielsweise auf Drittmitteleinnahmen beziehen, auf die Quote der Absolventinnen und Absolventen oder auf die Anzahl von Habilitationen oder Promotionen. Hochschulen stehen zunehmend im Wettbewerb und zwar nicht nur zu anderen Hochschulen sondern auch zu anderen Ausbildungssystemen. Deshalb dient die Messung des eigenen Erfolges auch der Positionsbestimmung.

Dem Modell entsprechend kann der Begriff der Führung sich sowohl auf die Hochschulleitung insgesamt als auch auf die Dekanatsleitung beziehen.

Die Politik und Strategie einer Hochschule zeichnet sich durch ihr Wertesystem und Leitbild aber auch durch ihre strategische Ausrichtung aus. Dabei spielt auch der Umgang bzw. der

¹ <http://www.deming.de/efqm/modellvarianten.html>

Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Dozentinnen und Dozenten eine entscheidende Rolle. Auch der Einsatz finanzieller Ressourcen sollte die strategische Ausrichtung einer Hochschule unterstützen. Außerdem bestimmt die strategische Ausrichtung Kooperationen und Bündnisse, die eine Hochschule mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Unternehmen eingeht.

Die kundenfokussierten Prozesse wiederum sind definiert als Management aller umfassenden Aktivitäten einer Hochschule, die notwendig sind, um die Vermittlung und Erhaltung der angestrebten Fähigkeiten der Studierenden zu gewährleisten. Ein Prozess ist eine Folge von Schritten, die aus einer Reihe von Inputs (z. B. Vorlesungen, Seminare, Praktika) einen Output (Wissen, Persönlichkeitsentwicklung u. a.) erzeugen.

Kunden der Hochschulen sind z.B. Studierende, Absolventen, die Industrie, der Arbeitsmarkt oder Berufsverbände. Deren Zufriedenheit sollte weitgehend durch Fragebögen oder Interviews erfasst werden. Desgleichen gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Zufriedenheit ist immer auch ein Zeichen für den Erfolg der Hochschule.

Die gesellschaftliche Verantwortung einer Hochschule ist u. a. die verantwortliche Erfüllung der Bedürfnisse und Erwartungen der Öffentlichkeit. Meßgrößen dieser etwas abstrakten Definition können z. B. Auszeichnungen und Preise sein, die an Dozentinnen und Dozenten aber auch an Studierende verliehen werden.

Das Zusammenwirken der eben genannten und im Schaubild dargelegten Module ergeben die Gesamtleistungen einer Hochschule. Dazu gehören die Entwicklung der Studierendenzahlen und der Absolventenzahlen, wissenschaftliche Entwicklung, Anmeldung von Patenten, gute Platzierungen in Rankings, Bewerbungschancen von Absolventinnen und Absolventen etc.

Es existieren bereits EFQM-Leitfäden und Checklisten für Hochschulen, die die oben benannten Prozesse und Ergebnisse in Selbstbewertungsfragebögen evaluieren.² Diese Leitfäden stellen Anleitungen zur systematischen Erfassung des Ist-Zustandes einer Hochschule dar. Diese Form der Hochschulentwicklung erfordert zwar kurzfristig mehr Anstrengung, Zeitinvestition und Energieeinsatz, könnte aber langfristig zu einer stabileren Sicherung des Hochschulstandortes sowie zu mehr Zufriedenheit sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Studierenden führen.

² Arbeitsgruppe Steiermark (Hrsg), Selbständige Fakultätsentwicklung. Eine Online-Handbuch zur Entwicklung von Hochschulen nach dem Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM), gefördert von der Europäischen Union, 2002.

Aktuelles aus der UL

Auswertung der Umfrage zur Arbeitssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Lübeck

Einleitung

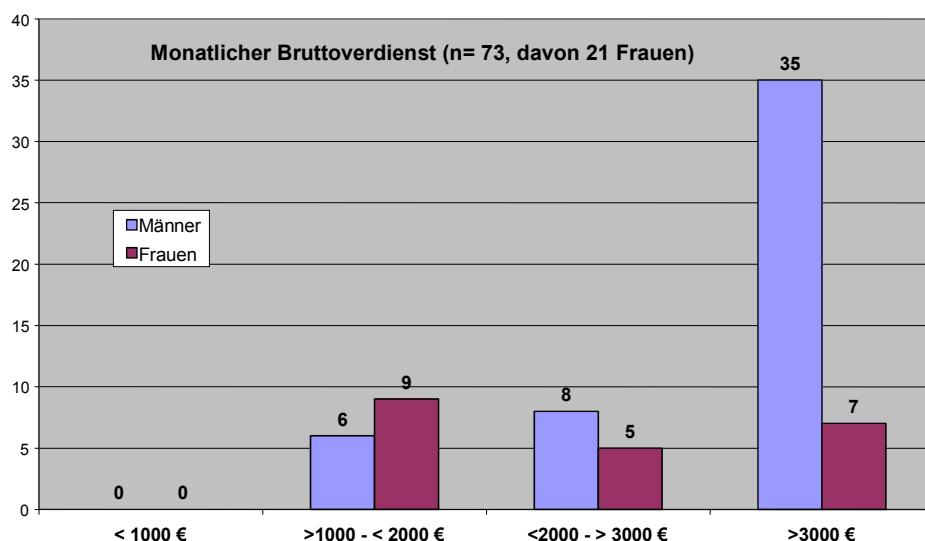
Im Mai 2005 wurden insgesamt 141 Fragebögen an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät verschickt.³ Insgesamt haben 73 den Fragebogen beantwortet. Dies entspricht einem Rücklauf von 51%. Es wurden keine weiteren Erinnerungen verschickt.

Von den 73 Befragten sind 52 Männer und 21 Frauen, wobei die Wissenschaftlerinnen mit einem Durchschnittsalter von 32,6 um 2 Jahre jünger sind als ihre männlichen Kollegen.

Von den Befragten sind in den Instituten der Informatik und Mathematik 38 (davon 7 Frauen) und in den naturwissenschaftlichen Instituten 35 (davon 14 Frauen) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Die Mehrzahl der Befragten (58) ist verheiratet oder lebt in einer Partnerschaft.

Bei der Frage nach dem Gehalt bestätigt sich deutlich ein bundesweiter Trend:

Während mehr als die Hälfte (42) der Wissenschaftler mehr als 3000,- Euro monatlich verdienen, liegt der Verdienst bei fast der Hälfte der Wissenschaftlerinnen (9) unter 2000,- Euro monatlich.



³ Es wurde tatsächlich ausschließlich die Personalkategorie der wiss. Mitarbeiter befragt, nicht die der Professorinnen und Professoren.

Ein Grund hierfür ist sicherlich die vermehrt in Anspruch genommene Teilzeittätigkeit der Wissenschaftlerinnen. Von den 21 befragten Frauen arbeiten 11 in Teilzeit während nur 7 der 52 Männer eine Teilzeittätigkeit innehaben.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Auswertung des sozialen Hintergrundes.

Ein Vergleich mit dem Einkommen des Lebenspartners ergibt, dass die Mehrheit, nämlich 29 Männer, angibt, dass die Partnerin weniger verdient. Demgegenüber stehen lediglich 2 Frauen, die ein höheres Einkommen haben, als der Partner.

Dabei befinden sich die Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner entweder in Vollbeschäftigung (19), oder arbeiten in Teilzeit (11). In Ausbildung oder Studium befinden sich 9 Partner oder Partnerinnen und 11 Partnerinnen (darunter kein Mann) sind Hausfrauen oder befinden sich in der Elternzeit.

Besonders interessant ist das Ergebnis bei der Frage „Haben Sie Kinder?“. 61% der männlichen und 76% der weiblichen Befragten haben keine Kinder. Dies übertrifft im Trend noch die Ergebnisse der Umfrage zur Arbeitssituation von Ärztinnen und Ärztinnen, die 2003 vom Frauenbüro in Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat durchgeführt wurde. Dort waren 63% der Ärztinnen kinderlos.

Bei denen, die Kinder haben, sind die meisten während der Promotionsphase geboren worden.

Gründe für die Kinderlosigkeit sind leicht auszumachen: 76% der befragten Frauen jedoch nur 31% der Männer sind der Ansicht, dass durch Kinder berufliche Nachteile entstehen. Hier gilt nach wie vor die Aussage: „Männer haben eine Familie im Rücken, Frauen hingegen im Nacken.“

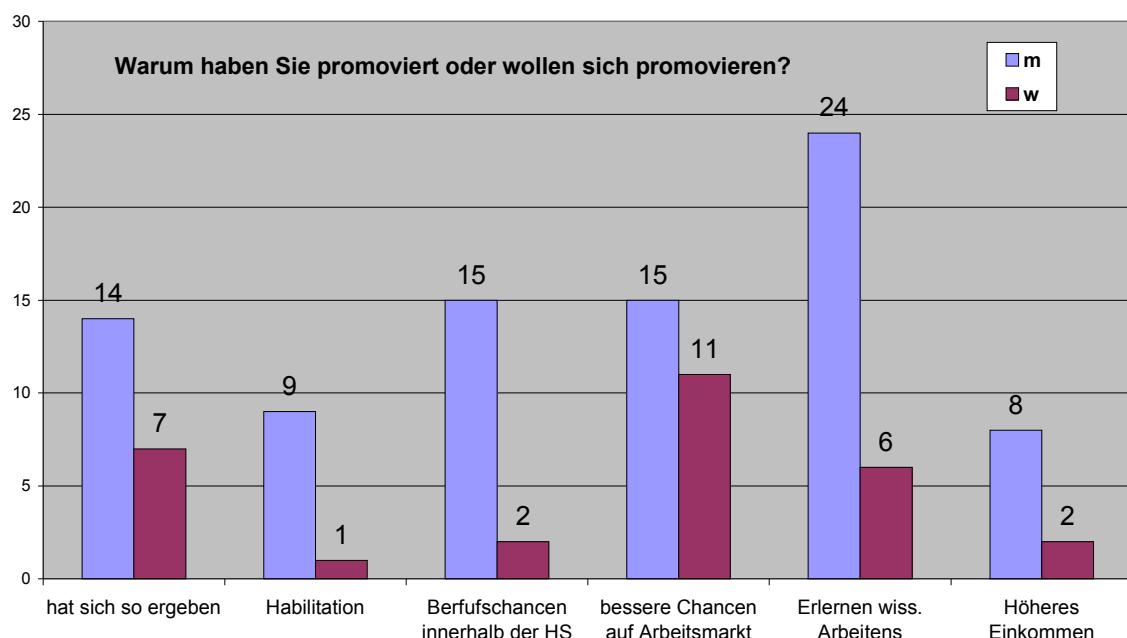
Die Frage: „Haben Sie für Ihre Karriere auf (weitere) Kinder verzichtet?“ haben neun von 21 Wissenschaftlerinnen mit ja beantwortet. Dies zeigt sehr deutlich, dass für Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch lange nicht erreicht ist und sie für sich auch keinen Lösungsweg für die Zukunft ausmachen können.

Von den insgesamt 33 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern wünschen sich knapp die Hälfte (15) mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung von der Universität.

Ausbildung

Bis zur Promotion sind Frauen und Männer etwa gleich gut ausgebildet sind: 86% der Wissenschaftlerinnen ist promoviert und gerade dabei sich zu promovieren, bei den Wissenschaftlern sind es 92%.

Die Frage nach den Gründen für eine Promotion ergibt ein recht diffuses Antwortverhalten:



Erstaunlich wenig sehen in einer Promotion die Möglichkeit, später habilitieren zu können, obwohl die Motivation für eine Promotion offensichtlich das Erlernen wissenschaftlicher Methoden ist.

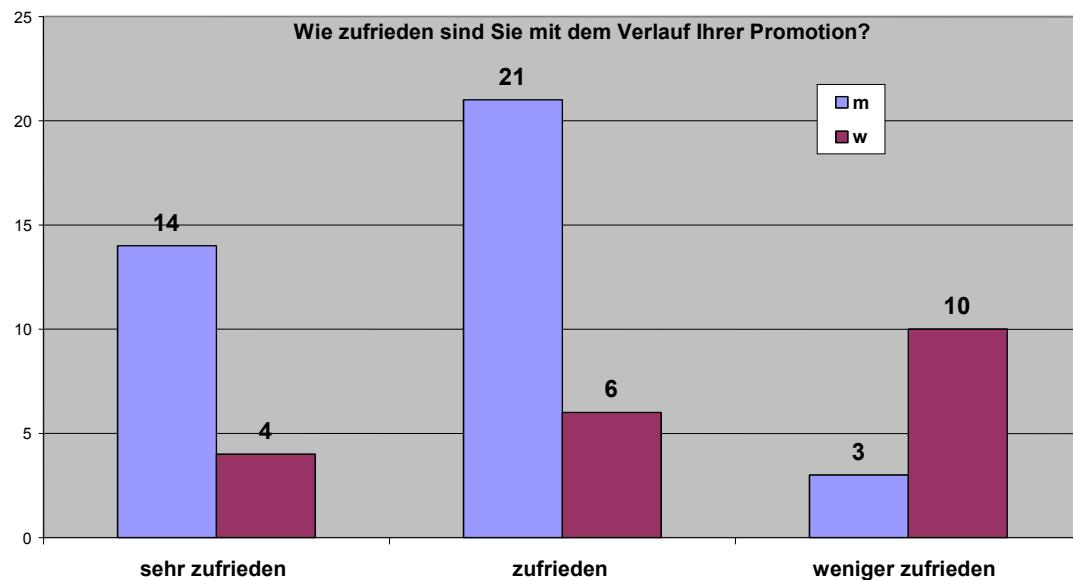
Auch über die Antwort „es hat sich so ergeben“, die immerhin ein Drittel der Befragten angekreuzt haben, muss nachgedacht werden.

Die meisten Wissenschaftlerinnen promovieren, um insgesamt bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Habilitation oder eine berufliche Zukunft innerhalb einer Hochschule sehen sie für ihre Karriere offensichtlich nicht.

Insgesamt zeigt sich an die Frage exemplarisch, dass die zielgerichtete und nachhaltige Nachwuchsförderung insbesondere bei den Frauen noch in den Kinderschuhen steckt.

Durchschnittlich wurde für eine Promotion 4,6 Jahre benötigt. Hinter diesem Durchschnittswert stecken allerdings große Diskrepanzen. Denn längstens wurden 16 Jahre und kürzestens 2 Jahre für eine Promotion benötigt.

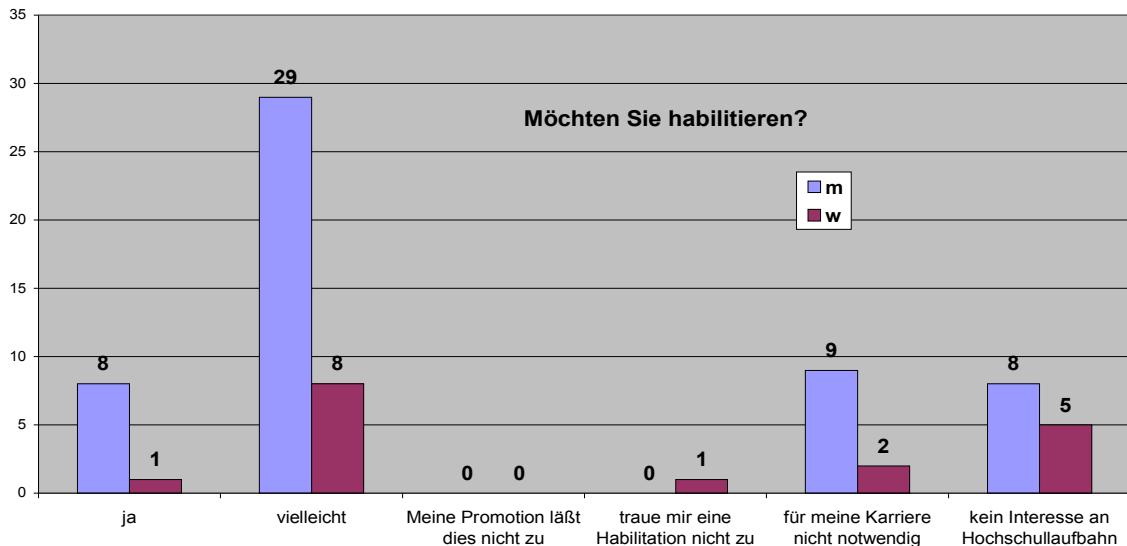
Etwas besser als in der Medizinischen Fakultät sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschungsprojekte eingebunden: immerhin sind 55% der Doktorandinnen und Doktoranden in Projekte integriert. In der medizinischen Fakultät waren es lediglich 35%.



Während die Doktoranden mehrheitlich mit dem Verlauf ihrer Promotion zufrieden waren, war etwa die Hälfte aller Doktorandinnen unzufrieden. Als Gründe nannten sie die zu geringe Einbindung in Forschungsprojekte, so dass sie sich teilweise als Einzelkämpferinnen fühlen und vermissen eine adäquate Forschungsumgebung. Außerdem wurde der Mangel an finanziellen Mitteln genannt, um bestimmte Forschungsvorhaben überhaupt durchführen zu können.

Auch die Förderung durch Stipendien fällt bei den Wissenschaftlerinnen eher mager aus. Während 23% der Wissenschaftler ein Stipendium während der Doktorarbeit erhalten haben, waren es nur 4% der Wissenschaftlerinnen, die in den Genuss einer Förderung gekommen sind.

Bei der Frage nach der Habilitation ist die Mehrheit der Befragten unentschlossen:



Während 9 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die wissenschaftliche Laufbahn als ihre berufliche Perspektive ansehen, sind 37 ihrer Kolleginnen und Kollegen noch unentschlossen. Diese Unsicherheit spiegelt sich auch in der geringen Habilitationsquote innerhalb der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wider. Im Jahre 2004 haben sich lediglich zwei Wissenschaftler habilitiert, in den vergangenen 10 Jahren hat die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät nur 2 Wissenschaftlerinnen habilitiert.

Von den 73 Befragten waren 11 habilitiert darunter keine Frau. Die meisten (9) haben die Habilitation direkt nach der Promotion begonnen und sie hatte sowohl inhaltlich als auch methodisch einen Bezug zur Promotion.⁴

Konkret an einer Habilitation arbeiten zurzeit 4 Wissenschaftler und 2 Wissenschaftlerinnen.

Der Verlauf der Habilitation wird mehrheitlich als zufrieden stellend oder gar sehr zufrieden stellend beurteilt. Fast alle können sich während ihrer regulären Arbeitszeit ihrer Habilitation widmen. Auch dies ist ein entscheidender Unterschied zur Medizinischen Fakultät, wo sich die Mehrzahl der Ärzte und Ärztinnen eher nach Dienstschluss und am Wochenende mit ihrer Habilitation auseinandersetzen.

⁴ Diese Aussage ist insbesondere im Vergleich zu den Habilitationen der Wissenschaftler/innen der Medizinischen Fakultät von Bedeutung. Dort hatten die Habilitationen mehrheitlich keinen inhaltlichen oder methodischen Bezug zur Promotion.

Wissenschaft und Forschung

Auf die Frage, ob die Forschungsarbeiten und die Routinearbeiten auf alle Kolleginnen und Kollegen gleich verteilt sind, ist zwiespältig geantwortet worden: 43, darunter 9 Frauen bejahten die Frage, und 30, darunter 11 Frauen, verneinten sie.

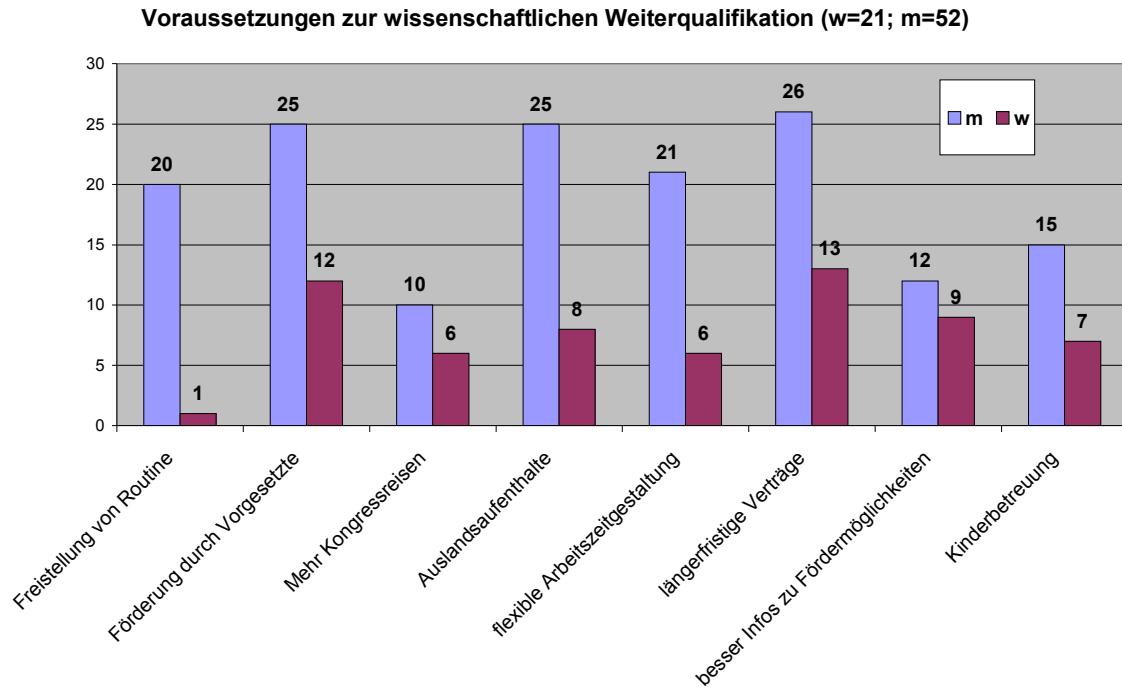
Doch glauben mehrheitlich die meisten Befragten (54, davon 14 Frauen), dass Männer und Frauen bei gleicher Qualifikationsstufe ähnlich viel Arbeitszeit für die Forschung aufwenden. Das heißt, die Zuteilung von Routine- und Forschungsarbeiten ist offensichtlich nicht geschlechtsspezifisch motiviert, so wie die Befragung der medizinischen Fakultät ergeben hat, sondern unterliegt hier anderen Kriterien.

Interessant ist auch die Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Ausland zu gehen. Eine deutliche Mehrheit der Befragten (60) würde für die eigene Karriere Auslandsaufenthalte in Kauf nehmen.

In den vergangenen 2 Jahren haben 21 der Befragten Drittmittelanträge gestellt, darunter war keine Frau. 16 der beantragten Projekte hat schließlich eine Förderung erhalten.

Während es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der aktiven Teilnahme an Tagungen, Kongressen oder Workshops gab, sind bei den Publikationen durchaus Unterschiede herauszustellen: In den vergangenen zwei Jahren haben mehr Männer (81%) als Frauen (57%) Originalarbeiten publiziert. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der Beteiligung an Pflichtlehrveranstaltungen: während fast alle wissenschaftlichen Mitarbeiter in die Lehre eingebunden sind, haben nur die Hälfte der weiblichen Befragten angegeben, an Lehrveranstaltungen beteiligt zu sein.

Als Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation waren für Männer und Frauen insbesondere drei Bereiche wichtig:



Die Förderung durch den Vorgesetzten und die Zusicherung längerfristiger Verträge waren sowohl für Männer als auch für Frauen die wichtigsten Kriterien für eine kontinuierliche und nachhaltige Förderung der eigenen wissenschaftlichen Karriere. Darüber hinaus scheint es insbesondere bei Wissenschaftlerinnen ein Defizit an Informationen über Fördermöglichkeiten zu geben. Interessant ist weiterhin, dass sich insbesondere Wissenschaftler mehr Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte wünschen sowie flexiblere Arbeitszeiten.

Insgesamt würden 71% der Befragten diesen Berufsweg noch einmal einschlagen.

Zusammenfassung

Erwartungsgemäß ergibt sich aus der vorliegenden Umfrage in der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät eine positivere Einschätzung der wissenschaftlichen Arbeitssituation als aus der Umfrage in der Medizinischen Fakultät.

Dennoch zeigt die Auswertung deutlichen Nachbesserungsbedarf in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere des weiblichen:

So wollen viele Promovendinnen und Promovenden wissenschaftlich arbeiten, jedoch entscheiden sich die wenigsten für eine Habilitation oder eine weiterführende Karriere an der Hochschule. Die Mehrheit der Befragten war vielmehr unentschlossen, was ihre wissenschaftliche Zukunft anbelangte. Von einer gezielteren Betreuung und Beratung der

Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler würden nicht nur die Promovendinnen und Promovenden profitieren, sondern auch die Universität selbst.

In diesem Zusammenhang war das Antwortverhalten der Frauen besonders auffällig: kaum eine sah überhaupt eine wissenschaftliche Zukunft innerhalb der Hochschule. Diese Erkenntnis scheint das Ergebnis einer zu geringen Einbindung in Forschungsprojekte zu sein. So werden Wissenschaftlerinnen auch weitaus weniger finanziell z.B. durch Stipendien gefördert als ihre männlichen Kollegen.

Besonders schwerwiegend erscheint der Umstand, dass keine der befragten Frauen einen Drittmittelantrag gestellt hat. Auch hier besteht dringender Nachhol- und Informationsbedarf, zumal die Drittmitteleinwerbung ein immer bedeutsameres finanzielles Standbein der Universität darstellt.

Die Errichtung einer Graduiertenschule mit einem umfassenden Förderkonzept könnte den hier beschriebenen Defiziten begegnen und der Nachwuchsförderung neue und nachhaltige Impulse geben.

Aktuelles aus der UL

Universität zu Lübeck Mitglied im Lokalen Bündnis für Familie in Lübeck

Seit dem 29. August 2005 ist die Uni Lübeck Mitglied im Lokalen Bündnis für Familie in Lübeck. In Anwesenheit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fand die Vertragsunterzeichnung im Rahmen der Gründungsveranstaltung in der IHK Lübeck statt. Weitere Vertragsunterzeichnende sind neben der IHK und der Hansestadt Lübeck als Trägerin von Kindertagesstätten und Schulen zahlreiche mittelständische Unternehmen, Verbände und Parteien. Ziel ist es, mit diesem Bündnis den Standortfaktor „Familienfreundlichkeit“ in Lübeck zu stärken.

Unter dem Motto „Familie bringt Gewinn“ haben sich mittlerweile bundesweit mehr als 145 Lokale Bündnisse mit mehr als 1.000 Unternehmenspartner zusammengeschlossen. Und dies aus gutem Grund. Denn eine schrumpfende Gesellschaft bedeutet nicht nur weniger Nachwuchs an Fachkräften, sondern auch weniger Kundinnen und Kunden für Produkte und Dienstleistungen. Wachsende Regionen hingegen mit jungen Familien haben Anziehungskraft als Investitionsstandort.

Die wirtschaftliche Zukunft und der Wohlstand deutscher Städte und Landkreise sowie die Attraktivität der Standorte für Investoren hängen künftig immer stärker davon ab, ob die Region jungen Familien ein lebenswertes Umfeld und berufliche Perspektiven anbieten können. Denn ohne junge Familien gibt es weder FachkräfteNachwuchs noch neue Unternehmen und Innovationen.

Zurzeit ist Deutschland in der Geburtenentwicklung eine Art negativer Trendsetter mit der weltweit höchsten Kinderlosigkeit. Die Zahl der Mehrkindfamilien sinkt, vor allem Akademikerinnen und Akademiker bleiben immer häufiger kinderlos. Deutschland entwickelt sich zu einer kinderlosen Gesellschaft. Die Folge ist ein stetig sinkendes familienfreundliches Klima, in dem es zunehmend unattraktiv erscheint, Kinder in die Welt zu setzen. Diesen sich selbst verstärkenden Effekt gilt es zu durchbrechen, zum Beispiel durch die Etablierung von Lokalen Bündnissen für Familie.

Um eine genauere Zustandsbeschreibung dieses Landes zu erhalten, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen so genannten

„Familienatlas“ in Auftrag gegeben.⁵ Dieser Atlas rankt die Regionen nach familienfreundlichen Indikatoren wie Demografie, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und Bildung und Arbeitsmarkt. Dabei kommt die Studie zu folgender Schlussfolgerung:

„Grundsätzlich sind wirtschaftliche Perspektiven, Arbeitsplätze und ein familienfreundliches Arbeitsumfeld (insbesondere für Frauen nach der Familiengründung) die wichtigste Voraussetzung für die Familienplanung. Die Geburtenrate hängt entsprechend stark zusammen mit der Arbeitsmarktperspektive in der Region und dem Wohlstandsniveau.“⁶

Und wie sieht es in diesem Punkt für den Standort Lübeck aus? Lübeck bildet zusammen mit weiteren 21 westdeutschen Städten wie Herne, Bottrop, Duisburg, aber auch Neumünster, Kiel und Flensburg das Schlusslicht. Insgesamt stellt sich die Lübecker Situation „durch eine unbefriedigende Sicherheitssituation, ein unterdurchschnittliches Wohlstandsniveau und eine – im westdeutschen Vergleich – schlechte Arbeitsmarktlage aus. Hinsichtlich der Kriminalitätsdichte bildet diese Gruppe mit Abstand das Schlusslicht. Häufig stecken die Städte dieser Gruppe in einer harten Restrukturierung und haben die Transformation zu einer modernen Technologie und Dienstleistungsökonomie noch nicht erfolgreich vollzogen. Oft leiden sie unter Bevölkerungsrückgang und Abwanderung, gerade bei Familienhaushalten.“⁷

Mit anderen Worten die Rahmenbedingungen in diesen Städten, zu denen auch Lübeck zählt, ist nicht viel besser als in den meisten Regionen Ostdeutschlands. Häufig ist in diesen Städten die Frauenerwerbsquote unterdurchschnittlich und der Anteil in Sozialhilfe lebenden Kindern besonders hoch.

Dieses Ergebnis ist nicht nur eine verheerende Zustandsbeschreibung des Wirtschaftsstandortes Lübeck, sondern es offenbart auch ein schwieriges Umfeld für einen Hochschulstandort. Diesen ungünstigen Voraussetzungen müssen neue Ideen und Innovationen entgegengesetzt werden. Dazu wird die Universität zu Lübeck als Mitglied des lokalen Bündnisses für Familie ihren Beitrag leisten.

⁵ Mathias Bucksteeg, Peter Kaiser, Klaudia Lehmann, Potenziale erschließen – Familienatlas 2005, Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Prognos AG Berlin, Berlin 2005.

⁶ A.a.O., S.7.

⁷ A.a.O., S. 27.

Aktuelles aus der UL

Ausschreibung des „Zonta-Promotionspreis“ an der Universität zu Lübeck

Zonta International stiftet der Universität zu Lübeck einen Promotionspreis, der alle zwei Jahre an eine Doktorandin der Medizin vergeben werden soll.

Zonta International

Zonta International ist ein weltweiter Zusammenschluss berufstätiger Frauen, die sich zum Dienst am Menschen verpflichtet haben. Vorrang hat das Ziel, die Stellung der Frau im rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereich zu verbessern. Bindend ist dabei der Grundsatz, dass Zonta International überparteilich, überkonfessionell und weltanschaulich neutral ist.

Ein wesentlicher Aspekt von Zonta International ist außerdem die Pflege von Freundschaft und gegenseitiger Hilfe. Dafür steht das Motto „Zonta ist Begegnung – weltweit“.

Der erste deutsche Club entstand 1931 in Hamburg.

Im Jahr 2005 gibt es bundesweit 115 Clubs mit ca. 3.500 Mitgliedern. Weltweit bestehen in 69 Ländern etwa 1.200 Clubs mit ca. 33.000 Mitgliedern.

Zonta International hat als Nichtregierungsorganisation Stimme bei den Vereinten Nationen (UN) und dem Europarat. Die deutschen Clubs gehören außerdem dem Deutschen Frauenrat an.

Ziel:

Der Zonta-Promotionspreis soll insbesondere den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Fach Medizin fördern.

Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 2500,- Euro dotiert. Er wird erstmalig im April 2006 im Rahmen einer Feierstunde verliehen.

Auswahlkriterien

- Promotion mit summa cum laude
- Die Promotionsarbeit sollte einen Beitrag zur Förderung von Frauengesundheit sein.
- Soziales Engagement der Kandidatinnen

Antragsfristen

Vorschläge können bis zum 15. Januar 2006 bei der Promotionskommission eingereicht werden.

News

Studierende wünschen sich mehr Betreuung

Viele Studierende wünschen sich eine bessere Betreuung während des Studiums und beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Dennoch bewerten mehr Studierende denn je die inhaltliche Qualität ihres Studiums positiv. Etwa 10.000 Studierende an 395 deutschen Hochschulen gaben beim neunten Studierendensurvey des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 1. Juli zu ihrer Studiensituation Auskunft. 68% von ihnen beurteilten die inhaltliche Qualität des Lehrangebots im Erhebungszeitraum (WS 2003/2004) als „gut“ oder „sehr gut“. Das sind drei Prozent mehr als bei der vorangegangenen Befragung 2001. Schlechter schneidet die Bewertung von Studienabläufen und Durchführung der Lehrveranstaltungen ab. Die Qualität des Studienaufbaus beurteilten 59% (+4%) der Befragten als gut oder besser, die Durchführung des Angebots nur 54% (+7%).

Zur Beratung und Betreuung durch das Lehrpersonal an den Hochschulen äußerte sich über ein Drittel der Befragten negativ. Diese Unzufriedenheit in der Betreuung steht u. a. auch im Zusammenhang mit der Bereitschaft, das Studium abzubrechen. An den Universitäten wünschen sich mehr Studierende (38%) ein intensiveres Bemühen um ihre Belange als an den Fachhochschulen (26%). Insgesamt erwarten 32 % der Befragten vor allem eine stärkere Unterstützung beim Übergang in den Arbeitsmarkt.

Das vollständige Survey ist unter
<http://www.bmbf.de/press/1511.php> herunterzuladen.

News

Studienanfängerzahlen rückläufig⁸

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat eingeräumt, dass die Debatte um Studiengebühren zu einem Rückgang der Studienanfängerzahlen geführt hat. Eine Umfrage unter den Bundesländern habe außerdem ergeben, dass auch verschärzte Zulassungsbeschränkungen, verringerte Studienangebote und die Einführung von Eignungstests an den Hochschulen mit Schuld an dieser Entwicklung seien.

Auch die Umstellung auf die gestuften Bachelor- und Masterstudiengänge sei ein Grund für den Rückgang, teilte die KMK am 15. September in Reaktion auf einen Bericht der Deutschen Presse Agentur mit. Diese hatte sich auf ein internes Diskussionspapier der KultusministerInnen bezogen, wonach die Pläne unionsgeführter Bundesländer zur Einführung allgemeiner Studiengebühren einen „Abschreckungseffekt“ ausgelöst hätten. Tatsächlich ist entsprechend den Daten des Statistischen Bundesamts 2004 die Zahl der Studienanfängerinnen gegenüber dem Vorjahr um fünf Prozent auf 359.000 gesunken. Damit ist erstmals seit der BAföG-Reform 2001 der Zustrom von Erstsemestern an die deutschen Hochschulen rückläufig. Zwischen 2001 und 2003 waren die Studienanfängerzahlen von 345.000 auf 378.000 gestiegen.

Eine geringere Bereitschaft für die Aufnahme eines Studiums hat auch das Hochschulinformationssystem (HIS) bei einer im Juli veröffentlichten Befragung unter Abiturienten des Jahrgangs 2004 festgestellt. Als wichtigster Grund dafür sei die lange Dauer eines Studiums genannt worden. Ferner hielten finanzielle Gründe, wie die Befürchtung von Studiengebühren und fehlende Geldmitteln, davon ab, ein Studium aufzunehmen. Vor allem Frauen verwiesen nach HIS-Erkenntnissen auf finanzielle Gründe, die sie vom Studieren abhielten. [...]

⁸ Artikel erschien erstmals in: zweiwochendienst Ausgabe Bildung/Wissenschaft/Kulturpolitik 15(20) 2005, S.11

Tiefe Geschlechterkluft⁹

Bislang hat es noch kein Land der Welt geschafft, völlige Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen. Aber Schweden kommt diesem Ziel am nächsten. Das geht aus einer am 16. Mai 2005 veröffentlichten Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF) in Genf hervor. Deutschland belegt danach unter den insgesamt 58 untersuchten Ländern den neunten Platz. Ägypten den letzten.

Die skandinavischen Länder rangieren erwartungsgemäß auf den vorderen Plätzen: Auf Schweden folgen im internationalen Ranking Norwegen, Island, Dänemark und Finnland. Nach Angaben des WEF zeigen die Erfahrungen in den skandinavischen Ländern, dass langjährige Anstrengungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bleibenden Erfolgen führen. Diese Gesellschaften hätten den Nutzen weiblicher Tatkraft verstanden, heißt es in der Studie, die alle 30 OECD-Staaten sowie 28 Schwellenländer berücksichtigt. Dass bisher kein einziges Land in der Lage war, die Geschlechterkluft zu schließen, bezeichnete das Wirtschaftsforum als „verstörende Realität angesichts eines erhöhten internationalen Bewusstseins für die Geschlechterthematik.“

Das WEF hat die Geschlechterkluft in fünf gesellschaftlichen Bereichen untersucht: Einkommen, Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, politische Beteiligung, Zugang zu Bildung sowie Gesundheit und Wohlergehen.

In Sachen politischer Partizipation rangiert Deutschland auf dem sechsten Platz. Beim Verdienst von Frauen (Platz 20) sowie bei der Erwerbsbeteiligung (Platz 28) stellt sich die Situation allerdings weniger rosig dar. Für Petra Beckmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit lässt dieses Ergebnis auf das hohe Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern schließen sowie auf die im internationalen Vergleich geringere Erwerbsquote von Frauen. Aber auch die hohe geschlechtsspezifische Segregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbunden mit einer nur mangelhaften Infrastruktur bei der Kinderbetreuung dürfte nach Angaben der Arbeitsmarktexpertin dafür gesorgt haben, dass Deutschland relativ schlecht abgeschnitten hat. Noch tiefer ist die Geschlechterkluft allerdings beim Zugang zur Bildung. Deutschland belegt hier nur Rang 34 und liegt damit deutlich hinter lateinamerikanische Staaten wie Uruguay (Platz 2), Argentinien (Platz 3) oder Kolumbien (Platz 13). Dieses Ergebnis kann sich weder das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) noch das IAB erklären. „Verwirrend“

⁹ Artikel erschien erstmals in: zwd Frauen und Politik 19 (219) 2995, S. 17.

sei das schlechte Abschneiden Deutschlands, sagte eine Sprecherin des BMBF, denn hierzulande machten mittlerweile mehr Frauen als Männer Abitur, und fast die Hälfte der Studierenden an den Hochschulen sei weiblich.

Überraschend ist auch das schlechte Abschneiden der USA. Trotz zahlreicher Gleichstellungsgesetze und einem hohen Frauenanteil unter den Führungskräften landen die Vereinigten Staaten beim Einkommen nur auf Rang 46. Als Beispiel für die Benachteiligung US-amerikanischer Frauen führt das WEF den Mutterschutz an: den erhalten Frauen zwar zwölf Wochen lang – aber ohne Bezahlung.

Die Europäische Union steht im weltweiten Vergleich relativ gut da: Unter den 15 Spitzenreitern finden sich zehn EU Länder. Schlusslicht in der Union bilden Griechenland, Italien und Malta. Auch Österreich schneidet mit einem 28. Platz in der WEF-Analyse dürfstig ab, vor allem beim Einkommen (Platz 42) und beim Zugang zu Bildung (Platz 38). (...)

News**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)

News

Karrierezeit - Neues internetbasiertes Studienangebot ermöglicht Akademikerinnen eine kinderfreundliche Karriereplanung

Frauen, die Karriere und Familie gleichzeitig planen, können in Zukunft auf eine berufliche Qualifizierung setzen, die speziell für sie entwickelt worden ist. "Karrierezeit" heißt das neue Studienprogramm des Multimedia Kontors Hamburg und der Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Hamburg. Das Konzept ist doppelt auf die Zielgruppe zugeschnitten: Es verknüpft erstmalig eine internetbasierte Fortbildung mit Serviceleistungen für die berufliche Entwicklung und geht damit auf die besondere Situation von Müttern ein.

Darüber hinaus ist "Karrierezeit" wissenschaftlich fundiert und praxisorientiert. Das Angebot wurde gemeinsam mit weiblichen Führungskräften entwickelt und zielt inhaltlich auf die Interessen von Frauen in leitenden Positionen, bzw. von Akademikerinnen, die diese anstreben. "Karrierezeit" bietet den Teilnehmerinnen rund um die Fortbildung Leistungen an, die die Karriereplanung erleichtern. Geplant ist zum Beispiel ein Überblick über Karriereservices wie Mentoring, Coaching und Karriereberatung im Rahmen einer von insgesamt drei Präsenzveranstaltungen. Der Aufbau eines Netzwerkes zwischen den Beteiligten wird ebenfalls unterstützt. "Karrierezeit" startet im September dieses Jahres mit einem Pilotprojekt: Der erste viermonatige Kurs bietet eine "Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie". Dabei stehen Themen wie zum Beispiel Mitarbeitermotivation, Führungsstile und interne Kommunikation auf dem Programm.

Räumlich und zeitlich flexibel

Für Mütter, die ihr berufliches Fortkommen im Auge behalten möchten, ist Qualifikation von großer Bedeutung. Viele der bestehenden Kurse und Seminare sind allerdings auf die spezielle Situation dieser Frauen nicht zugeschnitten. "Wir möchten die Lücke im Angebot schließen", sagt Claudia Musekamp, Leiterin des Projekts. "Wir bieten deshalb eine Fortbildung im Managementbereich, die räumlich und zeitlich flexibel ist und mit ihren Zusatzleistungen mehr motiviert als das isolierte Lernen am Bildschirm und über Büchern." Der Bedarf sei vorhanden: Nur acht Prozent der Frauen in Westdeutschland und nur vier Prozent in Ostdeutschland nutzen die Elternzeit zur Fortbildung, obwohl 74 Prozent dies wünschten.

Lernen am Rechner und in der Gruppe

Das Konzept von "Karrierezeit" sieht eine Kombination vor, das so genannte Blended Learning: Die Teilnehmerinnen lernen innerhalb eines vorgegebenen Rahmens bei selbst bestimmtem Tempo und ortsunabhängig am eigenen Computer. Sie arbeiten mit Fachtexten und an konkreten Fallbeispielen. Dabei stehen konkrete Fragen aus dem Arbeitsalltag auf der Agenda: Welche Auswahlverfahren wende ich an, um geeignete Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden? Nach welchen Modellen arbeiten Praktiker, um Mitarbeiter zu motivieren? Wie setze ich meine Entscheidungen so durch, dass sie akzeptiert werden? Die Frauen lernen in virtuellen Arbeitsgruppen, können Kontakte knüpfen und sich untereinander austauschen. Speziell für das Blended Learning qualifizierte Moderatorinnen leiten und betreuen die Teilnehmerinnen kontinuierlich während der gesamten Kurszeit. Das persönliche Kennenlernen bei den Präsenzveranstaltungen unterstützt darüber hinaus den Aufbau eines Netzwerks unter Gleichgesinnten. "Unser Konzept ermöglicht es Frauen, ihre Karriereplanung selbst und vor allem rechtzeitig in die Hand zu nehmen", erklärt Marion Bruhn-Suhr von der Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Hamburg.

Baustein für den MBA

Das Seminar wird mit einem Zertifikat der Universität Hamburg abgeschlossen und kann als Baustein für den Master of Business Administration (MBA) angerechnet werden. Kosten für den ersten Kurs mit einer Dauer von vier Monaten betragen 990 Euro. Im kommenden Jahr sind weitere Angebote im Rahmen von "Karrierezeit" geplant, die ergänzend oder auch unabhängig gebucht werden können.

Weitere Informationen finden Sie unter www.karrierezeit.de

Quelle:

Claudia Musekamp

Projektleiterin Karrierezeit Multimedia

Kontor Hamburg GmbH

News

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. Zurzeit 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>

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 Kunsthistorien (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%).¹⁰

Professorinnen im Kommen

Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil unter den Habilitationen bei 23 Prozent. Wie das Statistische Bundesamt (destatis) am 10. Juni mitteilte, hat sich die Anzahl der habilitierten Wissenschaftlerinnen damit seit 1993 (Frauenanteil damals: 12%) fast verdoppelt.

In den Sprach- und Kulturwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Habilitationen mit 35% am höchsten, war allerdings im Vergleich zum Jahr 2003 leicht rückläufig. Ebenso in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hier sank der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf rund 22%. In den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften sowie Humanmedizin hat der Anteil der angehenden Professorinnen um 4 bzw. um 2 Prozentpunkte zugenommen und mit jeweils 19% einen neuen Höchststand erreicht.

¹⁰ Pressemeldung des Statistischen Bundesamts vom 11. Juli 2005:
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p2940071.htm>

Insgesamt haben sich im Jahr 2004 an deutschen Hochschulen 2.283 WissenschaftlerInnen habilitiert - das waren 74 (plus 3%) mehr als 2003, jedoch 19 weniger als im Jahr 2002. Wie in den Vorjahren schlossen die meisten Habilitanden auch 2004 ihr Habilitationsverfahren in der Fächergruppe Humanmedizin (40%) ab, es folgten Mathematik/Naturwissenschaften (21%), Sprach- und Kulturwissenschaften (20%) sowie die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (11%).

70% (1 602) der im Jahr 2004 Habilitierten waren zum Zeitpunkt ihrer Habilitation an einer Hochschule beschäftigt, überwiegend als hauptberufliche Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (646) oder Wissenschaftliche AssistentInnen (619). Das Durchschnittsalter der Habilitierten lag unverändert bei 40 Jahren. Rund 4% der Habilitierten hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit.

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 Doktortitel 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 Infos unter:

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

Impressum:
Herausgeberin

Die Frauenbeauftragte
Universität zu Lübeck
Ratzeburger Allee 160
23538 Lübeck

e-Mail: voigts@medinf.uni-luebeck.de
Internet: www.frauenbeauftragte-mul.de

Druck: Universität zu Lübeck