

Impressum:

Herausgeberin: Silke Paul, Gleichstellungsbeauftragte der Johannes
Gutenberg-Universität Mainz

Umschlaggestaltung: Sabine Neumann

Druck: Zentraldruckerei der Johannes Gutenberg-Universität
Mainz

Auflage: 800

Auf in die Wissenschaft

Handbuch für Nachwuchswissenschaftlerinnen
an der Universität Mainz

Redaktion:
Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros

Im Auftrag
der Gleichstellungsbeauftragten
der Johannes Gutenberg-Universität

2. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage
Oktober 2010

Vorwort	5
1 Qualifikationswege zur Hochschulprofessur	7
1.1 Promotion	8
1.2 Postdoc-Phase.....	12
1.3 Habilitation	12
1.4 Juniorprofessur.....	13
1.5 Exkurs Qualifikationsweg Bildende Kunst	15
1.6 Exkurs Qualifikationsweg Musik	15
1.7 Professur	15
1.8 FH-Professur.....	17
2 Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Qualifikationsweg und Forschungsarbeiten	22
2.1 Übersicht Fördermöglichkeiten.....	22
2.2 Forschungsförderung an der Universität Mainz.....	27
3 (Arbeits-)rechtliche Regelungen	30
3.1 Befristete Beschäftigung	30
3.2 Mutterschutz und Elternzeit	32
4 Der Wissenschaftsalltag	34
4.1 Frauen in der Wissenschaft	34
4.2 Wissenschaftlerinnen und ihre alltägliche Praxis.....	38
4.3 Das Betreuungsverhältnis in der Wissenschaft.....	40
4.4 Wissenschaftlerinnen im Ausland.....	42
4.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familienaufgaben.....	42
4.6 Netzwerken.....	49
4.7 Wissenschaftliches Fehlverhalten / gute wissenschaftliche Praxis.....	55

5	Angebote der Universität Mainz	61
5.1	Studentinnen planen KARRIERE	61
5.2	Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	61
5.3	Edith Heischkel-Programm – Mentoring in der Medizin.....	62
5.4	Ada-Lovelace-Projekt: Mentoring für Absolventinnen in den Naturwissenschaften des FB 08 und 09.....	64
5.5	Promotionsstudien	65
5.6	Beratung für Doktorandinnen und Doktoranden durch die Psychotherapeutische Beratungsstelle der Universität	67
5.7	Personalfortbildung und Personalentwicklung	68
5.8	Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung	68
5.9	Weitere zentralen Maßnahmen zur Gleichstellung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Stand 10/2009)	69

Vorwort

Im Rahmen unserer Beratungsarbeit und unseres nun seit mehreren Jahren erfolgreichen Projekts „Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ werden wir regelmäßig mit verschiedensten, aber auch immer wieder gleichen Fragen konfrontiert, die von großen Informationsdefiziten und Unsicherheiten hinsichtlich des Themenkomplexes „Wissenschaftliche Karriere“ zeugen. Beratung bedarf es besonders in Phasen des Übergangs, der Planung und der Entscheidung für eine Weiterqualifikation, meist auch in Bezug auf die private Lebensplanung. Angefangen bei Fragen nach der Themen- und Betreuungssuche sowie der Finanzierung der Promotion über die Unsicherheit der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation mit Habilitation oder Juniorprofessur bis hin zu arbeitsrechtlichen Fragen, Vereinbarkeitsaspekten oder auch der Bedenken vor den ersten Berufungsverfahren, um nur einige Punkte zu nennen.

Unser Bestreben ist es, den ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Informationen und Angeboten zur Seite zu stehen, um sie trotz vieler Unsicherheiten und Widrigkeiten des Wissenschaftssystems zu motivieren, eine Wissenschaftskarriere erfolgreich zu verfolgen. Nach wie vor gibt es ungeachtet eines Frauenanteils bei den Promotionen von 47 Prozent nur 16 Prozent Professorinnen an der Universität Mainz. Das in Wissenschaft und Forschung liegende Exzellenz- und Innovationspotenzial muss umfänglich genutzt werden – und zwar das von Frauen und Männern gleichermaßen!

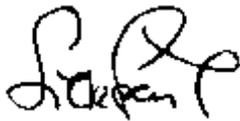
Nach dem Erfolg der ersten Auflage unseres Handbuchs haben wir uns daher der Aufgabe angenommen, eine zweite vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage anzugehen, welche erste grundsätzliche Fragen aufgreifen soll, dabei jedoch weder vollständig noch umfassend alle Aspekte der wissenschaftlichen Karriere aufgreifen kann. Zum einen gibt es doch z.B. erhebliche Unterschiede zwischen den Fachkulturen oder den Landesgesetzgebungen und viele Informationen sind recht schnell veraltet und erfordern ständige Aktualisierung. Daher ist es ratsam, sich im Einzelfall genauer bei den entsprechenden Stellen zu informieren. Zum anderen gibt es für einige Themen bereits weitere Publikationen des Frauenbüros wie unsere Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind an der Uni Mainz“ oder auch unser Handbuch „Labyrinth Uni – Ein Wegweiser für Frauen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“.

Dieses Handbuch „Auf in die Wissenschaft“ richtet sich speziell an alle Karriere planenden Frauen (und Männer), aber auch an jene Interessierten, die das eine oder andere noch einmal nachschlagen wollen, sei es als Betroffene oder als Beratende, als Studierende, als Forschende oder Lehrende.

Wir hoffen, dass diese Handreichung vielseitige Beachtung und Verwendung findet und sind immer dankbar für weitere Anregungen, sowohl zum Coaching-Center, zum Handbuch selbst als auch zu unseren sonstigen Angeboten.

Unser Dank gilt allen, die an diesem Handbuch mitgearbeitet haben.

Mainz, September 2010

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silke Paul', with a stylized, cursive script.

Silke Paul
Gleichstellungsbeauftragte

1 Qualifikationswege zur Hochschulprofessur

Professur			FH-Professur
Juniorprofessur (max. 6 Jahre)	wiss. MitarbeiterIn	wiss. Tätigkeit außerhalb der Uni oder im Ausland	berufliche Tätigkeit
Postdoc-Phase (max. 2-3 Jahre)			
Promotion (max. 4 Jahre)			
Studienabschluss			

Abb.: Qualifikationswege, leicht modifiziert nach Quelle <http://www.bmbf.de/pub/dienstrecht.pdf>

Der wissenschaftliche Karriereweg ist ausgerichtet auf die Erlangung einer Professur – auf den Qualifikationsstufen darunter gibt es an den Hochschulen kaum Dauerstellen (z.B. entfristete akademische Ratsstellen).

Bis zur Reform des Hochschuldienstrechtes aus dem Jahre 2001 sah die Standardkarriere im Hochschulsektor so aus, dass auf Studienabschluss und Promotion die Habilitation folgte. Diese oder eine gleichwertige herausragende wissenschaftliche Leistung war Voraussetzung für die Berufung auf eine Universitätsprofessur, für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur die Promotion sowie eine 5-jährige berufspraktische Tätigkeit, davon mindestens 3 Jahre außerhalb der Hochschule.

Mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wurde 2002 die Juniorprofessur als weiterer Weg zur Universitätsprofessur eingeführt. Hinsichtlich der Vielfältigung der Qualifikationswege für eine Universitätsprofessur lässt sich sagen, dass neben der Promotion der Nachweis zusätzlicher und hervorragender wissenschaftlicher Leistungen entscheidend ist. Für eine Berufung an Kunst, Film- und Musikhochschulen ist eine Promotion nicht zwingend notwendig.

Quellen und weiterführende Informationen:

 Handbuch für den wissenschaftlichen Nachwuchs, 9. neubearbeitete Auflage vom April 2009, kostenpflichtig zu bestellen beim Deutschen Hochschulverband, <http://www.hochschulverband.de>: Sammlung von diversen Artikeln zum Thema

  Qualifikationswege für die Universitätsprofessur. Merkblatt des Deutschen Hochschulverbandes. <http://www.hochschulverband.de>

  Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen: www.bukof.de

 Internetportal für NachwuchswissenschaftlerInnen in Deutschland: www.kisswin.de

 Wiki-Portal für Promotion, Habilitation und Juniorprofessur: www.hochschulkarriere.de

1.1 Promotion

Die Begriffe "Dissertation" und "Promotion" werden oftmals synonym verwendet, doch ist mit der Dissertation die schriftliche Arbeit gemeint und mit Promotion das gesamte Verfahren, im Rahmen dessen der Dokortitel erlangt wird.

Für eine wissenschaftliche Karriere ist die Promotion Grundvoraussetzung, in einigen Berufsgruppen sogar (fast) obligatorisch, wie beispielsweise in der Medizin. Auch wenn man sich für ein Arbeitsfeld außerhalb der Universität qualifizieren möchte, kann eine Promotion durchaus von Vorteil sein und beispielsweise Aufstiegschancen und Standing beeinflussen.

Es entscheiden sich 20 Prozent mehr Männer für eine Dissertation, obwohl sie im Schnitt die schlechteren Abschlussnoten haben.¹

Der erste Schritt Richtung Promotion ist die Auseinandersetzung mit der Frage „Promovieren – ja oder nein?“. Da man sich für mehrere Jahre festlegt, sollte dieser Schritt gut überlegt sein. Hier gibt es unterschiedliche Faktoren, die es abzuwägen gilt. Neben den Abschlussnoten/der wissenschaftlichen Eignung und dem fachlichen Interesse, den Finanzierungsfragen und der Frage nach der Betreuung muss auch die eigene Lebensplanung in die Entscheidung mit einbezogen werden. Wichtig ist zudem eine Auseinandersetzung mit den entsprechenden Promotionsordnungen, insbesondere, wenn es um die Formalien geht.

Den Ablauf einer Promotion kann grob in zwei Phasen unterteilt werden. In der ersten Phase erfolgt die Themensuche und Betreuer/innenauswahl, evtl. die Einschreibung als Promovendin sowie die Abfassung der Dissertation und ggf. die Erfüllung von Zusatzleistungen gemäß der entsprechenden Promotionsordnung. In Phase Zwei erfolgt das reguläre Promotionsverfahren, der Antrag auf Eröffnung des Promotionsverfahrens, die Abgabe der Dissertation, anschließend die Disputation / das Rigorosum sowie schließlich die Publikation der Dissertation.²

¹ vgl. Baaken 2005: Promovieren, ein Schritt in die Zukunft?.

Download: <http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/promovieren/index.html>

² vgl. ebd.

Im Folgenden werden die verschiedenen Promotionsmodelle kurz vorgestellt.

Promotionsmodelle

Es werden zwei Promotionsmodelle angeboten. Zum Einen die Individualpromotion, zum Anderen die Strukturierte Promotion. Die Modelle und ihre Varianten unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, z.B. in Dauer, Finanzierung, Betreuung etc.

1.1.1 Die Individualpromotion

Bei der Individualpromotion ist die Doktorandin an kein spezielles Programm gebunden. Sie kann in folgenden Varianten durchgeführt werden.

Beschäftigung an einer Universität

An Hochschulen können Promovierende als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf einer Landesstelle an einem Lehrstuhl oder drittmittelfinanziert an einem Forschungsprojekt arbeiten. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl müssen sowohl „Dienstaufgaben“, wie z.B. Lehrtätigkeit, als auch Leistungen im Interesse der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfüllen. Als Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt können i.d.R. die Ergebnisse der Forschungsarbeiten für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung verwendet werden.

Stipendium

Der Lebensunterhalt während der Dissertation kann auch durch ein Stipendium bestritten werden. Ein wichtiger Unterschied zu einer Qualifikationsstelle ist die fehlende Sozialversicherung. Die Doktorandin muss sich selbst krankenversichern. Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden in dieser Zeit nicht erbracht. Das Stipendienangebot ist breit gefächert. Neben den Universitäten selbst, die auch oft Promotionsstipendien zur Verfügung stellen, wird ein großer Teil des Stipendienangebotes durch die Begabtenförderungswerke gestellt (siehe <http://www.stipendiumplus.de>). Entscheidend für die Stipendienvergabe können neben den üblichen Kriterien auch der bisherige Werdegang und gesellschaftliches Engagement sein. Den Stipendiatinnen stehen zahlreiche Angebote offen, wie z.B. ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, Mentoringprogramme, etc. Speziell für den internationalen Austausch konzipierte Stipendien vergibt der Deutsche Akademische Austausch Dienst (DAAD) (siehe www.daad.de).

Weitergehende Informationen finden Sie unter Kapitel 2.1.1.

Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung

Als weitere finanzierte Promotionsmöglichkeit bietet sich die Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an. Die vier Einrichtungen in Deutschland, unter denen eine Vielzahl an wissenschaftlichen Institutionen zusammengefasst sind, sind „Die Fraunhofer Gesellschaft (FhG)“, „Die Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren (HFG)“, „Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG)“ sowie „Die Leibniz-Gemeinschaft (WGL)“. Sie setzen in ihrer Förderung sowohl auf Stipendien als auch auf befristete Arbeitsverträge. Während Universitäten Forschung und Lehre betreiben, dürfen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur der Forschung nachgehen.

Promotion im Unternehmen

Die Promotion in einem Unternehmen gestaltet sich in der Regel auf zwei Arten: Entweder bewirbt sich die angehende Doktorandin auf eine vom Unternehmen ausgeschriebene Promotionsstelle, bzw. bewirbt sich initiativ, oder die betreuende Hochschulprofessorin bzw. der betreuende Hochschulprofessor hat Kontakte zu Unternehmen und kann hier persönlich vermitteln. Unternehmen bieten diese Art der Promotion mit finanzieller Unterstützung an, wenn das Dissertationsthema für sie von wissenschaftlichem Interesse ist. Es gibt aber auch die Möglichkeit der Universität-Unternehmenskooperation, bei der das Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Fakultät eine Stelle einrichtet, die teils im Unternehmen, teils am Lehrstuhl angesiedelt ist.

Eigenfinanzierung

Hier erfolgt die Finanzierung des eigenen Lebensunterhaltes während der Promotion durch eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft oder die finanzielle Unterstützung z.B. durch Verwandte. Die berufliche Tätigkeit kann auch an einer Hochschule erfolgen, ohne dass die Weiterqualifikation Teil des Beschäftigungsverhältnisses ist.

1.1.2 Die Strukturierte Promotion

Eine Strukturierte Promotion zeichnet sich dadurch aus, dass die Doktorandin in ein strukturiertes Programm eingebunden ist.

Graduiertenkolleg

In einem Graduiertenkolleg fertigen Doktorandinnen ihre Dissertation im Rahmen eines thematisch fokussierten Forschungsprogrammes und unterstützt durch ein maßgeschneidertes Studienprogramm an. Dabei werden sie intensiv betreut, können sich mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern austauschen, sind in ein gut ausgestattetes Umfeld eingebunden und können z.B. Reisemittel für Auslandsaufenthalte und Kongressbesuche erhalten. Die Graduiertenkollegs fördern in der Regel 10-15 Doktorandinnen und Doktoranden durch Stipendien und werden von 5-15 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern getragen.

Weitere Informationen zum Graduiertenkolleg finden Sie unter Punkt 2.1.2.

Graduiertenschule

Im Rahmen der 2005 entstandenen Exzellenzinitiative wächst die Zahl der Graduiertenschulen stetig. Diese decken weite Themenbereiche ab, während Graduiertenkollegs sich eher auf eng gefasste Themen konzentrieren. Zudem sind sie stärker institutionalisiert als Graduiertenkollegs und haben ein professionelles Management.

Sonstige strukturierte Promotionsprogramme

In Anlehnung an die Reformvorschläge des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz zur Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden aus dem Jahr 2002 haben sich weitere strukturierte Promotionsprogramme etabliert. Das Angebot umfasst strukturierte Promotionsstudiengänge an Universitäten, strukturierte Programme im Sinne eines Studiums an außeruniversitären Einrichtungen (z.B. die Max Planck Research Schools in Kooperation mit den Universitäten, die Promotionskollegs der Hans Böckler-Stiftung) und strukturierte Förderprogramme der Länder (z.B. die NRW- Forschungsschulen).

Quellen und weiterführende Informationen:

 Bundesministerium für Bildung und Forschung: www.bmbf.de

 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses: www.buwin.de

 Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): www.dfg.de

 Deutscher Akademischer Austauschdienst: www.DAAD.de

 Internetportal für NachwuchswissenschaftlerInnen in Deutschland: www.kisswin.de

  Promovieren - ein Schritt in die Zukunft? Eine Online-Broschüre der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld

<http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/promovieren/index.html>

1.2 Postdoc-Phase

Wird der wissenschaftliche Karriereweg nach abgeschlossener Promotion fortgesetzt, wird von der Postdoktorandenphase gesprochen. Sie ist die zweite Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung und kann für eine Habilitation genutzt werden. Je nach Bereich wird empfohlen, diese Zeit auch für wissenschaftliche Aufenthalte im Ausland zu nutzen. Die Finanzierung der Postdoktorandenphase kann wie bei der Promotionsphase über eine Stelle (sogenannte Postdoc-Stelle) oder ein Stipendium erfolgen.

1.3 Habilitation

Die Habilitation ist das traditionelle Qualifikationsverfahren für eine Universitätsprofessur. Mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wurde die Juniorprofessur als Regelweg zur Professur vorgesehen und sollte die Habilitation ersetzen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2004 muss die Juniorprofessur nicht mehr als der prioritäre Weg zur Professur festgelegt werden. Nach dem Entwurf zum neuen Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz vom Februar 2009 kann die zusätzliche wissenschaftliche Leistung auch durch eine Habilitation erbracht werden (§49 Abs. 2).

Wie wichtig eine Habilitation heute noch für eine tatsächliche Berufung auf eine Universitätsprofessur ist, unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Fächergruppen und Universitäten. Hier sollten Nachwuchswissenschaftlerinnen versuchen, entsprechende Informationen von ihren Betreuerinnen bzw. Betreuern und aus der Scientific Community ihres Faches zu bekommen.

Früher stellte die Habilitation den Regelfall des Nachweises zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen dar. Die Ausgestaltung des Habilitationsverfahrens wird durch die Hochschulgesetze der Länder und die Habilitationsordnungen der Hochschulen geregelt. Die Habilitationsordnungen der Universität Mainz sind zu finden unter: <http://www.uni-mainz.de/studlehr/ordnungen.php>.

Voraussetzung für eine Habilitation ist in der Regel der Nachweis der wissenschaftlichen Befähigung: eine qualifizierte Promotion oder eine vergleichbare wissenschaftliche Qualifikation. Der Antrag auf Zulassung zur Habilitation (Habilitationsgesuch) wird beim Dekan/der Dekanin des zuständigen Fachbereichs der gewählten Hochschule eingereicht. Die dem Antrag im Einzelnen beizufügenden Unterlagen sind der entsprechenden Habilitationsordnung der jeweiligen Hochschule zu entnehmen.

Mit der Habilitation wird der Nachweis über die besondere Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Forschung und die pädagogische Eignung erbracht. Es müssen hinreichende Leistungen in Lehre und Forschung nachgewiesen werden, z.B. durch vorangehende selbstständige Lehrtätigkeit und bereits veröffentlichte Forschungsergebnisse. Des Weiteren muss eine Habilitationsschrift (Monographie) vorgelegt werden. Im Gegensatz zur Dissertation erörtert die anzufertigende Habilitationsschrift größere Forschungszusammenhänge und ist breiter angelegt. Sie kann auch aus mehreren qualitativ bedeutsamen wissenschaftlichen Leistungen bestehen, die zusammengenommen einer Monographie adäquat sind. Dies wird als kumulative Habilitation bezeichnet. Außerdem umfasst das Verfahren einen mündlichen Teil mit einem öffentlichen Vortrag sowie einem Kolloquium.

Mit der Habilitation wird die Lehrbefähigung zuerkannt (*facultas docendi*). Die Lehrbefugnis (*venia legendi*) erlaubt die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen an der Universität. In der Regel darf mit der Verleihung der Lehrbefugnis die akademische Bezeichnung "Privatdozentin" (PD) geführt werden, wenn die Habilitierte als Lehrbeauftragte an einer Universität tätig ist. Nimmt die Privatdozent/in ohne wichtigen Grund die Lehrtätigkeit nicht wahr, kann ihr die Lehrbefugnis (nicht aber die Lehrbefähigung) entzogen werden und der Status als Privatdozentin erlöschen.

1.4 Juniorprofessur

2002 wurde die Juniorprofessur mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG) als neuer Karriereweg Richtung Professur mit früherer wissenschaftlicher Selbstständigkeit eingeführt.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.07.2004, das u.a. die rahmenrechtliche Regelung der Juniorprofessur für verfassungswidrig und nichtig erklärt hat, war es erforderlich, die Juniorprofessur auf eine neue gesetzliche Grundlage zu stellen. Am 31.12.2004 ist das Gesetz zur Änderung dienst- und

arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich in Kraft getreten. Dieses Gesetz ist zu finden unter: <http://www.bmbf.de/pub/hdavaendg.pdf>

Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen laut diesem Gesetz grundsätzlich

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.

Die Juniorprofessur ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase erfolgt, wenn die Juniorprofessorin sich als Hochschullehrerin bewährt hat (Evaluation nach drei Jahren); anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert werden. Die Lehrverpflichtung beträgt in der ersten Anstellungsphase in der Regel vier, in der zweiten Anstellungsphase vier bis sechs SWS (Semesterwochenstunden).

Alle Bundesländer haben diese Personalkategorie mittlerweile in ihren Landeshochschulgesetzen verankert.

Laut der Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) von 2007 würden sich 71 Prozent der befragten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erneut für eine Juniorprofessur entscheiden. Zu beachten ist allerdings, dass von den befragten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren immerhin ein Drittel angab, sich parallel auch noch habilitieren zu wollen.³ Zur Habilitation gibt es fachspezifisch wie auch länderspezifisch verschiedene Standpunkte und Regelungen - in einigen Fächern bzw. Ländern ist eine Habilitation durchaus üblich und erwünscht, in anderen kaum möglich oder überflüssig.

Es müssen also immer die Gegebenheiten vor Ort abgeklärt werden, ebenso wie die spezifischen Länder- und Hochschulregelungen zur Juniorprofessur.

³ vgl. CHE (2007), S. 8.

Quellen und weiterführende Informationen:

 Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung.

 Deutsche Universitäts-Zeitung (DUZ) – Spezial (2004): Juniorprofessur ... für eine exzellente Zukunft von Forschung und Lehre in Deutschland.

 Deutscher Hochschulverband: Merkblatt "Qualifikationswege für die Universitätsprofessur - Juniorprofessur, Habilitation und Förderprogramme"

 Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.: <http://www.juniorprofessur.org/>

1.5 Exkurs Qualifikationsweg Bildende Kunst

Für bildende Künstlerinnen ist die akademische Karriere ein Weg, der erst nach mehrjähriger Berufserfahrung erfolgt. Für die Qualifikation zur Hochschulprofessur sind ein eigenständiges künstlerisches Werk und eine mehrjährige Erfahrung als Künstlerin unabdingbar.

An das Studium „Bildende Kunst, Lehramt an Gymnasien“ kann eine Promotion angeschlossen werden. Für eine Hochschulprofessur Kunstdidaktik bzw. Kunstpädagogik ist das Referendariat ein notwendiger Bestandteil des Qualifizierungsweges.

1.6 Exkurs Qualifikationsweg Musik

Die formale und berufspraktische Vorbereitung auf eine akademische Karriere für Absolventinnen von Musikhochschulen ist vor dem Hintergrund des jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkts zu sehen: Die Voraussetzung für eine akademische Karriere von Instrumentalistinnen und Sängerinnen ist in der Regel der Abschluss des Konzertexamens sowie eine durch eine solistische bzw. eine Tätigkeit in Ensembles, Orchestern und im Musiktheater bzw. in der Kirche nachgewiesene herausragende künstlerische Karriere. Musikerinnen mit den Schwerpunkten "Musiktheorie" und "Musikpädagogik" sollten in der Regel über eine Promotion und eine nachgewiesene künstlerische, wissenschaftliche und musikpädagogische Berufserfahrung verfügen. Als weitere Voraussetzung für eine akademische Karriere gilt in der Regel der Nachweis der umfassenden Lehrerfahrung in dem jeweiligen Fachgebiet.

1.7 Professur

Die Inhaberin einer Professur wird als Professorin bezeichnet. In Deutschland werden verschiedene Professurenämter unterschieden: Universitätsprofessur,

Professur an Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Berufsakademien, Stiftungsprofessur (Lehrstuhl wird durch eine Stiftung finanziert), außerplanmäßige (apl.) Professur (nicht auf einer planmäßigen Professorenstelle beschäftigt), Vertretungs-Professur (semesterweise Vertretung einer Professur) usw.

Zu den Aufgabenbereichen einer Professorin gehören Forschung, Lehrtätigkeiten, Mitwirkung an Ausbildung, Prüfungen, Promotions- und Habilitationsverfahren, Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung.

Die Besetzung von Professuren erfolgt durch Berufung, in der Regel geschieht dies durch ein Berufungsverfahren. Eine Berufungskommission trifft eine Vorauswahl aus den Bewerberinnen und Bewerbern, die aufgefordert werden Publikationen einzureichen. Eine Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern wird zu Probevorträgen eingeladen. Die Berufungskommission erarbeitet danach eine Liste mit in der Regel drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die favorisiert werden. Für diese Liste werden Gutachten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingeholt, die nicht an der eigenen Universität tätig sind. Durch Erstellung von Protokollen und eines Abschlussberichtes soll das Vorgehen dokumentiert, nachvollzieh- und überprüfbar werden. Die von der Berufungskommission erstellte Vorschlagsliste geht dann an den Fachbereichsrat. Je nach Landesgesetz und Hochschule werden weitere hochschuleigene Gremien, der Präsident bzw. die Präsidentin, oder das zuständige Ministerium etc. einbezogen. Der Ruf erfolgt nach Verhandlungen über Ausstattung und Gehalt. Die Bewerberin kann den Ruf annehmen oder ablehnen. Ist sie bereits Hochschullehrerin, können Bleibeverhandlungen mit der bisherigen Hochschule geführt werden.

In der Regel ist eine Hausberufung nicht möglich. Das bedeutet, dass die Hochschule im Laufe des wissenschaftlichen Karriereweges gewechselt werden muss.

Seit 2005 können neu berufene Professorinnen nur nach einer leistungsorientierten W-Besoldung eingestellt werden. Diese hat die C-Besoldung abgelöst. Die Besoldungsgruppe W1 gilt für Juniorprofessuren, die Besoldungsgruppe W2 und W3 für Professorinnen an Universitäten und Fachhochschulen. Sie beinhaltet ein festes Grundgehalt zuzüglich variabler Leistungsbezüge. W2- und W3-Professuren unterscheiden sich (wie bisher C3- und C4-Professuren) durch Prestige, Ausstattung und Gehalt.

Die Lehrverpflichtungen betragen in der Regel acht SWS.

Quellen und weiterführende Informationen

 Zimmer, Annett, Holger Krimmer und Freia Stallmann (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich

 Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen (BuKoF) von 2005 auf der Homepage <http://www.bukof.de/>

I. Informationen für Bewerberinnen

II. Informationen für Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

 Portal des Deutschen Hochschulverbandes zur W-Besoldung:

<http://www.hochschulverband.de/cms1/index.php?id=w-besoldung>

1.8 FH-Professur

Fachhochschul-Professur – eine attraktive Berufsperspektive⁴

Der Anteil von Frauen an Fachhochschul-Professuren ist immer noch gering. Besonders in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachbereichen sind Frauen unterrepräsentiert. Bis heute ist es nicht gelungen, mehr Frauen für FH-Professuren zu gewinnen.

Diese Aussage gilt, obwohl Fachhochschul-Professuren für Frauen ein attraktives Berufsziel sein können. Eine Fachhochschul-Professur bietet nicht nur einen interessanten Aufgabenbereich, sondern auch die Möglichkeit, diesen bei hoher Selbstbestimmung und Gestaltungsfreiheit zu erfüllen. Hauptaufgabe ist die eigenverantwortliche Durchführung von Lehre und Forschung. Die Tätigkeit an Fachhochschulen umfasst die praxisbezogene Lehre, die anwendungsorientierte Forschung sowie die akademische Selbstverwaltung. Dies bedeutet, dass je nach persönlichen Neigungen die FH-Professur unterschiedlich ausgestaltet und mit eigenen Schwerpunkten belegt werden kann.

Berufungsvoraussetzungen

Einstellungsvoraussetzungen für eine Fachhochschul-Professur sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen:

- Ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- pädagogische Eignung,

⁴ Diesen Artikel hat Frau Prof. Neises von der Hochschule Fresenius, Idstein, dankenswerterweise für dieses Handbuch verfasst. Der Text wurde von der Redaktion etwas gekürzt.

- besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischen Arbeiten.

Darüber hinaus gelten je nach den Anforderungen der Stelle

- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen,
- zusätzliche künstlerische Leistungen,
- besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, die nach Abschluss des Hochschulstudiums erworben sein muss und von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

Die Professorinnen werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen auf Zeit oder Lebenszeit ernannt. Dies ist allerdings keine grundsätzliche Regel. Zahlreiche Professorinnen sind auch Angestellte an der jeweiligen Hochschule, ohne verbeamtet zu werden. Die Berechtigung, den Titel „Professorin“ zu führen, ist grundsätzlich an die Beschäftigung an der Hochschule geknüpft. Das Recht, den Titel auch nach Ausscheiden aus der Hochschule zu führen, ist in den Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt.

Arbeitszeit

Die Professur geht meist mit der Verpflichtung zur Leistung eines Lehrdeputats im Umfang von 9/18 bis zu 18/18 einher. Dies bedeutet, dass ein Lehrumfang von 9 bis 18 Semester-Wochenstunden zu leisten ist. Darüber hinaus fallen noch allgemeine Hochschularbeiten an, in welche sich Professorinnen einbringen sollten. Dies betrifft insbesondere die Weiterentwicklung der Hochschule und ihres Lehrbetriebes, aber auch die Betreuung von Diplom-, Magister-, Bachelor- und Masterarbeiten oder Praktika. Neben dem Lehrbetrieb bleibt - allerdings häufig nur eingeschränkt - auch die Möglichkeit für Forschungsarbeiten. Für spezielle Forschungsarbeiten kann auf Antrag die Lehrverpflichtung reduziert werden.

Frauenanteil bei Professuren

Zentrales hochschulpolitisches Ziel ist seit vielen Jahren, den Frauenanteil im Hochschulbereich zu erhöhen. Der Frauenanteil an den Professuren deutscher Hochschulen hat sich in den vergangenen zehn Jahren zwar so gut wie verdoppelt, ist aber aufgrund seiner niedrigen Ausgangsbasis weiterhin noch sehr ge-

ring. Laut Statistischem Bundesamt gab es 1997 erst 3.392 Frauen unter den insgesamt 37.668 Professuren. 2007 waren es 6.173 bei 38.020 Professuren (Statistisches Bundesamt Deutschland 2009). Dies bedeutet einen Frauenanteil bei Hochschulprofessuren von 19,4 Prozent. Um diese Quote zu verbessern, gibt es seit 1998/99 in Rheinland-Pfalz ein spezielles Frauenförderprogramm, welches nach der englischen Naturwissenschaftlerin und Mathematikerin Mary Somerville benannt wurde. Mit diesem speziellen Lehrbeauftragtenprogramm für Fachhochschulen sollen besonders qualifizierte Frauen unterstützt werden, die die Einstellungs Voraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur noch nicht vollständig erfüllen. Über die stärkere Einbindung in Lehraufträge von Fachhochschulen soll Frauen der Zugang über Kontakte ermöglicht werden, um später bei Bewerbungen ihre Chancen auf eine ausgeschriebene Professur zu verbessern (Spatz o. J.).

Promotionszulassung

Lehrerfahrung und Promotion sind wichtige Voraussetzungen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur. Dabei stellt die Promotion besonders für Absolventen/innen von Fachhochschulen oftmals eine unüberwindbare Hürde dar.

Gesetzliche Regelungen zur Promotion werden im Wesentlichen auf Ebene der Bundesländer getroffen und unterscheiden sich erheblich. Die Unterschiede betreffen zum einen die generelle Zulassung zur Promotion von Fachhochschul- und Bachelorabsolventinnen, Aspekte des Verfahrens und den Umfang der ergänzenden Qualifikationen. Zum anderen ist oftmals unklar, inwiefern Fachhochschul-Professorinnen in die Betreuung, Begutachtung und Prüfung der Doktorarbeiten einbezogen werden dürfen. Da es dafür kein allgemein gültiges Verfahren gibt, wird dies oftmals in den Promotionsordnungen der Hochschulen geregelt.

Mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses ist die Komplexität gestiegen. Masterabschlüsse an Fachhochschulen berechtigen grundsätzlich zur Promotion. In den meisten Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein) können auch Bachelorabsolventinnen mittels eines Eignungsfeststellungsverfahrens unmittelbar nach ihrem Abschluss zu einem Promotionsverfahren zugelassen werden. Hingegen haben qualifizierte Bachelorabsolventinnen in Rheinland-Pfalz und im Saarland einen direkten Zugang zur Promotion. Sachsen-Anhalt hat in seinem Hochschulgesetz verankert, dass Absolventinnen mit Bachelorabschluss keinen

unmittelbaren Zugang zur Promotion haben (Hochschulrektorenkonferenz 2006).

Erfolgreiche Kooperationen zwischen Hochschulen

Die ausgewogene Einbindung von Frauen und Männern in Fachhochschul-Professuren ist ein wichtiger Faktor, um die Qualität von Lehre und Forschung zu erhöhen. Die bisherigen Fördermaßnahmen für Fachhochschulen zeigen erste Erfolge: Differenziert man den Zuwachs nach Qualifikation und Geschlecht, ergibt sich für die Kriterien Promotion und Lehrerfahrung, dass Frauen stärker am Qualifikationsanstieg beteiligt sind als ihre männlichen Kollegen (Aiwanger, Jäger 2003).

Jedoch sind Förderprogramme allein kein Allheilmittel. Wichtig sind vor allem Eigeninitiative und die Bereitschaft von Fachhochschulen und Universitäten, gegenseitige Potenziale zu nutzen. Durchlässigkeit und Dialog zwischen den verschiedenen Hochschultypen sind wichtig.

Beispiel für eine erfolgreiche Kooperation zur Förderung von Frauen in Fachhochschul-Professuren ist die länder- und hochschulübergreifende Kooperation zwischen der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz und der Hochschule Fresenius in Idstein. Ziel dieser im Jahr 2007 gestarteten Initiative ist es, akademisch qualifizierten Frauen den Weg über eine Promotion an der Universität in Mainz hin zu einer Fachhochschul-Professur an der Hochschule Fresenius zu erleichtern.

Quellen und weiterführende Informationen:

-  Aiwanger, L., Jäger, S. (2003): Was hat die Geschlechterfrage mit „Qualität“ an Hochschulen zu tun? Empirische Befunde für Fachhochschulen. Die Hochschule, 2: S. 80-92.
-  Binder, A. (2008): Pressemitteilung. Programm zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen: Kooperation der EFF mit der Uni Mainz trägt erste Früchte. <http://www.fh-fresenius.de>.
-  Bundesministerium für Bildung und Forschung (1976), zuletzt geändert am 12.04.2007: Hochschulrahmengesetz (HRG). <http://www.gesetze-im-internet.de>.
-  Hessisches Ministerium für Wirtschaft und Kunst (2007): Hessisches Hochschulgesetz. <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de>.
-  Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2006): Ungewöhnliche Wege zur Promotion? Rahmenbedingungen und Praxis der Promotion von Fachhochschul- und Bachelor-Absolventen. <http://www.hrk.de>.
-  Spatz, R. (o.J.): Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“. <http://www.fh-trier.de>.

- ☞ Sondermann, M., Simon, D., Scholz, A.-M., Hornbostel, S. (2008): Die Exzellenzinitiative: Beobachtung aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper.
<http://www.forschungsinfo.de>.
- ☞ Statistisches Bundesamt Deutschland (2009): Personal an Hochschulen: Deutschland, Jahre, Personalgruppe nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht.
<https://www-genesis.destatis.de>.
- ☞ Flyer der BuKoF -FH-Kommission "Auf dem Weg zur FH-Professorin - Tipps und Informationen für Bewerberinnen" 2009: Download: <http://www.bukof.de/>

2 Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Qualifikationsweg und Forschungsarbeiten

Der Lebensunterhalt während der Qualifikationsphase und die Forschungsarbeit selbst können über ein Beschäftigungsverhältnis in Form einer wissenschaftlichen Qualifikationsstelle durch Landes- oder Drittmittel durch anderweitige Erwerbstätigkeit oder durch ein Stipendium finanziert werden. Im ersten Fall sind Teile der bezahlten Arbeitszeit für die wissenschaftliche Qualifikation vorgesehen, im zweiten Fall stellt die Weiterqualifikation sozusagen "reines Privatvergnügen" dar und wird ausschließlich in der Freizeit erbracht, im dritten Fall erhält die Nachwuchswissenschaftlerin finanzielle Mittel, für den Lebensunterhalt, evtl. Reisekosten o.ä., ist aber nicht - wie in einem Arbeitsverhältnis - sozialversichert. Neben dem eigenen Lebensunterhalt ist es - je nach Forschungsgebiet - notwendig, finanzielle Mittel zur Durchführung des Forschungsvorhabens zur Verfügung zu haben: Reisemittel, Verbrauchsmaterial für Versuche, Geräte, etc.

2.1 Übersicht Fördermöglichkeiten

Im Folgenden soll eine Übersicht über Informationsmöglichkeiten zu Fördermöglichkeiten gegeben werden, die keineswegs vollständig ist.

2.1.1 Stipendien

Universität Mainz:

Auf den Internet-Seiten der Universität sind unter folgendem Link Informationen über **Stipendien für Studierende und Promovierende** zu finden:

<http://www.uni-mainz.de/studium/1988.php>

An der Universität Mainz gibt es z.B.

- Förderungstipendien der Johannes Gutenberg-Universität für wissenschaftliche oder künstlerische Abschlussarbeiten oder Dissertationen
Nähere Informationen: <http://www.uni-mainz.de/studium/26143.php>
- Gutenbergstipendium der Stadt Mainz für wissenschaftliche oder künstlerische Abschlussarbeiten oder Dissertationen. Nähere Informationen: Förderungs- und Sozialberatung

- Promotionsförderung der Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz. Nähere Informationen: <http://www.uni-mainz.de/studium/32522.php>
- Die Promotionsstudien der Universität Mainz bieten bei aktiver Teilnahme an Tagungen/Kongressen die Möglichkeit zur Beantragung entsprechender Reisemittel.
Kontakt unter <http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/>
- Auf den Seiten zur Forschungsförderung der Universität Mainz finden sich Informationen zur Nachwuchsförderung unter:
http://www.uni-mainz.de/forschung/159_DEU_HTML.php

"KISSWIN - Kommunikations- und Informationssystem Wissenschaftlicher Nachwuchs":

Recherchemöglichkeiten zu Förderorganisationen und Fördermitteln bietet die Internet-Plattform unter folgendem Link:
<http://www.kisswin.de/foerderung.html>

Stipendium Plus - Begabtenförderung im Hochschulbereich:

Die elf vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützten Begabtenförderungswerke vergeben Stipendien an junge Menschen: Studierende und Promovierende werden als eigenständige und (selbst)kritisch denkende Persönlichkeiten individuell gefördert.
<http://www.stipendiumplus.de/>

Stipendienlotse - Stipendien-Datenbank des BMBF:

Interaktive Informationsbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die es potentiellen Stipendiatinnen ermöglicht, sich umfassend und zielgruppenspezifisch über aktuelle Stipendienprogramme zu informieren. Zudem können sich auch Anbietende von Stipendien registrieren lassen:
<http://www.stipendienlotse.de/>

Broschüre Stipendienwegweiser:

Das Interdisziplinäre Promotionszentrum (IPZ) und die beiden Frauenbüros der Universität Koblenz-Landau haben im Dezember 2008 einen Stipendienwegweiser für die Qualifikationsabschnitte Studium, Promotion und Habilitation herausgegeben. Die Broschüre kann beim IPZ bestellt werden: IPZ Universität Koblenz-Landau, Postfach 201 602, 56016 Koblenz, Telefon: 0261/287-2950 Fax: 0261/287-2956, E-Mail: ipz@uni-koblenz-landau.de
<http://www.uni-koblenz-landau.de/ipz/aktuelles/informationen-stipendien>

Exkurs Erfahrungsbericht: Promotion mit Stipendium

Während meiner Dissertation wurde ich anderthalb Jahre von der Landesgraduierertenförderung unterstützt. Das Stipendium hatte ich im Frühjahr 2006 beantragt. Im Herbst wurde positiv über meinen Antrag entschieden, so dass die Förderung im Januar 2007 beginnen konnte. Die Verzögerung kam dadurch zustande, dass ich zunächst meinen derzeitigen Job kündigen musste, um das Stipendium antreten zu können. Dieses betrug 800 Euro monatlich, die zum 15. des Monats ausgezahlt wurden. Inzwischen hat sich die Fördersumme auf 1300 Euro monatlich erhöht. Eine Nebentätigkeit war und ist ausschließlich im Hochschulbereich und dort auch nur im Umfang von 4 SWS zulässig.

Vorteil des Stipendiums war, dass ich mich voll und ganz der Arbeit an meiner Dissertation widmen konnte und gerade in diesen anderthalb Jahren so viel konzentrierter und unabhängiger arbeiten konnte, wie es im Berufsleben stehend nicht möglich gewesen wäre.

Jedoch sollen auch die Nachteile nicht verschwiegen werden. Insofern man nicht über eine zusätzliche Beschäftigung im Hochschulbereich verfügt, ist die Summe von 800 Euro sehr knapp bemessen. Des Weiteren ist man während der Zeit als Stipendiatin nicht sozialversichert. Abgesehen davon, dass für diese Zeit keine Beiträge in die Rentenkasse gezahlt werden, muss man auch für seine Krankenversicherung selbst aufkommen. Ab dem 14. Semester bzw. mit Vollendung des 30. Lebensjahres fallen somit monatlich ca. 140 Euro für die Krankenversicherung an.

Was mich letztendlich dazu bewogen hat, das Stipendium vorzeitig abzugeben, war die Tatsache, dass ich nicht länger darauf verzichten wollte, eigene Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln. Mit einer halben Stelle in einem fachfremden Tätigkeitsbereich habe ich nun die Möglichkeit an der Arbeitswelt teilzuhaben und mich in gebührendem Umfang meiner Dissertation zu widmen. Dies fordert natürlich ein beträchtliches Maß an Organisation, Selbstdisziplin und die Fähigkeit das jeweilige Alter Ego ausblenden zu können. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass sich die durch den Berufseinstieg erzwungene Selbstorganisation positiv auf den Fortgang der Doktorarbeit ausgewirkt hat.

Kommentar zum Erfahrungsbericht: Gegenüber einer Promotion auf einer Qualifikationsstelle an der Hochschule hat die Promotion mit Stipendium oder bei anderweitiger Erwerbstätigkeit den Nachteil der geringeren Einbindung in den

wissenschaftlichen Alltag am Institut und damit unter Umständen auch in die scientific community.

2.1.2 Graduiertenkollegs

Graduiertenkollegs sind Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für maximal neun Jahre gefördert werden. Im Mittelpunkt steht die Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen eines thematisch fokussierten Forschungsprogramms sowie eines strukturierten Qualifizierungskonzepts. Eine interdisziplinäre Ausrichtung der Graduiertenkollegs ist erwünscht. Ziel ist es, die Promovierenden auf den komplexen Arbeitsmarkt „Wissenschaft“ intensiv vorzubereiten und gleichzeitig ihre frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu unterstützen. Internationale Graduiertenkollegs bieten die Möglichkeit einer gemeinsamen Doktorandenausbildung zwischen einer Gruppe an einer deutschen Hochschule und einer Partnergruppe im Ausland.⁵

Von der DFG geförderte Graduiertenkollegs (GK) sind befristete Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Doktorandinnen und Doktoranden erhalten darin die Möglichkeit, ihre Arbeit im Rahmen eines koordinierten, von mehreren Hochschullehrenden getragenen Forschungsprogrammes durchzuführen. Sie werden dadurch in die Forschungsarbeit der beteiligten Einrichtungen einbezogen. Ein Studienprogramm soll die individuellen Spezialisierungen der Kollegiaten und Kollegiatinnen ergänzen und verbreitern sowie ihre Kooperation strukturieren. Eine interdisziplinäre Ausrichtung des Forschungs- und Studienprogrammes ist erwünscht.

Eine Übersicht über aktuelle Graduiertenkollegs an der Uni Mainz finden Sie: <http://www.uni-mainz.de/14189.php>

⁵ siehe DFG:
http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/index.html

2.1.3 Forschungsförderung

Informationsdienst Forschung, Internationales, Transfer - FIT für die Wissenschaft:

Ein Kooperationsprojekt diverser bundesdeutscher Universitäten, u.a. Mainz. FIT für die Wissenschaft liefert aktuelle Informationen zur Forschungsförderung, zu internationalen wissenschaftlichen Aktivitäten und zum Transfer nach Wunsch auf den eigenen PC. Mitglieder der Kooperationspartner können die Informationen nach Registrierung zeitnah per E-Mail erhalten.

Informationen und Registrierung unter <http://www.uni-mainz.de/forschung/fit/>

Die Förderberatung "Forschung und Innovation" des Bundes:

Die Beratungsstelle ist erster Anlaufpunkt für alle Fragen zur Forschungs- und Innovationsförderung. Sie informiert potentielle Antragsteller/innen über die Forschungsstruktur des Bundes, die Förderprogramme und deren Ansprechpartner/innen sowie über aktuelle Förderschwerpunkte und -initiativen.

Auf den Seiten <http://www.foerderinfo.bund.de/> sind zudem auch die aktuellen Förderbekanntmachungen des Bundes zu finden.

Deutsche Forschungsgemeinschaft:

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine Vielzahl von Förderprogrammen. Auf den Internetseiten der DFG ist unter der Überschrift "Nachwuchsförderung auf einen Blick" eine tabellarische Übersicht über die Angebote für die verschiedenen Qualifikationsstufen zu finden. Durch klicken auf die entsprechenden Bereiche der Grafik gelangt man zu näheren Informationen über die jeweiligen Programme:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/index.html>

Beispielhaft werden hier drei Förderprogramme der DFG herausgegriffen:

- Finanzierung der eigenen Stelle: Wissenschaftlerinnen können nach ihrer Promotion eine Projektleitungsstelle (eigene Stelle) für ein eigenes Forschungsprojekt beantragen.
- Emmy Noether-Programm: Dieses Programm wendet sich an Postdocs mit 2 bis 4 Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion. Durch eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe soll den Nachwuchswissenschaftlerinnen frühe wissenschaftliche Selbständigkeit ermöglicht werden.
- Heisenberg-Programm: Dieses Programm wendet sich an diejenigen, die bereits alle Voraussetzungen erfüllen, um auf eine unbefristete Professur

berufen werden zu können. Mit der Förderung durch ein Heisenberg-Stipendium oder eine Heisenberg-Professur können berufbare Nachwuchswissenschaftlerinnen Projekte fortsetzen und ihre wissenschaftliche Reputation weiter steigern.

Im Förder-Ranking der DFG wurde 2009 erstmalig auch die Frage der Beteiligung von Frauen und Männern am DFG-Förderhandeln untersucht (siehe http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/ranking/ranking_2009/index.html).

Max-Planck-Gesellschaft:

Die Fördermöglichkeiten von Wissenschaftsnachwuchs durch die Max-Planck-Gesellschaft werden auf folgender Internet-Seite dargestellt:

<http://www.mpg.de/arbeitenMPG/nachwuchswissenschaftler/index.html>

Als besondere Förderungsform sind die selbstständigen Nachwuchsgruppen zu nennen. Hier erhalten die Leiterinnen zeitlich befristet die Möglichkeit sich mit eigenen Ressourcen in eigenverantwortlicher Forschungstätigkeit für Leitungspositionen zu qualifizieren.

<http://www.mpg.de/instituteProjekteEinrichtungen/nachwuchsgruppen/index.html>

Helmholtz-Gemeinschaft:

Die Nachwuchsförderung durch die Helmholtz-Gemeinschaft ist auf folgender Internet-Seite zusammengestellt:

http://www.helmholtz.de/zielgruppen/wissenschaftlicher_nachwuchs/

Alexander von Humboldt-Stiftung:

Die Alexander von Humboldt-Stiftung fördert Wissenschaftskooperationen zwischen ausländischen und deutschen Forschenden. Ab der Postdoc-Phase gibt es über Forschungsstipendien und Forschungspreise verschiedene Fördermöglichkeiten. Eine Zusammenstellung ist zu finden unter:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/5654.html>

2.2 Forschungsförderung an der Universität Mainz

Forschungsförderung ist ein essenzieller Bestandteil der Hochschulaufgaben. Sie reicht von Maßnahmen monetärer oder infrastruktureller Art bis zur Vermittlung von Fördermöglichkeiten bei Drittmittelgebenden.

Die **Stabsstelle Forschung, Forschungsförderung und Technologietransfer der Universität Mainz** berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur inneruniversitären Forschungsförderung, zur nationalen Forschungsförderung und EU- sowie internationalen Förderprogrammen, aber auch zu Nachwuchsförderungen und Stiftungen.

Informationen und Links zu Förderprogrammen und Ausschreibungen sind im Informationsdienst Forschung, Internationales, Transfer - FIT für die Wissenschaft zusammengefasst (s.a. Kapitel 2.1.3).

Inneruniversitäre Forschungsförderung

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz fördert eine große Bandbreite an internen Forschungsprojekten und -initiativen. In Anlehnung an die Förderung der Forschungsschwerpunkte (Stufe II) und Forschungszentren (Stufe III) wird diese Förderung, die vornehmlich dem Anschub neuer, drittmittelgeförderter Projekte dienen soll, im Sprachgebrauch auch als "Stufe I" bezeichnet. Insgesamt stehen im Antragsverfahren zu den jeweiligen Förderlinien bis zu 5,1 Mio. € zur Verfügung. Zentrale Ziele der Grundförderung aus Haushaltsmitteln der Hochschule sind:

- die Stärkung der Profilschwerpunkte und Identifikation neuer zukunftsweisender Forschungsfelder innerhalb der Universität
- die Bereitstellung einer angemessenen Grundausstattung als Voraussetzung konkurrenzfähiger Drittmittelforschung
- die Steigerung des Drittmittelvolumens
- die Erhöhung der Attraktivität der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- die Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen
- die Verbesserung der internationalen Vernetzung und Sichtbarkeit
- die Stärkung der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Individuelle Beratung und Unterstützung bieten dabei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle. Eine Übersicht über die Förderlinien sowie die Vorlage für das Antragsformular und weitere wichtige Informationen und Hinweise zur Antragstellung und zum Auswahlverfahren finden Sie auf der Homepage.

Ziel: Förderung von Wissenschaftlerinnen/Chancengleichheit

Erklärtes Ziel der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist u.a. die Erhöhung des Anteils von Habilitandinnen und Hochschullehrerinnen. So unterstützt die Stabsstelle Forschung und Technologietransfer im Rahmen der Stufe I der Inneruniversitären Forschungsförderung Maßnahmen in der Linie „Förderung von Wissenschaftlerinnen/Chancengleichheit“. Hier können z.B. ein Bonus für Vertretungsprofessuren durch Frauen oder eine adäquate Vertretung für Professorinnen während Mutterschutz und Elternzeit beantragt werden, aber auch Mittel für Kinderbetreuung bei Dienstreisen, Hilfskraftmittel oder die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Coaching- und Mentoringmaßnahmen. Diese Maßnahmen haben Beispielcharakter.

Informationen zu allen Angeboten der Abteilung Forschung und Technologietransfer finden Sie: <http://www.uni-mainz.de/forschung/index.php>

3 (Arbeits-)rechtliche Regelungen

"Das deutsche Hochschulsystem zeichnet sich durch eine Vielfalt von Personalstellen aus, wobei die klare Abgrenzung zwischen meist befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und unbefristeten Positionen für ProfessorInnen strukturbildend ist [...] Man unterscheidet zwischen Dauerstellen und Qualifikationsstellen, wobei Letztere immer befristete Stellen sind, die dem Erwerb eines wissenschaftlichen Abschlusses dienen" (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007 S.47).

3.1 Befristete Beschäftigung⁶

Wie das Eingangszitat verdeutlicht, zeichnet sich der Weg Richtung Professur durch befristete Stellen aus, sei es während der Promotion, in der Postdoc-Phase, während der Habilitation und auch die Juniorprofessur ist nur befristet.

Im Folgenden werden arbeitsrechtliche Aspekte in Bezug auf die Befristungen kurz umrissen.

3.1.1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Im April 2007 ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in Kraft getreten. Hierin wurde das Befristungsrecht für wissenschaftliche Mitarbeitende aufgenommen, das bisher durch das Hochschulrahmengesetz (HRG) geregelt wurde.

Das WissZeitVG gilt für die Vielzahl von Personalkategorien wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit befristeten Arbeitsverträgen an staatlichen Hochschulen mit Ausnahme der Hochschullehrenden.

Das WissZeitVG sieht folgende Befristungen von Arbeitsverträgen vor (12- bzw. 15-Jahresregelung):

- vor der Promotion 6 Jahre
- nach der Promotion 6 Jahre (im Bereich der Medizin 9 Jahre. Dies gilt aufgrund der fachärztlichen Ausbildung und nicht für andere Fächer im Bereich der Medizin, wie in der Gesetzesbegründung festgelegt wurde).

Zur Berechnung der befristeten Anstellungszeiten wird der Lebenslauf genau angeschaut:

⁶ Dieser Artikel stützt sich u.a. auf den Vortrag von RA Dr. Ulrike Preißler "Das Arbeitsrecht der wissenschaftlichen Mitarbeiter" im Rahmen der Fortbildung des Deutschen Hochschulverbandes zum Thema "Wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen" am 25. Juni 2009.

- Angerechnet werden befristete Dienst-/Arbeits-/Beamtenverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.
- Zeiten aus Arbeitsverträgen vor Abschluss des Studiums (MA nicht BA) werden nicht angerechnet.
- Wird die Beschäftigungszeit von 6 Jahren bis zur Promotion nicht voll ausgeschöpft, kann die Post-Promotionsphase um die übrig gebliebenen Zeiten verlängert werden.
- Es werden in der Post-Promotionsphase allerdings auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung angerechnet. Wie der Nachweis von dieser Promotionszeit erfolgt, ist allerdings nicht geregelt.

Familienpolitische Komponente

Laut WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Dabei muss es sich nicht um eigene Kinder handeln, Kind und Betreuungsperson müssen aber in einem gemeinsamen Haushalt leben. Die Regelung gilt für beide Elternteile. Diese familienbezogene Verlängerung kann vor und nach der Promotion in Anspruch genommen werden. Es ist allerdings das Einverständnis des Arbeitgebers nötig, d.h. die Hochschule kann die Beschäftigungszeit verlängern, muss dies aber nicht.

Befristete Arbeitsverhältnisse zur Qualifikation können nach dem WissZeitVG auch aufgrund von Beurlaubung (Kinderbetreuung, wissenschaftliche/künstlerische Tätigkeit, Pflege), Elternzeit/Mutterschaft, Grundwehr-/Zivildienst, Freistellung (Personal-, Schwerbehindertenvertretung, Frauen-, Gleichstellungsbeauftragte) verlängert werden.

Beschäftigung auf Drittmitteln

Nach Ausnutzung der Fristen kann eine Beschäftigung über Drittmittel erfolgen, wenn das betreffende wissenschaftliche Personal überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt ist. Die Beschäftigung muss überwiegend (d.h. mehr als 50 Prozent) aus Drittmitteln (dazu zählen keine Studiengebühren) finanziert werden. Es muss sich um Drittmittel in Forschung und Lehre handeln und diese müssen für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein. Die Beschäftigung auf Drittmitteln wird auf die 12- bzw. 15-Jahresregel angerechnet, d.h. wenn zuerst eine Drittmittelbeschäftigung erfolgt und danach eine Beschäftigung auf regulären Haushaltsmitteln, wird die Zeit der Drittmittelbeschäftigung angerechnet.

3.1.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer kann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) beschäftigt werden. Für die Befristung von Arbeitsverträgen ist ein Sachgrund notwendig (z.B. nur vorübergehender betrieblicher Bedarf der Arbeitsleistung). Außerdem kann, wenn mit demselben Arbeitgeber noch kein Dienstverhältnis bestanden hat, ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes eine befristete Beschäftigung mit einer Dauer von bis zu 2 Jahren vereinbart werden.

Hinweis: Ungeachtet der grundsätzlichen Möglichkeiten befristeter Einstellungen ist im Einzelfall zu klären, wie die Einstellungspraxis an der eigenen Hochschule aussieht.

3.2 Mutterschutz und Elternzeit

Selbstverständlich bestehen auch im Arbeitsfeld Hochschule gesundheitliche Schutzvorschriften für werdende Mütter, Schutzfristen und Kündigungsschutz.

Es gibt außerdem Regelungen, die es Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen, ihre Qualifikationsphase für die Betreuung des Kindes zu unterbrechen und/oder mittels reduzierter Arbeitszeit fortzusetzen. Neben den allgemein geltenden rechtlichen Regelungen für den Mutterschutz, die Elternzeit, das Elterngeld, Teilzeit oder familienbedingte Beurlaubung gibt es für den Hochschulbereich jedoch einige Besonderheiten. Diese ergeben sich aufgrund des Status der Beschäftigung - ob das Beamtenrecht gilt (auf Lebenszeit oder auf Zeit) oder man dem wissenschaftlichem Personal (unbefristet oder befristet) angehört (siehe Kapitel 3.1).

Weitere Informationen zum Thema Vereinbarkeit siehe Kapitel 4.5. bzw. in der **Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind an der Uni Mainz“**, welche im Frauenbüro erhältlich ist und auf der Homepage des Frauenbüros <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/> unter der Rubrik „Kids und Co“ zum Download bereit steht.

Quellen und weiterführende Informationen:

  Aktuelle Infoblätter der Abteilung Personal der Johannes Gutenberg-Universität für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte: auf der Homepage der Verwaltung <http://zope.verwaltung.uni-mainz.de/> unter den jeweiligen Personengruppen wenn Sie den Links Personal – Formulare und Informationen folgen.

  Deutscher Hochschulverband: Kurzinformation. Der rechtliche Rahmen für Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen für wissenschaftliches Personal an der Hochschule:

www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info_blaetter/info0305.pdf

  Elterngeld und Elternzeit (Broschüre, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) finden Sie auf der Homepage <http://www.bmfsfj.de> bei den Publikationen

 § Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG): http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf

 § Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (tzbfG): <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfG/index.html>

 § Mutterschutzgesetz - Leitfaden zum Mutterschutz (Broschüre, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) finden Sie auf der Homepage <http://www.bmfsfj.de> bei den Publikationen

 § Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, herausgegeben vom Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur, Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Wallstraße 3, 55122 Mainz

 Familien-Wegweiser: Internetangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hier finden Sie aktuelle Informationen, Gesetze und Publikationen rund um die Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Kinderbetreuung u.s.w. <http://www.familien-wegweiser.de/>

4 Der Wissenschaftsalltag

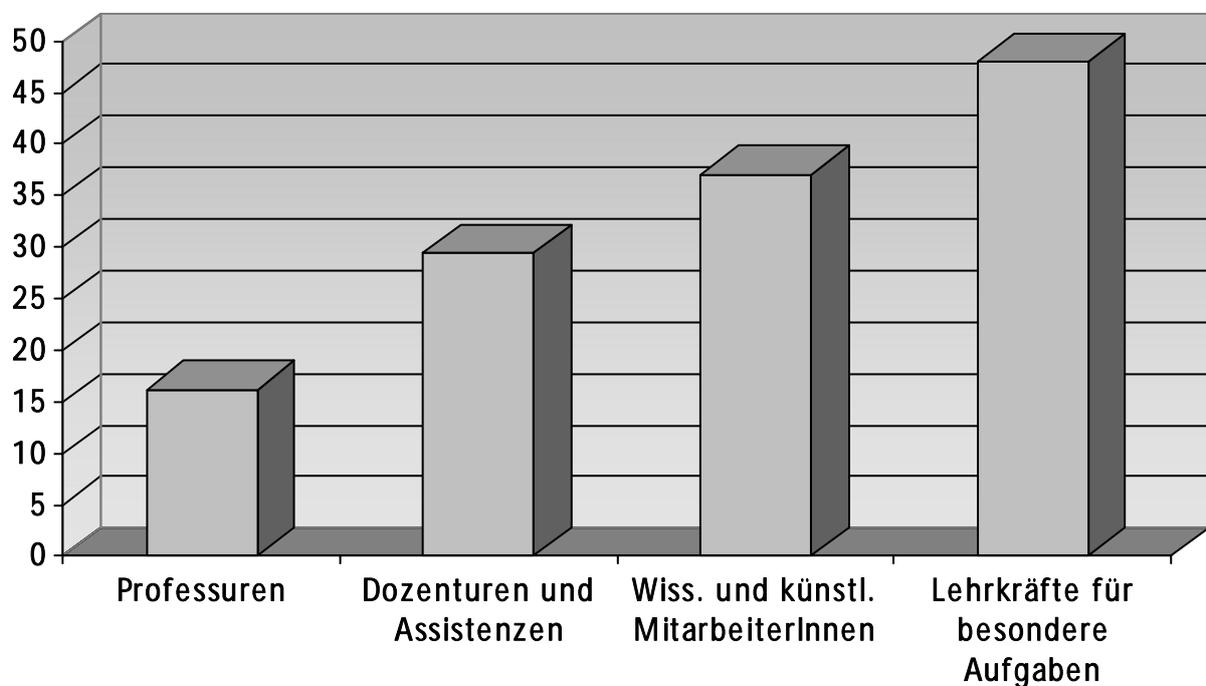
Im Folgenden soll zunächst kurz der Ist-Stand der Frauenanteile in den verschiedenen Stadien der Wissenschaftskarriere dargestellt werden, um dann näher auf einzelne Aspekte des Wissenschaftsalltags wie Auslandsaufenthalte, Vereinbarkeit, Netzwerken und wissenschaftliches Fehlverhalten einzugehen.

4.1 Frauen in der Wissenschaft

Frauen machen deutschlandweit mittlerweile 50 Prozent der Studierenden aus, schließen zu 51 Prozent erfolgreich ihr Studium ab und nähern sich auch bei den Promotionen rasant der 50 Prozent-Marke (von 34 Prozent im Jahr 2000 auf 42 Prozent in 2009).⁷

Doch betrachtet man die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen zeigt sich: nur etwas mehr als jede zehnte Professur ist mit einer Frau besetzt:⁸

Abb. 1: Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen 2007 (in Prozent)



⁷ vgl. Statistisches Bundesamt – Statistikportal des CEWS, leicht modifizierte Darstellung

⁸ vgl. ebd.

Selbstverständlich muss auch nach Fächergruppen differenziert werden. Hier zeigt sich beispielsweise, dass im Jahr 2007 der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in den Sprach- und Kulturwissenschaften und in der Veterinärmedizin bei über 40 Prozent lag, während in den Ingenieurwissenschaften nur jede siebte wissenschaftliche Stelle an einer Hochschule mit einer Frau besetzt ist. Ebenso wenig stehen die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in einem direkten Verhältnis zu den Frauenanteilen an den Studierenden oder Abschlüssen – so müssten insbesondere in Kunst, Kunstwissenschaft sowie Humanmedizin mit Studentinnenanteilen von weit über 50 Prozent im Verhältnis mehr Frauen an Hochschulen beschäftigt sein.⁹

Dennoch lässt sich durchaus eine kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen und Professuren feststellen: von 4,5 Prozent (1980) über 9,2 Prozent (1989) auf 24 Prozent (2009) bei den Habilitationen und Professuren und bei den C4/W3-Professuren haben sich zwischen 1993 und 2004 die Frauenanteile verdoppelt. Dennoch liegt der Frauenanteil an den Berufungen fast durchgängig unter dem Frauenanteil bei den Habilitationen, zudem sind hier auch die Berufungen an Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen enthalten, die keine Habilitationen als Qualifikationsvoraussetzung verlangen.¹⁰

Bezüglich der Juniorprofessur ist zu verzeichnen, dass Frauen bei den Juniorprofessuren im Vergleich zu den Vollprofessuren in allen Fächergruppen deutlich stärker vertreten sind, insgesamt mit einem Drittel¹¹.

Im **europäischen Vergleich** bildet Deutschland gemeinsam mit den Niederlanden hinsichtlich des Frauenanteils bei den C4-Professuren mit 9,1 Prozent bzw. 9,4 Prozent das Schlusslicht (zum Vergleich: Spitzenposition Finnland 21,2 Prozent; Mittelfeld Schweden 16,1 Prozent).¹²

Rheinland-Pfalz belegt im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit einem Frauenanteil von 13 Prozent bei den Professuren den viertletzten Platz (im Ver-

⁹ vgl. ebd.

¹⁰ vgl. ebd.

¹¹ vgl. BMBF zur Juniorprofessur <http://www.bmbf.de/de/820.php>

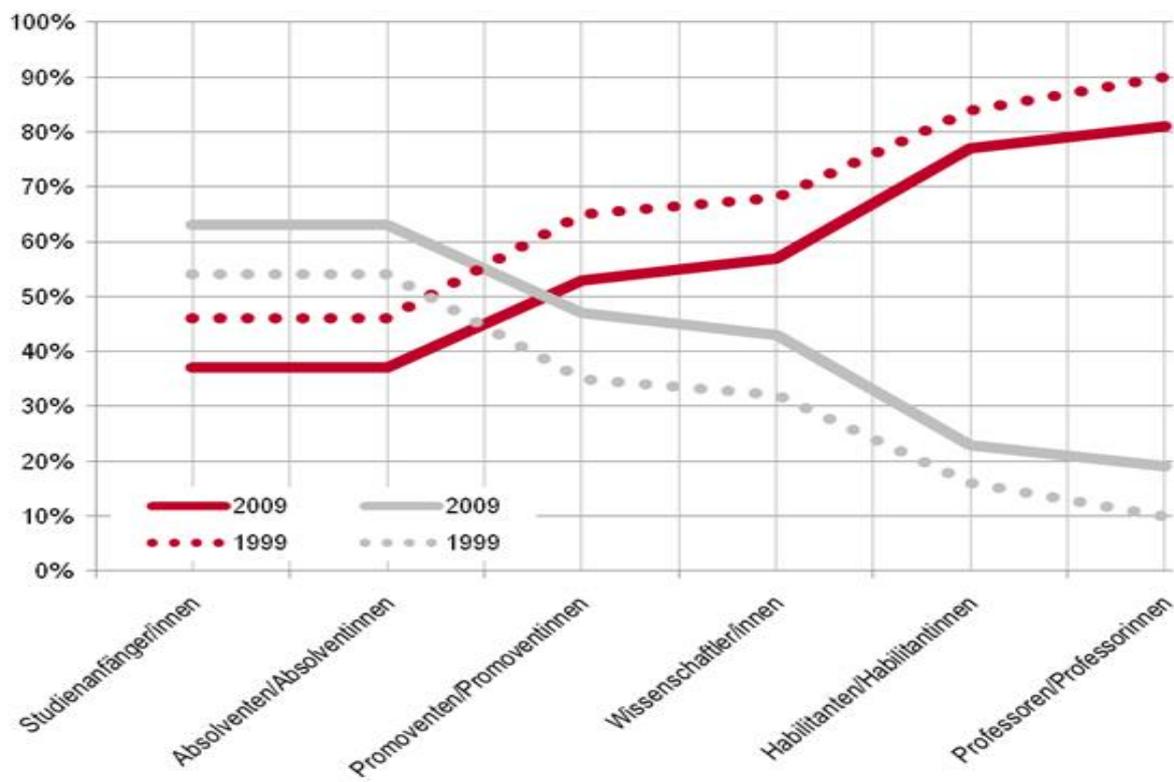
¹² Quelle: She Figures – Statistikportal des CEWS

gleich die Spitzenreiter: Berlin 21 Prozent; Niedersachsen 20 Prozent, Hamburg und Bremen mit jeweils fast 19 Prozent).¹³

Universität Mainz

In Bezug auf die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn auf Ebene der gesamten Hochschule zeigen sich insbesondere in den letzten zehn Jahren zwei Bewegungen: zum einen hat sich die „Schere“ zwischen den Frauen- und Männeranteilen etwas verschoben. So geht sie derzeit erst nach der Promotion auseinander, während dies vor 10 Jahren bereits nach dem ersten akademischen Abschluss der Fall war und man kann sogar konstatieren, dass sie sich vor der Promotion zugunsten der Frauenanteile öffnet. Zum anderen hat sich die „Schere“ auf den höheren Qualifikationsebenen leicht geschlossen, wobei es insbesondere bei den Habilitationen aufgrund der geringen Zahlen jährlich zu erheblichen Schwankungen kommen kann (z.B. 2006: 0 Prozent, 2007: 31 Prozent, 2008: 10 Prozent).¹⁴

Abb. 2: Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität Mainz¹⁵



¹³ vgl. Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick 2009, S. 26.

¹⁴ vgl. Hochschulstatistik 2009

¹⁵ Quelle: Hochschulstatistik 2010

Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt 2008 bei 35 Prozent, bei den Professuren C2-C4 und W2-W3 bei 16 Prozent.¹⁶

Auf die Fachbereiche bezogen zeigt sich folgendes Bild, wobei sich natürlich auch innerhalb der Fachbereiche heterogene Frauenanteile in den verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn zeigen (siehe Gender-Controlling der Universität Mainz):

Tab. 1: Frauenanteil in den Fachbereichen in Prozent 2009¹⁷

Fachbereich	Professuren/ Dozenten ¹⁾		Promotionen		Habilitationen		Studierende WiSe 2009/2010		Berufsqual. Abschlüsse	
	absolut ¹⁸⁾	Anteil Frauen	absolut	Anteil Frauen	absolut	Anteil Frauen	absolut	Anteil Frauen	absolut	Anteil Frauen
FB 01 - Kath. Theologie u. Ev. Theologie	22	14%	4	25%	-	-	744	55%	38	76%
FB 02 – Sozialwiss., Medien und Sport	51	27%	35	60%	-	-	5.452	59%	721	62%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswiss.	43	12%	50	42%	3	0%	5.370	50%	655	48%
Universitätsmedizin inkl. Klinikum	96	13%	323	57%	17	24%	3.436	61%	536	57%
FB 05 – Philosophie und Philologie	50	32%	24	54%	2	0%	6.582	71%	478	79%
FB 06 – Transl., Sprach- u. Kulturwiss.	11	36%	8	88%	1	100%	1.947	80%	294	85%
FB 07 - Geschichts- und Kulturwiss.	33	39%	27	48%	2	50%	2.523	56%	163	61%
FB 08 - Physik, Mathematik u. Informatik	56	5%	39	26%	2	0%	2.096	28%	203	21%
FB 09 - Chemie, Pharmazie u. Geowiss.	41	17%	84	31%	1	0%	3.678	48%	273	56%
FB 10 – Biologie	25	24%	70	54%	2	50%	1.777	64%	257	63%
FB 11 - Musik und Bildende Künste	35	20%	0	-	-	-	435	57%	105	65%

¹⁶ vgl. ebd.

¹⁷ Quelle: Hochschulstatistik 2010

¹⁸ Universitätsprofessuren, Juniorprofessuren, Hochschuldozenten (auf Zeit, auf Lebenszeit)

Quellen und weiterführende Informationen:

📄 Jahresberichte des Präsidenten – z.B. 2008 unter http://www.puc.verwaltung.uni-mainz.de/Dateien/Jahresbericht_2008_Statistik.pdf

📄 Gender-Controlling der Johannes Gutenberg-Universität Mainz – Informationen bei der Abteilung Planung und Controlling <http://www.puc.verwaltung.uni-mainz.de/52.php>

4.2 Wissenschaftlerinnen und ihre alltägliche Praxis

Wie werden Wissenschaftler/innen gemacht?¹⁹

Sandra Beaufaÿs ist im Rahmen ihres Dissertationsprojekts²⁰ der Frage nachgegangen, warum Frauen seltener in höhere Hierarchieebenen der Wissenschaft gelangen bzw. weshalb sie häufiger als Männer die wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion abbrechen.

In ihrer empirischen Untersuchung hat Sandra Beaufaÿs qualitative Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an Instituten der Biochemie und Fakultäten für Geschichte durchgeführt, ließ teilweise Alltagsprotokolle von den Befragten anfertigen und begleitete diese in ihrem Arbeitsalltag. Sie wählte den Zugang über die Praxis, da sie den Prozess des „Wissenschaftler-Werdens“ als täglich sich vollziehende praktische Auseinandersetzung mit den Forschungsgegenständen und dem Forschungsmaterial als auch mit Kolleginnen bzw. Kollegen und dem Anerkennungssystem der jeweiligen „scientific community“ versteht.

Sowohl in vorliegenden Beschreibungen von Tagesabläufen sogenannter klassischer Wissenschaftler, wie z.B. Adorno, als auch in den Aussagen heutiger Professoren lässt sich das Bild eines Wissenschaftlers finden, in dessen Alltag Wissenschaft und Privatleben miteinander verschmelzen und kaum Platz für andere Dinge im Leben bleibt.

¹⁹ Zusammenfassung des Vortrags von Sandra Beaufaÿs. Die Dissertation ist aus dem DFG-Forschungsprojekt „Wissenschaftskultur, Geschlecht und Karriere. Karrierebedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der alltäglichen Praxis von Universitäten“ hervorgegangen, das bei Beate Kraus an der TU Darmstadt durchgeführt wurde. Mit einem qualitativ-ethnographisch ausgerichteten Forschungskonzept wurde die alltägliche Praxis in den Fächern Biochemie und Geschichte untersucht.

²⁰ Beaufaÿs, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.

Mit Bourdieu spricht Beaufaÿs von der „illusio“ des wissenschaftlichen Feldes. „Illusio“ wird von dem lateinischen ludus, dem Spiel, hergeleitet und meint den Einsatz der Akteure, die Investition in das „Spiel“ und den Glauben daran, dass diese Investitionen sich lohnen. Laut Beaufaÿs liegt in diesem Glaube an die Praxis ein entscheidender Ausschlussmechanismus von Frauen als Mitspielerinnen im – vornehmlich männlichen – wissenschaftlichen Spiel begründet. Denn es besteht nicht nur eine feste Vorstellung darüber, was gute wissenschaftliche Arbeit ist, sondern auch darüber, wer mitspielen darf.

Wissenschaft ist nach Beaufaÿs 1. eine soziale Angelegenheit, in die man 2. durch bereits anerkannte Akteure eingeführt wird, welche 3. Leistungen und Qualität wissenschaftlicher Arbeit verkörpern. Zudem sind 4. Qualitätsurteile an übereinstimmende Sichtweisen gebunden und 5. werden Leistungen Personen zugeschrieben. Dem Nachwuchs muss es also gelingen, als Akteurinnen und Akteure wahrgenommen zu werden, indem ihnen Leistungen zugeschrieben werden, was vor allem für Frauen aufgrund der überwiegend männlichen Mitspieler problematischer zu sein scheint.

Beaufaÿs stellt die These auf, dass Geschlecht als soziale Kategorie in den Konstruktionsprozess der wissenschaftlichen Persönlichkeit mit einfließt. Als Kriterien für Förderungswürdigkeit wurde in den Interviews neben den fachlichen Voraussetzungen und fachspezifischen Schlüsselkompetenzen ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil beschrieben, welches Frustrationstoleranz, Ausdauer, Belastbarkeit sowie Leistungs- und Einsatzwilligkeit beinhaltet. Diese Merkmale sind eigentlich geschlechtsneutral, und doch fand Beaufaÿs geschlechtsspezifische Zuschreibungen in den Aussagen einiger Professoren dahingehend, dass Frauen aufgrund anderer Prioritäten oder evtl. vorhandener Kinder nicht die Zeit für die Wissenschaft hätten.

In den von ihr untersuchten Lehrstühlen fand Beaufaÿs erstaunliche Ähnlichkeiten zwischen Professor/innen und ihren Assistent/innen. Diese zeigten sich in ihren Haltungen und Einstellungen, in ihrer persönlichen Geschichte oder in ihrem Verhältnis zum Spiel der Wissenschaft, z.T. bis hin zum äußeren Erscheinungsbild. Exemplarisch stellte Beaufaÿs zwei Lehrstühle vor: In dem Lehrstuhl, in dem sich die Orientierung besonders an berühmten, großen Männern ausrichtete, fand sie keine Wissenschaftlerin, die nach der Promotion weiter gefördert wurde. Anders in einem Lehrstuhl, in welchem eher eine kritische Distanz

zum akademischen Milieu betont wurde. Hier waren Frauen auch über die Promotion hinaus zu finden.

4.3 Das Betreuungsverhältnis in der Wissenschaft

Für die Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses zwischen Doktormutter oder Doktorvater und Doktorandin, gibt es meist keine festen Regeln oder Grundsätze. Zwar gibt es an einigen Hochschulen offizielle Betreuungsverträge/ Promotionsvereinbarungen, doch an den meisten Hochschulen regeln die Beteiligten die Betreuung unter sich.

Neben der fachlichen Passung muss vor allem auch die Sympathie stimmen und es müssen gemeinsame Ziele des Betreuungsverhältnisses (Zeitplan, Arbeitsschritte, Termine für gemeinsame Treffen, Tagungen/Vorträge etc.) definiert werden, schließlich hat man mehrere Jahre miteinander zu tun, ggf. auch in Form eines Dienstverhältnisses. Im Rahmen der klassischen Betreuungssituation durch eine einzige Betreuungsperson ist man von dieser auch abhängig und die Betreuungsperson sollte als Mentorin bzw. Mentor als „Türöffnerin/Türöffner“ für die „scientific community“ fungieren.

Das Netzwerk von Doktorandinnen und Doktoranden Thesis und der deutsche Hochschulverband haben 2009 eine Best-Practice-Vereinbarung zum Promotionsverhältnis vorgelegt, in welcher u.a. festgehalten ist, dass Doktorandinnen und Doktoranden, die am Lehrstuhl oder Institut des Betreuers bzw. der Betreuerin beschäftigt sind, ausreichend Gelegenheit erhalten müssen, um ihr Promotionsvorhaben voranzutreiben und ihre Dienstaufgaben einen Bezug zur Dissertation aufweisen sollten. Zudem sollte sich die Beratung auf grundlegende Fragen beschränken, da die Dissertation eine eigenständige wissenschaftliche Leistung darstellt. Im Konfliktfall sollte die Vermittlung der Fakultät oder einer Ombudsperson gesucht werden, bei nachhaltiger Störung des Verhältnisses sollte dieses ggf. aufgelöst werden – jedoch unter Vorkehrungen, die die Fertigstellung der Promotion ohne Zeitverlust gewährleisten. Beide Parteien sollten sich verpflichten, die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis einzuhalten.

Quellen und weiterführende Informationen:

 Best-Practice-Papier zwischen Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V. und dem Deutschen Hochschulverband:

https://ssl.thesis.de/fileadmin/user_upload/Presse/best_practice_thesis_dhv_09.pdf

  Text zum Betreuungsverhältnis der TU Berlin:

http://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Promotion_Betreuungsverhaeltnis.pdf

  Beispiel Doktorandenkontrakt Uni Bremen:

http://www.kram.uni-bremen.de/archiv/infos_docs/Doktorandenfoerderg/Doktorandenkontrakt041105.pdf

Exkurs: Erfahrungsbericht zum Betreuungsverhältnis während der Dissertation

Den Entschluss nach meinem erfolgreichen Studienabschluss tatsächlich zu promovieren fasste ich nicht zuletzt auf Grund der nachdrücklichen Empfehlung der Dozentin, die auch meine Magisterarbeit betreut hatte. Bei der Themenwahl ließ mir meine zukünftige Doktormutter freie Hand. Ich befand mich demnach in der glücklichen Situation, dass ich nicht, wie es so häufig der Fall ist, mit einem Thema und einem ausgereiften und durchdachtem Exposé auf Stimmenfang gehen musste, um am Ende schon an der Betreuersuche zu scheitern. Dementsprechend gestaltete sich auch das Betreuungsverhältnis während der Promotion sehr frei. Die Konzeption und Gliederung der Arbeit sowie das Setzen von Schwerpunkten innerhalb des umfangreichen Themenkomplexes konnte ich allein meinen Vorstellungen entsprechend gestalten. Bei den in etwa in dreimonatigem Abstand durchgeführten Treffen mit meiner Doktormutter unterrichtete ich sie über den Fortgang der Arbeit und etwaige Abweichungen vom ursprünglichen Konzept. Viel eher als in inhaltlicher Hinsicht unterstützte mich meine Doktormutter bei formalen und finanziellen Fragen, indem sie mich beispielsweise aktiv bei der Bewerbung um ein Stipendium unterstützte. Die Vorteile eines derartigen Betreuungsverhältnisses gegenüber solchen, bei denen der Betreuer/die Betreuerin aktiv an der inhaltlichen Gestaltung der Arbeit mitwirkt, sind offensichtlich: ich konnte meine Arbeit nach meinem eigenen Dafürhalten abschließen ohne Kompromisse eingehen zu müssen. Ob dieser große Vorteil nicht gleichzeitig auch größter Nachteil ist, wird sich erst mit der Begutachtung der Dissertation zeigen. Um es anders auszudrücken: ein inhaltliches Feedback wäre gerade in der Phase der Abgabe der Arbeit hilfreich gewesen.

4.4 Wissenschaftlerinnen im Ausland²¹

Allgemeines

Auslandsaufenthalte in der Qualifizierungsphase sind in mehrfacher Hinsicht ein Plus für Wissenschaftlerinnen: sie ermöglichen es, die wissenschaftlich-fachliche Kompetenz durch ganz spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten gezielt auszubauen, gleichzeitig stärken sie wichtige Soft-Skills, z.B. interkulturelle Kompetenz oder Flexibilität, und bieten eine hervorragende Gelegenheit zur internationalen Vernetzung.

Es gibt sehr viele unterschiedliche Arten des Auslandsaufenthaltes für Wissenschaftlerinnen; welche Form die geeignete ist, hängt davon ab, welche Zielsetzung man mit dem Aufenthalt verbindet und welche Art von finanzieller sowie logistischer Unterstützung dafür benötigt wird. Die ersten Überlegungen sollten deshalb idealerweise der eigenen Motivation, Zielsetzung und Ausgangssituation gelten.

Zweck des Auslandsaufenthaltes

Zu welchem Zweck und für welchen Zeitraum möchte ich ins Ausland?

- Kongressteilnahme, Fach- oder Sprachkurs?
- Forschungs- oder Lehraufenthalt zur Sammlung von Erfahrungen im internationalen Kontext/Team ?
- Forschungsaufenthalt zur Durchführung des Promotions- oder PostDoc Projekts unabdingbar?
- Aufbaustudium im Ausland zur Erlangung einer zusätzlichen formalen Qualifikation (z.B. Master?)
- Komplettes PhD-Studium im Ausland?

Kürzere Auslandsaufenthalte, etwa die Teilnahme an Kongressen/ Fachtagungen, kurzfristige Forschungsaufenthalte oder 2-4-wöchige Sprach- bzw. Fachkurse sind i.d.R. fakultativ, d.h. keine formale Voraussetzung für das Erreichen der nächsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, aber sie haben einen klaren Mehrwert: internationale Erfahrung ist bei späteren Bewerbungen zuneh-

²¹ Diesen Artikel hat dankenswerterweise Dr. Birgit Weiß von der Abteilung Internationales der JGU für das Handbuch verfasst.

mend wichtig; die Erweiterung des persönlichen Netzwerks um internationale Kontakte kann für die zukünftigen beruflichen Chancen ausschlaggebend sein. Einen noch größeren Mehrwert haben Lehrerfahrungen im Ausland, z.B. in Form von 1-2-wöchigen ERASMUS-Gastdozenturen an Partnerhochschulen. Die Herausforderung, in einem fremden Umfeld und ggf. in einer fremden Sprache zu lehren bringt einen höheren Zugewinn an interkultureller und didaktischer Kompetenz als die eher passive Teilnahme an Sprach- oder Fachkursen.

Wenn der Auslandsaufenthalt für die Durchführung des Dissertationsprojekts inhaltlich oder formal unabdingbar ist, z.B. bei einer sogenannten Co-tutelle, d.h. einer binationalen Promotion, können je nach Projekt oder Promotionsprogramm eine oder sogar diverse längere Phasen im Ausland nötig sein. Will man im Ausland einen akademischen Grad erwerben, z.B. ein Master's Degree, muss man mit einer Aufenthaltsdauer von mindestens einem Jahr rechnen, bei PhD-Programmen mit mindestens drei Jahren.

Planung des Auslandsaufenthaltes

Hat man nach diesen grundsätzlichen Überlegungen eine erste Vorstellung, wie der Auslandsaufenthalt aussehen könnte, empfiehlt es sich, diese Vorstellung zu konkretisieren:

- Planung und Vorbereitung des Aufenthalts
- Zielort(e): wo kann ich mein Vorhaben am besten umsetzen?
- Arbeitssprache: reichen meine Sprachkenntnisse aus?
- Kontakte: welche Kontakte habe ich/haben meine Betreuer/innen, Mentor/innen, Kolleg/innen zu den potentiellen Gasthochschulen oder -einrichtungen?
- Dauer des Aufenthalts: Was ist nötig, was ist möglich?
- Welche Kosten fallen an?

In dieser Phase geht es zunächst darum, Hochschulen oder andere Einrichtungen im Ausland zu identifizieren, die geeignete Voraussetzungen für die Umsetzung des Vorhabens bieten; z.B. durch die Durchführung eines einschlägigen Fachkurses mit hochrangigen Lehrenden Ihres Spezialgebietes, z.B. durch einschlägige Bibliotheken, Archive, Labors, z.B. durch bereits etablierte und rege Kooperationen mit der Uni Mainz.

Auch der zeitliche Rahmen sollte in dieser Phase bereits grob kalkuliert werden: welche Arbeitsphasen sind vor Ort geplant und wie viele Tage/ Wochen/ Monate/ Jahre sind für sie zu veranschlagen? Auf der Grundlage dieser Überschlagsrechnung lassen sich anschließend in etwa die Kosten des Auslandsaufenthalts kalkulieren; zusätzliche Kosten, etwa für An- und Abreise, Kinderbetreuung, Reisekosten vor Ort müssen je nach Projekt und persönlicher Situation ebenfalls berücksichtigt werden.

Finanzierung des Auslandsaufenthaltes

Wenn man eine grobe Vorstellung vom finanziellen Aufwand hat, ergibt sich u.a. die Frage nach der Finanzierung des Aufenthalts und damit die Frage nach Stipendienmöglichkeiten:

- Welche eigenen finanziellen Ressourcen kann ich einsetzen? Welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung durch meine Heimathochschule oder durch Drittmittel/Stipendien gibt es?
- Welches Drittmittel- bzw. Stipendienprogramm passt zu meinem Vorhaben? Nach welchen Kriterien werden die einschlägigen Stipendien vergeben? Welche Bewerbungsunterlagen benötige ich? Welche Bewerbungsfristen und -modalitäten sind zu beachten? Wo erhalte ich Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen?

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlichster Stipendiengeber und Programme, die Auslandsaufenthalte von Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern. Deshalb gilt es zunächst festzustellen, welche Programme für das eigene Vorhaben in Frage kommen bzw. bei welchen Programmen eine Bewerbung vergleichsweise aussichtsreich ist. Innerhalb der Universität empfiehlt es sich, zu dieser Fragestellung außer den akademischen Betreuenden und/oder Fachkollegen und -kolleginnen auch die Mitarbeitenden der Abteilung Internationales sowie der Stabstelle Forschung und Technologietransfer zu kontaktieren.

Zwischen Bewerbungsfrist und Stipendienantritt liegen je nach Programm, mehrere Monate, zum Teil sogar ein ganzes Jahr. Deshalb ist es wichtig, mit der Planung und Vorbereitung einer Stipendienbewerbung oder eines Förderantrags möglichst frühzeitig zu beginnen. Eine sorgfältige Erstellung der Bewerbungsunterlagen nimmt viel Zeit in Anspruch; Lebenslauf und Arbeitsplan müssen entworfen, Gutachten eingeholt, Dokumente (z.B. Diplomzeugnis) ggf. übersetzt und offiziell beglaubigt werden usw.

Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes

Für eine erfolgreiche Stipendienbewerbung ist es i.d.R. unabdingbar, dass der Aufenthalt für den man die finanzielle Unterstützung beantragt, bereits zum Zeitpunkt der Bewerbung inhaltlich und organisatorisch gut vorbereitet ist. Insbesondere die folgenden Fragen müssen deshalb im Vorfeld der Bewerbung geklärt werden:

- Welche Art von Betreuung (akademischen und sonstige Ansprechpersonen) erhalte ich im Gastland/an der Gasteinrichtung?
- Wie stelle ich die Kontakte mit der Gasteinrichtung her, wie finde ich Ansprechpersonen an meiner Gasteinrichtung?
- Wo erhalte ich die Zusage, eine bestimmte Einrichtung (Archiv, Labor etc.) tatsächlich nutzen zu können?
- Wo finde ich/wer vermittelt mir eine Unterkunft, Kinderbetreuung etc.?

Soll der Auslandsaufenthalt an einer Hochschule/einem Institut durchgeführt werden, mit der/dem bereits von Seiten der eigenen Hochschule / des eigenen Instituts gute Kontakte bestehen, sind diese Fragen meist schnell beantwortet. Bestehen jedoch mit der prospektiven Gasthochschule bzw. -organisation nur sehr lose oder sogar noch gar keine Kontakte, empfiehlt es sich, im persönlichen Netzwerk nach etwaigen ‚Türöffnern‘ zu suchen. Auch die direkte Kontaktaufnahme mit potentiellen Ansprechpersonen sollte versucht werden. Kann kein direkter Kontakt mit Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartnern auf Fachebene hergestellt werden, besteht die Möglichkeit, das International Office der prospektiven Gasthochschule um die Vermittlung einschlägiger Kontakte zu bitten.

Informationen zu den wichtigsten Fördermöglichkeiten für Auslandsaufenthalte von NachwuchswissenschaftlerInnen der Universität Mainz:

Universität Mainz:

Programme (in Auswahl):

- Stipendien für Lehr- und Forschungsaufenthalte an Partnerhochschulen
- Stipendien für Gastdozenturen an ERASMUS-Partnerhochschulen
- fachspezifische Kooperations- und Austauschprogramme

Informationen unter:

- <http://www.uni-mainz.de/international/2478.php>
(Mainzer Wissenschaftler ins Ausland)
- <http://www.uni-mainz.de/international/2480.php>
(Partnerschaften und Kooperationen)
- <http://www.uni-mainz.de/erasmus-ts> (ERASMUS-Gastdozenturen)

DAAD:

Programme für Graduierte (in Auswahl):

- Sprachkursstipendien, Fachkursstipendien, Stipendien für Ergänzungs-, Vertiefungs- und Aufbaustudien, Jahresstipendien zur künstlerischen Weiterbildung
- Programme für Doktorandinnen und Doktoranden: Kurz- und Jahresstipendien, Kongress- und Vortragsreisen, Aufstockung von GraföG-Stipendien, Lektorate
- PostDoc-Programme: Forschungsstipendien für Postdocs; Gastdozentenprogramm

Informationen zu den einzelnen Programmen unter
<http://www.daad.de/ausland/index.de.html>

Tipp: Die Broschüre „Studium, Forschung, Lehre im Ausland“ informiert über zahlreiche Stipendienprogramme des DAAD und anderer Organisationen und ist in der Abteilung Internationales der Uni Mainz erhältlich.

EU: Programme

- ERASMUS Mobilitätsstipendien für Studierende (einschließlich Promotionsstudierende) und Lehrende: <http://eu.daad.de/eu/llp/06332.html>
- EU-Forschungsstipendien: <http://www.uni-mainz.de/forschung/16013.php>

Weitere externe Fördereinrichtungen:

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<http://www.dfg.de/internationales/nachwuchsfoerderung/index.html>
- Alexander-von-Humboldt Stiftung (PostDoc-Stipendien)
<http://www.humboldt-foundation.de/web/start.html>
- Deutsch-Amerikanische Fulbright-Kommission <http://www.fulbright.de/>

Information und persönliche Beratung an der Universität Mainz:

- Abteilung Internationales (INT)

Aufenthalte in europäischen Ländern:

europa@international.uni-mainz.de

Aufenthalte in außereuropäischen Ländern:

aussereuropa@international.uni-mainz.de

- Forschung und Technologietransfer (F&T)
<http://www.uni-mainz.de/forschung/23335.php>

Weitere Links

Finanzierung:

- <http://sciencecareers.sciencemag.org/funding>
- http://www.academics.de/wissenschaft/auslandsstipendien_10872.html?wt_mc=google.academics.de_content

Netzwerke:

- <http://www.kooperation-international.de/>

4.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familienaufgaben

„Nicht die faktische Mutterschaft ist das zentrale Karrierehemmnis, wohl aber die Vorstellung, Mutterschaft sei mit wissenschaftlicher Karriere ‚unvereinbar‘“
(Metz-Göckel in BMBF (Hg.) 2010, S. 3)

Der Zeitpunkt der Familienplanung fällt gerade bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen häufig in eine Zeitspanne, in der die Qualifizierung und Positionierung in der Wissenschaftswelt im Mittelpunkt steht und alle zeitlichen und häufig aufgrund von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen auch finanziellen Ressourcen beansprucht. Nicht nur die Entscheidung für eine Familie, sondern auch die anschließenden Fragen der Vereinbarkeit mit der wissenschaftlichen Karriere stellen in der Wissenschaft eine große Herausforderung dar.

Viele Jahre hat es bezüglich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft trotz einiger Studien weiterhin erhebliche Erkenntnislücken gegeben; vor allem auch hinsichtlich der konkreten Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen und insbesondere Wissenschaftlern mit Kindern und deren Einschätzung ihrer Karriereoptionen.²²

²² vgl. Lind 2008a, o.S.

Aktuell bieten die beiden empirischen Forschungsprojekte „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)“ und „Wissen- oder Elternschaft?, das unter der Leitung von Dr. Inken Lind vom CEWS (GESIS, Bonn) durchgeführte Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ und das von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel vom HDZ (TU Dortmund) geleitete Projekt „Wissen- oder Elternschaft?“ interessante Ergebnisse: zum einen zählen Kinder für die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fest zum Lebensentwurf und zum anderen sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wesentlich zufriedener mit ihrem Leben als ihre kinderlosen Kolleginnen und Kollegen. Unsicherheiten, Befristungen, familienunfreundliche Hochschulkultur und Angst vor Benachteiligung bei Stellenvergabe und Förderung durch Elternschaft führen jedoch zur Verzögerung eines vorhandenen Kinderwunschs, der vielmals letztlich nie realisiert wird.²³ So waren die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Rahmen des Projekts „Wissen- oder Elternschaft“ befragt wurden, zwischen 71% (Männer) und 75% (Frauen) kinderlos. Mit zunehmenden Status ergibt sich ein weitaus größerer Unterschied zwischen den Männern und den Frauen: so waren die befragten Professorinnen zu 62% kinderlos - im Gegensatz zu nur 34% der Professoren.²⁴ Zur Erleichterung der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft ergaben sich im namensgleichen Projekt zusammengefasst folgende Aspekte: Feste, zufriedenstellende Partnerschaft; Hohe Unterstützung durch Partnerin oder Partner, Hohe berufliche Motivation, Planungssicherheit; Unterstützendes berufliches Umfeld; Anerkennung von Leistung und Leistungsfähigkeit; Einbindung in berufliche Netzwerke; Aufhebung starrer Altersgrenzen; Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte sowie Kinderbetreuung.²⁵

In Kapitel 3.2. finden Sie Informationen zu den Themen Mutterschutz/Elternzeit etc.. Insbesondere weisen wir auf die **Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind an der Uni Mainz“** des Frauenbüros hin.

Quellen und weiterführende Informationen:

 Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/Zimmer, Annette: Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland (WIKA-Studie), Münster 2004.

²³ vgl. BMBF (HG.) 2010, S. 11.

²⁴ vgl. ebd. S. 6.

²⁵ vgl. ebd., S. 19.

📖 Lind, Inken (2004): Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Mythen und Fakten. Schwerpunktthema cews.Newsletter Nr. 26/2004.

📖 Dies. (2008a): Kinder als Risiko für die Hochschulkarriere?: Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Elternschaft II. Beitrag in science blogs. Wissenschaft, Kultur, Politik – Blog For Women in Science vom 26.09.2008.

📖 Dies. (2008b): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft - Ergebnisse einer aktuellen Studie, in Wissenschaftsmanagement Online 21.11.2008

📖 TU Dortmund, Projekt Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland
<http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=wissen-elternschaft>

📖 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2010): Broschüre „Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ - Forschungsergebnisse und Konsequenzen
http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/Broschuere_KinderWunsch.pdf

4.6 Netzwerken²⁶

Warum Netzwerke für Frauen wichtig sind

Am 05.06.2009 wurde in Berlin eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsförderung (DIW) vorgestellt, nach der die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft stagniert – auf absolut niedrigem Niveau: 1,3 Prozent Frauen finden sich in den Vorständen der Top-100 Unternehmen. In den 200 größten deutschen Unternehmen (ohne Finanzsektor) sind zurzeit 2,5 Prozent der Spitzenpositionen von Frauen besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil in Top-Entscheidungspositionen der größten börsennotierten Unternehmen bei 13 Prozent.

Also: Im Mittel- und Topmanagement dominieren Männer, obwohl es kaum Qualifikationsunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Dies ist im Hochschulbereich nicht anders.

Zudem lässt sich feststellen, dass, je größer die Unternehmen sind, desto geringer der Frauenanteil in den Führungsgremien wird. Diese Unternehmen sind diejenigen, in denen Netzwerken von großer Bedeutung ist, in kleineren Betrie-

²⁶ Diesen Artikel hat dankenswerterweise Marion Bredebusch (Bredebusch – Institut für Kommunikation und Kompetenz) für das Handbuch verfasst. Die Redaktion hat einige Kürzungen vorgenommen.

ben ist alles überschaubarer, selbst die informellen Netzwerke sind erkennbar und transparent – in der Regel.

In Norwegen liegt der Frauenanteil bei den größten börsennotierten Unternehmen bei 41 Prozent, dort wurden schon seit Jahren verstärkt Frauen hinsichtlich der Themen Führung und Netzwerke gecoacht und geschult.

Diese Situation steht in krassem Gegensatz zur am besten ausgebildetesten Frauengeneration in Deutschland aller Zeiten.

Die bekanntesten Ursachen dafür sind Folgende:

- Stärkere Familienorientierung von Frauen und Doppelbelastung
- Vorurteile und Zuschreibungen von Eigenschaften und Fähigkeiten gegen und an Frauen
- Daraus folgt:
 - Frauen wird weniger zugetraut
 - Sie erhalten eine geringere Förderung
 - Zugang zu wichtigen Netzwerken bleibt ihnen häufig versperrt
- Fehlende weibliche Vorbilder und Netzwerke
- Die Art der Ausgestaltung von Führungspositionen mit einer Präsenzkultur-Annahme, dass lange Abwesenheit mit effektivem und qualitativvoller Arbeit zusammenfallen

Zudem ist es so, dass Frauen selbst höheren Wert auf die Qualität der Arbeit und den Zusammenhang von Lebensqualität und Karriere legen und nicht bereit sind, Karriere um jeden Preis zu machen. Frauen selbst tappen aber auch in Fallen, nämlich zum Beispiel die, die sich auf die Formel bringen lässt: Fleißige Frauen arbeiten – Kluge machen Karriere. Es wurde untersucht, dass Frauen gut führen können, dass sie sehr gewissenhaft ihre Aufgaben und Ziele erfüllen, aber woran es erfolgreichen Frauen mangelt, ist die sogenannte Aufstiegseffizienz: Dies erfordert Selbstmarketing, das Knüpfen von Netzwerken, strategisches und politisches Kalkül, Kenntnis der Spielregeln, Machtstreben und produktiven Umgang mit Konkurrenz. In weiteren Untersuchungen stellte sich verstärkt heraus, dass Managerinnen vor allem visionäres Denken fehlt. Dabei ist gerade der Blick über den Tellerrand lernbar – vor allem durch Netzwerke. Beispielsweise ist ein externes Netzwerk der beste Schutz gegen Scheuklappendenken. Oder wer sich international betätigt und dort netzwerkt, kommt automatisch mit neuem Schwung und visionären Ideen zurück und kann dies vor Ort

umsetzen. Wer aber fleißig die eigenen Aufgaben erfüllt und daher keine Zeit auf Tagungen verbringt, verpasst den Anschluss.

Was hier noch mal gezeigt wurde: Frauen kommen alleine durch Leistung und fachliche Kompetenz nicht weiter – ohne Networking und Selbstmarketing gibt es kein Vorwärtkommen!!

Warum Netzwerken wichtig ist

Laut Brockhaus bedeutet der Begriff „Netz“ „Geknüpftes“. Und darin steckt schon ein wesentlicher Tipp fürs Netzwerken: So wie eine Spinne nicht wissen muss, wo genau die Fliege landen wird, spinnt sie ihr Netz. Je mehr Knoten und Anknüpfungspunkte mit allem Drumherum sie bildet, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, das zu bekommen, was sie will! (vgl. von Hirschhausen 2009)

Dies kann ganz konkret bedeuten, dass Sie in einem internationalen Frauennetzwerk sind, an eine andere Hochschule im Ausland wechseln und dort eine Wohnung suchen. Schon steht der Club vor Ort hilfsbereit zur Seite, Sie haben dort Ansprechpartnerinnen und vielleicht auch bald über diesen Weg eine Wohnung.

Oder haben Sie von Ihrer Examensarbeit oder Promotion auch vielen Menschen erzählt oder von Ihren Zukunftsplänen? Wenn niemand im Fachbereich weiß, dass Sie gerne habilitieren möchte, kann Ihnen auch niemand eine Stelle anbieten – Sie müssen es kommunizieren. Weiß Ihre Doktormutter oder Ihr Doktorvater, dass Sie nach der Promotion in einer großen Forschungseinrichtung Grundlagenforschung betreiben möchten? Wenn nicht, holen Sie es nach, und erzählen Sie es vielen anderen – wie sonst soll Ihre Doktormutter oder Ihr Doktorvater auf der nächsten Tagung auf die Idee kommen, Ihnen Herrn Prof. XY vorzustellen, der genau Ihr Wunschkontakt ist. Kennen Sie überhaupt Ihre Wunschkontakte, wie können Sie diese kennenlernen?

Sie können gar nicht früh genug mit dem Netzwerken anfangen, und scheuen Sie sich nicht, schon während des Studiums damit zu beginnen. Wie viele wertvolle Kontakte bestehen bei Führungskräften noch aus dem Studium. Es sind sehr viele.

Wie wichtig Netzwerke sind, zeigt sich auch an folgendem: Im Jahr 2005 wurden mehr als 40 Prozent der Stellen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder über persönliche Kontakte besetzt, nur 30 Prozent der Neueinstellungen erfolg-

ten über Inerate. Andere Untersuchungen gehen sogar davon aus, dass der Anteil an Stellen, der informell vergeben wird, zwischen 60 und 90 Prozent liegt.

Männernetzwerke - Frauennetzwerke

Männer hatten schon immer ihre Netzwerke, ihre Burschenschaften, ihre Zünfte, ihre Rotary-Clubs. Und immer noch heißt es bei vielen: Frauen kommen nicht hinein.

Wie funktionieren diese Männernetzwerke eigentlich? Die Philosophie oder die Macht dieser Männerbeziehungen wird deutlich, wenn wir uns anschauen, was Professoren von Großforschungseinrichtungen ganz offen kommunizieren, wenn sie gefragt werden, warum so wenig Frauen Direktorinnen seien. Die befragten Männer – um die 55, sagten dazu offen: „Schauen Sie mal, wenn ich in eine Frau investiere, scheidet die vielleicht aus. Investiere ich in einen Mann, weiß ich, der lädt mich auch dann noch zu einer Tagung ein, wenn ich 70 bin, oder ich kann in einem von ihm herausgegeben Buch etwas publizieren.“

Männernetzwerke funktionieren häufig eher nach dem Vitamin-B-Prinzip oder als Seilschaft und häufig auch als informelle Netzwerke – gerade an Hochschulen. Es wird fleißig und gezielt an Strippen gezogen mit dem Ziel, ausgewählte – fähige – Leute auf ausgewählte – zukunftssträchtige – Positionen zu hieven. Stets zum Nutzen der Seilschaft. Der Begriff Seilschaft stammt aus dem Bergsteigersport und beschreibt faszinierend genau, wie eine Seilschaft funktioniert: Einer steht oben und sichert, während die Gruppe nach oben klettert. Zieht einer nicht mit oder sichert der ganz oben nicht rechtzeitig, stürzen alle ab. Mitgegangen – mitgehangen. Seilschaften haben nichts mit Freiheit und selbstbestimmter Wahl der Kontakte zu tun!

Frauen lehnen häufig Vitamin B und Seilschaften ab, dies ist ein weiterer Grund, warum sie in Führungspositionen nicht oder nur marginal vertreten sind. Dabei gibt es auch andere Formen von Netzwerken. Speziell um den Männerbünden etwas entgegenzusetzen und um nicht mehr Zaungäste bei der Verteilung von Gütern und Chancen, Informationen und Positionen zu sein organisieren sich seit längerem Frauen zum gegenseitigen Nutzen. Frauennetzwerke boomen, was sich daran zeigt, dass das Stichwort Frauennetzwerke in den letzten 2 Jahren in Suchmaschinen von 1200 Fundstellen auf 27000 Fundstellen angestiegen ist. Frauennetzwerke unterscheiden sich von den Netzwerk-

formen der Männer vor allem dadurch, dass die ökonomischen und politischen Motive der Frauen, sich zu verbünden, unlösbar mit dem emanzipatorischen Interesse an Chancengerechtigkeit der Geschlechter verknüpft ist. Anders als bei Männerbünden, deren Zweck nicht gerade in einem Beitrag zu Geschlechtergerechtigkeit zu finden ist – eher im Gegenteil.

Die gegenseitige Unterstützung bei beruflichen, sozialen und politischen Anliegen in Frauennetzwerken funktioniert allerdings nur, wenn bestimmte Voraussetzungen und Prinzipien gelten:

Es muss ein gemeinsames Ziel und einen gemeinsamen Nenner geben. Frausein reicht nicht als Gründungsmotiv.

Das Interesse an einem praktischen wechselseitigen individuellen Nutzen und an wahrnehmbaren Vorteilen muss erfüllt werden: Zumeist geht es um Erfahrungsaustausch, Beratung und Wissenstransfer, Kontakte, Vermittlung von Zugängen und Aufträgen.

Weiterhin müssen sich die Beteiligten vertrauensvoll aufeinander und ihr Handeln beziehen - wechselseitig! Motto: Ich gebe – damit Du gibst.

Spielregeln für gutes Netzwerken

Erfolgreiches, d.h. folgenreiches Netzwerken lebt also vom Geben und Nehmen, eine wesentliche Philosophie der meisten Netzwerke. Kontakte können zufällig entstehen, nicht aber Networking, dessen Erfolg drei Zutaten erfordert: Zeit, Energie und gegenseitige Wertschätzung.

Wichtige Networking-Regeln:

- Das Maß des Gebens und Nehmens hängt von der Ausgewogenheit ab.
- Inwieweit jede ihre Netze für die andere öffnet, bestimmen Faktoren wie Persönlichkeit, Einsatz für den anderen, Offenheit, Attraktivität der gegenseitigen Beziehungen, Vertrauen und Herzlichkeit.
- Geben und Nehmen sind zeitlich voneinander unabhängig und basieren auf Vertrauen.
- Networking muss allen Beteiligten Spaß machen!

Wichtig ist, sich nicht in zu vielen Netzwerken zu bewegen, denn dann kann niemand wirklich tiefe Kontakte erreichen und sich die Netzwerke gut und strategisch auszusuchen. Frauen sollten sich unbedingt ein reines Frauennetzwerk suchen und dann noch zusätzlich ein gemischtes, denn Sie sollten sich da be-

wegen, wo die Menschen sind, die Entscheidungen treffen, die Aufträge vergeben.

Übersicht an Netzwerken

In dem Rahmen eines allgemeinen und fächerübergreifenden Handbuchs für Nachwuchswissenschaftlerinnen lässt sich die Frage danach, welche konkreten Netzwerke wichtig sind, nicht beantworten und auch keine Übersicht zusammenstellen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen ihr jeweiliges wissenschaftliches Feld und ihr berufliches Umfeld erkunden. Häufig sind sicherlich die beruflichen Fachverbände und wissenschaftlichen Fachgesellschaften wichtig. Diese haben in der Regel weitere Untergliederungen in fachliche Arbeitsgruppen, Sektionen, regionale Zusammenschlüsse oder auch nach anderen Kriterien. Um ein Beispiel zu nennen: Die Deutsche Physikalische Gesellschaft untergliedert sich in verschiedene Sektionen und Fachverbände, so z.B. die Halbleiter- oder die Oberflächenphysik. Außerdem gibt es Regionalverbände, den Arbeitskreis Chancengleichheit oder auch die Arbeitsgruppe Junge DGP als Netzwerk junger Physikerinnen und Physikern.

Um auf dem wissenschaftlichen Karriereweg weiter zu kommen, ist es unabdingbar, sich in der jeweiligen Fachwelt bekannt zu machen. Dies ist nicht nur über Publikationen zu erreichen, entscheidend ist auch Teilnahme an einschlägigen Tagungen und diese werden häufig über die jeweiligen Fachgesellschaften organisiert.

Wissenschaft findet nicht nur beschränkt auf die eigene Hochschule und das eigene Land/die deutschsprachige Fachwelt statt, deshalb ist neben regionaler und nationaler auch eine internationale Vernetzung unabdingbar.

Neben fachlich ausgerichteten Netzwerken gibt es natürlich noch viele andere berufliche Netzwerke, so z.B. der Deutscher Akademikerinnenbund, der Deutsche Hochschulverband oder THESIS, Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte usw. Für erfolgreiches Netzwerken reichen reine Mitgliedschaften allerdings nicht aus und persönliche Netzwerke werden sich nicht auf formale Organisationen beschränken. Im Austausch mit dem kollegialen, fachlichen und beruflichen Umfeld ist am Besten zu eruieren, was wichtig ist, worauf es ankommt und dabei lassen sich gleichzeitig schon die Fäden spinnen.

Quellen und weiterführende Literatur:

Alemann, Annette von (2007): Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. In: WSI Mitteilungen 9/2007, 487-493

Haas, Martina (2007): Was Männer tun und Frauen wissen müssen. Hamburg: merus.

Hausladen, Anni; Laufenberg, Gerda (2001): Die Kunst des Klügelns

Henn, Monika (2009): Frauen können alles – außer Karriere. In: Harvard Business Manager, März 2009, S. 56-61

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2009): Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/97392/09-18-3.pdf> [letzter Zugriff 04.08.2009]

Ibarra, Herminia; Obodaru, Otilia (2009): Visionärinnen gesucht. In: Harvard Business Manager, März 2009, S. 62-74

Klein, Susanne (2006): Networking live. Geschäftsbeziehungen aufbauen und ausbauen. München: Haufe.

Ruck, Karin (2006): Networking für freche Frauen. Nutzen Sie Ihre Kontakte, fördern Sie Ihre Karriere. Heidelberg: Redline.

Scheler, Uwe (2000): Erfolgsfaktor Networking. Mit Beziehungsintelligenz die richtigen Kontakte knüpfen, pflegen und nutzen.

Scheutz, Andrea (2002): Selbstcoaching. Frauensache Schriftenreihe Band 3

Völger, Gisela; von Welck, Karin (1990): Männerbande – Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich

Von Hirschhausen, Eckart (2009): Glück kommt selten allein Reinbek: Rowohlt.

4.7 Wissenschaftliches Fehlverhalten / gute wissenschaftliche Praxis²⁷

„Forscher in Erklärungsnot“, unter dieser Überschrift erschien kürzlich ein Artikel in einer weit verbreiteten Tageszeitung. Es wird von einem (angeblichen) Täuschungsversuch von 16 Wissenschaftlern im Zusammenhang mit einem Sonderforschungsbereich berichtet. Angebliche Veröffentlichungen hatten sich als unfertige Entwürfe entpuppt. Diese und ähnliche Vorkommnisse werden über die Nachrichtenorgane immer wieder einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Sie waren Auslöser dafür, dass die meisten in der Forschung führenden Nationen Institutionen etabliert haben, die die wissenschaftliche Praxis überprüfen. Ein in Deutschland in den 90er Jahren aufgetretener schwerer Fall wissenschaftlichen Fehlverhaltens hat dazu geführt, dass die DFG 1998 Vor-

²⁷ Diesen Artikel hat Prof. Dr. Jürgen Knop, Ombudsman der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, dankenswerterweise für das Handbuch verfasst.

schläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis erarbeitet, diese den Universitäten zugänglich gemacht und verpflichtet hat, entsprechende Institutionen bzw. Gremien zur Überprüfung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens einzurichten. Inzwischen verfügen alle Universitäten und Forschungseinrichtungen über entsprechende Gremien sowie Verfahren, so auch die Universität Mainz. Die vom Senat verabschiedeten Regeln guter wissenschaftlicher Praxis sind im Intranet abrufbar²⁸. Die Universität verpflichtet alle Fakultäten und Forschungseinrichtungen, diese durch fachspezifische Aspekte zu ergänzen und sie allen Forschungsgruppen zur Verfügung zu stellen. So hat der Fachbereich Medizin eigene fachspezifische Empfehlungen ausgesprochen und Verfahren entwickelt, die die gute wissenschaftliche Praxis sichern sollen.

Unter guter wissenschaftlicher Praxis sind komplexe Bereiche zu verstehen, die zum einen der Wissenschaft ethische Grenzen setzen, die häufig genug in der Vergangenheit überschritten worden sind (siehe Wissenschaft im Nationalsozialismus), aber auch heutzutage drohen, immer wieder überschritten zu werden. Grundlage der ethischen Grenzen sind die Wahrung der Menschenrechte und Menschenwürde (z.B. experimentelle Untersuchungen am Menschen bzw. klinische Studien, s. Deklaration von Helsinki) und die Wahrung der Rechte der Tiere (s. Tierschutzgesetze). Der Schutz des Lebens kann auf vielfältige Weise durch unverantwortliches Handeln in der Wissenschaft gefährdet werden. Dieser Themenkomplex ist vielfältig behandelt worden (s. auch Niederschrift der Ringberg-Konferenz 1995 der Max-Planck-Gesellschaft) und ist nicht Thema dieses Artikels. Zum anderen ist hier die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und daraus folgend die Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu verstehen. Auch hier liegen u.a. Veröffentlichungen der Max-Planck-Gesellschaft (Max-Planck-Forum Band 2 – Ethos der Forschung, Band 3 – Verantwortliches Handeln der Wissenschaft) sowie eine Denkschrift der DFG²⁹ „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ vor.

Warum nun solche aufwändigen Regelwerke für etwas, was innerhalb der forschenden Gemeinschaft selbstverständlich sein sollte und in der Vergangenheit zumeist gar nicht formal geregelt wurde? Die Antwort ist: wissenschaftliche

²⁸ Die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis der Universität Mainz sowie weitere Informationen zu guter wissenschaftlicher Praxis und zum Ombudsman sind auf den Seiten der Abteilung Forschung und Technologietransfer zu finden: <http://www.uni-mainz.de/forschung/13798.php>

²⁹ <http://www.dfg.de/antragstellung/gwp/>

Forschung basiert auf Vertrauen innerhalb der Forschungsgemeinde, Redlichkeit in jeder Hinsicht ist unabdingbar für das Fortschreiten des Erkenntnisprozesses. Dieses Vertrauen ist in der Vergangenheit, aber auch zunehmend in der heutigen Zeit gebrochen worden. Die Gründe hierfür sind vielfältig, zu nennen wären hier der zunehmende Konkurrenzdruck, die Ökonomisierung der Wissenschaft und zu einem nicht unerheblichen Teil nicht mehr zeitgemäße und für die Forschung schädliche Herrschaftsstrukturen, um nur einige zu nennen. Besonders schwerwiegende Fälle von wissenschaftlichem Fehlverhalten in der kürzlichen Vergangenheit haben schließlich dazu geführt, dass sowohl die Max-Planck-Gesellschaft wie auch die DFG und schließlich auch die Universitäten und andere Forschungseinrichtungen veranlasst wurden, Regelwerke und Strukturen zu etablieren, die ein wissenschaftliches Fehlverhalten verhindern bzw. verfolgen sollten (s. oben).

Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

Das Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens, die Aufgaben des Ombudsmans und seiner Stellvertretung sowie der zu dessen Unterstützung vom Senat bestellten Kommission regelt die als Teil der Grundordnung als Anlage beigefügte Ordnung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens.³⁰ Sodann gibt es Empfehlungen des Fachbereichs Medizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. In all diesen Regelwerken sind die Grundsätze wissenschaftlicher Praxis niedergelegt sowie die Verfahren und die Organe zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens aufgeführt. Es sollen nun nicht alle Regeln im Detail aufgeführt werden, die wichtigsten sind bereits in einer Nachschrift eines Vortrages von Prof. Beckmann im Rahmen des Coaching-Centers für Nachwuchswissenschaftlerinnen beschrieben worden. Niedergelegt sind zum einen die Leitprinzipien (§1), die die an der Universität wissenschaftlich Tätigen verpflichtet, *lege artis* zu arbeiten, Forschungsergebnisse zu dokumentieren, sich im Hinblick auf die Beiträge von Partnerinnen und Partnern, Konkurrenz und Vorgängern ehrlich zu verhalten, sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden und ihm vorzubeugen. Die Universität und

³⁰ <http://www.uni-mainz.de/forschung/35052.php>

die Fachbereiche sowie Institutsleitende und Leitende von Arbeitsgruppen stehen in der Verpflichtung, diese durchzusetzen.

Weiterhin sind hier die Verantwortlichkeiten für die Einhaltung von Leistungs- und Bewertungskriterien und die Sicherung und Aufbewahrung von Primärdaten aufgeführt. Die fachspezifischen Regeln bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen müssen eingehalten werden (Urheber- und Miturheberschaft). Wichtig ist anzumerken, dass Fachbereiche, Institute und Arbeitsgruppenleiter verpflichtet sind, sowohl die Studierenden wie auch die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit den Regeln guter wissenschaftlicher Praxis vertraut zu machen und vor wissenschaftlichem Fehlverhalten zu warnen.

Wissenschaftliches Fehlverhalten

Wissenschaftliches Fehlverhalten ist in den verschiedenen Regelwerken als ein Verhalten bei wissenschaftlicher Betätigung, das gegen Rechtsvorschriften oder gegen solche ungeschriebenen Regeln verstößt, deren Einhaltung die „Scientific Community“ als unabdingbar ansieht. Fehlverhalten kann sich auch aus der Verschleierung des Fehlverhaltens Anderer oder der Vernachlässigung der Aufsichtspflicht (zitiert aus dem Entwurf der Ordnung) ergeben. Ein Katalog von Verhaltensweisen, die als Fehlverhalten anzusehen sind, ist im Anhang der Ordnung aufgeführt. Wissenschaftliches Fehlverhalten kann in leichteren Fällen vom Ombudsman festgestellt und in einem Abschlussbericht, der den Anzeigenerstattenden, der Kommission, dem Präsidenten oder der Präsidentin und der Dekanin oder dem Dekan des Fachbereichs zugestellt werden, begründet werden. In schweren Fällen soll der Ombudsman die Angelegenheit der Kommission übergeben. Die Kommission (§ 10 des Ordnungsentwurfes) besteht aus 4 Professorinnen und Professoren (je aus Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Rechtswissenschaften und Medizin) sowie einem akademischen Mitarbeiter/einer akademischen Mitarbeiterin und einem oder einer Studierenden. Die Kommission wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, in der Regel wird es die Person aus den Rechtswissenschaften sein. Mit beratender Stimme können andere Angehörige der Universität oder auch auswärtige Gutachterinnen und Gutachter hinzugezogen werden. Die Kommission hat die Aufgabe, neben der Beratung des Präsidenten bzw. der Präsidentin in Angelegenheiten der Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis wissenschaftliches Fehlverhalten zu untersuchen, festzustellen oder zu verwerfen.

Aufgabe des Ombudsmans

Der Begriff Ombudsman hat sich in allen Regelwerken durchgesetzt, er kann natürlich auch eine Frau sein. So ist z.B. die Vorsitzende des Ombudsgremiums der DFG eine Frau. Die DFG schreibt Ombudsman mit nur einem „n“, dies ist hier übernommen worden. Die Aufgaben des Ombudsmans sind im § 9 der o.a. Ordnung definiert: Neben den für die Kommission angegebenen Aufgaben (Beratung in guter wissenschaftlicher Praxis und wissenschaftlichem Fehlverhalten, Untersuchung des Verdachtes wissenschaftlichen Fehlverhaltens) berät der Ombudsman als Vertrauensperson Mitglieder der Universität, die den Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens anzeigen. Er berät zudem auch Mitglieder der Universität, insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowie Studierende, die unverschuldet in einen Fall wissenschaftlichen Fehlverhaltens verwickelt wurden, darüber, wie sie ihr wissenschaftliches und persönliches Ansehen wahren oder wiederherstellen können. Allgemein wird festgestellt, dass niemandem ein Nachteil daraus entstehen darf, dass er oder sie sich an den Ombudsman gewendet hat.

Wird von einem Mitglied der Universität der Verdacht eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens erhoben, wird dieses dem Ombudsman unter Angabe der den Verdacht begründenden Tatsachen angezeigt. Der Ombudsman wird diese Anzeige vertraulich behandeln, d.h. den Anzeigenden oder die Anzeigende namentlich nicht nennen. Dieses ist jedoch nicht immer möglich, zumal wenn es zu einem Verfahren vor der Kommission kommt. Die Aufgabe des Ombudsmans ist es nun, den Verdacht zu prüfen und zu einem vorläufigen oder abschließenden Ergebnis zu kommen. Er wird einen Abschlussbericht schreiben und/oder die Angelegenheit an die Kommission weitergeben.

Eigene Erfahrungen als Ombudsman

Aus den eigenen zweijährigen Erfahrungen und den Erfahrungen des vorherigen Ombudsmans kann geschlossen werden, dass der Ombudsman an der Universität Mainz nur selten in einer der o.a. Funktionen, also der Prüfung wissenschaftlichen Fehlverhaltens, tätig werden musste. Die Kommission war nur in wenigen Fällen damit befasst. Katalogisiert man die einzelnen Fälle, die in den letzten Jahren auf den Ombudsman zugekommen sind, so kann man einige dieser Fälle „zur Kenntnisnahme“ zuordnen. Hier wurde der Ombudsman lediglich informiert, eine weitere Aktivität ergab sich daraus nicht. Die Angelegenheiten hatten sich offensichtlich fakultätsintern erledigt. Ein weiteres Problem war

Nichtwissen bzw. Unklarheit, zumeist im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Publikationen. Hier ging es also um Beratung. Eine weitere Kategorie kann unter Kommunikationsstörungen subsummiert werden, zumeist auf dem Boden zwischenmenschlicher Probleme. Hier war der Ombudsman insbesondere als Mediator gefragt. Andere Fälle waren mehr randständig, z.B. ging es hier um Auseinandersetzungen mit der Universität oder den Ministerien (in der Regel endet hier die Kompetenz des Ombudsmans). In einem weiteren Fall ging es um ein mögliches Strafverfahren, in dem eher ein Rechtsanwalt gefordert war. In meiner eigenen Amtsperiode gab es bisher nur einen einzigen Fall, in dem die Kommission gefordert war.

Zusammenfassend geht es bei der Arbeit des Ombudsmans vornehmlich darum, zu beraten und einen Interessensausgleich herbeizuführen. Dies erfordert nicht nur Wissen über die Regeln guten wissenschaftlichen Arbeitens, sondern auch Menschenkenntnis; die meisten Probleme sind zwischenmenschlicher Natur und hätten durch eine offene und redliche Kommunikation in den Instituten bzw. Arbeitsgruppen gelöst werden können.

Sie erreichen den Ombudsman der Universität, Herrn Prof. Dr. J. Knop, am besten per e-mail (ombud@uni-mainz.de) und telefonisch unter der Nr. 17-5902 - falls nicht anwesend, meldet sich Frau Oberländer.

5 Angebote der Universität Mainz

5.1 Studentinnen planen KARRIERE

Das Projekt „Studentinnen planen KARRIERE“ wurde 2008 ins Leben gerufen, um Studentinnen und Absolventinnen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz bei der Berufswegeplanung zu unterstützen und ihnen zu helfen Diskrepanzen zwischen ihren im Studium erlernten Fähigkeiten und den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu überwinden.

Das Projekt zielt dabei nicht ausschließlich auf einen Berufseinstieg in der freien Wirtschaft ab, sondern möchte auch Studentinnen, denen eine wissenschaftliche Karriere vorschwebt, erste Anregungen bieten. So werden im Rahmen des Projekts neben Seminaren, die der Vermittlung von Soft-Skills sowie einer fächer-übergreifenden Professionalisierung dienen und die Absolventinnen auf Stellensuche, Bewerbung und Auswahlverfahren vorbereiten auch Veranstaltungen angeboten, die darauf abzielen den Studentinnen die verschiedenen Möglichkeiten einer Karriere in der Wissenschaft vorzustellen. Dementsprechende Veranstaltungen in 2009 waren die Workshops „Promovieren Ja oder Nein?“, „Wissenschaftliche Tätigkeiten in außeruniversitären Wissenschaftsbereichen – wissenschaftsnahe Alternativen“ und die Exkursion in die Akademie der Wissenschaft und Literatur in Mainz.

Das Projekt „Studentinnen planen KARRIERE“ wurde in 2008 und 2009 vom Europäischen Sozialfonds co-finanziert, in 2010 durch den Hochschulpakt I.

Nähere Informationen zum Projekt und das aktuelle Programm finden Sie im Internet: <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/1128.php>

5.2 Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Projekt Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht bereits seit 2002 an der Universität Mainz und wird seit 2004 durch den Europäischen Sozialfonds co-finanziert.

Das Coaching-Center zielt zum einen darauf ab, den Frauenanteil im Bereich der Wissenschaften zu erhöhen und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in Führungspositionen des Wissenschaftssystems zu positionieren. Ziel des Projekts ist es darüber hinaus, jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die

sich z.B. nach Abschluss der Promotion gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden, rechtzeitig Perspektiven und Fähigkeiten zu vermitteln, die auf einen adäquaten Berufseinstieg außerhalb der Hochschule vorbereiten.

Das Projekt wendet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche und auf allen Qualifikationsebenen und umfasst damit eine Zielgruppe von Doktorandinnen über Post-Docs bis hin zu Juniorprofessorinnen bzw. Frauen, die sich auf eine Professur bewerben.

Die speziell für diese Zielgruppe konzipierten Angebote (Workshops, Infoabende und Vorträge) sollen es den Teilnehmerinnen ermöglichen, sich fächerübergreifend weiterzuqualifizieren. Durch die Vermittlung von Soft Skills, didaktischen und organisatorischen Fähigkeiten, durch die Unterstützung bei Karriereplanung und Prüfungsvorbereitung sowie durch die gezielte Führungsprofilbildung werden wichtige Impulse für die Berufswegeplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gesetzt.

Darüber hinaus wird die Vernetzung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen angeregt und damit dem Phänomen des „Einzelkämpferinnen-Daseins“ in der Wissenschaft wirksam begegnet. Stellvertretend für das vielfältige Projektprogramm seien hier exemplarisch die im Jahr 2009 angebotenen Workshops „Didaktik für Hochschuldozentinnen“, „Berufungstraining für Habilitandinnen“, „Als Wissenschaftlerin außerhalb der Uni arbeiten“ sowie der Infoabend zum Thema „Networking für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ genannt.

Seit der Projektphase 2008/2009 liegt das Veranstaltungsprogramm des Projekts in modularisierter Form vor. Nachwuchswissenschaftlerinnen können nun nach dem Besuch einer bestimmten Anzahl von Veranstaltungen ein Zertifikat erwerben.

Weitere Informationen zum Projekt und das aktuelle Programm finden Sie im Internet: <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/158.php>

5.3 Edith Heischkel-Programm – Mentoring in der Medizin

Das Edith-Heischkel-Programm ist ein Mentoringprojekt in Kooperation der Universitätsmedizin und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Das Programm wird von der Universitätsmedizin, der Universität und dem Europäischen Sozialfonds finanziert und benennt sich nach Dr. Edith Heischkel-Artelt - der ersten ordentlichen Professorin in der

Medizin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (1962). Es richtet sich an promovierte Ärztinnen sowie promovierende/promovierte Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, die im medizinischen Bereich tätig sind.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Medizin zu erhöhen verfolgt das Programm drei wesentliche Ziele:

1. Das Projekt soll dazu dienen, den jungen Wissenschaftlerinnen wichtige Kontakte zu vermitteln, die ihnen auf ihrem weiteren Karriereweg Perspektiven eröffnen und um sich mit den ungeschriebenen "Spielregeln" des Wissenschaftsbetriebs vertraut zu machen.
2. Das Projekt befördert die Netzwerkbildung von Frauen in der Wissenschaft und will somit den Austausch untereinander stärker initiieren und zur Netzwerkbildung über den Projektzeitraum anregen.
3. Das Projekt will die Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Übernahme einer Führungsposition trainieren und Möglichkeiten schaffen, sich mit dieser Rolle und ihren Ausgestaltungsformen innerhalb der eigenen Fachkultur auseinanderzusetzen.

Zum Erreichen dieser Ziele werden innerhalb des Programms im Wesentlichen drei Instrumente eingesetzt:

1. One to One Mentoring

Beim Mentoring geht es um die Weitergabe von Erfahrungswissen durch eine erfahrene, meist ältere Person (Mentorin/ Mentor) an eine jüngere Person (Mentee). Mentoring bietet Mentees und Mentorinnen/ Mentoren die Möglichkeit der Wissensvermittlung, der Entwicklung der Persönlichkeit, des Erfahrungsaustauschs, der Selbstreflexion und der Erweiterung der eigenen Fähigkeiten, der Einsicht in den beruflichen Alltag einer anderen Person sowie der gegenseitigen Kontaktvermittlung.

2. Durchführung eines Seminarprogramms: Coaching und Workshops

Das Mentoring ist in ein Gesamtprogramm von Workshops eingebettet, in dem die Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Fähigkeiten bezüglich einer Führungsposition trainieren bzw. sich mit aktuellen Fragestellungen einer Wissenschaftskarriere auseinandersetzen können. Diese sollen die Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung ggf. Verantwortungs- und Führungsübernahme im Rahmen ihres spezifischen Arbeitsfeldes zum Ziel haben. Inhalte dieser Trainings sind z.B. Kommunikation und Führung, Projekt- und

Zeitmanagement oder Rhetorik und Präsentationstechniken. Ergänzt werden diese Workshops durch punktuelle Gruppencoachings zur kontinuierlichen Überprüfung der individuellen Zielsetzungen gewährleistet.

3. Netzwerkbildung

Die Netzwerkbildung im Rahmen von thematischen Netzwerkveranstaltungen – oft auch in Kooperation mit dem Coaching-Center oder dem Ada Lovelace-Projekt – ist vor allem für den informellen Austausch zum einen zwischen den Projektbeteiligten als auch innerhalb der Fachkultur zentral. Die Mentees erhalten die Möglichkeit, sich innerhalb ihrer Gruppe zu formieren, es wird zudem der Austausch der Mentorinnen/ Mentoren gefördert.

Weitere Informationen zum Programm:

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/980.php> (bis Dezember 2010)

Ab 2011 wird das Programm von der Universitätsmedizin weitergeführt. Eine Co-Finanzierung durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ist vorgesehen.

Ein Mentoring-Projekt für die Geistes- und Sozialwissenschaften für 2011 in Trägerschaft der Universität Mainz ist ebenfalls beantragt (Stand Oktober 2010).

5.4 Ada-Lovelace-Projekt: Mentoring für Absolventinnen in den Naturwissenschaften des FB 08 und 09

Angebot für Diplomandinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen der FB 08 und 09, Dauer: 1 Jahr. Angebote: diverse Trainings, Abendveranstaltungen mit anschließendem get-together, Auftakt- und Abschlussveranstaltung.

Der Übergang von der Hochschule in den Beruf stellt für Frauen eine große Herausforderung dar. Für Absolventinnen stellt sich nicht nur die Frage nach der Abschlussarbeit, auch konkrete Hilfestellung beim Berufseinstieg und der Karriereplanung sind Themen, die in diesem Lebensabschnitt sehr bedeutsam sind. Aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Orientierung bei der Planung ihres weiteren Karriereweges suchen, gehören zur Zielgruppe des Angebotes.

Durch den Aufbau des one-to-one-Mentoring-Programmes für Absolventinnen naturwissenschaftlicher Studiengänge sollen die Kompetenzen und Potentiale

dieser Frauen gestärkt, Berufseinstiegsmöglichkeiten verbessert und die Karriereplanung unterstützt werden.

Qualifizierte Frauen sollen am Übergang Hochschule-Berufseintritt durch konkrete Hilfestellung unterstützt werden. Im Rahmen dieses Angebotes erhalten qualifizierte Frauen die Chance von einer berufserfahrenen Persönlichkeit über einen gewissen Zeitraum gezielt begleitet zu werden. Diese Mentorinnen und Mentoren stehen bei anstehenden Entscheidungen beratend zur Seite und sind bei der Klärung verschiedener berufsrelevanter Fragestellungen behilflich. Der Mentoring-Prozess will zur Entwicklung personaler, sozialer und fachlicher Kompetenzen beitragen. Die Mentoring-Beziehung bietet einen Rahmen, in dem vor allem auch solche Erfahrungen weitergegeben werden können, die informell erworben werden. Neben den bekannten Vorteilen, die ein Erfahrungsaustausch im Rahmen einer Mentoring-Beziehung für Mentee und Mentorin oder Mentor mit sich bringt, können auf diese Weise aber auch die Chancen von Berufseinsteigerinnen verbessert werden, indem karrierefördernde Kontakte vermittelt werden und die Einbindung in ein professionelles Netzwerk ermöglicht wird. Gleichzeitig wird das Angebot durch ein umfangreiches Seminarangebot eingerahmt. Dabei werden Seminare sowohl für Mentees als auch für Mentorinnen und Mentoren angeboten.

Eine enge Kooperation mit dem Edith Heischkel-Programm des Frauenbüros der Uni Mainz findet statt, um so die Potentiale der beiden Mentoring-Angebote zu nutzen, d.h. gemeinsam Seminare und größere Veranstaltungen aus dem Rahmenprogramm anzubieten und durchzuführen. Dies bietet nicht nur den Vorteil Kosten und Personalaufwand zu reduzieren und den bereits aus dem sehr erfolgreich gestarteten Edith Heischkel-Programm gewonnenen Erfahrungsschatz zu nutzen, sondern auch die Möglichkeit für Mentees und Mentorinnen oder Mentoren über den „eigenen Tellerrand“ zu schauen und sich mit Personen anderer Studiengänge und Berufsgruppen austauschen und auf diese Weise ein breiteres Netzwerk aufbauen zu können.

Weitere Informationen unter:

http://www.girls-day.uni-mainz.de/mentoring_2/seiten/mentoring.html

5.5 Promotionsstudien

Das Programm „Promotionsstudien an der Universität Mainz“ stellt ein umfassendes Konzept der Mainzer Universität zur Förderung, Qualifizierung und Be-

treuung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar. Das Programm integriert vier Qualifizierungs- und Förderprogramme:

- Die Gutenberg-Akademie für den wissenschaftlichen Nachwuchs als universitätsweite Gemeinschaft besonders herausragender Doktorandinnen und Doktoranden;
- Die Promotionskollegs der Exzellenz (Graduiertenschule der Exzellenz, Max Planck Graduate Center, DFG-Graduiertenkollegs, Doktorandengruppen Geistes- und Sozialwissenschaften, International Max Planck Research Schools u.a.);
- Ein fächerübergreifendes Allgemeines Promotionskolleg, das den Erwerb relevanter Schlüsselqualifikationen ermöglicht und die Vernetzung der Promovierenden untereinander unterstützt.
- Die Speziellen Promotionskollegs, in denen die fachliche Qualifikation der Promovierenden durch Angebote rund um neue Entwicklungen im eigenen Fach und Perspektiven verwandter Fächer erweitert wird.

Die Gutenberg-Akademie

Die Gutenberg-Akademie ist eine im Jahr 2006 gegründete Einrichtung zur Förderung der besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und der besten jungen Künstlerinnen und Künstler der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Die Gutenberg-Akademie umfasst bis zu 25 der renommiertesten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Künstlerinnen und Künstler der Universität (Seniormitglieder), maximal 25 exzellente Promovierende und junge Künstlerinnen und Künstler der Universität (Juniormitglieder) sowie Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens (externe Mentorinnen und Mentoren).

Ziel der Akademie ist es, den Juniormitgliedern ein anregendes intellektuelles und interdisziplinäres Umfeld für ihre weitere wissenschaftliche, persönliche und berufliche Entwicklung zur Verfügung zu stellen.

<http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/akademie>

Promotionskollegs der Exzellenz

Die Promotionskollegs der Exzellenz sind Einrichtungen, die oft interdisziplinär ausgerichtet sind und in deren Mittelpunkt Forschungsprogramme stehen: Sie wurden durch Externe evaluiert und sind in der Regel drittmittelfinanziert. Der Großteil der Promovierenden wird durch Stipendien unterstützt, wobei auch

wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Kollegiatinnen und Kollegiaten einbezogen werden.

<http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/exzellenz>

Das Allgemeine Promotionskolleg

Aufgabe und Ziel des Allgemeinen Promotionskollegs ist es, fachübergreifende und wissenschaftsbezogene Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Module, z. B. zu den Themen Projektmanagement, wissenschaftliches Schreiben sowie Präsentation und Rhetorik, angeboten. Darüber hinaus werden die Auseinandersetzung mit dem Wissenschaftssystem gefördert und wissenschaftstheoretische Ansätze reflektiert. Das Allgemeine Promotionskolleg steht allen Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Mainz offen. <http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/allgemeines>

Spezielle Promotionskollegs

Promovierende einzelner Fächergruppen werden in Speziellen Promotionskollegs zusammengefasst. Ringvorlesungen, Seminare und Kolloquien tragen zur fachlichen Weiterqualifikation der Doktorandinnen und Doktoranden bei und fördern den fachlichen und interdisziplinären Austausch.

<http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/spezielle>

Weiterführende Informationen zu den Promotionsstudien sowie einen Promotionsratgeber finden Sie unter <http://www.promotionsstudien.uni-mainz.de/>

5.6 Beratung für Doktorandinnen und Doktoranden durch die Psychotherapeutische Beratungsstelle der Universität

Zum Angebot der Psychotherapeutischen Beratungsstelle gehören neben Beratung und Coaching, Psychotherapie, einer Spezialsprechstunde bei Störungen der Leistungskompetenz und dem Kursprogramm zu Themen wie Prüfungsangst und Schreibblockaden ein Coaching-Angebot speziell für Doktoranden und Doktorandinnen. Dieses gibt Hilfestellung bei der Überwindung von Arbeitsblockaden und unterstützt die Nachwuchswissenschaftler/innen bei der erfolgreichen Umsetzung ihrer Dissertation.

Weitere Informationen unter <http://www.pbs.uni-mainz.de/280.php>

5.7 Personalfortbildung und Personalentwicklung

Neben dem Fortbildungsprogramm zu den Bereichen „Kommunikation, Zusammenarbeit und Teamentwicklung“, „Arbeitsplatz in Fachbereichen und Verwaltung“, „Gesundheitsförderung“, „Strategie und Führung“ sowie „EDV“ gibt es Maßnahmen der Personalentwicklung. Ein zentraler Schwerpunkt an der Universität Mainz bildet hier in Umsetzung des Leitbildes und des Strategiepapiers die Führungskräfteentwicklung. Führungskräfteentwicklung soll Führungskräfte durch gezielte Angebote auf ihre Aufgabe als Führungskraft vorbereiten und in ihrem Handeln unterstützen. Maßnahmen sind z.B.:

- Entwicklungsprogramm für Führungskräfte (Workshopreihe zum Thema Führung)
- Coaching (begleitende Unterstützung durch eine oder einen professionelle/n Coach, z.B. bei Übernahme einer Führungsaufgabe, Konfliktsituationen, Durchführung eines Projekts etc.)
- Führungswerkstatt (Angebot einzelner Workshops für Führungskräfte z.B. zu Themen im Kontext Führungshandeln, aber auch Methoden z.B. Projektmanagement)
- Angebote für spezielle Zielgruppen (z.B. für neuberufene Professorinnen und Professoren zum Thema Führung; in Umsetzung der mit ihnen geschlossenen Zielvereinbarungen)
- Unterstützung bei der Personalauswahl (durch die Personalentwicklung)

Weitere Informationen unter <http://www.personalfortbildung.verwaltung.uni-mainz.de/index.php>

5.8 Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) ist eine zentrale Einrichtung der Universität und hat die Aufgabe, die Fachbereiche und sonstigen Einrichtungen bei ihren Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung kompetent zu unterstützen.

Das ZWW berät die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung, Durchführung, Auswertung sowie Qualitätssicherung aller Angebotsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Das ZWW bietet Weiterbildungsstudien in Form von Kontaktstudien wie z.B. Lehre lernen - Lernen lehren, Gleichstellung im Beruf oder Sprachandragogik sowie Zusatzqualifikationen wie z.B. Internationale Sommer- und Herbstschulen an. Des Weiteren gibt es Weiterbildungsangebote in z.B. Marketing, Personalmanagement oder Lehrkräftefortbildung.

Weitere Informationen über das umfassende Angebot finden Sie unter: <http://www.zww.uni-mainz.de/index.php>

5.9 Weitere zentralen Maßnahmen zur Gleichstellung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Stand 10/2010)

Neben den bereits in den vergangenen Kapiteln genannten Maßnahmen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit gibt es an der Universität Mainz einige weitere zentrale Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zudem bieten auch die Fachbereiche eigene Maßnahmen, diese sind jeweils vor Ort zu erfragen, z.B. bei den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten.

Im Bereich der Nachwuchsförderung liegt das Augenmerk besonderes auf der Post-Doc-Phase, in der Studien zufolge die meisten viel versprechenden Kandidatinnen ihre Wissenschaftskarriere abbrechen. Daher gibt es neben den vorgestellten Angeboten auch individuellen Maßnahmen wie Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen und es werden regelmäßig Qualifizierungsstellen für Frauen im Post-Doc- und Juniorprofessorenbereich ausgeschrieben wie z.B. der Preis für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch vergibt das Land Rheinland-Pfalz zweimal im Jahr Wiedereinstiegsstipendien nach der Familienpause bzw. zur Qualifikation für eine FH-Professur.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Universität Mainz auf ihrem Campus zwei Kinderbetreuungseinrichtungen, weitere Einrichtungen befinden sich im unmittelbaren Umfeld. Auf dem Gebiet der Fachhochschule in direkter Nachbarschaft zum Uni-Campus wird bis Mitte 2011 eine weitere Kindertagesstätte gemeinsam mit der Fachhochschule eingerichtet werden. Zur Überbrückung von Wartezeiten auf einen Betreuungsplatz in einer Einrichtung verfügt das Frauenbüro über ein Stundenkontingent bei Tagesmüttern in Mainz sowie über Plätze für eine Notbetreuung zu Randzeiten oder im Notfall. Hierzu wird in Kürze auch ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung stehen, in dem Eltern bei Betreuungsengpässen und in Ausnahmesituationen gleichzeitig arbeiten und ihre Kinder betreuen können.

Eine Übersicht über alle Maßnahmen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit finden Sie unter <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/602.php>