

Newsletter 01/03

des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der



am Standort Essen

Inhalt

1. Neuer Internet-Auftritt der Gleichstellungsbeauftragten am Standort Essen
2. Fachtagung und Unternehmerbörse der *Femina technica* an der Hochschule Bremen am 04.06. 2003
3. 29. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (*FiNuT 2003*), 29.05.-01.06 2003 in Berlin
4. Tagung *Körper und Identität. Gesellschaft auf den Leib geschrieben*, 13. - 15. Juni 2003, Marburg
5. Tagung *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspolitik*, 04.-06.06.03 in Berlin
6. Jahresbericht 2002 der BLK
7. Hochschulrektorenkonferenz (HRK-)Jahresversammlung am 5. und 6. Mai in Dresden
8. IDEE-Förderpreis 2003
9. Broschüre *Informationen für beschäftigte/studierende Eltern*
10. Homepage des Verbands berufstätiger Mütter e.V.

1. Neuer Internet-Auftritt der Gleichstellungsbeauftragten am Standort Essen

Der modifizierte Internet-Auftritt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, ist nun online! Hier finden Sie wichtige und aktuelle Informationen u.a. zu den Themen Studium, Promotion, Forschungsförderung, Familie und Beruf etc.

Die Homepage finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.uni-essen.de/gleichstellungsbeauftragte/>

2. Fachtagung und Unternehmerbörse der *Femina technica* an der Hochschule Bremen am 04.Juni 2003

Auszug aus dem Tagungs-Programm:

Frauen nach dem Studium: Berufseinstieg und Karriere

„In den Vorträgen von Praktikerinnen und Vertreterinnen von Unternehmen gewinnen Sie einen differenzierten Einblick in den Berufsalltag von Frauen sowie in aktuelle Personalentwicklungskonzepte. Auf der Unternehmensbörse können Sie renommierte national wie international agierende Unternehmen kennen lernen. Im Gespräch haben Sie die Möglichkeit, sich über die aktuellen Anforderungsprofile an zukünftige Fach- und Führungskräfte zu informieren. [...]“

Das Tagungs-Programm sowie weitere Informationen finden Sie unter dem folgenden Link:

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

**3. 29. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (FiNuT 2003),
29.05 – 01.06.2003 in Berlin**

Auszug aus dem Tagungs-Programm:

„Das Motto in diesem Jahr lautet **standard:abweichung**.

Standardisierung und Normierung beeinflussen unsere Wahrnehmung der Welt - sie erleichtern uns die Orientierung im Alltag. Im Bereich von Naturwissenschaft und Technik haben Standards und Raster ein besonderes Gewicht: Hier gelten Standards als Garant für klare Resultate und reproduzierbare Ergebnisse.

Während der vier Kongresstage geht es darum, diese scheinbar objektiven Richtwerte zu benennen und zu hinterfragen [...]“

Weiter Informationen unter:

<http://finut2003.leipzigerinnen.de/>

4. Tagung Körper und Identität. Gesellschaft auf den Leib geschrieben, 13. - 15. Juni 2003 in Marburg

Das Zentrum für Gender Studies und die feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg laden zu der o.g. Tagung ein.

Auszug aus dem Ankündigungstext:

„In der Frauenforschung lässt sich eine lange Tradition der Auseinandersetzung mit dem weiblichen Körper und seiner Bedeutung für die Identitätsbildung von Mädchen und Frauen feststellen. Doch anders als in den früheren Debatten ist heute der Körper als „Objekt“ selbst in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit gerückt.

Mit der Tagung soll deshalb darauf aufmerksam gemacht werden, dass Gesellschaft nicht mehr nur auf das Subjekt einwirkt, sondern sich mittlerweile auch des Leibes selbst bemächtigt hat und diesen in seiner fleischlichen Materialität durchdringt, beeinflusst und manipuliert. [...]“

Weiter Informationen unter:

<http://www.uni-marburg.de/genderzukunft>

**5. Tagung Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von
Geschlechtertheorie und Gleichstellungspolitik 04.-06.06.03 in Berlin**

Tagung der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der FU Berlin; Auszug aus dem Ankündigungstext:

„Gender Mainstreaming und Managing Diversity - Begriffe wie diese prägen seit einigen Jahren die gleichstellungspolitische Debatte. Kontrovers werden die damit verknüpften Konzepte und Strategien diskutiert: Was steckt hinter diesen Schlagwörtern: ein neuer Aufwind für die Politik der Chancengleichheit oder ein Etikettenschwindel? Worin begründen sich Kompetenz und Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik? Welche Rolle kann und soll die Frauen- und Geschlechterforschung spielen?

Die o.g. Tagung macht Fragen und Probleme einer theoretischen Fundierung der Gleichstellungspolitik zum Programm. Fachleute aus Wissenschaft, Praxis sowie Aus- und Weiterbildung leuchten das Verhältnis von Theorie und Praxis neu aus.“

Weitere Informationen:

<http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz/>

6. HRK-Jahresversammlung am 5. und 6. Mai in Dresden

Frauen in der Wissenschaft ist das Thema der Jahresversammlung 2003 der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 5. und 6. Mai. Das jährlich größte Treffen der Hochschulleitungen mit Gästen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien fand auf Einladung der dortigen Technischen Universität in Dresden statt [...]

Weitere Informationen unter:

<http://www.hrk.de/presse/3183.htm>

<http://www.hrk.de/presse/3186.htm>

7. Jahresbericht 2002 der BLK

Den Jahresbericht der *Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* können Sie unter dem folgenden Link einsehen und herunterladen:

<http://www.blk-bonn.de/papers/jb2002.pdf>

8. IDEE-Förderpreis 2003

Ab sofort können sich **Existenzgründerinnen und Jungunternehmerinnen** um den mit **75.000 Euro dotierten IDEE-Frauen-Förderpreis** bewerben. Der Einsendeschluss für die Bewerbung ist der **30.06.2003**. Mit dem renommierten Förderpreis will der Hamburger Unternehmer Albert Darboven die Gründungspotenziale von Frauen in der Gesellschaft fördern und ein positives Signal für die Schaffung von Arbeitsplätzen setzen.

Weitere Informationen finden Sie unter dem folgenden Link:

<http://www.frauen-ans-netz.de/article/articleview/401/1/11/>

9. Broschüre Informationen für beschäftigte/studierende Eltern

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, hat in Kooperation mit dem Gründungspersonalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten eine aktuelle Informationsbroschüre für beschäftigte und studierende Eltern herausgegeben. Diese Broschüre können Sie in gedruckter Form anfordern (unter o.g. E-Mail-Adresse) oder unter dem folgenden Link als PDF herunterladen:

<http://www.uni-essen.de/gleichstellungsbeauftragte/07/index.htm>

10. Homepage des Verbands berufstätiger Mütter e.V.

Der Verband berufstätiger Mütter vertritt die Interessen berufstätiger Mütter, fordert Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf selbstverständlich machen, berät durch Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen (Organisation der Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle, Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung...) und bietet Seminare zur beruflichen Weiterentwicklung an.

Weitere Informationen finden Sie unter dem folgenden Link:

<http://www.berufstaetige-muetter.de/>

Newsletter 02/03

des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der



am Standort Essen

Schwerpunkt: *Frauen und Medizin*

Inhalt

1. **Längsschnittliche Untersuchung über geschlechtsspezifische Berufsverläufe in der Medizin**
2. **Checkliste Weiterbildung des Deutschen Ärztinnenbund (DÄB)**
3. **Publikation *Chancengleichheit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland***
4. **Impulsreferate der HRK-Jahresversammlung 2003**
5. **Medizin und Geschlecht - Jahrestagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung im November 2003**
6. **EU-Projekt: *Genderspezifische Gesichtspunkte in der MedizinerInnenausbildung im Vergleich mit anderen europäischen medizinischen Ausbildungsprogrammen***
7. **„Experten fordern mehr frauenspezifische Forschung in der Medizin“**
8. **„Deutscher Ärztinnenbund: Gender Mainstreaming in der Medizin bringt bessere und billigere Behandlung“**

1. Längsschnittliche Untersuchung über geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie

Geschlechtsspezifische Berufsverläufe. Unterschiede auf dem Weg nach oben. Langzeitstudie untersucht die Berufsbiografien von Männern und Frauen in Medizin und Psychologie.

Während sich heute männliche und weibliche Studierende der Medizin nach Anzahl, Studiendauer und Studienleistungen kaum voneinander unterscheiden, zeigen sich in der Berufstätigkeit nach wie vor beträchtliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Berufsbiografien von Ärztinnen verlaufen häufiger diskontinuierlich und führen seltener in hohe und höchste Positionen als die ihrer männlichen Kollegen.

Den ganzen Artikel von Hans-Uwe Hohner, Stefanie Grote und Ernst-H. Hoff finden Sie unter folgendem Link: <http://www.aerzteblatt.de/v4/archiv/pdf.asp?id=35261>

2. Checkliste Weiterbildung des Deutschen Ärztinnenbund (DÄB)

„Der *Deutsche Ärztinnenbund* (DÄB) hat erstmals eine Checkliste Weiterbildung erstellt. Sie soll Ärztinnen nach dem Studium den Start in den ärztlichen Beruf ebnen und die Rückkehr nicht berufstätiger Ärztinnen erleichtern. [...] Die DÄB-Checkliste [...] kann ab dem 20.Mai 2003 im Internet unter <http://www.aerztinnenbund.de> abgerufen werden.“ bzw. steht [hier](#) als PDF zum Download zur Verfügung.

3. Publikation *Chancengleichheit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland*

Die in der o.g. Publikation dargestellten Ergebnisse einer Umfrage, welche auf der achten Jahrestagung im Jahr 2001 von der Kommission Klinika der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen beschlossen wurde, wurde an deutschen Medizinischen Fakultäten durchgeführt. Die flächendeckende Befragung beinhaltet u.a. Themen wie Personalstruktur, Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne, Frauenanteile und Frauenförderung in Forschung und Lehre, akademische Selbstverwaltung, Schwangerschaft und Familienfreundlichkeit. Die von Prof. Dr. G. Kaczmarczyk (Sprecherin der *Kommission Klinika*) und Dr. E. Schulte (Charité Berlin) herausgegebene Dokumentation kann unter Telefon (0 30) 4 50-55 10 22 bzw. per E-Mail bei birgit.henkel@charite.de bestellt werden.

4. Impulsreferate der HRK-Jahresversammlung 2003 in Dresden

Hier haben Sie die Möglichkeit, drei Impulsreferate, welche auf HRK-Jahresversammlung 2003 gehalten wurden, einzusehen.

- [Impulsreferat](#) von **Prof. Dr. Rita Schmutzler** (Universitätsklinik Köln)
- [Impulsreferat](#) von **Prof. Dr. Helga Rübsamen-Waigmann** (Bayer AG, Pharma-Forschungszentrum)
- [Impulsreferat](#) von **Prof. Dr. Doris Henne-Bruns** (Ärztliche Direktorin der Chirurgischen Universitätsklinik Ulm)

Ferner möchten wir Sie auf einige Publikationen von PD Dr. Monika Sieverding (FU Berlin) aufmerksam machen:

- ❖ Sieverding, M. (1990): Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen – Das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart: Enke.
- ❖ Sieverding, M. (2003): Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34(3).

5. *Medizin und Geschlecht* – Jahrestagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung im November 2003

Das Thema der diesjährigen Jahrestagung des *Essener Kollegs für Geschlechterforschung*, die am 14. und 15.11.2003 stattfindet, lautet „Medizin und Geschlecht“. Anlässlich dieser Tagung wird wieder der *Sibylla Maria Merian-Förderpreis* an eine bedeutende Wissenschaftlerin verliehen. Anmeldungen sind bereits jetzt möglich. Weitere Infos und Anmeldung unter: <http://www.uni-essen.de/geschlechterforschung/>, Unterpunkt *News*.

6. EU-Projekt: *Genderspezifische Gesichtspunkte in der MedizinerInnenausbildung im Vergleich mit anderen europäischen medizinischen Ausbildungsprogrammen*

Es handelt sich bei dem o.g. Projekt um ein Gemeinschaftsprojekt der Medizinischen Hochschule Hannover Abt. Medizingeschichte, Ethik und Theoriebildung in der Medizin, Germany, mit der Universität Bristol, School for Policy Studies, UK und anderen europäischen Institutionen. Das Projekt wird aus EU-Mitteln der [Europäischen Kommission](#) finanziert; es hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Beginn des Projekts: Oktober 2001, Ende des Projekts: September 2003.

Weitere Infos unter: <http://www.mh-hannover.de/institute/medizingeschichte/euprojectdt.html>

7. „Experten fordern mehr frauenspezifische Forschung in der Medizin

Berlin, 8. April 2003 (dpa) - Gesundheitsexperten haben eine mehr auf Frauen zugeschnittene Forschung in der Medizin gefordert. ‚Wir haben eine männliche Sichtweise in der Medizin‘, beklagte Irmgard Naß-Griegoleit, Vorsitzende der deutschen Women's Health Coalition. Dieter Hebel, Vorstand der Gmünder Ersatzkasse GEK, sprach von ‚auffälligen geschlechtsspezifischen Aspekten in der Arzneimittelversorgung‘. Frauen bekämen deutlich mehr Antidepressiva, Schlaf- und Beruhigungsmittel als Männer. [...]

Artikel unter: http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x000765a0

8. „Deutscher Ärztinnenbund: Gender Mainstreaming in der Medizin bringt bessere und billigere Behandlung

Köln/Murnau - 26.09.02 – Wenn in der medizinischen Forschung und in den Therapien mehr die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Frau und Mann berücksichtigt würden, wäre viel gewonnen. Nicht nur für die Frauen, auch für die Männer. Das meint die Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, Astrid Bühren. [...]

Artikel unter: http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x000276a1

DÄB-CHECKLISTE WEITERBILDUNG

WIE WERDE ICH FACHÄRZTIN? FACHARZT?

Das Wichtigste: Als qualifiziert ausgebildete Ärztin bzw. ausgebildeter Arzt sind Sie mit Ihrer Motivation für eine engagierte Weiterbildung viel Wert! Sie werden für die gute Versorgung der Patientinnen und Patienten in Klinik und Praxis gebraucht!

Eine Weiterbildungsstelle zu finden, die fachlich und strukturell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist, ist eine **Herausforderung**. Der Deutsche Ärztinnenbund hat für Sie eine Checkliste erstellt.

Damit zu arbeiten ist ganz einfach: Setzen Sie die für Sie relevanten Punkte um und lassen Sie die für Sie unbedeutenden beiseite.

Denn: Je mehr Sie wissen, desto besser können Sie Ihre Weiterbildung planen. Je gezielter Sie Ihre Interessen bekunden, desto klarer wird Ihr Profil für Vorgesetzte und Team.

Für eine erfolgreiche Lebens- und Karriereplanung sollten Sie nach der **Wahl des gewünschten Fachgebietes** die folgenden Punkte individuell gewichtet beachten:

1. Standort-Entscheidung

- Universitätsklinik mit wissenschaftlicher Tätigkeit
- Klinik der Maximalversorgung oder große städtische Klinik
- Klinik der Grund- und Regelversorgung
- Weiterbildung in der vertragsärztlichen Praxis bzw. im ambulanten Bereich
- Bewerbung in der näheren Umgebung, bundesweit oder im Ausland

2. Wichtige gesetzliche Vorgaben

- Weiterbildungsordnung, Berufsordnung sowie Liste der Weiterbildungsermächtigten (von der zuständigen Landesärztekammer)
- Arbeitszeitgesetz (Landesärztekammern)
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (vom zuständigen Gewerbeaufsichtsamt)
- Gleichstellungsgesetzgebung, Gender Mainstreaming (Gleichstellungsbüro, Ministerien)

3. Informationen über Arbeitsplatz

- Informelle Gespräche mit dort tätigen Ärztinnen und Ärzten und dem/der Assistentensprecher/in
- Gründliches Kennenlernen einer Abteilung und eigene Bewährung durch Doktorarbeit und im Praktischen Jahr
- Internetrecherche
- Hospitanz oder „Schnupper-Tage“ am anvisierten Arbeitsplatz

Wichtige Einzelfragen betreffen:

- Umfang der Weiterbildungsermächtigung
- Fortbildungen, Kinderbetreuung, Patientinn/enorientierung, angemessenes Gehalt in ÄIP-, AIP- und Assistenzzeit, Hilfe bei Wohnungssuche
- Möglichkeit zum Erlernen von Spezialgebieten und -methoden
- Arbeitsklima, Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeiten, Rotationen, Karriereplanungsanleitung
- Rollenvorbilder und fachliche Begleitung auch durch Ober- und Chefärztinnen in der Klinik
- Gleichberechtigte transparente Einteilung für weiterbildungsrelevante Inhalte und Eingriffe, auch bei Freistellung für Wissenschaft und Kongressteilnahme

4. Fragen im Vorstellungsgespräch

- Strukturierter Aufbau des Weiterbildungscurriculums, definierte Aufgaben im Team, Hintergrundnähe im Dienst
- Regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche mit Zielvereinbarungen
- Möglichst viele Eingriffe gemäß Weiterbildungsstand bei kompetenter Assistenz
- Weiterbildungsgerechte Rotationsabsprachen mit anderen Abteilungen, Kliniken und Praxen, ggf. im Ausland
- Flexible Arbeitszeitmodelle einschließlich Weiterbildung in Teilzeit
- Förderung auch der Mitarbeiterinnen: Erfahrung als Mentor/in, Wertschätzung der Managementenerfahrung von Wiedereinsteigerinnen, Freistellung für wissenschaftliches Arbeiten und Referieren
- Arbeitszeiten, Möglichkeiten und Erwartungen von Zusatz Tätigkeiten
- Überstunden vergütet / Freizeitausgleich
- Organisierte Entlastung von Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben
- Fachübergreifende und ganzheitliche Patientinnen- und Patientenversorgung, Case Management
- Erlernen von patientinn/enbezogener Kommunikationstechnik und Empathie
- Geschlechtersensibel differenzierte Diagnostik und Therapie
- Klinikinterne Fortbildungsangebote, Finanzierung und Freistellung zum Beispiel für Rettungsdienst- und Strahlenschutzkurse
- Kinderbetreuungsangebote für alle Altersstufen arbeitsplatznah und dienstzeitkompatibel
- Individueller Umgang mit der Mutterschutzrichtlinienverordnung



5. Vor der Stellenzusage wichtig:

- Vertraglich klare Vereinbarungen, auch in Bezug auf eine eventuelle Befristung
- Strittige Fragen zum Vertrag bei der zuständigen Landesärztekammer abklären
- Platzzusage in Krippe, Kindergarten, Hort oder Hausaufgabenbetreuung

Mit der gezielten Auswahl einer für Sie optimalen Weiterbildungsstätte haben Sie den ersten wichtigen Schritt auf Ihrem Lebens- und Karriereweg getan !

Die DÄB-Checkliste finden Sie auch unter:
<http://www.aerztinnenbund.de>
Weitere Informationen erhalten Sie beim DÄB in Köln

Während der Weiterbildungszeit bietet der DÄB für Ärztinnen persönliche Begleitung durch:

- Mitgliedschaft
- Teilnahme als Mentee im Mentorinnennetzwerk
- Vernetzung in Regionalgruppen
- Informationen und Erfahrungsaustausch bei Treffen des „Jungen Forum“
- Verbandszeitschrift „Ärztin“
- Internationale Kontakte

DER DEUTSCHE ÄRZTINNENBUND (DÄB) SETZT SICH EIN FÜR:

- Chancengleichheit von Ärztinnen in Beruf und Gesellschaft
- Wissenschaftliche Tätigkeit von Ärztinnen an Hochschulen und Universitäten
- Gender Mainstreaming in der Medizin
- Frauengesundheitsforschung
- Frauen-, Familien- und Gesundheitspolitische Themen im Rahmen der Gesetzgebung und in der Berufspolitik

DER DÄB BIETET:

- Vertretung der Ärztinnen in berufspolitischen Gremien der Selbstverwaltung wie Ärztekammer, Deutscher Ärztetag, Kassenärztliche Vereinigung; in medizinische Fachgesellschaften; in frauenpolitischen Verbänden wie Deutscher Frauenrat, Weltärztinnenbund (MWIA)
- Das „Junge Forum“ für Studentinnen der Medizin und Zahnmedizin sowie Ärztinnen und Zahnärztinnen bis 40 Jahre
- Mentorinnennetzwerk für Studentinnen und junge Ärztinnen als Unterstützung ihrer Karriereplanung
- Alle zwei Jahre Wissenschaftliche Kongresse des DÄB und die Verleihung des Wissenschaftspreises des DÄB für Arbeiten zu frauenrelevanten Themen im Sinne der gender sensitive medicine. Organisation ärztinnenspezifischer wissenschaftlicher Sitzungen, z.B. beim Chirurgen-Kongress und beim Kongress für Gynäkologie und Geburtshilfe



GEZIELTE PLANUNG – ERFOLGREICHER BERUFSWEG

Für die Überlassung des Fotos danken wir Professor Dr. Marion Kiechle, Direktorin der Frauenklinik am Klinikum rechts der Isar der Technischen Universität München.



Deutscher Ärztinnenbund e.V.
Präsidentin Dr. Astrid Bühren
Herbert-Lewin-Strasse 1, 50931 Köln
Tel: 0221 – 400 45 40; Fax: 0221 – 400 45 41
aerztinnenbund@aerztinnenbund.de



DEUTSCHER ÄRZTINNENBUND e.V.

zum Anfang

Hochschulrektoren Konferenz

HRK

Jahresversammlung 5./6. Mai 2003

Frauen in der Wissenschaft

Arbeitssitzung

Dienstag, 6. Mai 2003

Impulsreferat

PROFESSOR DR. RITA SCHMUTZLER

Universitätsklinik Köln

- Es gilt das gesprochene Wort -

Trotz einer seit längerem sinkenden Zahl von Berufsanfängern in der Medizin bei einem gleichzeitig ansteigenden Frauenanteil ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen weiterhin sehr gering. Dies trifft für die wissenschaftlichen noch stärker als für die klinischen Führungspositionen zu. Voraussetzung für die Einführung wirksamer Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen ist die Analyse der bestehenden Strukturen und deren Einfluss auf die Karrieremöglichkeiten und das Karriereverhalten.

Um den Ist-Zustand in meinem Fachgebiet „Gynäkologie und Geburtshilfe“ zu erfassen, habe ich im Rahmen meiner Tätigkeit als Vertreterin des Jungen Forums im wissenschaftlichen Beirat der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) und als Vertreterin der Jüngeren Generation der Niederrheinisch-Westfälischen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (NRWGKG) eine Umfrage zur Weiterbildungssituation durchgeführt. In Zusammenarbeit mit Frau Prof. Marion Kiechle habe ich eine Umfrage zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Gynäkologie und Geburtshilfe ausgewertet. Die relevanten Ergebnisse möchte ich im Folgenden kurz darstellen.

1. Frauen fühlen sich in der klinischen Weiterbildung benachteiligt

An der Umfrage zur Weiterbildungssituation im Fach Gynäkologie und Geburtshilfe in Nordrhein-Westfalen beteiligten sich 150 Weiterzubildende, davon waren 30 Prozent männlich und 70 Prozent weiblich. Die Analyse der Arbeitsbedingungen ergab, dass Frauen während der Weiterbildung seltener einen festen Weiterbildungsvertrag hatten als die männlichen Kollegen (66 Prozent versus 83 Prozent) und seltener Facharzt- bzw. Oberarztpositionen (21 Prozent versus 49 Prozent) inne hatten. Die Frauen hatten außerdem deutlich seltener Kinder (26 Prozent) als ihre männlichen Kollegen (52 Prozent). Während sich 21 Prozent der Frauen in der Weiterbildung benachteiligt fühlten, traf dies nur auf sieben Prozent der Männer zu. Die Zufriedenheit mit der klinischen Tätigkeit sank bei 52 Prozent der Frauen im Laufe der Weiterbildung im Vergleich zu 40 Prozent der Männer. Als wichtigster Grund für die Unzufriedenheit wurde eine mangelnde zeitliche und inhaltliche Strukturierung der Weiterbildung und damit eine mangelnde Planbarkeit angegeben.

2. Frauen haben weniger Zugang zum wissenschaftlichen Arbeiten

In einer weiteren bundesweiten Umfrage unter den Assistenten/innen der Universitäts-Frauenkliniken haben wir die Gegebenheiten für wissenschaftliches Arbeiten erfasst. Wesentliche Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere in der Medizin unter den gegenwärtigen Bedingungen sind a) Unterstützung durch den Vorgesetzten, b) vorübergehende Freistellung von der klinischen Tätigkeit, c) die Einwerbung von Drittmitteln und d) Publikationen. Während über 70 Prozent der männlichen Befragten angaben, durch ihren Vorgesetzten aktiv unterstützt zu werden, waren es nur 48 Prozent der Frauen. Hingegen

fühlten sich 20 Prozent der Frauen nicht gefördert bzw. sogar behindert im Vergleich zu drei Prozent der Männer. Rund 45 Prozent der Männer wurden zumindest einmal für wissenschaftliches Arbeiten freigestellt im Vergleich zu 27 Prozent der Frauen. Den männlichen Kollegen gelang es, signifikant mehr Drittmittel einzuwerben und mehr wissenschaftliche Artikel zu publizieren. Vierundzwanzig Prozent der befragten Männer konnten habilitieren im Vergleich zu fünf Prozent der befragten Frauen.

3. Problemformulierung

Basierend auf den oben dargestellten Umfrage-Ergebnissen drängt sich folgendes Bild der gegenwärtigen Arbeitssituation für Frauen in der Medizin auf:

- Frauen haben nicht wegen der Kinder schlechtere Karrieremöglichkeiten, sondern Frauen haben trotz weniger Kindern schlechtere Karrieremöglichkeiten.
- Unkalkulierbare (und damit nicht planbare) Arbeitsbedingungen sind immer noch Standard und behindern maßgeblich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Ein intransparentes und mangelhaft strukturiertes Weiterbildungssystem behindert eine objektive Leistungserfassung und -beurteilung.

Solche Arbeitsbedingungen konsolidieren überbrachte Vorurteile. Insbesondere die enge Vernetzung von klinischer und wissenschaftlicher Karriere schafft ein willkürliches Fördersystem, welches mehr von dem Wohlwollen Einzelner als von objektiven Leistungen abhängt.

4. Vorschlag zur Verbesserung der Karrierebedingungen von Frauen in der Medizin

Zur Karriereförderung von Frauen in der Medizin erscheinen mir zwei Maßnahmen wichtig:

1) Die Weiterbildung muss inhaltlich und zeitlich strukturiert werden. Dies ermöglicht eine Verbesserung der

- Transparenz und Kommunikation in der Weiterbildung,
- Planbarkeit von Weiterbildungsabschnitten,
- objektiven Leistungsevaluation.

2) Es sollte eine Trennung von klinischer und wissenschaftlicher Ausbildung erfolgen. Nach der Facharztausbildung (1. klinische Phase), die in die physiologisch günstigste Zeit zur Familiengründung fällt, sollte eine wissenschaftliche Ausbildung auch ohne vorherige „Feierabend-Forschung“ noch möglich sein. Folgende Maßnahmen wären hierbei hilfreich:

- Die Einführung von strukturierten Programmen (Curricula) zur wissenschaftlichen Fortbildung im Rahmen der fakultativen Weiterbildungen (in Anlehnung an die angelsächsischen PhD-Programme).
- Intramurale, universitäre Förderprogramme sind eine ideale Vorbereitung auf eine extramurale Förderung. Die Nachwuchsförderprogramme könnten ein wichtiges Instrument zur Freistellung in dieser zweiten Spezialisierungsphase darstellen. Derzeit sind sie im Allgemeinen auf die Zeit der Facharztausbildung (1. Phase) beschränkt.

5. Eigene Erfahrungen

Ich wurde auch gebeten, meine persönlichen Erfahrungen in meinen Vortrag einzubringen. Hierbei möchte ich mich auf einen Aspekt beschränken, der für meinen beruflichen Werdegang wohl ausschlaggebend war. Ich habe mich frühzeitig und langfristig auf extramurale Fördermöglichkeiten konzentriert. Insbesondere die Förderprogramme der DFG, zuletzt ein DFG-Habilitationsstipendium, haben mir die Möglichkeit gegeben, meine wissenschaftlichen Projekte voran zu treiben. In der Familienphase hatte ich eine planerische Sicherheit, die mir in der Klinik nicht gewährt worden wäre. Auch in Organisationen wie dem Deutschen Ärztinnenbund und dem CEWS (Center of Excellence Women in Science) fand ich ganz konkrete Hilfestellungen, z.B. durch das Coaching-Programm des CEWS.

Für die nachfolgende Kolleginnen-Generation hoffe ich, dass sie auch im unmittelbaren Umfeld soviel Offenheit und Motivation für ihre wissenschaftlichen Ambitionen finden wird.

Durch neue Strukturen, die eine größere Objektivierbarkeit und Transparenz der Leistungen erlauben, könnten die eingefahrenen Denkweisen in Bewegung gebracht werden.

Hochschulrektorenkonferenz

53175 Bonn, Ahrstraße 39, Telefon: 02228/887-0. Telefax: 0228/887-280. E-mail: presse@hrk.de.

Internet: <http://www.hrk.de>

Hochschulrektoren Konferenz

HRK

Jahresversammlung 5./6. Mai 2003

Frauen in der Wissenschaft

Arbeitssitzung

Dienstag, 6. Mai 2003

Impulsreferat

Professor Dr. Helga Rübsamen-Waigmann

Bayer AG, Pharma-Forschungszentrum

- Es gilt das gesprochene Wort -

Frauen in der Industriellen Forschung
Zusammenfassung des Eingangsreferats

Nachdem es in der EU zwar Studien zu Frauen in der akademischen Forschung gab, aber keine Daten zur Beteiligung von Frauen an der industriellen Forschung, wurde im Jahr 2002 eine EU-Studie durchgeführt. Es zeigte sich, dass über alle EU-Länder (und Beitrittsländer) die Bildung der Frauen sehr gut ist (circa 50 Prozent aller Hochschulabsolventen sind heute Frauen), dass es aber starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Staaten gibt, dieses Potenzial zu nutzen. So liegt der EU-Durchschnitt bei 15 Prozent Frauen in der industriellen Forschung (USA 19 Prozent), wobei einige Länder (Deutschland 9.6 Prozent, Österreich (9 Prozent) eine sehr niedrige Quote aufweisen, andere, z.B. Frankreich (20.6 Prozent), Spanien (19.4 Prozent) aber schon recht erfolgreich Frauen in ihre industrielle Forschung integrieren. Diese Integration sollte nicht vorrangig als eine Frage der Gleichstellung diskutiert werden (wenngleich auch dieser Aspekt wichtig ist) sondern muss angesichts der Situation betrachtet werden, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte fehlen und dass den Volkswirtschaften nicht vertretbarer Schaden entsteht, wenn sehr gut ausgebildete Hochschulabsolventen nicht auch effizient in den Innovations- und Produktionsprozess eingebunden werden. Für Firmen besteht die Notwendigkeit, mehr Frauen in Forschung und Entwicklung zu integrieren, auch darin, dass Frauen zunehmend Entscheidungen über Produkte und Akquisitionen treffen, also als Kundinnen einen sehr wesentlichen Marktfaktor darstellen. Die Integration von mehr Frauen muss ferner unter dem Aspekt gesehen und gefördert werden, eine höhere Diversität in Forschungs- und Entwicklungsteams zu erreichen, von denen auch diversere Ideen für Produkte und diverse Lösungsansätze für Probleme ausgehen. Nicht zuletzt bedeutet eine einseitige Auswahl der Mitarbeiter auch einen Verlust sehr qualifizierter Personen. Die Integration gut ausgebildeter Frauen ist also heute nicht mehr als "nette Geste" oder ein "Gebot der Fairness" zu sehen, sondern wirtschaftlich ausgesprochen sinnvoll und notwendig. Die großen Unterschiede zwischen den EU-Staaten liegen u.a. in Unterstützungs-Angeboten, die es Männern und Frauen erlauben, in Zeiten der Kindererziehung beruflich aktiv zu bleiben, wie: Kinderkrippen, Kindergärten, Ganztagschulen, steuerlichen Begünstigungen etc. Es gibt einzelne Firmen, die solche Strukturen bereitgestellt haben und Länder, die unterstützende Steuergesetze verabschiedet haben. Um aber eine deutlich größere Anzahl von Frauen im Berufsleben zu halten, bedarf es konzertierter Aktionen von Staat und Firmen. Einzelne, noch so wohlgemeinte Förderprogramme sind in der Regel nicht nachhaltig genug.

Hochschulrektorenkonferenz

53175 Bonn, Ahrstraße 39, Telefon: 02228/887-0. Telefax: 0228/887-280. E-mail: presse@hrk.de.

Internet: <http://www.hrk.de>

Hochschul Rektoren Konferenz

HRK

Jahresversammlung 5./6. Mai 2003

Frauen in der Wissenschaft

Arbeitssitzung

Dienstag, 6. Mai 2003

Impulsreferat

PROFESSOR DR. DORIS HENNE-BRUNS

Ärztliche Direktorin der Chirurgischen Universitätsklinik Ulm

- Es gilt das gesprochene Wort -

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Ist-Situation in der Medizin ist gekennzeichnet dadurch, dass im Jahr 2001 die Anzahl der Studienanfängerinnen bereits mehr als 50 Prozent bzw. der Anteil der Ärztinnen bei den bestandenen ärztlichen Prüfungen im Jahr 2001 51 Prozent betrug (Statistisches Bundesamt, 2001). Mit zunehmender Qualifikation wird jedoch der prozentuale Anteil der berufstätigen Ärzte immer geringer. So beträgt der Anteil der berufstätigen Ärztinnen in leitenden Positionen an den Hochschulen weniger als 10 Prozent und der Anteil der C-4- Professorinnen in den klinischen Fächern in der Medizin nur 2,8 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, 1998). Um die Ursachen für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen zu analysieren, ist es sinnvoll, eine Phase der Qualifikation (Facharztanerkennung und wissenschaftliche Qualifikation) von einer zweiten Phase des Erreichens von Elitepositionen zu unterscheiden und die medizinspezifischen Charakteristika darzustellen. Die Phase der Qualifikation ist durch folgende Charakteristika gekennzeichnet:

1. Die ärztliche Tätigkeit, d.h. Patientenversorgung, beansprucht in der Regel die gesamte Arbeitszeit.
2. Im Unterschied zu anderen Fachbereichen kommen in den klinischen Fächern Nachtbereitschaftsdienste hinzu. Diese bedingen zusammen mit der Arbeitszeit Tätigkeiten von bis zu 24 Stunden und mehr.
3. Die wissenschaftliche Tätigkeit als Voraussetzung für eine weitere Qualifikation, z.B. Erreichung der Habilitation, erfolgt in der Regel nebenamtlich, d.h. außerhalb der regulären Dienstzeit. Freistellungen von der Patientenversorgung sind in den meisten klinischen Fächern lediglich zeitlich begrenzt (z.B. sechs bis zwölf Monate) möglich. Sie erfolgen innerhalb der eigenen Institution meist erst nach umfangreichen Vorarbeiten in nebenamtlicher Tätigkeit.
4. In allen Fachgebieten hat sich in den letzten 20 bis 30 Jahren eine gesteigerte Leistungsanforderung entwickelt, die an der Anzahl der Impact-Punkte, bzw. der Anzahl der eingeworbenen Drittmittel etc. gemessen wird. Im medizinischen Bereich ist das Sammeln von Impact-Punkten nicht ausreichend durch klinische Erfahrungsberichte und Studien möglich, sondern erfordert eine Forschungstätigkeit im Bereich der Grundlagenforschung. Dies bedeutet z.B. bei Forschungstätigkeit im Bereich der Molekularbiologie, dass eine zusätzliche Qualifikation auf einem im

Prinzip fachfremden Gebiet notwendig ist, welches wiederum einen erheblichen Zeitbedarf und Unterstützungsbedarf erfordert. All dieses ist nur möglich unter Verzicht auf persönliche freie Zeit.

Da die Reproduktionsphase bei Frauen in der Regel zeitgleich mit der Qualifizierungsphase verläuft, ist allein unter dem Aspekt des Zeitfaktors der aufgezeigte Weg unattraktiv für diejenigen, die Kinder wollen. Im Unterschied zu den Männern, bei denen es traditionellerweise in der Qualifizierungs- und Reproduktionsphase ein Support-System, in der Regel durch die Partnerin, gibt, ist ein vergleichbares Support-System für Frauen nur selten vorhanden. Die Frage stellt sich, wie könnte ein Support-System für die Zeit der Qualifikation (Facharztreihe und Habilitation) aussehen, wenn man unterstellt, dass in einem partnerschaftlichen System für beide Partner eine berufliche Qualifikation gleichermaßen möglich sein sollte. Zu fordern wäre, dass sich die Universitäten genauso wie moderne Unternehmen verhalten. Dies bedeutet in erster Linie, ausreichend Support für die ganztägige Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen, und zwar sowohl für Studenten als auch für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Ausbildungs- und Qualifikationsstufen. Für die zweite Phase des Erreichens einer leitenden Position ergeben sich folgende Kennzeichen für die Ist-Situation:

1. In der Regel wird die Entscheidung über die Positionsvergabe im Wesentlichen von Männern getroffen, so dass männliche Entscheidungsstrukturen bzw. eine Dominanz des männlichen Wertesystems vorherrschen. Dies bezieht sich z.B. auf die Beurteilung von Führungsqualitäten, Belastbarkeit etc.
2. In der Bewerbungssituation um eine leitende Position besteht für Männer meistens ein Beziehungsnetz, während Frauen über kein vergleichbares Netzwerk als Supportsystem verfügen.

Betrachtet man einen beruflichen Weg ab dem Studium bis zum Erreichen einer qualifizierten Position noch einmal unter einer anderen Perspektive, so ist für Frauen die Phase des Ausbildung entweder durch eine besondere Förderung (Stolz des Lehrers auf seine Schülerin) gekennzeichnet oder durch das persönliche Empfinden zahlreicher Kolleginnen, sich zusätzlich zu den bestehenden Belastungen noch mehr beweisen zu müssen. Wie weit die eine oder die andere subjektiv mitgeteilte Erfahrung dominiert, lässt sich bisher nicht konkretisieren, da hierzu keine dezidierten Untersuchungen vorliegen. Mit der zunehmenden Qualifikation steigt der Konkurrenzdruck, wobei die Förderung und Unterstützung deutlich geringer wird. Hierzu gibt es einen Bericht vom MIT in Boston. Bereits 1995 wurde ein erstes Komitee zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und zur Erfassung der Ist-Situation bezüglich Benachteiligung mit dem Dekan der Universität eingerichtet. Es wurden erhebliche Ungleichheiten z.B. bei Laborgröße, Gehältern, universitärer Unterstützung/Positionsvergabe zwischen hochrangigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Universität festgestellt.

Aufgrund einer ersten beschreibenden Bestandsaufnahme wurde am MIT durch den Dekan eine ständige Kommission eingerichtet, die die Gleichbehandlung überwachte bzw. eine Vermehrung des Wissenschaftlerinnenanteils als Ziel hatte.

Aus der zitierten Untersuchung am MIT wird deutlich, dass eine Vielzahl von Faktoren der Benachteiligung von Frauen aufgedeckt werden konnte, welche sich sowohl durch bewusste wie unbewusste Diskriminierung entwickelt hatten. Eine Änderung der Situation ist aber nur zu erwarten, wenn

1. eine Motivation zur Analyse des Systems besteht,
2. eine sorgfältige Bestandsanalyse durchgeführt wird,

3. Transparenz bezüglich der Ergebnisse geschaffen wird, und damit eine Veränderung des Bewusstseinsgrades erwirkt wird,
4. ein Interesse besteht, diese Veränderungen einzuleiten, um das wissenschaftliche Potential der Kolleginnen zu nutzen und
5. auf oberster Ebene ein Gremium eingesetzt wird, welches befugt ist, bestehende hierarchische Verhältnisse zu verändern.

Übertragen auf die bundesdeutschen Verhältnisse und die Frage, wie man konkret vorgehen könnte, ist meine Antwort der erste Punkt der Liste, nämlich die Analyse des Systems einzufordern. Eine derartige Analyse zur Veränderung bestehender (hierarchischer) Strukturen ist von dem System selbst nicht zu erwarten. Hier ist die Aufforderung an die politischen wie universitären Gremien enthalten, durch Initiierung entsprechender Projekte eine dezidierte Bestandsanalyse durchzuführen.

Um den in der Einladung benannten Stichpunkt „persönliche Erfahrung“ zu erfüllen, möchte ich Ihnen die künstlerische Gestaltung meiner chirurgisch-anästhesiologischen Amtskolleginnen zeigen, die sie anlässlich meines Amtsbegins und der Amtseinführung am 1. Oktober 2001 präsentierten, da es ihre Sichtweise meines Amtsantritts ausdrückt. Sie sehen, dass sich die Gruppe meiner chirurgisch-anästhesiologischen Amtskollegen, von Engeln umgeben, hinter der fast nackten (schutzlosen) Frau schützt, wobei eine leichte Unterstützung und ein lockerer Halt angedeutet ist. Den Gegenpart stellt der mit Machtinsignien ausgestatte Vorgänger dar. Während der Frau der Boden unter den Füßen entzogen ist, sitzt der Vorgänger stabil auf der Erde. Ich habe Ihnen dieses Bild mitgebracht, um am Beispiel der Projektion auf meine Person aufzuzeigen, dass trotz aller Negierung unbewusste Geschlechterstereotypen selbst bei einer C4-Amtseinführung evident sind.

Hochschulrektorenkonferenz
53175 Bonn, Ahrstraße 39, Telefon: 02228/887-0. Telefax: 0228/887-280. E-mail: presse@hrk.de.
Internet: <http://www.hrk.de>

Newsletter 03/03

des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der



am Standort Essen

Schwerpunkt: *Frauen in Naturwissenschaft und Technik*

Inhalt

1. Neues von der Gleichstellungsarbeit am Standort Essen

- Große Resonanz auf Fortbildungsveranstaltungen am Standort Essen
- Meduse – Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen am Standort Essen: Erweiterung des Studienwahlspektrums – Angebote für Schülerinnen
- Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen
- Schüler-Experimentier-Praktikum (SEPP) am Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen ab September

2. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP): verlängert bis 2006

3. Kongress *HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten* in Hannover am 05.11. - 06.11.2003

4. *Frauen in der Wissenschaft: Kind oder Karriere – oder beides?* Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN

5. Tagung *Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter* am 8.-10. Oktober 2003 an der Universität Rostock

6. *AG Frauenforschung und Technik* an der Universität Bremen

7. Gender - Sommeruniversität *Körper – Raum – Technik* in Dresden vom 25. 09. bis 02.10.2003

8. Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (NUT) e.V. in Berlin

9. Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

1. Neues von der Gleichstellungsarbeit am Standort Essen

• **Große Resonanz auf Fortbildungsveranstaltungen am Standort Essen**

Auf große Resonanz sowohl unter den wissenschaftlichen als auch unter den weiteren Mitarbeiterinnen stießen die folgenden beiden Fortbildungsveranstaltungen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte am Standort Essen einlud:

- ❖ *Potentiale nutzen – Profil zeigen: Strategien professioneller Selbst-PR* Fortbildungsveranstaltung am 14.05. und 21.05.03 für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Referentinnen: Dr. Claudia Böger, Dipl.-Pädagogin; Monika Holzbecher, Dipl.-Psychologin

- ❖ *Eigene Interessen wirkungsvoll durchsetzen: Vom konstruktiven Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen am Arbeitsplatz.*

Fortbildungsveranstaltung am 04.06.03 für weitere Mitarbeiterinnen, Referentinnen: Dr. Claudia Böger, Dipl.-Pädagogin; Monika Holzbecher, Dipl.-Psychologin

Weitere Veranstaltungen dieser Art befinden sich bereits in der Planung.

- **Meduse - Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen am Standort Essen: Erweiterung des Studienwahlspektrums – Angebote für Schülerinnen**

Die Zahl der Studentinnen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist noch immer relativ gering. MEDUSE organisiert verschiedene Aktivitäten, um Schülerinnen in der Region Essen-Duisburg für chancenreiche Studienfächer zu gewinnen. Einmal jährlich werden Schülerinnen der Jahrgangsstufen 6-8 im Rahmen des *Girls' Day* an die Universität eingeladen. Sie erhalten Einblick in zukunftssträchtige Arbeitsplätze, Ausbildungsberufe und Studiengänge. Angeboten werden Führungen, Experimente, Demonstrationen und Workshops. Die Zusammenarbeit mit Schulen wird über die Entwicklung von Patenschaften gestärkt. Studentische Mentorinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer besuchen Schülerinnen in den Schulen, berichten über ihre Studienerfahrungen, besichtigen mit Schülerinnen Einrichtungen der Universität und Wirtschaftsbetriebe und organisieren Treffen mit berufstätigen Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen. Weitere Informationen erteilen: Dr. Renate Klees-Möller renate.klees-moeller@uni-essen.de
Suzana Scharlibbe M.A. suzana.scharlibbe@uni-essen.de

- **Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen**

Erstmals besuchten 100 Schülerinnen der Region am 08. Mai 2003 anlässlich des bundesweit stattfindenden Girls' Days die Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, um Einblicke in den Arbeits- und Studienalltag zukunftssträchtiger Bereiche zu erhalten. Schülerinnen der Klassen 6-10 nahmen an Veranstaltungen in den Fachbereichen Bauwesen, Industrial Design, Physik, Bio- und Geowissenschaften und den Technischen Versorgungszentralen teil. Den ganzen Bericht zum Girls' Days am Standort Essen können Sie [hier](#) einsehen (Autorin: Suzana Scharlibbe).

- **Schüler-Experimentier-Praktikum (SEPP) am Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen ab September**

„Bodenanalyse' und ‚Ascorbinsäure in Lebensmitteln': Mit diesem Themen können sich Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Schüler-Experimentier-Praktikums (SEPP) ab September am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen auseinandersetzen. Veranstaltet wird das Praktikum vom Institut für Didaktik der Chemie am Standort Essen. [...] Nähere Informationen über das Schüler-Experimentier-Praktikum erteilt Stefan Rumann unter der Nummer (0201) 1 83 – 37 60. Weitere Informationen unter:

http://www.uni-essen.de/chemiedidaktik/dokumente/flyer_sepp.pdf

http://www.uni-essen.de/chemiedidaktik/suche/schuelerpraktikum2_a.htm

2. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP): verlängert bis 2006

„Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) der BLK wird um drei Jahre verlängert. Diesen Beschluss haben heute die Wissenschafts- und Bildungsministerinnen und -minister von Bund und Ländern gefasst. [...]“ Den ganzen Artikel können Sie unter folgendem Link einsehen: http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/pm20_03.pdf

3. Kongress HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten in Hannover am 05.11. - 06.11.2003

„Mit dem Fachprogramm *Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung*, das im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms von 2001-2003 durchgeführt wird, realisieren die Bundesländer und Hochschulen ein breites Bündel an Gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekten in drei Programmschwerpunkten *Qualifizierung für eine Professur, Frauen- und Genderforschung* sowie *Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen*. Mit dem Kongress im November möchte das Kompetenzzentrum *Frauen in Wissenschaft und Forschung* (CEWS) zum einen Bilanz ziehen, zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Instrumente in Hinblick auf zukünftige Sonderprogramme, aber auch auf eine Institutionalisierung in den Ländern und an Hochschulen weiterentwickelt werden.“

Weitere Informationen unter: <http://www.cews.uni-bonn.de/hwpkong060203.html>

4. Frauen in der Wissenschaft: Kind oder Karriere – oder beides? Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN

Auszüge aus der aktuellen Ausgabe LANDTAG INTERN 11/2003 zu o.g. Titel können Sie [hier](#) einsehen.

5. Tagung Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter am 8.-10. Oktober 2003 an der Universität Rostock

Schwerpunkte der Tagung:

- I. Identitätskonstruktionen im Informationszeitalter: Diagnose der Wandlungsprozesse
- II. Transformationen in der Arbeitswelt – Neue Geschlechterarrangements im Privaten
- III. Digitale Medien und neue Bildungswege für den Wandel der Geschlechterverhältnisse
- IV. Virtueller Staat und politisches Handeln im Informationszeitalter

Programm und Anmeldung unter:

<http://www.kompetenzzentrum-mv.de/>

<http://www.kompetenzzentrum-mv.de/veranstaltungen/Programm%20gender@future.pdf>

6. AG Frauenforschung und Technik an der Universität Bremen

„Seit Herbst 1998 gibt es die Arbeitsgruppe "Frauenforschung und Technik" an der Universität Bremen. [...] Inhaltlich bilden zwei Bereiche, die mit der strukturellen Verankerung korrelieren, die Hauptanknüpfungspunkte für Forschung und Lehre: einerseits die Angewandte Informatik, in der die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen informationstechnischen Produkten und ihrem Entstehungs- und Nutzungskontext untersucht werden, und andererseits die feministische Natur- und Technikwissenschaftsforschung, die die Gesellschaftlichkeit naturwissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Produkte aus der Perspektive der Geschlechterverhältnisse thematisiert. In beiden Bereichen werden traditionelle Grenzen zwischen den Natur-/Technikwissenschaften und den Gesellschafts-/Kulturwissenschaften infragegestellt und überschritten, so dass eine besondere Herausforderung für Arbeitsgruppe *Frauenforschung und Technik* in der Inter- bzw. Transdisziplinarität besteht. [...]“

Mehr Informationen unter: <http://www.informatik.uni-bremen.de/frautec/home.php>

7. Gender - Sommeruniversität *Körper – Raum – Technik* in Dresden vom 25. 09. bis 02.10.2003

Die ExpertInnengruppe Gender Studies und die Koordinierungsstelle Gender Studies an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden veranstalten gemeinsam eine Gender-Sommeruniversität. Thema dieser einwöchigen Veranstaltung ist *Körper – Raum – Technik*. Während der Gender - Sommeruniversität soll die Gender - Perspektive auf Körper, Räume und Technik aus der Sicht unterschiedlicher Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen themenübergreifend betrachtet und diskutiert werden. Anmeldung bis zum 01.08.2003 und Rückfragen an: Koordinierungsstelle *Gender Studies an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden* (FH), Postfach 200 143, 01191 Dresden, Tel.: 0351 / 469 02 48, E-Mail: KoGenS@ehs-dresden.de
Weitere Informationen unter: <http://www.tu-dresden.de/vd34/aktuell.htm>

8. Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (NUT) e.V. in Berlin

Der Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* NUT e.V. ist ein Zusammenschluss von Frauen, die in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen arbeiten oder studieren. Er wurde 1988 auf dem jährlich stattfindenden Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik aus dem Bedürfnis heraus gegründet, eine kontinuierliche Interessenvertretung von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen gegenüber der Öffentlichkeit zu ermöglichen. Mehr Informationen (u.a. Schriftenreihe, Veranstaltungen, Mailing-Liste, Rundbrief etc.) unter: <http://www.nut.de>

9. Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

„Die verstärkte Nutzung der Potenziale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und der Technik und die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind die Ziele des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“

Nähere Informationen über den Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V. finden Sie unter folgendem Link: <http://www.frauen-technik-impulse.de/D/profil.html>

Impressum:

Herausgeberin

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Standort Essen

Redaktionsadresse

Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261

Fax: 0201/183-4013

E-Mail: claudia.koehne@uni-essen.de

gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de

URL: www.uni-essen/gleichstellungsbeauftragte

Bericht zum Girls' Day am 08. Mai 2003 am Standort Essen der Universität Duisburg-Essen

Erstmals besuchten 100 Schülerinnen der Region am 08. Mai 2003 anlässlich des bundesweit stattfindenden Girls' Days die Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, um Einblicke in den Arbeits- und Studienalltag zukunftssträchtiger Bereiche zu erhalten. Schülerinnen der Klassen 6-10 nahmen an Veranstaltungen in den Fachbereichen Bauwesen, Industrial Design, Physik, Bio- und Geowissenschaften und den Technischen Versorgungszentralen teil.

Die Arbeitsstelle für Gleichstellung und Frauenförderung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere/MEDUSE hat alle Aktivitäten koordiniert: einerseits den Informationsaustausch mit den Lehrerinnen der beteiligten Schulen und dem Arbeitskreis Girls' Day der Stadt Essen gewährleistet, andererseits war sie verantwortlich für die Organisation und Durchführung des Zukunftstages an der Universität in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Werkstätten und der ZAS.

Die Schülerinnen kamen bereits vorbereitet zum Girls' Day: Im Unterricht erhielten sie Informationen zu technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern und Ausbildungsmöglichkeiten an der Universität. Einem Flyer konnten sie das Programm des Zukunftstages entnehmen und sich für eine der angebotenen Gruppen entscheiden.

Am 8. Mai trafen die Schülerinnen um 8.30 Uhr im Glaspavillon der Universität ein. Frau Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte, hob in ihrer Begrüßungsrede hervor, dass junge Frauen ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll ausschöpfen und zukunftssträchtige Ausbildungschancen verpassen. An den Hochschulen sind inzwischen mehr als die Hälfte der Studienanfänger weiblich. Aber in den technischen Disziplinen wie den Ingenieurwissenschaften oder Informatik sind deutlich weniger als 20 Prozent Frauen eingeschrieben.

Begleitet von Tutorinnen – Studentinnen der Fächer Bauingenieurwesen und Industrie-Design als Ansprechpartnerinnen für die Themen Studienwahl, Studium und Studienalltag – ging es im Anschluß daran in die einzelnen Gruppen, wo die Schülerinnen durch Führungen, Experimente, Demonstrationen und kleine Work-Shops verschiedene Studiengänge, Arbeitsplätze und Ausbildungsberufe kennen lernen konnten. Die Mitarbeiter/innen in den Fachbereichen und Werkstätten und Auszubildende standen Rede und Antwort für alle themenbezogenen Fragen.

Die Gruppen:

Fachbereich 4: Gestaltung und Kunsterziehung / Industrial Design / Ergonomie im Design: Womit beschäftigt sich eine Industrie-Designerin? Besuch der Arbeitsräume, Computerplätze und Werkstätten; verfolgen der Etappen bei der Entwicklung eines Produkts

Fachbereich 10: Bauwesen: Brücken bauen am Computer; Herstellung von eigenem Beton

Fachbereich 7: Physik: Freies Experimentieren im Physiklabor; Herstellen einer eigenen Lochkamera; Antworten auf Fragen wie: Welche Farbe hat ein Spiegel? Wie viele Flecken hat die Sonne?

Fachbereich 9: Bio- und Geowissenschaften / Hydrobiologie: Einblicke in das Ökosystem Bach-Aue; Exkursion zum Felderbach in Velbert

Technische Versorgungszentralen: Führungen durch die Mechanikwerkstatt, Schreiner, Elektronikwerkstatt; Gelegenheit zu kleinen Experimenten und Montagen.

Abschließend trafen sich alle Teilnehmerinnen zu einer gemeinsamen Abschluss- und Feed-back-Runde. Das Bildertheater der Gruppe JAAH! bot pantomimisch in komprimierter Form einen Blick auf „Mädchenträume – Frauenzukunft. Ein kurzes Stück über Lust und Frust und die Qual der Wahl von Mädchen und Frauen in Studium und Beruf(swahl)“. Mitgewirkt haben Mitarbeiterinnen der ZAS und zwei Schülerinnen des beteiligten Mädchengymnasiums Borbeck. Die vorgeführten Szenen haben ebenfalls für viel Diskussionsstoff in der Gruppe gesorgt.

Auf Begeisterung stieß der Schreibwettbewerb zum Thema „Mein Girls’ Day 2003“. Mit ihren Texten (Abgabetermin Ende Mai) können die Mädchen sowohl einen der Gutscheine für eine Buchhandlung in Essen gewinnen, sie nehmen auch gleichzeitig an der bundesweiten Verlosung teil. Die ausgehändigten Beutel mit Girls’ Day-Logo, bestückt mit Schreibblock, Uni-Kuli, Sticker und „Handy-Halter“, kamen ebenso bei den Schülerinnen als Erinnerungsstücke an ihren „Schnuppertag“ sehr gut an.

An Infotischen und Plakatwänden im Foyer des Glaspavillons hatten die Schülerinnen die Gelegenheit, sich über das Angebot der Sommeruni und MEDUSE – dem Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen – zu informieren.

Die Erfahrungen des ersten Girls’ Day an der Universität werden evaluiert und dokumentiert. Es liegen 87 ausgefüllte Fragebögen vor. Allein die Auswertung der ersten Frage des Bogens: Wenn du mal alles zusammen betrachtest, wie hat dir der Girls’ Day insgesamt gefallen? bestätigt die positive Resonanz: 33% fanden ihn sehr gut, 50% gut, 17% bewerteten ihn mit einer „3“ (auf einer Skala bis 5 sehr schlecht).

Suzana Scharlibbe

VON DIETRICH KESSEL (SPD)

Die Gründe für den nach wie vor zu niedrigen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind vielschichtig. Sie betreffen vorhandene Vorurteile und Aspekte struktureller Diskriminierung gleichermaßen.

Aus diesem Grunde muss auch eine Politik mit dem Ziel, den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung zu steigern, an vielen Stellen gleichzeitig ansetzen. Sie muss Studiengänge und Forschungsschwerpunkte ebenso im Blick haben wie Verfahren der Stellenbesetzung und postgradualen Qualifizierung.

Die Landespolitik setzt genau hier an. So sind die Hochschulen verpflichtet, einen Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne für sämtliche Fachbereiche aufzustellen. Bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe wird inzwischen ein erheblicher Anteil bezogen auf Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zwischen den Hochschulen umverteilt. Im Haushaltsjahr 2002 waren dies 1,95 Millionen Euro. Eine wichtige Rolle spielen auch die Programme zur Förderung der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. Schließlich werden gleichstellungspolitische Zielvorgaben in die einzelnen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen einbezogen.

Insbesondere bei der Einführung der Juniorprofessur, aber auch sonst werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit mit Familienarbeit richten müssen.



VON MANFRED KUHMICHEL (CDU)

In Nordrhein-Westfalen gibt es zu wenig Frauen in Wissenschaft und Forschung. Unser Land ist im bundesweiten Vergleich nur Mittelmaß. Durch die mangelnde Einbeziehung von Frauen in Wissenschaft und Forschung gehen Chancen und Potentiale verloren, auf die wir nicht verzichten dürfen.

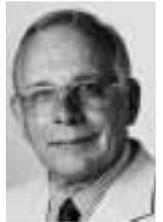
Deshalb hat die CDU in einem Antrag bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefordert. Es ist erfreulich, dass zusammen mit den anderen Fraktionen eine gemeinsame Initiative daraus entsteht.

Wir brauchen Betreuungseinrichtungen für Kinder, welche die besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs berücksichtigen. Die Juniorprofessuren müssen familienfreundlicher ausgestaltet werden. Junge Frauen sollen die Juniorprofessur im Bedarfsfall verlängern können. Wir brauchen eine stärkere Nutzung der Zeit- und Teilzeitprofessuren.

Wir fordern ein Förderprogramm für Frauen, die eine Fachhochschulprofessur anstreben. So sollte Frauen mit fachbezogener Berufserfahrung der Einstieg in die Hochschullehre ermöglicht werden. Die CDU unterstützt darüber hinaus Maßnahmen für eine Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fachbereichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen brauchen für ihre vielfältigen Aufgaben zuverlässige Rahmenbedingungen.

Die Landesregierung muss endlich der Empfehlung des Expertenrates vom Februar 2001 nachkommen, die Wirkung des Gleichstellungsgesetzes an den Hochschulen zu überprüfen.



VON BRIGITTE CAPUNE-KITKA (FDP)

Der Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung ist nach wie vor viel zu niedrig. Vieles wurde getan, um die Situation und den Anteil zu verbessern, aber es gelang bisher nicht. Das zeigen gerade in diesem Jahr die Zahlen der Abschlüsse der Hochschulabsolventinnen, die sich für die wissenschaftliche Laufbahn entscheiden.

Eine Änderung ist nur durch den Mehrklang vielfältiger Maßnahmen erreichbar, exemplarisch hier nur einige: Erstklassigen Hochschulabsolventinnen muss die wissenschaftliche Laufbahn schmackhaft gemacht werden. Das Forschungsinstitut in Jülich stellt beispielsweise fest, dass ihm viele gute Absolventinnen verloren gehen - entweder direkt nach dem Studium, indem sie gar nicht erst in die Wissenschaft gehen, oder später, weil sie sich für Familie und Kinder entscheiden.

Hier muss ein Weg gefunden werden, beides zu vereinbaren. Gerade die Betreuung der Kinder von vier Monaten bis drei Jahren an den Hochschulen muss daher gesichert werden.

Bei Juniorprofessuren muss die Teilzeit noch viel mehr als bisher gefördert werden. Der Wissenschaftsrat hat festgestellt, dass ein hoher zeitlicher Einsatz nicht notwendigerweise zu einer höheren Qualität wissenschaftlicher Arbeit führt. Eine hoch motivierte junge Frau oder ein hoch motivierter Vater, der auch noch Zeit für seine Familie hat, arbeitet und leistet in kurzer Zeit viel mehr als jemand, der sich den ganzen Tag mit dem Thema befasst. Menschen, die Wissenschaft und Familie verbinden und das an der Hochschule gestalten können, sind ein Gewinn für unsere Hochschulen und für unseren Nachwuchs.



VON MARIANNE HÜRTE (GRÜNE)

Die Instrumente zur Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen sind vorhanden: Landesgleichstellungsgesetz, Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen, kriteriengebundene Mittelvergabe, Sommeruniversitäten, Mentorinnen-Programme und vieles mehr haben die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen und helfen jungen Frauen beim Einstieg in die Wissenschaft. Woran liegt es dann, dass der Frauenanteil vor allem bei den Professuren nicht in dem Tempo steigt, wie es nicht nur aus gleichstellungspolitischen Gründen wünschenswert, sondern auch für eine innovationsfreudige Weiterentwicklung des (Wissenschafts-)Standorts NRW dringend notwendig wäre? Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass Gleichstellungsfragen und die Wahrnehmung der damit verbundenen Chancen immer noch nicht als eine zentrale Aufgabe aller AkteurInnen an den Hochschulen, insbesondere aber der Leitungsorgane begriffen werden. Hierauf haben auch die Gleichstellungsbeauftragten der NRW-Hochschulen auf ihrem Treffen mit der Grünen Landtagsfraktion im März dieses Jahres hingewiesen. Nur mit einem konsequenten Top-Down-Verfahren können aber letztlich die notwendigen Veränderungen in den Strukturen erfolgreich umgesetzt werden: Bei der Durchführung von Berufungsverfahren, bei der Zusammensetzung von Gremien oder bei Kinderbetreuungsangeboten, die den besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs gerecht werden.



Hauptproblem: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Landtag erörtert den zu geringen Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

Nur fünf Prozent der Direktoren in der Max-Planck-Gesellschaft sind Frauen. Nur die Hälfte von ihnen ist verheiratet (bei den Männern sind es 93 Prozent). Nur vier der Direktorinnen hätten Kinder. „Ein Armutszeugnis“, fand Marie-Theres Ley (CDU) bei der Erläuterung des Antrags ihrer Fraktion im Plenum vor einiger Zeit. Ihr Urteil setzte sie fort: Bei der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist NRW „Schlusslicht“, im Vergleich der Bundesländer „nur schlechtes Mittelmaß“. Fazit des Antrags (Drs. 13/3806): „Wir müssen dringend die Rahmenbedingungen in Wissenschaft und Forschung ändern, damit Frauen ihre Chancen wahrnehmen können und das Potential der Frauen viel besser zum Tragen kommt und damit unserer Volkswirtschaft wichtige Ressourcen nicht verloren gehen.“

Man fange in NRW nicht bei Null an, hielt in der Plenardebatte Cornelia Tausch (SPD) der Opposition entgegen; vor Jahren schon seien wesentliche Schritte zur Frauenförderung in den Hochschulen getan worden. Seit 1986 gebe es etwa das Netzwerk Frauenforschung. Berufungskommissionen müssten an den Hochschulen zur Hälfte aus Frauen gebildet werden. Dies und anderes reichten aber nicht aus. Die Betreuung von Kindern von vier Monaten bis zu drei Jahren müsse an den Universitäten - und nicht irgendwo in der Stadt - gesichert werden, fand Brigitte Capune-Kitka (FDP). Frauen müssten an den Hochschulen auch ohne Einsatz der Ellenbogen und abseits von Seilschaften oder gegen den Widerstand „chauvinistischer Hochschulleitungen“ Karriere machen können.

Der anstehende Generationswechsel an den Hochschulen sollte genutzt werden, den Frauenanteil in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhöhen, schlug Dr. Ruth Katharina Seidl (GRÜNE) vor. Bis Ende 2009 würden 50 Prozent der jetzigen Professoren emeritiert: „Bei den anstehenden Neuberufungen müssen Frauen aus unserer Sicht vorrangig berücksichtigt werden.“ Die Hochschulen sollten mittelfristig auch Konzepte der Personalentwicklung erarbeiten müssen.

Wissenschaftsministerin Hannelore Kraft (SPD) lobte ausdrücklich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei das Hauptproblem. In der Kinderbetreuung müsse man weiter kommen. Hier seien die Kommunen an den Hochschulstandorten gefragt.



Den Folgen des Luftverkehrs für die Umwelt ist im Forschungszentrum Jülich (FZJ) am Institut für Stratosphärische Chemie Dr. Martina Krämer (Bild) auf der Spur. Sie betreibt Grundlagenforschung zum Verstehen atmosphärischer Prozesse und geht unter anderem der Frage nach, welche Klima-Rückkopplungsprozesse die Kondensstreifen des Flugzeugverkehrs in zehn bis zwölf Kilometern Höhe auslösen. Auf der Titelseite ist die Privatdozentin Dr. Ingar Janzik im Labor für pflanzliche Molekularbiologie des FZJ dabei zu erforschen, wie sich das Gas Ozon auf Pflanzen auswirkt. Die Düsseldorfer Juniorprofessorin arbeitet in Jülich am Thema „Regulation von Genen unter Ozonstress in Pflanzen“. Das FZJ ist die größte interdisziplinär ausgerichtete Forschungseinrichtung unter den 15 Helmholtz-Forschungszentren. Schwerpunkte der Forschung sind die Bereiche Materie, Energie, Information, Leben und Umwelt. Das Zentrum gilt in Sachen Chancengleichheitspolitik als Maßstab in der deutschen Forschungslandschaft. 2002 wurde es als einzige Forschungseinrichtung bereits zum zweiten Mal mit dem Prädikat „Total-E-Quality“ ausgezeichnet.

Foto: Schälte

„Karriereverzicht wegen der Kinder“ Ministerium legt dem Frauenausschuss aktuelle Daten vor

„Der Frauenanteil unter den Lehrenden und Forschenden in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens steigt stetig an, aber er hat noch lange nicht die angestrebte Größenordnung erreicht. Deshalb sollen Maßnahmen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb intensiviert werden.“

Dieses Fazit zog vor kurzem im Ausschuss für Frauenpolitik (Vorsitzende Inge Howe, SPD) ein Sprecher des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung (MWF). Er nannte Zahlen, die zeigen, dass Nordrhein-Westfalen im Jahr 2001 beim Anteil von Frauen an C3-Professuren (12 gegenüber 11,3 Prozent im Bund) und an C4-Professuren (8,4 gegenüber 7,7 Prozent) über dem Bundesdurchschnitt lag. Inzwischen ist der Anteil weiter gewachsen: 13,4 bei C3 und 9,3 Prozent bei C4-Professuren (2002). Besser noch die

Daten für die Gruppe der Junior-Professuren. Hier wurden 20 Prozent der Stellen von Frauen besetzt (12 von insgesamt 59).

Gründe für die Aufwärtsentwicklung werden in drei Bereichen gesehen: Zum einen in speziellen Fördermaßnahmen wie dem Lise-Meitner-Programm, zum anderen in der Steuerungswirkung bei der Vergabe von leistungsbezogenen Mitteln, die sich nach Fortschritten bei der Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen richtet. Ein dritter Punkt ist die Kinderbetreu-

ung an den Hochschulen. Hier macht das MWF zwar klar, dass die Hochschulen nicht mit zusätzlichen Mitteln für die Einrichtung von Betreuungsplätzen rechnen können. Das Ministerium werde aber in einer „Umfrage bestehende und geplante Kinderbetreuungsmodelle sowie deren Finanzierungsstrukturen ermitteln und anschließend besonders geeignete Modelle vorstellen“.

Und noch etwas anderes ist zu beachten. Wissenschaftlerinnen seien vor allem mit Wissenschaftlern verheiratet. Das bedeutet einer Untersuchung zufolge „entweder Karriereverzicht eines Partners oder Verzicht auf gemeinsame Kinderbetreuung. In der Regel sind es dann die Frauen, die Karriereverzicht leisten oder durch doppelte Haushaltsführung zu faktisch Alleinerziehenden werden. Dieses Thema will sich das MWF annehmen“.

Bis es hier Klarheit gibt, kümmert sich eine Arbeitsgruppe aus Rektoren und Kanzlern um die aktuellen Probleme. Ihre Vorschläge sollen in einen Aktionsplan einmünden, den die Ministerin dann dem Landtag vorstellen wird.

Haben Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft des Landes NRW schon den gebührenden Stellenwert?

Tausch: Gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung sicherlich nicht. Frauen haben inzwischen einen sehr hohen Bildungsstandard. Sie haben häufig bessere Schulabschlüsse als Männer und eine sehr gute Berufsausbildung. Aber in zukunftsträchtigen

Berufen sowie Management- und Spitzenfunktionen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert. Daher ist es sehr wichtig, gerade

junge Frauen zu ermuntern,



Cornelia Tausch (SPD)

auch neue und technische Studiengänge zu wählen. Ein Grund ist sicherlich auch, dass es immer noch schwierig ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Es sind überwiegend Frauen, die diesen Spagat bewältigen müssen. Frauen kämpfen aber auch immer noch mit vorhandenen Vorurteilen und strukturellen Diskriminierungen.

van Dinther: In der Arbeitswelt glaube ich kaum, dass meine Generation es noch erleben wird, dass Frauen den gleichen Stellenwert haben werden. Aber ich glaube, dass es für unsere Töchtergeneration durch die wesentlich besseren Ausbildungschancen schon leichter sein wird. Viele Arbeitgeber schrecken immer noch davor zurück, Frauen im geburtsfähigen Alter für eine Spitzenposition vorzusehen, da sie unsicher sind, ob ihnen die Frauen auch dauerhaft erhalten

bleiben. Die Alternative sieht oftmals so aus, dass Frauen ganz auf Karriere setzen und auf Familie und teilweise auch auf privates Glück verzichten. Das ist aber ein zu hoher Preis. Beim Hochschulpersonal sieht es so aus, dass Professoren zu über 90 Prozent verheiratet sind und Kinder haben, während die wenigen Professorinnen, die wir haben, zum größten Teil ledig oder kinderlos verheiratet sind. Und

eine Nachfolgerin für meine Stelle an einer Gesamtschule zu bekommen. Ich habe festgestellt, dass mir fast alle Frauen abgesagt haben, weil sie nicht bereit waren, diese Verantwortung zu übernehmen. Und ich habe mich gefragt, was können wir tun, damit Frauen sich mehr zutrauen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Gesellschaftspolitik, das geht Männer wie Frauen an. Frauen und Karriere ist ein Thema, wo wir Frauen stark

Abgeordnete fordern neue Rahmenbedingungen Deutschland darf kein Entwicklungsland für Frauen bleiben

Trotz Jahre wählender Anstrengungen für eine Gleichstellung der Geschlechter sind Frauen in der Arbeitswelt bis heute unterrepräsentiert. Das gilt besonders für die Führungsetagen in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Verwaltung. Über die Gründe, mögliche Lösungsansätze und Zukunftschancen sprach Landtag intern mit Brigitte Capune-Kitka (FDP) und Regina van Dinther (CDU) aus dem Frauenausschuss sowie Cornelia Tausch (SPD) und Dr. Ruth Seidl (GRÜNE) aus dem Wissenschaftsausschuss.

wenn sich knapp 50 Prozent der Akademikerinnen für die Kinderlosigkeit entscheiden, dann ist das ein gesellschaftspolitischer Skandal. Deshalb müssen wir die Rahmenbedingungen verändern. Es darf nicht weiterhin nur Privatsache der Mütter sein, sich um die Kindererziehung zu kümmern. Wir brauchen beispielsweise flexible Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen an den Hochschulen. In dem Bereich sind wir in Deutschland wirklich noch ein Entwicklungsland.

machen müssen und vielleicht auch Männer aufwecken müssen, festzustellen, dass wir ein riesiges Potential an gut ausgebildeten Frauen in Deutschland haben. Frauen müssen dafür sorgen, dass sie als selbstverantwortliche Wesen gesehen werden. Da ist Ehegattensplitting für mich ein ganz wichtiges Thema. Wenn wir das Selbstwertgefühl der Frauen stärken und die Rahmenbedingungen verbessern, glaube ich, dass uns auch nicht so viele Frauen auf dem Weg in der Karriere verloren gehen. Wir haben hervorragende Frauen und brauchen keine Green-Card.



Regina van Dinther (CDU)

Capune-Kitka: Den haben sie mit Sicherheit nicht. Ich weiß aber nicht, ob das an der Gesellschaft und der Arbeitswelt liegt. Ich glaube, dass wir Frauen da selber noch einiges leisten müssen, um den gebührenden

Stellenwert zu bekommen.

Ein Beispiel: Als ich damals in den Landtag kam, versuchte ich verzweifelt

Dr. Seidl: Ich glaube, dass gesellschaftlich gesehen der Stellenwert sicherlich vorhanden ist. Aber wenn man einmal genauer in die Arbeitswelt hineinschaut, gerade was den Bereich der Wissenschaftspolitik angeht, dann wird man etwas anderes feststellen. Bei den Studienanfängern haben wir in diesem Jahr in NRW erstmals mehr Frauen als Männer, das ist ein sehr erfreuliches Signal – aber je höher man in die verschiedenen Qualifikationsstufen kommt, desto geringer wird der Anteil der Frauen. Und das ist am deutlichsten bei den C-4 Professuren, von denen nur 9,3 Prozent von Frauen besetzt sind. Wir sind zwar mit dem Landesgleichstellungsgesetz ein ganzes Stück weiter gekommen, was das Bewusstsein betrifft, aber Männer sind halt traditionell immer eher in Führungspositionen gewesen. Frauen sind

immer noch nicht stark genug in Führungspositionen vertreten und daran müssen wir arbeiten. An den Hochschulen haben wir dazu



Brigitte Capune-Kitka (FDP)

unterschiedliche Instrumentarien wie das Landesgleichstellungsgesetz mit den Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben zudem von der europäischen Ebene das Instrument „Gender Mainstreaming“ und wir haben die leistungsorientierte Mittelvergabe. Wir haben also Instrumente, aber die reichen noch nicht aus.

Seit Jahren gibt es in der öffentlichen Verwaltung in NRW Frauenbeauftragte. Sollte das auch für die Wirtschaft verbindlich werden?

Tausch: Es gibt große Unternehmen, die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte eingestellt haben. Dies ist zweifellos ein wichtiges Instrument, um auf formaler Ebene viel für die Frauenförderung zu bewirken. Die Gleichstellung von Männern und Frauen muss aber Aufgabe aller – auch in den Führungsetagen – sein. Der Landtag hat sehr einmütig einen Antrag verabschiedet zum Thema Gender Mainstreaming. Dies bedeutet, die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven zum integralen Bestandteil in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu machen. Nur so können wir es schaffen, den Gleichstellungsgedanken tatsächlich kulturell zu verankern. Diese Aufgabe sollte und darf nicht nur an einer Person hängen.

van Dinther: Der Unterschied zwischen dem Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ist der, dass die

Personen, die selbstständig sind, auch selber zahlen. Und wenn sie selber zahlen, müssen sie auch entscheiden, welche Strategien sie einsetzen. Ich bin mir jedoch ziemlich sicher, dass wir in der Privatwirtschaft eine Entwicklung haben werden, dass auf qualifizierte Frauen in Zukunft zurückgegriffen wird, da viele Anforderungsprofile von Zukunftsberufen auf weibliche Qualifikationen angelegt sind. Und wir wissen anhand der Zahlen, dass entweder Einwanderung oder mehr Frauenerwerbstätigkeit die Lösungen sind. Daher brauchen wir hier keine neuen Gesetze.

Capune-Kitka: Nein. Man sollte die Wirtschaft nicht zu etwas zwingen, was zu Entwicklungen führt, die einfach nicht in Ordnung sind. Ich halte Gender Mainstreaming für ein vernünftiges Instrument, wenn ich Männer und Frauen immer gleichermaßen betrachte. In unserem Antrag zur neuen Gemeindeordnung haben wir gefordert, keine Frauenbeauftragten mehr, sondern Genderbeauftragte oder einen Genderausschuss, der paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wird. Wenn ich mir heute betrachte, dass 80 Prozent der Schulabgänger ohne Abschluss Jungen sind, dann muss ich mich fragen, wie kann ich anders mit Ressourcen umgehen.

Dr. Seidl: Ich finde, wir sind mit dem Landesgleichstellungsgesetz einen so guten Schritt vorangekommen, dass wir sagen, dieses Instrument sollte eigentlich auch für die Wirtschaft greifen. Der Landesverband der Grünen ist zurzeit auf Tournee mit einem Frauen-Bus und versucht, das weiter voran zu treiben.

Natürlich ist es nur ein Instrument von vielen, zudem ein starres, genau wie die ganzen Quotenregelungen immer starre Instrumente und nur Hilfsmittel sind. Solange wir unserem Ziel, dass es wirklich



Dr. Ruth Seidl (GRÜNE)

eine gleiche Teilhabe gibt, nicht näher gekommen sind, brauchen wir diese starren Instrumente.

Sind aufgrund der leeren Kassen und der bisher schon erreichten Fortschritte spezielle Förderprogramme für Frauen im Land noch vertretbar?

Tausch: Im Rahmen der Haushaltsberatung werden wir mit Sicherheit schauen, das Wünschenswerte machbar zu machen. In Nordrhein-Westfalen existieren aber weitere Fördermöglichkeiten. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für alle Einrichtungen des Landes. Im Bereich Wissenschaft und Forschung existiert seit 1986 das sehr erfolgreiche Netzwerk Frauenforschung. Die Einführung der Juniorprofessuren bietet gerade jungen Frauen einen besseren Einstieg in eine Hochschulkarriere als bisher. Schnupperuniversität für Schülerinnen, Chancengleichheit im Ingenieurstudium und andere Projekte helfen Frauen beim Einstieg. Ein Teil der Mittel werden in den Hochschulen nach Leistungskriterien vergeben, zu denen auch der Erfolg in der Förderung von Frauen zählt. Diese und andere Fördermöglichkeiten müssen weitergeführt und ausgebaut werden.

van Dinther: Die werden alle auf den Prüfstand gestellt, da bin ich ganz sicher. Da gibt es Chancen und Risiken. Die Chancen sind die, dass ineffektive Sachen den Bach runter gehen und überzeugende Dinge erhalten bleiben können. Ich hoffe jedoch sehr, dass wir noch ausreichend Entscheidungsspielraum haben werden, um die überzeugenden Programme zu erhalten.

Capune-Kitka: Ich frage mich ehrlich, ob z.B. die Regionalstellen Frau und Beruf unter dem Gendergedanken in Zukunft noch weiter existieren müssen. Besonders, weil sie ja auch Männern verschlossen sind. Männer, die z.B. Kinder betreuen, finden keinen Platz in diesen Stellen, auch in den Wiedereingliederungsmaßnahmen nicht. Und das finde ich nicht korrekt.

Dr. Seidl: Wir müssen den Kernhaushalt sichern. Wir müssen gucken, was kann man strukturell verändern und wo können wir einsparen. Und das sind bestimmt nicht gerade die Frauenförderprogramme. Gerade die sind wichtige Investitionen in die Zukunft, die sich nicht nur für die Frauen, sondern für das ganze Land bezahlt machen werden. Gerade jetzt, wo viele Hochschulprofessoren in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen, ergibt sich die Chance, diesen Generationswechsel auch für einen Strukturwechsel zu nutzen.

Die Gespräche führten Stephanie Hajdamowicz und Axel Bäumer.

Newsletter 04/03

des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der



am Standort Essen

Der aktuelle Newsletter 04/03 beschäftigt sich im Schwerpunkt mit Modellen zur Förderung von weiteren Mitarbeiterinnen

Inhalt

1. **Projekt SAN – Sekretariat-Assistenz-Netzwerk** Ein internetbasiertes Netzwerk für Sekretärinnen und Assistentinnen der Universität Bremen
 2. **Zukunft für Sekretärinnen?! Arbeitsgruppe der Zentralen Gleichstellungskommission für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld**
 3. **Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt**
 4. **Internet-Service- und Karriereplattform <http://www.sekretaria.de/>**
 5. **<http://www.fast4ward.de/> – ...für Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 6. **IT-Fortbildungsprogramm des Innenministeriums NRW im 2. Halbjahr 2003**
 7. **Frauen, Bildung und GATS**
 8. **Literatur - Neuerscheinungen**
-
1. **Projekt SAN – Sekretariat-Assistenz-Netzwerk** Ein internetbasiertes Netzwerk für Sekretärinnen und Assistentinnen der Universität Bremen

„Mitte 1998 begann das „Aufbauprogramm für Sekretariate“, eine Fortbildungsveranstaltung, die sich nur an Sekretärinnen und Fremdsprachenassistentinnen der Universität Bremen richtete. Es ging dabei um verschiedene Schwerpunkte, wie z. B. Zeitmanagement, Mobbing, Rhetorik, etc. Nach dem positivem Echo der Teilnehmerinnen wurde diese Reihe fortgesetzt und mittlerweile sind sieben Schulungen worden.[...]“ Den ganzen Bericht über SAN – Sekretariat-Assistenz-Netzwerk können Sie [hier](#) einsehen.

Weitere Informationen: <http://www.suub.uni-bremen.de/PERSONALRAT/san3.ppt>

2. Zukunft für Sekretärinnen?!

Arbeitsgruppe der Zentralen Gleichstellungskommission für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld

Als Anregung möchten wir Ihnen an dieser Stelle die Arbeitsgruppe *Zukunft für Sekretärinnen?!* der Zentralen Gleichstellungskommission für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld vorstellen.

„Die Arbeitsgruppe arbeitet gegen die Unterbewertung von Frauenarbeit. [...] Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitsgruppe ist die Erarbeitung eines Konzeptes zur innerbetrieblichen Fort und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Dazu wurde bisher eine Übersicht über Weiterbildungsmöglichkeiten und ihre Ziele inner- und außerhalb der Universität erstellt. [...] Ein vielbeachteter Erfolg der Arbeitsgruppe war 1999 die Installation einer Hotline für Datenverarbeitungs-Anwenderinnen. Die Hotline soll eine ad-hoc-Problemlösung bei den verschiedensten Softwareprogrammen ermöglichen - Hilfe von Anwenderinnen für Anwenderinnen.“

Weitere Informationen: <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fraueninfonyz/initiat/fgb/zusek.html>

Informationen zur *EDV-Hotline*: <http://www.uni-bielefeld.de/hotsek/>

3. Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Die Gleichstellungskommission hat den Entwurf einer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beraten; Zielsetzung ist eine generelle Sensibilisierung für die Thematik und die Schaffung von Anlaufstellen für Betroffene.

Hinweisen möchten wir in diesem Kontext auf den Artikel ‚*Wer wegsieht und weghört, macht sich mitschuldig*‘ von Karin Junker in der aktuellen Ausgabe des ZWEIFWOCHENDIENST ZWD, den Sie [hier](#) einsehen können.

4. Internet-Service- und Karriereplattform <http://www.sekretaria.de/>

Die Internet-Seite <http://www.sekretaria.de/> ist eine Service- und Karriereplattform. Die Inhalte umfassen u.a. folgende Leistungen:

- ❖ wichtige Informationen (z. B. Ratgeber zum Thema Office Management, EDV-Tipps und Tricks, Karriere, Wirtschaftsauskünfte etc.)
- ❖ nützliche Services und Hilfsmittel (z. B. Routenplaner, Währungsrechner, Übersetzungsservice, Postleitzahlen etc.)
- ❖ Möglichkeit des schnellen und unkomplizierten Erfahrungsaustausches über ein Forum.

URL: <http://www.sekretaria.de/>

5. <http://www.fast-4ward.de/> - ...für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Portal *fast4ward* für Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt und ist erst seit kurzem im Internet. Zwar richtet es sich primär an Unternehmen und ArbeitnehmerInnen der sog. TIMES-Branche, doch auch für Arbeitnehmerinnen aus anderen Bereichen hält dieses Webangebot interessante und nützliche Informationen bereit und bietet darüber hinaus u.a. ein Forum für Mütter zum virtuellen Austausch über Themen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der vollständige Link lautet: <http://www.fast-4ward.de/base/index.php>

6. IT-Fortbildungsprogramm des Innenministeriums NRW im 2. Halbjahr 2003

Das aktuelle Programm über die Lehrgangstermine für die Zeit vom 15.09. bis 31.12.2003 können Sie im Internet unter folgendem Link einsehen <http://www.it-prog.lds.nrw.de/> Anmeldungen zu Seminaren, die im **September und Oktober 2003 durchgeführt** werden, sollten ab **sofort**, alle weiteren Anmeldungen müssen **bis zum 20.September** dem **Dezernat 4** zugeleitet werden.

Das Formular zur Fortbildungsanmeldung können Sie unter folgendem Link herunterladen: <http://www.uni-essen.de/formulare/neu/fortbildungsanmeldung-31-03-03.pdf>

7. Frauen, Bildung und GATS

Aus gegebenem Anlass möchten wir Sie an dieser Stelle auf einige Artikel und Links zu dem Kontext Frauen, Bildung und GATS aufmerksam machen:

- ❖ <http://www.gew.de/standpunkt/aschlagzeilen/bildung/gats.htm>
(Gutachten der *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) zum aktuellen GATS-Verhandlungsstand im Bildungsbereich)
- ❖ <http://www.attac.de/gats/linkliste.php>
(Umfangreiche Sammlung von Links rund um das Thema GATS)
- ❖ http://www.akweb.de/ak_s/ak474/41.htm
(Bericht der *ak - analyse + kritik - Zeitung für linke Debatte und Praxis* über den Kongress *Dienste ohne Grenzen? GATS, Privatisierungen und die Folgen für Frauen*, 09. - 11.05.03 an der Fachhochschule Köln)
- ❖ <http://www.blk-bonn.de/wto.htm> und <http://www.blk-bonn.de/gats.htm>
(Informationen etc. des Ausschusses *Bildungsplanung* der Bund-Länder-Kommission BLK)
- ❖ <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/personal/lohmann/datenbank/>
(Sehr interessante und umfangreiche Datenbank zum Verbundseminar *Welthandel und Bildung* von Prof. Dr. Ingrid Lohmann, Universität Hamburg)
- ❖ <http://www.attac.de/frauennetz/kongressber.php>
(Bericht von Maria Mies vom 09.07.03 über den Kongress *Dienste ohne Grenzen? GATS, Privatisierungen und die Folgen für Frauen*, 09. - 11.05.03 an der Fachhochschule Köln)

- ❖ <http://www.exportartikel-bildung.de/v1/xmlParser.php4?gate=guest>
(begleitende Kommunikationsplattform für die [Konferenz "Exportartikel Bildung"](#) am 2. und 3. Juli 2003 in Berlin)
- ❖ <http://www.freitag.de/2003/21/03210402.php>
(Artikel *Dienste ohne Grenzen*. GATS aus Frauensicht – *Der Proletarier ist tot, es lebe die Hausfrau* von Sabine Tenta vom 16.05.2003)
- ❖ <http://www.jungewelt.de/2003/05-07/022.php>
(Dienstleistungen unterm Hammer: Daseinsvorsorge nicht mehr für alle? Interview aus der *jungen Welt* mit Maria Mies vom 07.05.03)
- ❖ Vom 05.September bis zum 06.September 2003 veranstalten der DGB mit ver.di und anderen Gewerkschaften sowie Nichtregierungsorganisationen (NGOs) im Vorfeld der WTO-Konferenz am 10.-14. September 2003 in Cancun, Mexiko eine bundesweite Konferenz in Berlin. Nähere Informationen und Anmeldung auf der Internet-Seite: <http://www.cancun-konferenz.de/index.html?IF=0&mP=2>

8. Literatur – Neuerscheinungen

- ❖ TEICHLER, U. (2003): *Hochschule und Arbeitswelt. Konzeptionen, Diskussionen, Trends*, Frankfurt/New York, **ISBN: 359337384X**

„Die Hochschulen stehen in vielfältigen Beziehungen zur Arbeitswelt – sie bilden ihren eigenen Nachwuchs aus, sind selber Arbeitgeber und sollen den Bedarf des Arbeitsmarktes nach hoch qualifizierten Kräften decken. Ulrich Teichler untersucht diese unterschiedlichen Aspekte und geht dabei vor allem auf die Berufsvorbereitung durch die Hochschulen, die Schaffung von Abschlüssen, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, und die nationalen Traditionen in Hochschulausbildung und akademischen Berufen ein [...]“.

(Quelle: <http://www.amazon.de/>)

- ❖ KIMMICH, D./THUMFART, A. (Hg.) (2003): *Universität ohne Zukunft?* Frankfurt, **ISBN: 3518123041**.

„Die Diskussion über Bildung, Ausbildung und Elitenbildung in Deutschland reißt nicht ab. Dabei ist besonders auch die Universität als Lehr- und Forschungsinstitution ins Visier geraten. Die Rolle der Geisteswissenschaften, die Finanzierung von Lehre und Forschung, die Organisation von Studiengängen und Abschlüssen, internationale Konkurrenzfähigkeit und die Folgen von Privatisierung sind einige der Stichpunkte, unter denen namhafte Wissenschaftler und Publizisten mit pointierten Beiträgen und profilierten Stellungnahmen die Perspektiven universitärer Bildung und Ausbildung ausleuchten.“ (Quelle:

<http://www.amazon.de/>)

- ❖ SIEVERS, W. (2003): *Universität auf dem Prüfstand. Konzepte und Befunde der Hochschulforschung*, Frankfurt, **ISBN: 3593373831**

„Seit Mitte der 90er Jahre reformiert sich kein anderer öffentlicher Sektor so sehr wie der Bereich Hochschule: Auf allen Ebenen werden derzeit hochschulpolitisch neue Weichen gestellt. Deutsche Hochschulen sollen in Zukunft international kompatibel sein, Lehre und Lernen sollen flexibel und international anschlussfähig, die Wege des wissenschaftlichen Nachwuchses effizient ausgestaltet sein. Die Autorinnen und Autoren des Bandes untersuchen diese Reformprozesse aus Sicht der empirischen Hochschulforschung.“ (Quelle:

<http://www.amazon.de/>)

- ❖ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2002): *Frauenvernetzung online - Eine Handreichung für Interessierte aus Praxis, Wissenschaft und Politik* von Andrea M. Obermaier, Andrea M. und Irene Hofmann-Lun, Berlin (erstellt im Rahmen des Projekts *Wissenschaftliche Begleitung frauenpolitischer Vernetzung via Internet*) als PDF-Datei unter http://www.bmfsfj.de/Anlage24102/Frauenvernetzung_online.pdf

Impressum:

Herausgeberin

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Standort Essen

Redaktionsadresse

Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261

Fax: 0201/183-4013

E-Mail: claudia.koehne@uni-essen.de

gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de

URL: <http://www.uni-essen/gleichstellungsbeauftragte>



Projekt: **SAN – Sekretariat-Assistenz-Netzwerk**
Ein internetbasiertes Netzwerk für Sekretärinnen und
Assistentinnen der Universität Bremen

1. Entstehung der Idee

Mitte 1998 begann das „Aufbauprogramm für Sekretariate“, eine Fortbildungsveranstaltung, die sich nur an Sekretärinnen und Fremdsprachenassistentinnen der Universität Bremen richtete. Es ging dabei um verschiedene Schwerpunkte, wie z. B. Zeitmanagement, Mobbing, Rhetorik, etc. Nach dem positivem Echo der Teilnehmerinnen wurde diese Reihe fortgesetzt und mittlerweile sind sieben Schulungen worden.

In diesen Weiterbildungsveranstaltungen tauchte ein Problem immer wieder auf: die Isolation am Arbeitsplatz. Die Sekretariate liegen in unterschiedlichen Gebäuden und gehören ganz verschiedenen Instituten, Studiengängen oder Fachbereichen an. Anpassungen auf veränderte Arbeitssituationen erfolgt fast ausschließlich durch Anweisungen „von oben“. Eine kommunikative Vernetzung zwischen den einzelnen Standorten ist nicht selbstverständlich, daher findet auch kein Erfahrungsaustausch statt.

Zur abschließenden Evaluation dieser Schulungsreihe wurden wir (alle Teilnehmerinnen der Fortbildungsmaßnahme) von der Abteilung Personalentwicklung am 04./05.10.2001 zu einem Workshop unter externer Moderation eingeladen. Als Ergebnis entstand die Idee, ein Netzwerk einzurichten. Dieses Netzwerk soll ganz auf unsere Bedürfnisse angepasst werden. Mit Hilfe der multi-medialen Mittel wollen wir in Selbstorganisation voneinander lernen (reflektieren) und uns gegenseitig unterstützen. Diese Vernetzung führt zukunftsweisend zu einer „Leistungsgemeinschaft“ und einer fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit.

Zur Umsetzung wurde aus der Mitte der Workshop-Teilnehmerinnen unsere Arbeitsgruppe gegründet. Während der Planungsphase kristallisierten sich die Vorteile und der große Nutzwert eines solchen Netzwerkes immer deutlicher heraus. Dieses zeigt sich auch an dem Engagement der Arbeitsgruppe, außerhalb der Arbeitszeit an diesem Projekt mitzuwirken.

Im Juli 2002 wurden wir mit dem 1. Frauenförderpreis der Universität Bremen für den nichtwissenschaftlichen Bereich ausgezeichnet. Im Rahmen der Preisverleihung hat uns der Kanzler jegliche Unterstützung zur Durchführung des Projektes zugesichert und wir haben das Preisgeld als Startkapital zur Verfügung gestellt.

Seit Aug. 2002 arbeiten das Dezernat 5 (zuständig für Netzwerke, DV- und PC-Lösungen an der Universität), die vifu (Virtuelle internationale Frauenuniversität) mit dem Team um Prof. Dr. Heidelinde Schelhowe und das S-A-N-Team gemeinsam an der Verwirklichung dieses Netzwerkes



2. Was wollen wir?

Die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Uni verbessern.

Da der Tätigkeitsbereich der Sekretärin und Assistentin sehr umfangreich und von Fachbereich zu Fachbereich sehr unterschiedlich in der Aufgabenzuweisung ist, ist es eine enorme Zeit- und Arbeitserleichterung auf Erfahrungen und Informationen zurückgreifen zu können, die andere Kolleginnen in diesem Bereich schon gesammelt haben oder anstehende Fragen zu speziellen Aufgabenbereichen und zur Durchführung von Organisationsangelegenheiten zu klären:

- Durchführung von Tagungen/Workshops,
- Hinweise zu Formalitäten (z. B. Reiseabwicklungen und Verträge aller Art) zu erhalten,
- bestehende Adressdateien zu nutzen,
- Informationen auszutauschen (z.B. Bezugsquellen, Preisvergleiche),
- Know-how-Unterstützung zu geben (z.B. bei Anwendung von speziellen EDV-Programmen),
- Schulungsbedarf (z.B. EDV-Kurse) zu ermitteln.

Dieses sind nur einige wenige Beispiele für den zweckmäßigen Nutzen, den die Einrichtung einer Kommunikationsplattform bewirken wird. Nämlich Erfahrungswissen zu bündeln, welches sich durch den Berufsalltag eingestellt hat.

3. Wie wollen wir das realisieren?

Durch den Aufbau eines interaktiven Netzwerkes wollen wir die einzelnen Geschäftsvorgänge transparenter und demokratischer organisieren. Eine breite Palette von Akteurinnen wird dadurch in die Prozesse einbezogen. Informationen sollen nicht mehr nur Wege der Einbahnstraßen einnehmen.

Da alle Sekretärinnen/Assistentinnen der Universität Zugang zum Internet haben, ist es sinnvoll, diese Ressourcen zu nutzen und alle Informationen zu bündeln und schnell, übersichtlich und aktuell den Kolleginnen zur Verfügung zu stellen. Da diese Informationen rund um die Uhr abrufbar und nicht von den Arbeitszeiten der jeweiligen „Experten“ abhängig sind, wird effektives und effizientes Arbeiten unterstützt.

4. Womit wollen wir das verwirklichen?

Durch aktives Mitgestalten aller Nutzerinnen. Wir möchten noch einmal darauf hinweisen, dass dieses Netzwerk nur existieren kann, wenn sich jede einzelne Sekretärin/Assistentin mit ihren Wünschen, Vorstellungen, Ideen und Erfahrungen einbringt. Je mehr Input, desto mehr Output für jede von uns.

Nach Prüfung verschiedenster Ideen und Softwareprodukte gelangten wir schließlich zu der Auffassung, dass eine open-source Software, in diesem Fall „postnuke“, die preisgünstigste Möglichkeit wäre, da keinerlei Lizenzgebühren anfallen würden und die administrativen Arbeiten sehr einfach von den Mitgliedern übernommen werden können. Es entfällt also ein sog. „Oberadministrator“, der mit der Flut der Aufgaben evtl. überfordert wäre. In „postnuke“ kann jede registrierte Userin, je nach Vergabe der Rechte, eigene Informationen selbständig ins Netz stellen. Die vifu (Virtuelle internationale Frauenuniversität), die schon Erfahrungen mit „postnuke“ gesammelt hat, wie auch das Dezernat 5 werden uns bei der Umsetzung dieses Vorhabens unterstützen. Erste Schritte sind eingeleitet.



5. Welche Vorteile entstehen und welche Kosten werden gesenkt?

Wie schon erwähnt, kann auf schon bestehende Informationen zurückgegriffen werden, das Rad muss also nicht täglich neu erfunden werden. Durch Mailinglisten (Newsletter) in verschiedenen Bereichen (z. B. Berufungsverhandlungen, Drittmittelprojekte, Finanzen, etc.), in die sich jede Userin selbst eintragen kann, sollen Informationen, Fragen, Anregungen an interessierte Sekretärinnen/Assistentinnen versandt werden. Dies ist natürlich auch ein Medium für Kolleginnen, frühzeitig die neuen, qualifizierten Aufgabenfelder wahrzunehmen. Des Weiteren können über ein Forum/Chat Fragen gestellt und zügig beantwortet werden. Die immer schneller werdenden Veränderungen im Umfeld erfordern ein schnelles Kommunikationssystem um darauf reagieren zu können.

Mit dem Netzwerk erreichen wir, Wissen gezielt aufzufinden, auszuwählen, zu bewerten und anzuwenden für die jeweils beste Lösung einer aktuellen Aufgabe ganz im Sinne eines wirtschaftlichen Wettbewerbs.

6. Wann wird das Netzwerk seinen Betrieb aufnehmen?

Die ersten Module der S-A-N-Homepage werden voraussichtlich Mitte/Ende Februar im Netz zugänglich sein.

7. Schlusssatz

Durch das Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Einbindung (gemeinsamer Schulterschluss aller Userinnen), wollen wir die Barrieren überwinden, die bisher die Verbreitung bzw. Umsetzung unserer eigenen Erkenntnisse und guten Erfahrungen verhindert haben. Mit dem von uns geschaffenen Netzwerk werden wir unsere innovativen Ideen zur Generation neuer oder besserer Dienstleistungen umsetzen.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir uns für die tatkräftige Unterstützung und Ermunterung recht herzlich bedanken bei:

Doerte Schröder (Frauenbeauftragte),

Gerd-Rüdiger Kück (Kanzler),

Claus Lewandowsky (Personalentwickler),

Prof. Dr. Heidi Schelhowe und dem vifu-Team Maika Büschenfeld, Claude Draude und Isabel Zorn für die technische Beratung und die Begeisterung für unser Vorhaben,

sowie dem Dezernat 5: Dr. Martin Mehrrens, Carsten Behrens und besonders Oda Wilken ebenfalls für die technische Beratung und die gute Zusammenarbeit.

Weitere Informationen u.a. unter: <http://www.suub.uni-bremen.de/PERSONALRAT/san3.ppt>

Sexualstrafrecht „Wer wegsieht und weghört, macht sich mitschuldig“

(zwd) Brüssel - In großer Einigkeit wird man quer durch alle Bevölkerungsschichten spontan der Feststellung zustimmen, dass sexuelle Gewalt zu den schlimmsten Verbrechen zählt und un-nachgiebig geahndet werden muss. Immer wenn ein Kindermord durch so genannte Trieb-täter in die Schlagzeilen gerät, wird der Ruf nach Strafverschärfung und lebenslangem Wegschließen der Täter laut. Wenn es zum Schwur kommt, ist aber die Einigkeit plötzlich nicht mehr so groß, und so kam es, dass Jus-tizministerin Brigitte Zypries in ihrem Bemühen, Kinderschän-der vermehrt vor Gericht zu stel-len, böse eingebrochen ist.

Kollektive Abwehr

Die Ministerin plädierte für eine Anzeigepflicht. Damit soll-ten alle, die Kenntnis vom sexu-ellen Missbrauch eines Kindes erhalten, unter Strafantrohung verpflichtet werden, Anzeige zu erstatten, um damit das Leiden eines Kindes wenigstens teil-weise zu beenden. Dagegen er-hob sich die kollektive Abwehr von Bundestag, Bundesländern und den Opferverbänden, so dass die Zypries ihr Vorhaben fallen las-sen musste. Nicht einmal eine Mitteilungspflicht (ohne Strafan-trohung) den Opferverbänden gegenüber war durchsetzbar. Ein Argument dagegen war, die Tä-ter würden ihren Opfern noch schlimmere Repressionen zufü-gen, wenn sie die Anzeige durch MitwisserInnen fürchten müssten.

An dieser Stelle muss ich per-sönlich werden: Ich war mehre-re Jahre Gerichtsberichterstat-terin und später zehn Jahre Schöf-fin bei einem Jugendgericht. Kindesmisshandlung und sexual-

ler Gewalt waren leider an der Tagesordnung. Nach dieser Er-fahrung fehlt mir jedes Verständ-nis für die mangelnde Bereit-schaft einschlägiger Kreise, sich die Forderung nach einer An-zeigepflicht für MitwisserInnen zu eigen zu machen.

Verständnis für Täter

Es ist schwer nachzuvollzie-hen, dass die Opferverbände selbst von der bloßen Mitteil-ungspflicht nichts wissen woll-ten, die sie freilich dazu gezwun-gen hätte, dem Missbrauchs-verdacht nachzugehen und sich der Opfer anzunehmen, wenig-stens das. So spektakulär wie Sexualmorde sind, die Gefahr für Kinder, sexuell missbraucht und ausgebeutet zu werden, ist in der Familie, im Bekanntenkreis und in der Nachbarschaft am größten.

Es hat mich immer wieder er-schüttert und erbittert: Mütter, Verwandte und Bekannte, Kin-dergartenpersonal, LehrerInnen, auch Jugendämter und Berat-ungsstellen wussten Bescheid oder hatten zumindest begründe-ten Verdacht - aber sie haben weggesehen und weggehört,

die Kinder in ihrer Not alleinge-lassen. Meist war es eher Zu-fällen zu verdanken, dass die Täter vor Gericht landeten. Dort stießen und stoßen sie nicht sel-ten auf eine Form von „Verständ-nis“, das mich immer fassungs-los gemacht hat: Staatsanwälte, RichterInnen und SchöffInnen waren nicht selten bereit, nach Entlastungsgründen zu suchen, VerteidigerInnen sowieso. Müt-ter, die zur Aussage bereit wa-ren, standen häufig unter starkem Rechtfertigungsdruck, dem man-che nicht standgehalten haben. Unnötig zu erwähnen, dass die Verfahren für die gepeinigten Kinder zur Tortur werden konn-ten, am Ende aber eine Befrei-ung bedeuteten.

Angst vor der Schande

Immer wieder stellt sich die Frage: Warum hat niemand et-was gesagt? Ich wollte mit der Polizei, dem Gericht oder dem Jugendamt nichts zu tun haben, heißt es da, oder: Man muss doch bedenken, dass eine Familie aus-einander bricht, ein Kind seine Bezugspersonen verliert, es ist doch der Vater und außerdem der Ernährer usw. Selbst für ein war-nendes Gespräch mit dem Pei-niger hat es meist nicht gereicht, und die Mütter, die ihre Augen und Münder fest verschlossen, fürchteten die „Schande“ und den

Ansehensverlust in der Nachbar-schaft und Familie mehr als die Konsequenzen für die psychische Entwicklung ihrer Kinder.

Moralischer Druck

Und die Täter? Keine Drohung war ihnen schlimm genug, um ihre Opfer zum Schweigen zu brin-gen. Ich wüsste nicht, was da noch ärger werden sollte, wenn es eine ausgeweitete Strafvor-schrift geben sollte. Die Täter sind wohl bewusst, dass sie bö-ses Unrecht begehen. Sie sug-gerieren ihren Opfern, dass auch sie mit harten Strafen rechnen müssen, wenn sie sich offenba-ren. Der psychische Druck hält bis ins Erwachsenenalter an, dann finden die Opfer oft erst den Mut, den Missbrauch aufzudecken - wenn überhaupt. Wer wegsieht und weghört, macht sich mit-schuldig - auch ohne Strafan-trohung. Eine Aufklärungskampagne der Bundesregierung ist übrigge-blieben von der Absicht, auch die Mitschuldigen zur Verantwortung zu ziehen. Bleibt zu hoffen, dass die Kampagne nicht nur das not-wendige Wissen vermittelt, son-derm auch den nötigen moralischen Druck ausübt, um missbrauchten Kindern aus ihrem Elend zu helfen.

*Karin Junker,
Europaabgeordnete und
ASF-Bundesvorsitzende*

Contra zur Anzeigepflicht

zwd Berlin (sop) - Zahlrei-che Verbände hatten sich im Vorfeld der Sexualstrafrechts-debatte aus unterschiedlichen Gründen gegen eine Anzeige-pflicht von Dritten ausgespro-chen: Der **Deutsche Anwalt-verein** (DAV) etwa hatte in die-sem Zusammenhang vor Fehl-einschätzungen, allzu leichtfer-tigen Denunziationen und schließlich haltlosen Anzeigen gewarnt. Damit würde einem

„Überwachungs-System“ Tür und Tor geöffnet. Dass mit der Einführung einer Anzeigepflicht sexuelle Gewalt de facto verhin-der werden kann, hielten auch die **Kinderschutzzentren** für ä-u-ßerst zweifelhaft. Denn, so ar-gumentierten sie, die Strafbar-keit einer Nichtanzeige gemäß § 138 StGB setze voraus, dass der Nichtanzeigende von der dro-henden Straftat glaubhaft Kern-tnis erlangt habe. Gerade im Be-

reich der sexuellen Gewalt aber, der sich regelmäßig nicht öffentlich sondern hinter ver-schlossenen Türen im Privat-bereich ereigne, bleibe es viel-fach allein bei einer Ahnung Dritter vom drohenden Miss-brauch. Der **Deutscher Juris-tinnenbund** (djB) sah unter an-derem die Gefahr, dass die Än-derung der §§ 138 und 139 StGB nur ein zusätzliches Si-gnal an den Täter setzten, die Heimlichkeit seiner Tat noch besser abzusichern als bisher.

Newsletter 05/03

der Gleichstellungsbeauftragten der



erstellt am Standort Essen

Der aktuelle Newsletter 05/03 beschäftigt sich im Schwerpunkt mit aktuellen Entwicklungen an der Universität Duisburg-Essen

Inhalt

1. **„Essen belegt Spitzenplatz‘ CEWS Publikation Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**
2. **Neueste Entwicklungen an der Universität Duisburg-Essen**
 - a. Gründungsrektor Prof. Dr. Lothar Zechlin tritt am 01.10.03 sein Amt an
 - b. Grundordnung der Universität Duisburg-Essen
 - c. Gründungskommission hat sich gebildet
3. **Ziel- und Leistungsvereinbarungen für den Standort Essen verabschiedet**
4. **Promovieren mit Meduse**
5. **Neue Termine für das Promovendinnen-Coaching**
6. **Praxistag im FB 10**
7. **Umstrukturierung auf Bachelor- und Master-Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen**
8. **Diskriminierungsfreie Entgeltbewertung**
9. **Lise-Meitner-Stipendium**
10. **Wissen live**
11. **BLK Bericht: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.**
12. **Zwei interessante Pressemitteilungen der BuKoF**
13. **Frauen und Recht. Reader des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen**

1. **„Essen belegt Spitzenplatz“: Publikation Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. c e w s . p u b l i k . n o 5**

„Mit dem *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten* hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Neuland betreten. Das Kriterium Gleichstellung bleibt in den bekannten deutschen Hochschulrankings (...) weitgehend unberücksichtigt. Diese Lücke wird nun geschlossen. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, in Zukunft die Erfolge der Hochschulen auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit ebenfalls in Rankings zu bewerten. [...] **In der Gruppe der Universitäten befinden sich die ehemalige Universität-Gesamthochschule Essen sowie die Humboldt-Universität zu Berlin und die Universität Göttingen in der Spitzengruppe.**“ Quelle: <http://www.cews.uni-bonn.de/erstes150903.html>
Die gesamte Publikation können Sie als Broschüre beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung bestellen [Bestellformular](#) oder unter folgendem Link downloaden: <http://www.cews.uni-bonn.de/cewspublik5.pdf>

2. **Neueste Entwicklungen an der Universität Duisburg-Essen**

Die Universität Duisburg-Essen ist in Bewegung. Daher möchten wir Sie an dieser Stelle kurz und bündig über drei aktuelle Ereignisse und Entwicklungen an der Universität Duisburg-Essen informieren:

a. **Gründungsrektor Prof. Dr. Lothar Zechlin tritt am 01.10.03 sein Amt an**

Am 1. Oktober übernimmt der Gründungsrektor der Universität Duisburg-Essen, Professor Dr. Lothar Zechlin, sein Amt. Prof. Dr. Zechlin wird sich am 13. Oktober 2003 persönlich bei den Mitgliedern der Hochschule vorstellen und zwar von 13.00 bis 14.00 Uhr auf dem Essener Campus und anschließend von 15.00 bis 16.00 Uhr auf dem Campus in Duisburg, jeweils im Audimax.

b. **Grundordnung der Universität Duisburg-Essen**

Der Gründungssenat hat eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Grundordnung für die gemeinsame Universität eingerichtet, an der auch die beiden Gleichstellungsbeauftragten beteiligt sind. Die Grundordnung soll nach Errichtungsgesetz spätestens zum 01.07.2004 in Kraft treten.

c. **Gründungskommission hat sich gebildet**

Die Gründungskommission hat sich gebildet und setzt sich aus 24 Mitgliedern beider Standorte, darunter drei Essener Professorinnen, zusammen.

Diese Gründungskommission soll bei der Hochschulentwicklungsplanung beratend tätig sein sowie dem Gründungssenat und -rektorat zuarbeiten. Ein erster Schwerpunkt wird die Auseinandersetzung mit Bachelor- und Master-Studiengängen sein.

3. Ziel- und Leistungsvereinbarungen für den Standort Essen verabschiedet

Zwischen den Fachbereichen 1, 2, 3, 5 und 10 am Standort Essen und der Hochschulleitung sind jüngst Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen worden, die auf den Frauenförderplänen dieser Fachbereiche basieren.

- Kooperations-Vereinbarung der Fachbereiche 1, 2 und 5: *Erfolgreich promovieren*
Ansprechpartnerin Dipl.-Päd. Renate Petersen (Tel.: 183-2205).
- Fachbereich 3: *Qualifikationsförderung von Promovendinnen*
Ansprechpartner ist der Dekan des FB 3 Herr Prof. Dr. R. Brandt (Tel.: 183-3374, -3375, -3899).
- Fachbereich 10: *Förderung und Werbung von Schülerinnen; Förderung von Studierenden und Assistentinnen; Spezielle Förderungsmaßnahmen des wissenschaftlichen Nachwuchses; Besetzung von Professorenstellen.*
AnsprechpartnerInnen im FB 10 sind: Frau Dr.-Ing. A. Eßer (Tel.: 183-2749); Frau Dr.-Ing. S. Kasperek (Tel.: 183-3910) und Herr Prof. Dr.-Ing. J. Schröder (Tel.: 183-2682).

4. Promovieren mit Meduse

Nähere Informationen zum o.g. Projekt des Mentorinnennetzwerks Meduse der Universität Duisburg-Essen sowie aktuelle Termine können bei der Ansprechpartnerin Dipl.-Päd. Renate Petersen (Raum R12 R05 A21) unter folgender Telefon-Nummer erfragt werden: Tel.: 183-2205. In Kürze werden Sie Informationen zu *Promovieren mit Meduse* auch auf den Seiten von Meduse (<http://www.uni-essen.de/meduse/>) einsehen können.

5. Neue Termine für das Promovendinnen-Coaching

Im November startet eine neue Coaching-Gruppe für promovierende Frauen der Universität. Das Angebot wendet sich an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und andere, die an einer Dissertation arbeiten. Informationen hierzu erhalten Sie im Büro der Gleichstellungsbeauftragten unter Telefon: 183-4014.

6. Praxistag im FB 10

Das Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen *Meduse* veranstaltet am 12.11.2003, 14:30-18:00 Uhr in V15 R05 H25 in Kooperation mit dem FB 10 einen *Praxistag*. Ansprechpartnerinnen im FB 10 sind: Frau Dr. Angelika Esser (Tel. 183 - 2749) und Frau Susanne Kasperek (Tel.: 183 - 3910) sowie Frau Dr. Renate Klees-Möller von Meduse (Tel.: 183 - 22 45).

7. Umstrukturierung auf Bachelor- und Master-Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen

Das Land NRW hat die Absicht, an den Hochschulen eine Umstrukturierung auf Bachelor- und Master-Studiengänge vorzunehmen. Der Gründungsbeauftragte MD Heiner Kleffner hat dazu ein Positionspapier (enthalten im *Bericht des Gründungsbeauftragten für den Gründungsrektor und das Gründungsrektorat*. Band I: *Bericht*. Dieser Bericht wurde an alle Dekane und Gremienmitglieder versandt) vorgelegt, welches einen engen Zeit- und Maßnahmen-Katalog für diese Umstrukturierung an der Universität Duisburg-Essen vorsieht. Die Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge hat Auswirkung auf alle Hochschulangehörigen. Die Gleichstellungskommission beschäftigt sich aktuell mit der Frage, wie die Umstrukturierung unter der Beachtung von Gleichstellungsaspekten und Frauenförderung gestaltet werden kann.

Hinweisen möchten wir in diesem Kontext auf die *Auftaktveranstaltung der Bachelor-/Master-Initiative an der Universität Duisburg-Essen* am 23.10.03. Bei Interesse an einer Teilnahme wenden Sie sich bitte an Ihren Dekan.

Vertiefende Informationen zu der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge finden Sie u.a. unter folgendem Link: <http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1191>

Die Publikation *Modularisierung in Hochschulen. Handreichung zur Modularisierung und Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen*. (...) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) können Sie unter folgendem Link einsehen bzw. downloaden: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft101.pdf>

8. Diskriminierungsfreie Entgeltbewertung

Das BMFSFJ hat einen Leitfaden zur diskriminierungsfreien Entgelt-Bewertung veröffentlicht; dieser Leitfaden ist unter folgendem Link abrufbar:

<http://www.bmfsfj.de/Anlage24289/Leitfaden.pdf>

Weitere Informationen und Hinweise zu diesem Thema finden Sie auch unter folgendem Link: <http://www.verdi.de/entgeltgleichheit>

9. Lise-Meitner-Stipendium

Wie das Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW mitteilt, wird das Lise-Meitner-Stipendium in diesem Jahr nicht aufgelegt werden. Die Haushaltsverhandlungen werden bis Januar bzw. Februar 2004 andauern und dann wird entschieden, ob das Habilitations-Stipendium Anfang 2004 ausgeschrieben werden wird. Begründet ist dieses dadurch, dass die Deckung durch das Land noch nicht gesichert ist.

Eine Übersicht über andere Förderungsmöglichkeiten befindet sich auf den Seiten des CEWS (<http://www.cews.uni-bonn.de/>, Punkt *Service*, in der Spalte *Links* die Rubrik *Förderprogramme, Stiftungen*).

10. Wissen live

WissenLive ist der landesweite Veranstaltungskalender, den das nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerium im Internet anbietet. *Wissenlive* soll neugierig machen auf Wissenschaft und Forschung in Nordrhein-Westfalen. Aufgeführt sind zahlreiche Aktionen wie Vorträge, Exkursionen und Schnupper-Unis. Mit Hilfe von *WissenLive* können sich Interessierte einen ersten Überblick über die Veranstaltungen bis zum kommenden Frühjahr verschaffen.

Sie kann im Internet unter <http://www.wissenschaft.nrw.de/Service/broschueren/index.html>

oder per Post beim **Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Referat Kommunikation, Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf**, angefordert werden.

Einsehen und downloaden können Sie die Broschüre unter folgendem Link:

<http://www.wissenschaft.nrw.de/Service/broschueren/BroschuerenDownload/wissenlive.pdf>

11. **BLK Bericht Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Sechste Fortschreibung des Datenmaterials**

„Der Bericht enthält im ersten Teil eine ‚Gewichtete Kurzdarstellung‘ der aktuellen Daten aus den Jahren 2000 bzw. 2001 über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Bestandsstatistik) sowie über das Berufungsgeschehen an Hochschulen im Jahr 2001 (Entwicklungsstatistik). Der zweite Teil umfasst einen ausführlichen statistischen Anhang. (...)Die Veröffentlichung (...) ist als Gesamtüberblick zu verstehen. Die statistischen Daten und die Länderumfragen sind bis auf die Ebene der Fächergruppen differenziert.“. Quelle: <http://www.kompetenz.de/article/articleview/453/1/49/>

Den gesamten Bericht können Sie unter folgendem Link downloaden:

http://www.blk-bonn.de/papers/fracue_fortschreibung06.pdf

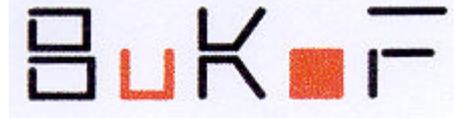
12. **Zwei interessante Stellungnahmen der BuKoF**

- a. Eine Stellungnahme der BuKoF zur Fortsetzung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) ab 1.1.2004 um drei Jahre können Sie [hier](#) einsehen
- b. Eine Stellungnahme zur Empfehlung des HRK-Plenums zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule können Sie [hier](#) einsehen.

13. *Frauen und Recht*. Reader des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Reader *Frauen und Recht* „gibt einen Blick auf aktuelle Änderungen, erläutert Hintergründe und stellt einen Fundus von Informationsmöglichkeiten bereit. Er vermittelt grundsätzliche Kenntnisse über für Frauen wichtige Rechtsvorschriften, versetzt Leserinnen in die Lage, bestehende Regelungen kritisch zu hinterfragen und Forderungen an den Gesetzgeber zu formulieren, informiert über die Möglichkeiten rechtlicher Beratung und Hilfe.“ (Quelle: <http://www.mgsff.nrw.de/frauen/material/frauenundrecht.pdf>) Der Reader erscheint zu den landesweiten Aktionswochen, die das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre durchführt. In diesem Jahr finden die Aktionswochen vom 13.11. bis 11.12. statt; Leitthema ist, wie der Titel des Readers, *Frauen und Recht*. Der Reader kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<http://www.mgsff.nrw.de/frauen/material/frauenundrecht.pdf>



Stellungnahme der BuKoF zur Fortsetzung des HWP

Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) wird ab 1.1.2004 um drei Jahre verlängert. Dies haben am 07.07.2003 die Wissenschafts- und Bildungsministerinnen und -minister von Bund und Ländern beschlossen.

Das im HWP enthaltene Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ soll mit rund 30,678 Mio. Euro jährlich gefördert werden; von den anderen fünf Fachprogrammen, die insgesamt mit rund 140 Mio. Euro jährlich gefördert werden, sollen 40 % aller personenbezogenen Maßnahmen Frauen zugute kommen.

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) begrüßt die Fortsetzung des HWP und des darin enthaltene Fachprogramms „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Die BuKoF teilt die Auffassung des Wissenschaftsrates, gemäß dessen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung von 1998, dass Sonderprogramme zur Erhöhung des Anteils von Frauen noch länger Zeit notwendig sind. Dies betonte bei der Jahrestagung der Hochschulrektorenkonferenz zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ im Mai 2003 auch Prof. Dr. Landfried, damals noch Präsident der HRK.

Die BuKoF hofft, dass das HWP in den Ländern die zuständigen Ministerien in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen so rasch umgesetzt wird, dass die Maßnahmen schon ab 01.01.2004 realisiert werden können und so auch die in vielen Einzelfällen notwendige Kontinuität der Förderung gesichert wird.

Die BuKoF hatte die bisherige Realisierung des Fachprogramms „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ bzgl. Ausschöpfung, Transparenz und Zielerreichung ausgewertet. Sie kam dabei zu folgenden Feststellungen:

- Erstmals ist es in allen Bundesländern gelungen, Maßnahmen für alle Hochschultypen zu entwickeln (mit Ausnahme von Musik- und Kunsthochschulen in zwei Bundesländern).
- Die Schwerpunktsetzung im Programm ‚Chancengleichheit‘ hat sich bewährt. Sie ist ausreichend flexibel, um auf den strukturbedingten Wandel in Bund und Land zu reagieren. Es hat sich bewährt, alle Qualifikationsschritte auf dem Weg zur Professur zu fördern.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren in nahezu allen Bundesländern an der Ausgestaltung beteiligt. Sie garantieren:
 - eine Fairness im Aushandlungsprozess,
 - die Kreativität, Originalität und Vielfalt zielgerichteter Maßnahmen durch die Einbindung ihrer Sachkompetenz und ihres Expertinnenwissens.
- Der von der BLK vorgeschlagene Rahmen zur Mittelverteilung des Gesamtprogramms HWP wurde von der Mehrheit der Länder zugunsten des Fachprogramms „Chancengleichheit“ zu 100 und mehr Prozent ausgeschöpft (Spitzenreiter: Bremen mit 146 %).
- Zentrales Erfolgskriterium für das Ausschöpfen des Fachprogramms „Chancengleichheit“ scheint das Zusammenspiel Ministerium, Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie teilweise der Landesrektorenkonferenzen zu sein.

Bei der Fortsetzung des Fachprogramms „Chencengleichheit“ muss nach Auffassung der BuKoF mindestens Folgendes beachtet werden:

- Um Anreize zur Verstetigung einzelner Maßnahmen zu schaffen und kontinuierliche

Dr. Helga Engel
FH für Technik und
Wirtschaft Berlin
Treskowallee 8
10313 Berlin
Telefon: 030/5019-2687
Fax: 030/5019-2702
h.engel@fhtw-berlin.de

Ingrid Haasper
FH Hildesheim
/Holzminden/Göttingen
Hohnsen 4
31134 Hildesheim
Telefon: 05121/881-179
Fax: 05121/881-176
ingrid.haasper@fth-
hildesheim.de

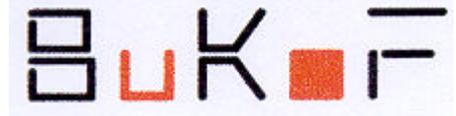
Dr. Ursula Kneer
Universität Flensburg
Auf dem Campus 1
24943 Flensburg
Telefon: 0461/805-2762
Fax: 0461/805-2816
ukneer@uni-flensburg.de

Dr. Marianne Kriszto
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon: 030/2093-2840
Fax: 030/2093-2860
marianne.kriszto@uv.hu-
berlin.de

Prof. Dr. Sigrid Michel
FH Dortmund
Postfach 10 50 18
44047 Dortmund
Telefon: 0231/9112-354
Fax: 0231/9112-354
sigrid.michel@fh-
dortmund.de

Übergänge ohne Brüche herzustellen, sind Entscheidungen zur Sicherung der Gegenfinanzierung des Programms und zur Übertragbarkeit der Mittel in die Folgejahre (und Haushalte) frühzeitig zu treffen.

- Hinsichtlich der erforderlichen Gegenfinanzierung sind Modelle zu bevorzugen, die die „Bestenauslese“ garantieren, d. h. bei denen eine Auswahl allein aufgrund der wissenschaftlichen Qualifikation erfolgen kann. Abzulehnen sind Modelle, die förderwürdige Kandidatinnen nicht zum Zuge kommen lassen, weil die Beteiligung an der Gegenfinanzierung durch die einzelnen Hochschulen, Fachbereiche oder Fakultäten nicht geleistet werden kann. Gleiches gilt, wenn die Gegenfinanzierung vollständig auf die Hochschulen übertragen wird, d. h. „arme“ Hochschulen aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen sich nicht am Programm beteiligen können.
- Die Vergabe von Mitteln aus den anderen Teilen des gesamten HWP an ein Bundesland bzw. an eine Hochschule muss an die Erfüllung genereller Gleichstellungs-Mindeststandards, z. B. Etablierung von Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten und Frauenförderplänen bzw. Gleichstellungsplänen als Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung geknüpft werden.
- Die sog. Spin-off-Effekte des Fachprogramms „Chancengleichheit“ werden durchweg als positiv bezeichnet. Bei den Maßnahmen ist daher besonders darauf zu achten, dass ihr Anschlagcharakter sichtbar wird und eine Integration in reguläre Maßnahmen nach wie vor Ziel bleibt. Nur so kann eine nachhaltige Zielerreichung sichergestellt werden.
- Die Vorgabe, die einen Anteil von mindestens 40 % Frauen bei allen personenbezogenen Maßnahmen bei den anderen HWP-Programmen vorsieht, ist festzuschreiben und mit Ausgleichsmaßnahmen zu verknüpfen, die bei Zuwiderhandlungen wirksam werden.
- Maßnahmen zur Evaluation und Kontrolle sollten nicht nur für das Fachprogramm „Chancengleichheit“ verbindlich vorgesehen werden, sondern für das gesamte HWP.



Stellungnahme zur Empfehlung des HRK-Plenums zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen begrüßt die Tatsache, dass die Hochschulrektorenkonferenz ihre diesjährige Jahresversammlung im Mai in Dresden dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“ gewidmet hat, und dass das HRK-Plenum auf seiner 200. Sitzung am 8. Juli in Berlin nunmehr auch eine Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule verabschiedet hat. Die HRK stellt dort fest, dass Familienorientierung zukünftig ein Profilelement der Hochschulen ist, dass im Hinblick auf die Positionierung im Wettbewerb um Studierende, wissenschaftlichen Nachwuchs und junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Bedeutung ist.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die HRK den einzelnen Hochschulen, Familienorientierung in ihr Leitbild aufzunehmen und/oder sich entsprechend dem Vorbild von Unternehmen und Verwaltungen um eine Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule zu bemühen, wie es einzelne Hochschulen bereits beispielhaft im Rahmen des Audits für eine familiengerechte Hochschule, das durch die Hertiestiftung finanziert wird, getan haben. Die hier ausgezeichneten Hochschulen haben, in der Regel mit sehr aktiver Unterstützung ihrer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, erhebliche Anstrengungen unternommen, um sich in Bezug auf Betreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Strukturen des Studienbetriebs zu einer familienfreundlichen Hochschule zu entwickeln. Dennoch dürfen diese Beispiele nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach einer jüngst veröffentlichten Studie der HIS GmbH aus der Sicht der Studierenden weiterhin die Mehrzahl der Hochschulen wegen unzureichender Unterstützung bzw. fehlendem Verständnis seitens der Lehrkräfte und der übrigen Studierenden, fehlender Betreuungsmöglichkeiten und ungelöster organisatorischer Probleme insgesamt als wenig kinderfreundlich und ungeeignet zur Familiengründung gilt. (Elke Middendorf, Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind, HIS-Kurzinformationen A 4/2003)

Wir teilen die Einschätzung der HRK, dass der Mangel an Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifikation/Beruf in Deutschland auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zurückzuführen ist und nicht alleine durch Anstrengungen der Hochschulen gelöst werden kann. Dennoch sollten die Hochschulen sich darum bemühen, das in ihrem Verantwortungsbereich mögliche beizutragen. Dies schließt an solchen Standorten, wo die kommunalen Angebote für die Betreuung kleiner Kinder nicht ausreichend entwickelt sind, auch eigene Angebote zur Kinderbetreuung ein.

An dieser Stelle ist nach Auffassung der BuKoF auch der Gesetzgeber gefordert. Die BuKoF hat deshalb bereits im letzten Jahr einen Beschluss gefasst, in dem sie fordert, die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen in den Aufgabenkatalog der Hochschulen in das Hochschulrahmengesetz mit aufzunehmen, zwar nicht als Pflichtaufgabe für jede einzelne Hochschule, aber als eine legitime Aufgabe, für welche eine Hochschule bei entsprechender eigener Prioritätensetzung ihre finanziellen Ressourcen einsetzen kann, ohne dass ihr von Seiten der Rechtsaufsicht Schwierigkeiten bereitet werden, wie dies in der Vergangenheit immer wieder geschehen ist.

Die BuKoF fordert weiterhin, dass künftig bei der Akkreditierung der Hochschuleinrichtungen neben der Qualität des Forschungs- und Lehrangebots auch die strukturellen und

Dr. Helga Engel FH für Technik und Wirtschaft Berlin Treskowallee 8 10313 Berlin Telefon 030/5019-2687 Fax: 030/5019-2702 h.engel@fhtw-berlin.de	Ingrid Haasper FH Hildesheim/Holzminen/Göttingen Hohnsen 4 31134 Hildesheim Telefon: 05121/881-179 Fax: 05121/881-176 ingrid.haasper@fh-hildesheim.de	Dr. Ursula Kneer Universität Flensburg Auf dem Campus 1 24943 Flensburg Telefon: 0461/805-2762 Fax0461/805-2816 ukneer@uni-flensburg.de	Dr. Marianne Kriszto Humboldt-Universität zu Berlin Unter den Linden 6 10099 Berlin Telefon: 030/2093-2840 Fax: 030/2093-2860 marianne.kriszto@uv.hu-berlin.de	Prof. Dr. Sigrid Michel FH Dortmund Postfach 10 50 18 44047 Dortmund Telefon 0231/9112-354 Fax: 0231/9112-354 sigrid.michel@fh-dortmund.de
--	---	--	---	---

organisatorischen Rahmenbedingungen zur Gestaltung familienfreundlicher Strukturen mitberücksichtigt werden sollten.

Newsletter 06/03

der Gleichstellungsbeauftragten der



erstellt am Campus Essen

Inhalt

1. **Frauenversammlung nach § 18 LGG am 02.12.2003 in Essen**
2. **Empfehlungen der Gleichstellungskommission der Universität Duisburg-Essen zu BA-/MA-Studiengängen**
3. **Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen** (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003)
4. **Erster Band der *Meduse*-Schriftenreihe ist erschienen**
5. **Hochschulentwicklung**
 - 5.1 Hochschulkonzept 2010
 - 5.2 Parametrisierte Mittelzuweisung an die Universitäten
6. **Aktion des Essener Frauenbündnisses**
7. **Interessante Artikel/ Publikationen/ Links**
 - a. Auswahl aktueller Artikel
 - b. Links zum Thema *Internationalisierung von Hochschule und Studium*
 - c. Auswahl aktueller Publikationen
8. **Veranstaltungshinweise**
 - a. Zweites Praxisforum der Essener Sozialwissenschaften am 28.11.2003 in Essen
 - b. Vierte Feministische Winteruni an der Ruhr-Uni Bochum
 - c. Workshop für weibliche *High Potentials* in Düsseldorf
 - d. **„Gotteskrieg’ und Geschlecht. Gewaltdiskurse in der Religion.** Internationale wissenschaftliche Tagung. 11.-13. Dezember 2003, Humboldt-Universität zu Berlin
 - e. **Workshops zum Thema Gender-Kompetenz für Informatikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen** des Kompetenzzentrum Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften [GIN], **Universität Freiburg** (Januar 2004)
 - f. **„Schön oder hässlich – Normierung, Abweichung und Überschreitung geschlechtlicher Identitäten“** Tagung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig (FraGes) vom 12. bis 13.12.2003

1. Frauenversammlung nach § 18 LGG am 02.12.2003

Am **Dienstag, 02.12.2003**, veranstalten die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen in Essen eine Frauenversammlung gemäß § 18 LGG.

Thema wird die Gleichstellung und Frauenförderung in der Gründungsphase der Universität Essen-Duisburg sein. **Inhalte der Veranstaltung:**

- Begrüßung durch die Gleichstellungsbeauftragten
- Beitrag des Gründungsrektors Prof. Dr. Zechlin zum Stand der Zusammenführung der beiden Campi und zur Gleichstellung
- Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
- Aussprache und Diskussion

Die Veranstaltung findet in der Zeit von **10:00 bis 12:30 Uhr** im **Glaspavillon (Campus Essen)** statt. Für **Teilnehmerinnen** vom **Campus Duisburg** steht am Gebäude LM Forsthausweg ab ca. 09:00 Uhr ein **Bus bereit**; die Abfahrt nach Essen ist pünktlich um 09:15 Uhr.

- Für die Teilnahme wird Dienstbefreiung gewährt -

2. Empfehlungen der Gleichstellungskommission der Universität Duisburg-Essen zu BA-/MA-Studiengängen

Die Gleichstellungskommission hat eine Empfehlung zur Umstellung des Studienangebots auf konsekutive und modularisierte Bachelor- und Master-Strukturen verabschiedet, die sich sowohl auf strukturelle und inhaltliche Aspekte der Umstellung bezieht, aber auch organisatorische Veränderungen (neue Aufgaben für das wissenschaftliche Personal) berücksichtigt. Sie können die Empfehlung [hier](#) einsehen.

3. Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003)

„Mit den [...] Strukturvorgaben für Bachelor- und Masterstudiengänge (§ 19 HRG) kommen die Länder dem gesetzlichen Auftrag gem. § 9 Abs. 2 HRG nach, die Gleichwertigkeit einander entsprechender Studien- und Prüfungsleistungen sowie Studienabschlüsse und die Möglichkeit des Hochschulwechsels zu gewährleisten. Diese Vorgaben sind zugleich ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zur Errichtung des europäischen Hochschulraumes im Rahmen des Bologna-Prozesses.“ Die ländergemeinsamen Strukturvorgaben der KMK können Sie unter folgendem Link einsehen bzw. downloaden:

<http://www.kultusministerkonferenz.de/hschule/struktvorgaben.pdf>

4. Erster Band der *Meduse*-Schriftenreihe ist erschienen

„Die MEDUSE-Schriftenreihe [des Mentorinnen-Netzwerks *Meduse* der Universität Duisburg-Essen] ist mit Erscheinen des ersten Bandes – R. Klees-Möller / K. Borrmann: *MEDUSE 2002* Abschlußbericht – aus der Taufe gehoben worden. Mit der Schriftenreihe sollen Erfahrungen und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung einzelner Programmelemente von MEDUSE einer breiteren Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule zugänglich gemacht werden. Zudem will die MEDUSE-Schriftenreihe Mentorinnen und Mentees und anderen Interessierten ein Forum bieten, eigene Arbeiten aus dem Themenspektrum „Frau und Karriere“ einem ausgedehnteren Kreis von Leserinnen und Lesern vorzustellen. [...] Ab Dezember liegt auch der 2. Band der Schriftenreihe (Patricia Pauly: *Mentoring als Instrument der Frauenförderung an Hochschulen*) gedruckt vor.“ (Meduse-Newsletter, 6. Ausgabe, November 2003).

Der erste Band kann im Projektbüro angefordert werden bei: Suzana Scharlibbe, Raum R12 R05 A26, Tel.: 02 01 / 1 83-45 27, E-Mail: suzana.scharlibbe@uni-essen.de

5. Hochschulentwicklung

5.1 Hochschul-Konzept 2010

Das Ministerium macht mit dem *Hochschul-Konzept 2010* einen weiteren Schritt der Festlegung der Hochschulen auf einige wenige Leistungskriterien, von denen die künftige Entwicklung der Hochschule abhängen soll. Zentral für die Bewertung werden danach sein:

- die Lehrauslastung und der Lehrerfolg (Absolventen pro Wissenschaftlerstelle)
- der Forschungserfolg (definiert als Drittmittel pro Wissenschaftlerstelle)
- welche Studienplatzkapazitäten in den einzelnen Fachrichtungen an welcher Hochschule vorgehalten werden sollen, wird zudem an den voraussichtlichen (?) Einstellungsbedürfnissen am Arbeitsmarkt festgemacht. Das bedeutet für einige Studiengänge Kapazitätsreduzierungen. Betroffen sind für Duisburg-Essen: Chemie, Bauingenieurwesen, Physik, Maschinenbau und E-Technik.

Nicht zu übersehen ist: Gleichstellung als Qualitätsziel und Qualitätskriterium für die Hochschule kommt in dieser Perspektive nicht vor.

→ Hochschulkonzept 2010: im Intranet, zugänglich über die Verwaltungsseite am Campus Essen.

5.2 Parametrisierte Mittelzuweisung an die Universitäten

Das Ministerium hat einen neuen Schlüssel für die leistungsbezogene Mittelzuweisung in der Titelgruppe 94 (Mittel für Forschung und Lehre) entwickelt, der als wesentliche Leistungsbereiche Lehre (Parameter: Absolventen und Studierende in der Regelstudienzeit) sowie Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (Parameter: Drittmittel, Promotionen, Professuren) umfasst. Die Parameter werden zusätzlich nach Frauenanteilen (Bonus/Malus im Verhältnis zum Landesschnitt) gewichtet. Eine Verbesserung der Frauenanteile in diesen Parametern zahlt sich also für die Universität aus.

Die Umsetzung innerhalb der Universität Duisburg-Essen im Rahmen der internen Mittelverteilung wird noch in den zuständigen Gremien (Gründungskommission, Rektorat, Senat) beraten.

6. Aktion des Essener Frauenbündnisses

Im Folgenden möchten wir Sie auf eine wichtige Aktion des Essener Frauenbündnisses aufmerksam machen: „Die Auswirkungen der Bundespolitik und auch die nunmehr angekündigten Kürzungen durch das Land NRW bedrohen die Existenz vieler Menschen. Neben der Beeinträchtigung von Angeboten, die sich speziell an Frauen richten, treffen Frauen auch Kürzungen in der Arbeitsmarktpolitik, der gesundheitlichen Versorgung, der Familienbildung, der Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung [...].“ (Essener Frauenbündnis, c/o Gleichstellungsstelle Stadt Essen). Die Liste bzw. Unterlagen zur Unterschriften-Aktion des Essener Frauenbündnisses können Sie [hier](#) einsehen.

7. Interessante Artikel/ Publikationen/ Links

a.) Auswahl aktueller Artikel

○ „Hohe Hürde für Ingenieurinnen“

„Frauen sind in Ingenieurberufen immer noch selten anzutreffen. Zudem sind Sie häufiger arbeitslos als ihre männlichen Kollegen.“ Den gesamten Artikel hierzu aus den *VDI nachrichten* vom 14.11.2003 können Sie [hier](#) einsehen.

○ „Wenig Frauen in der Forschung. Deutschland Schlusslicht“

Nach einer Zusammenstellung der EU-Kommission stellt Deutschland hinsichtlich der Präsenz von Frauen in Forschung und Wissenschaft das Schlusslicht Europas dar.

Den gesamten Artikel *EU: Frauen in der Forschung unterrepräsentiert* können Sie unter folgendem Link einsehen:

<http://www.womanticker.net/news.php?id=84&Kennung>

b.) **Links zum Thema *Internationalisierung von Hochschule und Studium***

Bologna-Prozess

http://www.wss.nrw.de/Links/L_BiHs_int.php

○ **Campus Germany**

<http://www.campus-germany.de/>

○ **DAAD**

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

○ **Gate Germany**

http://www.gate-germany.de/index_ie.jsp

○ **Go East**

<http://go-east.daad.de/>

○ **internationale-kooperation.de**

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

○ **Linksammlung des Wissenschaftlichen Sekretariats für die Studienreform:
Akkreditierung und Evaluation/ International**

http://www.wss.nrw.de/Links/L_akkred_int.php

c.) **Auswahl aktueller Publikationen**

Jürgs, Britta (Hg.) (2002): **Vom Salzstreuer bis zum Automobil: Designerinnen**, Berlin, AvivA Verlag (ISBN 3-932338-16-2), Preis: EUR 22,50

„Design ist überall: von Kaffeetasse bis zum Stapelstuhl, vom Salzstreuer bis zum Automobil. Vielfältige Denkansätze und Antworten auf die sich im Laufe des 20. und zu Beginn des 21. Jahrhunderts wandelnden Anforderungen, aber auch ganz unterschiedliche Lösungen für immer wiederkehrende Fragestellungen begegnen uns bei dieser exemplarischen Entdeckungsreise durch die Gestaltungsgeschichte von Frauen. Porträtiert werden wichtige Vertreterinnen wie Eileen Gray und ihre nonkonformistischen Stühle, Marianne Brandt und die Bauhaus-Metallwerkstatt, die DDR-Designerin Margarete Jahny und viele andere.“

(Quelle: <http://www.frauensachbuch.de/Datenbank/Listen/Info/Buch297.htm>)

Lerner, Gerda (2002): **Zukunft braucht Vergangenheit**, Königstein, Ulrike Helmer Verlag (ISBN 3-89741-096-6), Preis: EUR 22,90.

Zum Inhalt:

„Mit leichter Hand führt Gerda Lerner ein in die komplexen Verwobenheiten von Geschichte. Hierfür bietet sie viele Einstiegsmöglichkeiten: ihre Forschungen zur Frauengeschichte und der Frage des Fortschritts für Frauen, die amerikanischen Wurzeln des gewaltlosen Widerstands, Multikulturalismus, die Kategorien Rasse, Klasse, Geschlecht [...] Als eine große Bereicherung erweist sich, dass die Lektüre durchgängig zwei roten Fäden folgen kann: den theoretischen Überlegungen der Wissenschaftlerin und den Spuren ihrer Lebensgeschichte.“ (Quelle: <http://www.frauensachbuch.de/frauensachbib.htm>)

Wulf, Christoph, Merkel, Christine (Hg.) (2002): **Globalisierung als Herausforderung der Erziehung. Theorien, Grundlagen, Fallstudien.** Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2002. 478 S. (European Studies, Vol. 15) ISBN 3-8309-1166-1. Preis: 25,50 Euro

Zum Inhalt:

„Die Menschen der Gegenwart leben in der Gleichzeitigkeit des Ungleichen. [...] Die Differenz zwischen dem Prozess der Globalisierung und der Gestaltung lokaler Lebenswelten macht viele unterschiedliche Handlungskompetenzen erforderlich. Daraus ergibt sich die Frage, welchen Einfluss die Globalisierungsdynamik auf die Erziehung hat. Mit unterschiedlichen Theorien und Konzepten werden Aspekte dieser Frage thematisiert und analysiert. Sodann werden die Grundlagen dieser Zusammenhänge erforscht und neue Aufgaben und Perspektiven für den Bereich der Erziehung erarbeitet. Schließlich wird an Fallstudien aus vielen Teilen der Welt gezeigt, wie regional unterschiedlich Bildungsprobleme sind und wie heterogen sie gehandhabt werden.“

(Quelle: <http://www.waxmann.com/index2.html?kat/1166.html>)

Heiliger, Anita (2002): **Mädchenarbeit im Gendermainstream. Ein Beitrag zu aktuellen Diskussionen,** München, Verlag Frauenoffensive (ISBN 3-88104-351-9), Preis: EUR 14,50

Zum Inhalt:

„In den Medien wurde in den vergangenen Jahren verstärkt die Auffassung transportiert, die neue Frauengeneration sei so selbstbewusst wie nie zuvor, zielstrebig, durchsetzungsfähig und leistungsbewusst. Die Gleichberechtigung sei daher erreicht und Mädchen bräuchten keine Förderung mehr, Mädchenspezifische Ansätze seien demzufolge überholt. [...] Traditionelle Geschlechterverhältnisse werden in hohem Maße in den gesellschaftlichen Institutionen weiterhin stabilisiert. Das politische Konzept des Gendermainstreaming soll hier endlich Abhilfe schaffen und das Bewusstsein über geschlechtsspezifisches Denken und Handeln fördern, um Benachteiligungen sichtbar und dann abbaubar zu machen. Doch kann hierbei nicht auf einen mädchen- und frauenspezifischen Ansatz verzichtet werden, vielmehr ist er die Voraussetzung dafür, dass die Benachteiligungsstrukturen überhaupt thematisiert werden, um Gendermainstreaming zum Erfolg zu bringen.“ (Quelle: <http://cgi.dji.de/bibs/Maedchenarbeit2.htm>)

8. Veranstaltungshinweise

a.) Zweites Praxisforum der Essener Sozialwissenschaften am 28.11.2003

Das diesjährige sozialwissenschaftliche Praxisforum zum Thema: "Das Problem Wertschätzung" findet am 28.11.2003 von 14.00h -18.00h im Glaspavillon statt. Nähere Informationen gibt es im pdf-Format [hier](#).

b.) Vierte Feministische Winteruni an der Ruhr-Uni Bochum

Die *ag feministische theorie und praxis* lädt erneut Studierende aus allen Fachbereichen sowie andere Interessierte zu einem Blick in aktuelle feministische Theorien und konkrete feministische Arbeit ein. Die [Vierte Feministische Winteruni](#) wird vom **08. bis 12. Dezember** im an der Ruhr-Uni Bochum stattfinden. Nähere Informationen und das Programm können unter folgendem Link eingesehen werden: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fwu/>

c.) Workshop für weibliche *High Potentials* in Düsseldorf

„Wichtig auf dem Weg nach oben sind Fachkompetenz und interpersonelle Fähigkeiten. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen aber auch persönliche Netzwerke und starke Vorbilder - und davon gibt es für weibliche High Potentials zu wenige. The Boston Consulting Group möchte das auf einem zweitägigen Workshop vom 23. bis 24. Januar 2004 in Düsseldorf ändern.“ Weitere Informationen zu dem Workshop erhalten Sie unter folgendem Link: http://www.access.de/german/RecruitingWorkshops/accessspecial/special_566/index.asp?

**d.) ‚Gotteskrieg‘ und Geschlecht. Gewaltdiskurse in der Religion –
‘Holy War’ and Gender. Violence in Religious Discourses**

Internationale wissenschaftliche Tagung. 11.-13. Dezember 2003, Humboldt-Universität zu Berlin, Senatsaal (Unter den Linden 6) sowie Reutersaal (Bauhofstr. 9)

Programm unter:

http://www2.hu-berlin.de/zif/html/aktuell/veranstaltg/pdf-Dateien/programm_religion.pdf

e.) Workshops zum Thema *Gender-Kompetenz für Informatikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen* des Kompetenzzentrum Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften [GIN], Universität Freiburg

- Workshop I (15.–16. Januar 2004): Gendertheorien und Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften
- Workshop II (17.–18. Januar 2004): Frauen in Informatik und Naturwissenschaften: Situation und Unterstützungsstrategien

Programm unter:

http://www.netzwerk-fit.de/pdf/GIN-workshop_deutsch.pdf

f.) „Schön oder hässlich – Normierung, Abweichung und Überschreitung geschlechtlicher Identitäten“ Tagung des Zentrums für Frauen- und

Geschlechterforschung an der Universität Leipzig (FraGes) vom 12. bis 13.12.2003

Weitere Informationen/ Programm:

<http://www.uni-leipzig.de/%7Efrages/schon>

Impressum:

Herausgeber

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Campus Essen

Redaktionsadresse

Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261

Fax: 0201/183-4013

E-Mail: claudia.koehne@uni-essen.de

gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de

URL: <http://www.uni-essen/gleichstellungsbeauftragte>

Die Gleichstellungsbeauftragten

Beschluss der Gleichstellungskommission in der Sitzung vom 08. 10. 2003 / TOP 5

Umstellung des Studienangebots auf konsekutive und modularisierte Bachelor- und Master-Strukturen

*hier: Schreiben des Gründungsbeauftragten vom 31.7.2003 zum Positionspapier:
Rahmenbedingungen und Eckpfeiler für die Einführung von Bachelor- und Master-
Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen*

Das Konzept enthält in der vorliegenden Form keinen Hinweis auf Belange der Gleichstellung, die aber gerade in den konsekutiven und modularisierten Studiengängen sowohl im Hinblick auf die Studienorganisation, als auch für die curricularen Inhalte und die didaktischen und methodischen Herangehensweisen zwingend erforderlich sind.

Des weiteren macht die zu erwartende Mehrbelastung der Beschäftigten in der Verwaltung gleichstellungsorientierte Planungen notwendig. Die Beschäftigten werden weitaus mehr als bisher eingebunden sein in die Planungen während der Konzeptionsphase, bei der Datenerstellung, durch die aufwändigere Prüfungsverwaltung, durch die steigenden Anforderungen an Beratungsarbeit, durch die Lehrevaluationen, durch die Erfordernisse auf Grund der Internationalisierung, durch die Erstellung von Informationsmaterialien, um nur einige Felder zu nennen.

Auf Grund der vorliegenden Überlegungen beschließt die Gleichstellungskommission daher wie folgt:

Die Gleichstellungskommission sieht es als unverzichtbar an,

- bei der Entwicklung von Bachelor/Master-Studiengängen den Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft zu beachten und entsprechende Regelungen zur Sicherung der Flexibilität vorzusehen;
- die Fachbereiche/Fakultäten zu verpflichten, bei der Zulassung zu Master-Studiengängen die Auswahlverfahren und Zugangskriterien transparent und nachprüfbar zu formulieren;
- bei der Entwicklung der Auswahlverfahren und der Formulierung der Zulassungskriterien sollte den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden;
- die Fakultäten/Fachbereiche sollten sich in Zielvereinbarungen dazu verpflichten, als Quote der Studentinnen im Masterstudiengang mindestens die Quote der Studentinnen im vorangegangenen Bachelor-Studiengang zu erreichen;
- Lehr- und Lernprozesse so zu gestalten, dass unterschiedliche Vorerfahrungen, Orientierungen und Zugangsweisen der Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden.

Für die Entwicklung der Curricula empfiehlt die Gleichstellungskommission:

- im Rahmen der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sollten auch Module zur Entwicklung von Gender-Kompetenz angeboten werden;
- sowohl bei fachlich disziplinar wie bei interdisziplinär angelegten Modulen sollten Inhalte und Fragestellungen der Frauen- und Genderforschung einbezogen werden.

Für die Fortbildung des betreuenden wissenschaftlichen Personals empfiehlt die Gleichstellungskommission:

- lehrbezogene Fortbildung zum Erwerb von Gender-Kompetenz und zum Erwerb von gender-orientierter Methodenkompetenz.

Im Hinblick auf die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfiehlt die Gleichstellungskommission:

- die durch Einführung der Bachelor/Master-Studiengänge veränderten Anforderungsprofile und die zu erwartende höhere Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentralverwaltung und in den Fakultäten/Fachbereichen sowohl qualitativ als auch quantitativ durch neue Arbeitsstrukturen, das heißt auch durch veränderte Zuschnitte von Arbeitsplätzen, durch die Förderung von Fort- und Weiterbildung und durch entsprechende Höherbewertung in angemessener Form zu flankieren.

-> Newsletter



„Sie sind betroffen, reihen Sie sich ein!“

Eine Aktion des Essener Frauenbündnisses
am 5.12.2003 von 16 – 18 Uhr
auf der Kettwiger Straße (Höhe Münsterkirche/C & A)

Die Auswirkungen der Bundespolitik und nunmehr auch die angekündigten Kürzungen durch das Land NRW bedrohen die Existenz vieler Menschen. Neben der Beeinträchtigung von Angeboten, die sich speziell an Frauen richten, treffen Frauen auch Kürzungen in der Arbeitsmarktpolitik, der gesundheitlichen Versorgung, der Familienbildung, der Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung, der Verbraucherberatung, der Altenhilfe und in vielen anderen Bereichen.

Aber - nicht nur Einrichtungen und Arbeitsplätze sind betroffen, sondern alle Bürgerinnen und Bürger, die diese Angebote wahrnehmen.

Wie sieht das für unsere Stadt aus – hier einige Beispiele:

- Das Land hat die Stadt aufgefordert langfristig Horte zur Finanzierung der offenen Ganztagsgrundschulen zu schließen. Dies hätte zur Konsequenz, dass ein qualifiziertes und verlässliches Kinderbetreuungsangebot weg fällt.
- Das kurzfristige Hilfsangebot für Frauen nach Vergewaltigung und sexuellem Missbrauch - der Notruf - müsste ab 2004 eingestellt werden.
- In den Frauenhäusern kann die Arbeit durch den Wegfall einer Stelle qualitativ nicht gehalten werden. Notwendige Unterstützungsleistungen für die betroffenen Frauen und Kinder müssten drastisch eingeschränkt werden.
- Im Bereich der Familienbildung stehen Streichungen von Projekten, die Erhöhung der Kursgebühren und damit eine Ausgrenzung von einkommensschwachen Familien und die Einschränkung der Arbeit in den Stadtteilen an.
- Es wird weniger Maßnahmen für Frauen geben, die in den Beruf zurückkehren bzw. berufstätig sein wollen. Dies hat zur Folge; keine eigenständige finanzielle Absicherung, keine oder geringe Rentenansprüche und im Notfall die Abhängigkeit von Leistungen der Arbeits- oder Sozialverwaltung.

Auch Sie sind betroffen – unterstützen Sie die Aktion des Essener Frauenbündnisses durch Ihre Unterschrift!

„Sie sind betroffen, reihen Sie sich ein!“

Eine Aktion des Essener Frauenbündnisses

Die Auswirkungen der Bundespolitik und nunmehr auch die angekündigten Kürzungen durch das Land NRW bedrohen die Existenz vieler Menschen. Neben der Beeinträchtigung von Angeboten, die sich speziell an Frauen richten, treffen Frauen auch Kürzungen in der Arbeitsmarktpolitik, der gesundheitlichen Versorgung, der Familienbildung, der Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung, der Verbraucherberatung, der Altenhilfe und in vielen anderen Bereichen.

Aber - nicht nur Einrichtungen und Arbeitsplätze sind betroffen, sondern alle Bürgerinnen und Bürger, die diese Angebote wahrnehmen.

Deshalb bitten wir Sie mit Ihrer Unterschrift die Landesregierung aufzufordern die angekündigten Kürzungen zurückzunehmen.

Name	Vorname	Straße	PLZ Wohnort

Frauen im Ingenieurberuf: Selten, dafür aber hoch kompetent

Hohe Hürden für Ingenieurinnen

VDI nachrichten, Berlin, 14. 11. 03 -

Frauen sind in Ingenieurberufen noch immer selten anzutreffen. Zudem sind sie häufiger arbeitslos als ihre männlichen Kollegen. Doch die Gesellschaft kann es sich nicht länger leisten, dieses Potenzial zu vernachlässigen.

Sie sind generell besser qualifiziert als ihre männlichen Kollegen, sind mobiler als diese und tendenziell innovativer und flexibler: die Ingenieurinnen. Und dennoch ist mit 19,7 % ein wesentlich höherer Anteil an Ingenieurinnen arbeitslos als bei den Ingenieuren (7,6 %). Und je weiter man nach oben kommt in den Unternehmenshierarchien, desto weniger Frauen findet man.

Wie ist dieser Widerspruch zu erklären und was lässt sich tun, um den Anteil der Ingenieurinnen in der Industrie zu erhöhen? Dieser Frage widmete sich am 6. November in Berlin die VDI-Veranstaltung „Perspektiven für die Karriere von Ingenieurinnen.“

In diesem Jahr ist der Anteil der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften gegenüber dem Vorjahr um 9 % auf insgesamt gut 20 % gestiegen. Dies, so Joachim Möller, Vorsitzender des Berufspolitischen Beirats des VDI, ist Ergebnis „jahrelanger massiver Anstrengungen von Hochschulen, Schulen, Eltern, Unternehmen, Vereinen und Verbänden.“

Um auch die Zahl der Ingenieurinnen in der Industrie zu erhöhen, dürfte, so der Eindruck während der Veranstaltung in Berlin, eine ähnliche Kraft-

anstrengung nötig sein.

Denn die Realitäten sind härter als auf den ersten Blick erkennbar. Zieht man die Bauingenieurinnen und Architektinnen ab, so blieben nur einige hundert Absolventinnen in den „harten“ Ingenieurfächern übrig, restümiert die Darmstädter Soziologieprofessorin Beate Krais, „und nicht einmal diese kleine Gruppe findet einen Arbeitsplatz in der Industrie“.

Krais ist Autorin der Studie „Strukturelle Barrieren im Beruf für Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer.“ Die endgültigen Ergebnisse der Studie werden im Frühjahr 2004 vorgestellt.

Warum es so schwierig für Ingenieurinnen ist, in der Industrie Fuß zu fassen, wurde auch auf dem Berliner Treffen nicht eindeutig geklärt. Einer der Gründe dürfte in der Doppelbelastung – Beruf und Familie – liegen: Ingenieurinnen haben eher einen Akademiker als Ehepartner als Ingenieure. Allerdings haben 75 % der berufstätigen Ingenieurinnen keine Kinder.

Ein Thema ist nach wie vor auch die alltägliche Diskriminierung im Studium und im Beruf. Im Beruf ist diese jedoch wohl eher in kleineren und mittelständischen Unternehmen zu finden als in Großunternehmen. Zudem fehlen in den Unternehmen spezielle Programme zur Unterstützung von Ingenieurinnen in der Phase, in der sie Kinder bekommen und betreuen. Das könnte auch eine spezielle Personalpolitik für Väter sein, sollte aber vor allem die betriebliche wie außerbetriebliche Kinderbetreuung beinhalten.

Gerade die Doppelbelastung aber scheint Frauen das schwer zu machen, was für die Karriere von Ingenieuren so wichtig ist: das Networking. moc
 @ www.vdi.de/flb

Newsletter 07/03

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

erstellt am Campus Essen



Inhalt

1. **Erfolgreiche Frauenversammlung am Campus Essen am 02.12.2003**
2. **Aktuelle Beiträge zum Thema *Rente*** (z.B. durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern) des Informationsdienstes *frauenpolitischer dienst fpd*
3. **Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland?** – IAT-Report 2003-07 (Institut Arbeit und Technik)
4. **„Väter wollen mehr Zeit für sich und ihre Familien“** Bundesministerin Renate Schmidt stellt neue Zeitbudgeterhebung **„Wo bleibt die Zeit?“** vor
 - Dazu aus dem *Newscenter* des ZWD (*Zweiwochendienst*): **Frauen tragen immer noch die Hauptlast der unbezahlten Arbeit**
5. **Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland.**
6. **Gleichstellung durch eine neue Familienpolitik**
7. **Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland – aktuelle Studie der Uni Münster**
8. **Aufwertung von *Frauentätigkeiten*** – Gutachten zum BAT von Regina Winter
9. **Erstes fachbereichsübergreifendes Frauentarifpolitisches Forum in ver.di**
10. **Verschiedenes**
 - GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin geht an den Start
 - Universitäten verbuchen Rekordzahl an Studierenden – Frauenquote wieder unter 50%
 - Perspektiven für Frauen nach Cancun – 5. WTO Ministerkonferenz
 - Willkommen auf www.frauenrw.de
 - Neuer Internetauftritt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 - Stiftungen und Fördermöglichkeiten
 - Freie Plätze für Seminare/ HÜF im Januar **2004**
 - Karriere-Event *access-first* – women@work

1. Erfolgreiche Frauenversammlung am Campus Essen am 02.12.2003

Sehr gefreut haben wir uns über die große Anzahl von Teilnehmerinnen an der diesjährigen Frauenversammlung am Campus Essen: über 70 Frauen aus den verschiedenen Bereichen beider Campi waren der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten gefolgt. Nach einführenden Worten der Gleichstellungsbeauftragten Frau Ziller und Frau Rompeltien stellte der Rektor, Prof. Dr. Lothar Zechlin, vor allem die kurz-, mittel- und langfristige (Zeit-) Planung zur Hochschulentwicklung vor.

In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass für die anwesenden Mitarbeiterinnen der beiden Campi primär in folgenden Bereichen Diskussions- bzw. Klärungsbedarf besteht: Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Stichwort: „Flexible Kurzzeitbetreuung“), hochschulinterne Berufungen, Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses, zukünftige Entwicklung von Sekretariatsstellen (Stichworte: „Arbeitsbewertung“, „bevorstehende Emeritierung/ Professor“; „Lehrstuhlumzug/ entstehende Problematik für Halbtagskräfte“), stärkere Berücksichtigung der geänderten Arbeitsaufgaben von Technikerinnen, u.a.m. Der Rektor, der die Veranstaltung vorzeitig verlassen musste, signalisierte Gesprächsbereitschaft und Interesse an den aufgezeigten Themen.

Wir haben vor, einmal jährlich eine Frauenversammlungen nach § 18 LGG abwechselnd in Essen und Duisburg stattfinden zu lassen. Wir würden uns freuen, wenn sich der positive Trend hinsichtlich der Teilnehmerinnen-Zahlen zukünftig weiter fortsetzt!



2. Aktuelle Beiträge zum Thema Rente (z.B. durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern) des Informationsdienstes *frauenpolitischer dienst fpd*

Besonders interessant sind, da im Detail in der Regel nicht bekannt, die Unterschiede zwischen Rentenhöhen von Frauen und Männern. Die ganzen Beiträge können Sie [hier](#) einsehen.



3. Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? – IAT-Report 2003-07 (Institut Arbeit und Technik)

Die tatsächlichen Arbeitszeiten der vollzeit-beschäftigten ArbeitnehmerInnen in Deutschland liegen im Schnitt rund zweieinhalb Stunden über dem Tarifniveau. Nach den tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen der 1980er Jahre sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in der zweiten Hälfte der 1990er wieder länger geworden. Dabei entsprechen die tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland dem EU-Durchschnitt. Der EU-Vergleich zeigt: Kurze Arbeitszeiten wirken als Produktivitätspeitsche, lange Arbeitszeiten dagegen geben Anlass zur Zeitverschwendung.

Den ganzen Text hierzu können Sie unter folgendem Link einsehen bzw. downloaden:

<http://www.iatge.de/iat-report/2003/report2003-07.pdf>

4. ‚Väter wollen mehr Zeit für sich und ihre Familien‘ Bundesministerin Renate Schmidt stellt neue Zeitbudgeterhebung ‚Wo bleibt die Zeit?‘ vor.

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 02.12.2003

Die Studie zeigt, die Zeitaufteilung zwischen Erwerbsarbeit, Haushalt, Familie und Persönlichem, Bildung und Lernen sowie Freizeit. Zentral geht es um das Zusammenleben in Haushalten, um bezahlte und unbezahlte Arbeit, um die Balance von Beruf und Familie, um partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Haushalt sowie um die in Familien verbrachte Zeit. Die gesamte Pressemitteilung finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=12786,render=renderPrint.html>

○ Dazu aus dem *Newscenter* des ZWD (Zweiwochendienst)

Frauen tragen immer noch die Hauptlast der unbezahlten Arbeit –

„Die Scheu des Mannes vor dem feuchten Textil ist geblieben. Mit Wischlappen, nasser Wäsche und Putztüchern verbringt er nur zwei Minuten täglich. Frauen sind hingegen durchschnittlich eine halbe Stunde mit Putzen, Wischen und Waschen beschäftigt. So brachte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, ein Zwischenergebnis der Studie „Wo bleibt die Zeit?“ auf den Punkt. Zusammen mit dem Präsidenten des Statistischen Bundesamtes, Johann Hahlen, hat sie die Zeitbudgeterhebung 2001/2002 am 2. Dezember in Berlin vorgestellt.“ (Quelle: <http://www.zwd.info/story>)

Den gesamten Artikel finden Sie [hier](#)



5. Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland.

„Seit der Einführung des gesetzlich geregelten Anspruchs auf den Besuch eines Kindergartens im Jahr 1996 hat sich die Versorgungssituation mit Betreuungsplätzen für die 3- bis 6-jährigen Kinder deutlich verbessert. Für Kinder bis zum dritten Lebensjahr und für Kinder nach dem Schuleintritt existiert ein solcher Anspruch bislang nicht. Infolgedessen sind vor allem im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren und der außerschulischen Betreuung von Grundschulkindern erhebliche Kapazitätslücken zu verzeichnen. Aufgrund der unterschiedlichen Traditionen im Hinblick auf eine außerfamiliale Betreuung von Kindern unterscheidet sich die Versorgungssituation in den alten und den neuen Bundesländern sehr stark“. Das ganze Gutachten können Sie unter folgendem Link einsehen:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/gutachten-perspektiven-zur-weiterentwicklung,property=pdf.pdf>



6. Gleichstellung durch eine neue Familienpolitik

zwd Bochum (bie) – „Auf dem Bundesparteitag am 19. November in Bochum haben die Delegierten einstimmig den familienpolitischen Leitantrag „Deutschland 2010 - Zukunft für Kinder und Zukunft mit mehr Kindern“ beschlossen. Mehr Ganztagsbetreuung, bessere Bildung und familienfreundliche Arbeitszeiten sowie eine gezielte finanzielle Förderung sind die zentralen Ziele des Antrags, mit denen eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie in den kommenden Jahren erreicht werden soll.“ (zwd, 19.11.2003)

Den gesamten Artikel des zwd können Sie unter folgendem Link einsehen:

<http://www.zwd.info/story.php?PHPSESSID=1127e0af98ddb79d86d38c28c7d052f8&cat=20&subcat=10&storyid=2596>



7. Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland – aktuelle Studie der Uni Münster

An deutschen Universitäten stellen Professorinnen nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel dar. So betrug der Frauenanteil der deutschen ProfessorInnenschaft im Jahr 2001 lediglich elf Prozent, unter den C 4-Professuren gar acht Prozent (Stat. BA). Im europäischen Vergleich verbleibt die Bundesrepublik damit bekanntermaßen auf einem der unteren Plätze. „Das Projekt *Wissenschaftskarriere von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland* (WIKa, *Projektleitung*: Prof. Dr. Annette Zimmer am Institut für Politikwissenschaft/ Westfälischen Wilhelms-Universität Münster; *Projektförderung*: Bundesministerium für Bildung und Forschung) untersucht systematisch den beruflichen Werdegang von Professorinnen an deutschen Universitäten [...]. Im Rahmen des Projektes werden auf die Karrierewege, die strukturellen Hindernisse sowie die Karriereblockaden für Frauen an deutschen Hochschulen näher eingegangen, um die Unterrepräsentanz von Professorinnen zu erklären. Nähere Informationen unter: <http://www.wissenschaftskarriere.de>

Den Bericht *Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland* können Sie unter folgendem Link einsehen bzw. downloaden: http://www.wissenschaftskarriere.de/wika_broschuere.pdf



8. Aufwertung von Frauentätigkeiten – Gutachten zum BAT von Regina Winter

„Bewertung von Frauenarbeit in Bezug auf Diskriminierung zu untersuchen, erfordert eine Kooperation verschiedener Bereiche der Wissenschaft und der Praxis. Das vorliegende Gutachten ist vor dem Hintergrund einer in diesem Sinne übergreifenden Kooperation entstanden. Quelle bzw. weitere Informationen:

http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x0000a500;internal&action=verdi_show_einfache_seite.action

9. Erstes fachbereichsübergreifendes Frauentarifpolitisches Forum in ver.di

„Am 18./19. November fand in Berlin ein erstes frauentarifpolitisches Forum mit den Themenschwerpunkten diskriminierungsfreie Tarifverträge und Entgeltgleichheit statt [...]. Neben beispielhaften Inputs der tarifpolitischen Grundsatzabteilung und aus mehreren Fachbereichen, einem spannenden Vortrag von Mechtild Jansen zum Thema *Diskriminierungsfreie Tarifverträge – eine Machtfrage*, war durch intensive Arbeit in Arbeitsgruppen der Raum für Austausch und Beratung geboten.“ Die Ergebnisse dieser Arbeit sowie Unterlagen zu den einzelnen Vorträgen im Netz zugänglich unter:
http://www.verdi.de/verdi_2/intranet/gruppen_frauen/frauen/infos_aus_den_landesbezirken/geschaeftsbericht_2001-2003

Dazu:

- **Frauen leben länger – aber wovon ?**

Im Rahmen der 1. Frauen-Alterssicherungskonferenz, die gemeinsam mit dem Bereich Sozialpolitik durchgeführt wurde, hielt Margret Mönig-Raane einen Vortrag *Frauen leben länger - aber wovon?*, der als [pdf-Datei](#) (568 kb) zur Verfügung steht.



10. Verschiedenes

- **GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin geht an den Start** Pressemitteilung des BMFSFJ vom 27.10.2003

Bundesministerium finanziert GenderKompetenzZentrum in Berlin

Am 27.10.2003 „eröffnet Bundesministerin Renate Schmidt das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin. Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Zentrum soll die Einführung von Gender Mainstreaming in alle Bereiche der Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung unterstützen. Es soll beraten, Forschung initiieren und koordinieren, Wissen bündeln und Expertinnen und Experten ausbilden.“ Weitere Infos unter:

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung.did=12062.render=renderPrint.html>



- **Universitäten verbuchen Rekordzahl an Studierenden – Frauenquote wieder unter 50 Prozent / Anzahl der Professorinnen stagniert**

zwd Berlin (bie) „Noch nie haben sich so viele Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben wie in diesem Wintersemester. Mit derzeit rund zwei Millionen Studierenden, darunter 385.000 StudienanfängerInnen, erreichen die Universitäten einen neuen Höchststand. [...] Allerdings ist die Frauenquote unter den Studierenden wieder unter 50 Prozent gesunken. (Quelle: ZWD Berlin). Den ganzen Artikel können Sie [hier](#) einsehen.

- **Perspektiven für Frauen nach Cancun – 5. WTO Ministerkonferenz**

zwd Münster – „Eine stärkere Demokratisierung der WTO würde Frauen in vielen Teilen der Welt zugute kommen. In ihrem Beitrag für den zwd beschreibt die Politikwissenschaftlerin Prof. Brigitte Young Chancen und Perspektiven der internationalen Frauenlobby nach Cancun“. Weiterlesen können Sie unter folgendem Link (S. 14-15):

http://www.zwd.info/download/DRUCK_FUP_201.pdf



- **Willkommen auf [frauenrw.de](http://www.frauenrw.de)**

„Das Internet-Portal für Frauen aus NRW erscheint in neuer Gestalt und mit neuen Angeboten. Sie finden erweiterte Inhalte, mehr Kommunikation und Service. Neu sind z. B. Forum und Newsletter, ein *Beratungsstellenfinder* und Broschürenbestellung. Sie finden jetzt auch Hilfen für mehr Kompetenz im Web wie Informationen zu Datenschutz und Sicherheit, Hinweisen auf Frauennetzwerke im Internet etc. Das Internet-Portal wird schrittweise und kontinuierlich weiter ausgebaut, z. B. die Themenseiten, Chat. Entdecken Sie die Neuigkeiten und verfolgen Sie die weitere Entwicklung!“ Quelle und Link:

<http://www.frauenrw.de/index.php>



- **Neuer Internetauftritt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Forschungsergebnisse gehen aktuell online. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 20.11.2003
Die Neugestaltung des Webauftritts des Bundesministeriums wird um das *Forschungsnetz* mit Informationen über laufende und abgeschlossene Projekte, Forschungsberichte und Studien erweitert. Das Internetangebot des Bundesministeriums unter www.bmfsfj.de ist komplett neu und serviceorientierter gestaltet. Das Design ist neu, das Angebot wurde inhaltlich ausgeweitet, die Inhalte sind leicht zu finden.

Mehr Infos unter: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen.did=12492.html>



- **Preise, Stiftungen und Fördermöglichkeiten**

KTW Software Award 2004

Der KTW Software Award wird nunmehr zum drittenmal vergeben, er ist mit einem Preisgeld von insgesamt Euro 20.000,- dotiert. Es handelt sich bei dem KTW Software Award um einen Förderpreis ausschließlich für Frauen. Bewerberinnen müssen ein Studium an einer deutschsprachigen Hochschule (Uni/FH) vorweisen können und dort im Kalenderjahr 2003 eine Abschlussarbeit bzw. eine Dissertation zum Thema Softwareentwicklung abgeschlossen und eingereicht haben. Der KTW Software Award 2004 wird in zwei Kategorien verliehen: je einen Preis gibt es für die beste eingereichte akademische Abschlussarbeit (Diplom-/Magisterarbeit) sowie für die überzeugendste Dissertation (Doktorarbeit).

Bewerbungszeitraum: 1. Oktober 2003 bis zum 31. März 2004

Weitere Informationen unter: <http://www.ktw.com/>

Nachwuchsförderung: European Young Investigator (EURYI) Awards

Das neue Nachwuchsprogramm für Europa wird gemeinsam von den Forschungsförderern und Wissenschaftsorganisationen unter dem Dach von EUROHORCs (European Heads of Research Councils) getragen. Hierzulande ist die DFG für das Programm zuständig. Ziel der EURYI Awards ist es, herausragende junge WissenschaftlerInnen über einen Zeitraum von fünf Jahren zu fördern. Weitere Informationen erhalten Sie unter folgendem Link:

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2003/presse_2003_41.html

Communicator-Preis 2004

Zum fünften Mal schreibt die DFG den Communicator-Preis, Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, mit einer Preissumme von 50.000 Euro aus. Der Preis wird an WissenschaftlerInnen vergeben, die sich in herausragender Weise um die Vermittlung ihrer wissenschaftlichen Ergebnisse in die Öffentlichkeit bemüht haben. Der Communicator-Preis richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen, die ihre Forschungsarbeiten und deren Ergebnisse für die Öffentlichkeit verständlich und nachvollziehbar machen. Bewerbungen sollten bis zum **31. Dezember 2003** bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kennedyallee 40, 53175 Bonn, eingegangen sein. Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2003/presse_2003_43.html

Fulbright New Century Scholars Program

“The Council for International Exchange of Scholars announced the third year of the Fulbright New Century Scholars Program (NCS), a global program for individual research and multidisciplinary/multinational collaboration within the Fulbright Scholar Program.”

The research theme for NCS III is “Toward Equality: The Global Empowerment of Women.” Further information (Program Overview and Research Theme):

http://www.cies.org/NCS/NCS_2003.htm#overview

Die Zeit - Datenbank der Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien

Mit ihrer Datenbank der Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien, bietet *Die Zeit* WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, Informationen über nationale und internationale Preise und Forschungsstipendien zu erhalten. Eine alphanumerische Aufzählung der Angebote erfolgt nach Angabe der wissenschaftlichen Disziplin. Aktuelle Informationen unter:

<http://www.zeit.de/hochschule/forschungspreise>

(Quelle: CEWS - Newsletter Nr. 21 2003 vom 07.10.03)



○ Freie Plätze für Seminare/ HÜF im Januar 2004

In ihrem *INFO Nr. 40* gibt die *HÜF* (**H**ochschul-**Ü**bergreifende-**F**ortbildung NRW) freie Plätze für die im Januar 2004 stattfindenden Seminare (u.a. Betriebstechnik und spezielle IT-Kurse) bekannt.

Nähere Informationen unter: <http://www.fernuni-hagen.de/HUEF/Welcome.htm>

Fortbildungsanmeldung unter: http://www.uni-essen.de/dez_0/formulare/



○ **Karriere-Event *access-first* – women@work**

„Treffen Sie auf dem access Karriere-Event - nur für Frauen - Unternehmen, die Ihnen helfen, voranzukommen. Ingenieurinnen, Informatikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen treffen bei women@work attraktive Arbeitgeber auf der Suche nach weiblichem Nachwuchs.“

Bewerbungsfrist: 07.11.2003 bis 05.01.2004 (Ort: Schloss Montabaur 06.02. - 07.02.2004)

Weitere Informationen dazu erhalten Sie unter folgendem Link:

http://www.access.de/german/RecruitingWorkshops/accessfirst/first_538/index.asp



Impressum:

Herausgeber

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Campus Essen

Redaktionsadresse

Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261

Fax: 0201/183-4013

E-Mail: claudia.koehne@uni-essen.de

gleichstellungsbeauftragte@uni-essen.de

URL: <http://www.uni-essen/gleichstellungsbeauftragte>

frauenpolitischer dienst - fpd -

INFORMATIONSDIENST

14 - 11 - 03 - Folge 362

Versand: 07.11.03

Frauenrat an Ulla Schmidt: „Bei kleinen Frauen-Renten zählt jeder Euro doppelt!“

(fpd) Angesichts drohender Einschnitte bei der Rente hat sich der Deutsche Frauenrat in einem Offenen Brief an Bundessozialministerin Ulla Schmidt gewandt und darauf verwiesen, dass vor allem Frauen mit Klein-Renten von den Kürzungen getroffen würden. Das Schreiben hat (ungekürzt) folgenden Wortlaut:

„Sehr geehrte Frau Bundesministerin, die sogenannte ‚Akademikerdebatte‘ geht völlig vorbei an denjenigen jungen Frauen, die eine vollzeitschulische Berufsausbildung z.B. zur Erzieherin, Altenpflegerin oder Physiotherapeutin machen. In diesen Ausbildungen sind 70 % junge Frauen und niemand kann behaupten, ihr späterer Beruf brächte ihnen ein höheres Einkommen. Der Deutsche Frauenrat fordert mit allem Nachdruck, die vollzeitschulischen Ausbildungen uneingeschränkt für die Rente anzuerkennen.

Des Weiteren fordern wir Sie mit allem Nachdruck auf, sowohl bei der geplanten Renten-Nullrunde wie bei der Finanzierung der Pflegeversicherung differenziert die große Spannweite der Rentenbezüge deutlich zu berücksichtigen. Wie bekannt sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowohl im Osten wie im Westen erheblich. Jeder einzelne Euro mehr oder weniger zählt doppelt und dreifach, wenn das Portemonnaie ohnehin schon fast leer ist.

Der Deutsche Frauenrat beharrt auf seiner Forderung nach Unisex-Tarifen für die Riester-Rente. Diese aus Steuermitteln geförderte private Altersvorsorge soll die Minderung der gesetzlichen Rente auffangen. Genau aus diesem Grund müssen Frauen und Männer gleich behandelt werden.

Die ‚Lobby der Frauen‘ mahnt erneut an, dass die Bundesregierung dringlich ein zukunftsfähiges Gesamtkonzept vorlegt für die ineinandergreifenden Veränderungen am Arbeitsmarkt und im sozialen Sicherungssystem. Dabei muss die Einnahmeseite im Mittelpunkt stehen.

Die derzeit punktuell und hektisch beschlossenen Einschnitte treffen die Bürgerinnen und Bürger hart, ohne dass sie den Weg in eine gerechte – und vor allem auch geschlechtergerechte – Zukunft erkennen können.“

Krasse Unterschiede zwischen Männer- und Frauen-Renten in West und Ost

(fpd) Die derzeitigen Unterschiede in der Höhe der Renten von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland zeigt eine aktuelle Messung des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger. Danach erhielten Ende 2002 von je 1000 Rentenempfängern eine monatliche gesetzliche Rente von

unter 150 € :	55 Männer in Westdeutschland	-	3 Männer in Ostdeutschland	-	144 Frauen in Westdeutschland	-	8 Frauen in Ostdeutschland
150 bis 300 € :	51 Männer in Westdeutschland	-	11 Männer in Ostdeutschland	-	226 Frauen in Westdeutschland	-	59 Frauen in Ostdeutschland
300 bis 600 € :	109 Männer in Westdeutschland	-	34 Männer in Ostdeutschland	-	290 Frauen in Westdeutschland	-	304 Frauen in Ostdeutschland
600 bis 900 € :	168 Männer in Westdeutschland	-	281 Männer in Ostdeutschland	-	246 Frauen in Westdeutschland	-	514 Frauen in Ostdeutschland
900 bis 1.200 € :	271 Männer in Westdeutschland	-	412 Männer in Ostdeutschland	-	71 Frauen in Westdeutschland	-	95 Frauen in Ostdeutschland
1.200 bis 1.500 € :	233 Männer in Westdeutschland	-	199 Männer in Ostdeutschland	-	20 Frauen in Westdeutschland	-	19 Frauen in Ostdeutschland
über 1.500 € :	111 Männer in Westdeutschland	-	60 Männer in Ostdeutschland	-	3 Frauen in Westdeutschland	-	1 Frau in Ostdeutschland

Die Rentenhöhe versteht sich nach Abzug der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Für ein neues familien- und geschlechtergerechtes System der Alterssicherung

(fpd) „Keine Spur von Familien- und Geschlechtergerechtigkeit“ kann die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) in den Rürup-Vorschlägen zur Reform der sozialen Sicherungssysteme erkennen. Die kfd hat daher ihre Forderung nach einem ‚Systemwechsel der Alterssicherung‘ (s. fpd 361, S.1) erneuert und ihr eigenes Alternativ-Rentenmodell bekräftigt, das mit der Katholischen Arbeitnehmerschaft (KAB) entwickelt wurde und vom Familienbund der Deutschen Katholiken mitgetragen wird. Das Modell, das auch auf die „eigenständige Alterssicherung von Frauen“ abzielt, umfasst 3 Stufen, nämlich:

1. Sockelrente, die allen BürgerInnen ab dem 65. Lebensjahr ein Existenzminimum von 410 € monatlich garantiert. Finanzierung durch eine Pflichtversicherung aller BürgerInnen mit einem Beitrag von 4 % aller steuerpflichtigen Einkünfte unter Freistellung des Existenzminimums sowie durch einen Bundeszuschuss aus Steuermitteln.
2. ArbeitnehmerInnen-Pflichtversicherung aller abhängig Beschäftigter in Höhe von 11 % des Bruttolohns, paritätisch finanziert. Berechnung der Renten nach Dauer und Höhe der eingezahlten Beiträge unter Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten, wobei die Kindererziehungszeiten auf 6 Jahre angehoben werden sollen.
3. Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvorsorge, die als „ergänzende Altersvorsorge zum Regelfall werden soll“, weiterhin staatlich gefördert und steuerlich begünstigt.

„Schimäre Generationengerechtigkeit“ – Kein „Renten-Konflikt“ Jung gegen Alt?

(fpd) Der Bevölkerung sei die Vorstellung von einem Generationenkonflikt bei der Rentenreformdebatte „weitgehend fremd“. „Gerade einmal 9 % können die These von einem tiefgreifenden Konflikt, von einem Generationenkrieg teilen, 82 % mutet dies heillos übertrieben an“, schreibt die Leiterin des Instituts für Demoskopie Allensbach, Dr. Renate Köcher, in einem „SZ“-Beitrag über „Die Schimäre Generationengerechtigkeit“. Es heißt darin wörtlich: „Berücksichtigt man das Wohlstandsniveau, von dem aus die Jüngeren heute starten, und die Vermögenstransfers, die durch Schenkungen und Erbschaften an die Jüngeren jetzt und in Zukunft erfolgen werden, spricht viel dafür, dass die materielle Lebensbilanz der Jüngeren am Ende die der heutigen älteren Generation deutlich übertreffen wird – selbst bei erheblichen Kürzungen der staatlichen Leistungen. Die privaten Vermögenstransfers entwickeln sich zur Zeit und in Zukunft reziprok zu den staatlichen Unterstützungen. Die zu erwartenden Erbschaften übertreffen alles, von dem die ältere Generation in früheren Zeiten auch nur träumen konnte. Neben den staatlich registrierten privaten Vermögenstransfers durch Erbschaft und Schenkung erfolgen in erheblichem Ausmaß unter der Hand zusätzliche Vermögenstransfers. Die Hälfte der jungen Generation wird heute von ihren Eltern bei Anschaffungen finanziell unterstützt, ebenso viele können bei finanziellen Engpässen auf Leistungen aus ihrer Familie zurückgreifen.“

- Das Erscheinen dieser Ausgabe wurde aus Aktualitätsgründen zeitlich vorgezogen -

zurück

Frauen tragen immer noch die Hauptlast der unbezahlten Arbeit

Ein Drittel der Väter wünscht sich jedoch mehr Zeit für die Familie

zwd Berlin (ske) - Die Scheu des Mannes vor dem feuchten Textil ist geblieben. Mit Wischlappen, nasser Wäsche und Putztüchern verbringt er nur zwei Minuten täglich. Frauen sind hingegen durchschnittlich eine halbe Stunde mit Putzen, Wischen und Waschen beschäftigt. So brachte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, ein Zwischenergebnis der Studie „Wo bleibt die Zeit?“ auf den Punkt. Zusammen mit dem Präsidenten des Statistischen Bundesamtes, Johann Hahlen, hat sie die Zeitbudgeterhebung 2001/2002 am 2. Dezember in Berlin vorgestellt.

In beiden Teilen Deutschlands ist die unbezahlte Arbeit zunehmend gleichmäßiger auf die Schultern von Frauen und Männern verteilt. Gegenüber der ersten Erhebung des Zeitbudgets vor zehn Jahren verwenden die Männer heute allerdings nicht wesentlich mehr Zeit für die Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege oder ehrenamtliches Engagement. Vielmehr haben die Frauen ihren Zeitaufwand für diese Tätigkeiten seit 1991/92 um knapp zehn Prozent reduziert. Dennoch tragen sie nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Arbeit. Bei den erwerbstätigen Paaren mit Kindern verbringen die Frauen gut fünf Stunden mit unbezahlter Arbeit, die Männer lediglich 2 $\frac{3}{4}$ Stunden. Geringer sind die Unterschiede bei den erwerbstätigen Paaren ohne Kinder: mit knapp 3 $\frac{1}{2}$ Stunden arbeiten die Frauen etwa eine Dreiviertelstunde länger im Haushalt als ihre Männer.

Klassische Rollenaufteilung bei der Kinderbetreuung

Beide Elternteile verbringen heute mehr Zeit mit ihren Kindern als noch vor zehn Jahren. Dennoch dominiert auch bei der Kinderbetreuung immer noch die klassische Rollenaufteilung: Väter widmen sich den Kindern knapp 1 $\frac{1}{4}$ Stunden pro Tag, Mütter 2 $\frac{3}{4}$ Stunden. Die Mehrheit der Männer und Frauen ist mit diesem zeitlichen Engagement für Beruf und Familie auch zufrieden. Renate Schmidt bedauerte es, dass „die Wünsche der Männer nach Arbeit im Haushalt noch nicht ausgeprägter sind“, bewertete es jedoch als „nennenswerten“ Befund, dass 35 Prozent der Väter den Wunsch nach mehr Zeit für Haushalt und Familien äußern. Gleiches gilt umgekehrt für die Mütter: Jede Vierte wäre gerne erwerbstätig.

Politische Rahmenbedingungen für die Balance von Beruf und Familie

Jungen und Mädchen müssten bereits in den Schulen darauf vorbereitet werden, sich die Erwerbs- und Familienarbeit zu teilen, ist eine der ersten politischen Folgerungen, die Schmidt aus den vorgelegten Ergebnissen zog. Die Rahmenbedingungen für diese Life-Work-Balance auch zwischen den Geschlechtern sollen unter anderem durch das Programm zur Betreuung der unter Dreijährigen geschaffen werden. Die von Schmidt mit Wirtschaftsverbänden und der Gewerkschaft gegründete Allianz für die Familie wird Vorschläge erarbeiten, wie Unternehmen sich familienfreundlicher ausrichten können.

In der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 wurden mit einem Haushalts- und Personenfragebogen die Lebensverhältnisse in mehr als 5.400 Haushalten erfasst. Über 12.600 Personen ab zehn Jahren trugen an drei Tagen ihren Tagesablauf in ein Tagebuch ein. So ermöglichten sie einen Einblick in ihren zeitlichen Aufwand für Beruf und Familie, für bezahlte und unbezahlte Arbeit, für Persönliches, Bildung und Freizeit. Detailliertere Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 werden Mitte Februar in einer Ergebniskonferenz vorgestellt.

(02.12.2003)

zurück

Quelle:

<http://www.zwd.info/story.php?PHPSESSID=11a5d0520c94db59bd6466200d1d980f&cat=20&subcat=10&page=1&storyid=2639>

Unis verbuchen Rekordzahl an Studierenden – Frauenquote wieder unter 50 Prozent / Die Zahl der Professorinnen stagniert

zwd Berlin (bie) – Noch nie haben sich so viele Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben wie in diesem Wintersemester. Mit derzeit rund zwei Millionen Studierenden, darunter 385.000 StudienanfängerInnen, erreichen die Universitäten einen neuen Höchststand. Dies teilte der Präsident des Statistischen Bundesamtes am 4. Dezember in Berlin mit. Allerdings ist die Frauenquote unter den Studierenden wieder unter 50 Prozent gesunken.

Sieben Prozent mehr junge Menschen als im Vorjahr haben sich entschieden, ein Hochschulstudium zu beginnen. Unter den 385.000 „Neulingen“ sind 48 Prozent Frauen, rund drei Prozent weniger als im Vorjahr. Insgesamt liegt die Studienanfängerquote für das Studienjahr 2003/2004 bei 39,6 Prozent. Im vergangenen Jahr betrug sie 37,1 Prozent, 2001 sogar nur 32,4 Prozent.

Damit könne die von Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn angestrebte Zielmarke von 40 Prozent StudienbeginnerInnen pro Jahrgang bald erreicht werden, so Hahlen.

Nach einer OECD-Studie liegt Deutschland bei den StudienanfängerInnen allerdings immer noch auf den hinteren Plätzen. Hier führt Neuseeland mit knapp 76 Prozent vor Finnland (72%), Schweden (69,3%) und Polen (66,8%).

Betreuungssituation wird schlechter

Zugleich wird die Betreuungssituation laut Hahlen immer schlechter. Zwar habe die Zahl der Beschäftigten an Hochschulen insgesamt im Vergleich zu 1992 um acht Prozent zugenommen, doch die Zahl der Professuren (zwischen 37.000 und 38.000) stagniert hingegen seit 1994. Auf 15 Studierende kommt derzeit eine Lehrperson.

Zwölf Prozent Professorinnen

Knapp ein Drittel der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen sind Frauen, aber nur 11,6 Prozent der Professuren sind mit einer Frau besetzt. Bei den C4 Professuren sieht es noch düsterer aus: Hier liegt der Frauenanteil bei acht Prozent.

(04.12.2003)

[zurück](#)

Quelle:

<http://www.zwd.info/story.php?PHPSESSID=11a5d0520c94db59bd6466200d1d980f&cat=20&subcat=10&page=1&storyid=2644>