

NEWSLETTER 01/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG
Frauenförderung /
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

mit Beginn des Sommersemesters erreicht Sie der erste Newsletter im Jahr 2008 mit etwas Verspätung, aber dafür mit umso mehr Informationen zu den gleichstellungsorientierten Aktivitäten an der Universität Duisburg-Essen: vom Girls' Day und Probestudium für Schülerinnen in der Physik über Angebote für Promovendinnen bis zu Veranstaltungen zu Gender Studies in den Geisteswissenschaften sowie zum genderorientiertem Wissensmanagement reicht das Angebot.

Mit Prof. Martina Schnellenbach-Held, die als erste Frau bundesweit eine C4-Professur im Massivbau besetzte, setzen wir unsere Portraitreihe „Wissenschaftlerinnen an der UDE“ fort.

Neuerungen gibt es im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung: Der Geschäftsbereich Frauenförderung / Gender Mainstreaming heißt jetzt Karriereentwicklung (s. Punkt 2).

Besonders hinweisen möchten wir auch auf die anstehenden Hochschulwahlen und damit auch auf die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Jahr. Weitere Informationen dazu unter Punkt 1

Nun wünschen wir Ihnen/Euch eine anregende Lektüre

Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung im ZfH

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZFH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG / GENDERMAINSTREAMING**
- 3. PORTRAITREIHE**
- 4. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 5. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Informationen zu den Wahlen an der Universität Duisburg-Essen 2008. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Vom 09.-11. Juni 2008 wird gewählt: die Frauen aller vier Statusgruppen der Hochschule sind aufgerufen, das Wahlfrauengremium zu wählen. Alle Mitglieder der Hochschule wählen einen neuen Senat und neue Fachbereichsräte.

Wahl der Wahlfrauen

Die weiblichen hauptamtlichen Beschäftigten und die Studentinnen der Universität wählen das Wahlfrauengremium. Dieses besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Die Gruppe der Professorinnen, des wissenschaftlichen Mittelbaus, der weiteren Beschäftigten sowie der Studentinnen. Es werden also insgesamt 16 Wahlfrauen gewählt.

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Das Wahlfrauengremium wählt die Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und bis zu drei Kandidatinnen für das Amt der Stellvertreterin. Der vom Wahlfrauengremium beschlossene Vorschlag geht an den Senat, dieser wählt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Vertreterinnen. Das Rektorat schließlich bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind nach der Grundordnung der UDE Frauen mit einem Hochschulabschluss wählbar, für das Amt der Stellvertreterinnen alle Frauen die Mitglieder der Hochschule sind, also auch aus der Gruppe der Studentinnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek und ihre Stellvertreterin, Elke Währisch-Große werden sich beide als Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin zur Verfügung stellen.

Wenn Sie sich für das Amt der Wahlfrau oder der Gleichstellungsbeauftragten interessieren und/oder weitere Informationen zum Wahlverfahren benötigen, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro. Insbesondere freuen wir uns, wenn sich aus der Gruppe der Studentinnen eine Kandidatin für das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten finden lassen würde.

Wahl der Gremienmitglieder

Im Rahmen der Hochschulwahlen finden auch die Wahlen zum Senat und zu den Fachbereichsräten statt. Der Senat wählt zudem auch die Mitglieder der Universitätskommissionen, wozu auch die Gleichstellungskommission zählt.

Der Anspruch, dass Frauen und Männer gleichgewichtig in den Gremien vertreten sind, konnte in den letzten Jahren nicht eingelöst werden. Aus diesem Grund der Aufruf an alle Frauen der Hochschule: Beteiligen Sie sich aktiv und passiv an den Hochschulwahlen 2008. Wenden Sie sich an Ihre Gruppenvertretung, wenn Sie bereit sind, sich in eines der zur Wahl stehenden Gremien wählen zu lassen, oder wenn Sie an der Mitarbeit in einer Universitätskommission interessiert sind, die nach der Neuwahl des Senats von diesem neu gewählt wird. Sie können sich bei Nachfragen auch gerne an das Gleichstellungsbüro wenden.

Weitere Informationen zu den Hochschulwahlen erhalten Sie auch im nächsten Newsletter sowie in Kürze auf unserer Homepage: www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte

❖ **Schwerpunktheft des Newsletters 2007 erschienen**

Erstmals hat das Gleichstellungsbüro ein Schwerpunktheft des Newsletters herausgegeben. Damit erweitern wir das Informationsangebot über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros. Das Schwerpunktheft berichtet in Form eines Jahresrückblicks über die Aktivitäten im und mit dem Gleichstellungsbüro sowie über die vorhandenen vielfältigen Strukturen der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen.

Sie können die Druckausgabe des Schwerpunktheftes 2007 im Gleichstellungsbüro erhalten. Sie steht ebenfalls auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zum Download bereit: www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_18959

❖ **Frauenversammlung im Januar 2008**

In diesem Jahr fand die Frauenversammlung der Universität Duisburg-Essen erstmals an beiden Campi statt: am 22.01. am Campus Duisburg und am 24.01.2008 am Campus Essen. 60 Frauen folgten der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten. Schwerpunkte waren ein Überblick über die Arbeit des Gleichstellungsbüros in 2007 sowie Informationen zur Umsetzung des neuen Hochschulgesetzes in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit an der Universität. Außerdem wurde über Fragen zum TVL und zur Entgeltbewertung informiert, die insbesondere die Tätigkeiten von Hochschulsekretärinnen betreffen.

Wir bedanken uns bei allen Mitarbeiterinnen sehr herzlich für die engagierte Teilnahme an der Frauenversammlung. Die Folien, die auf der Frauenversammlung präsentiert wurden, finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten unter:

http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_19600

❖ **Erfolgreiche Ideenkonferenz - Gleichstellungsorientierte Innovationsprojekte an der UDE**

Im letzten Jahr wurden an der Universität Duisburg-Essen vielfältige Projekte und Initiativen gestartet, die dazu beitragen, die Situation von Frauen am Lernort und Arbeitsplatz Hochschule zu verbessern, weiterzuführen oder auch neu zu entwickeln (s. Newsletter 06/07). Aus diesem Anlass lud die Gleichstellungsbeauftragte Frauen, die an der UDE mit Gender- oder Gleichstellungsfragen befasst sind, zu einem Workshop am 13. März 2008 ein.

Der Workshop verfolgte die folgenden Zielsetzungen:

- ❖ eine bessere Information über bisherige gleichstellungsbezogene Projekte und Aktivitäten an der UDE
- ❖ das Kennen lernen anderer mit Gender- oder Gleichstellungsfragen befasster Frauen in der Wissenschaft und in anderen relevanten Tätigkeitsfeldern der UDE
- ❖ die Möglichkeit zur Diskussion über notwendige gegenwärtig oder zukünftig zu bearbeitende Themenstellungen aus dem Gender- bzw. Gleichstellungsbereich

Die Ideenkonferenz am 13. März 2008 stieß auf gute Resonanz. Rund 30 Frauen diskutierten unter der Beteiligung des Netzwerks Frauenforschung NRW einen Tag lang verschiedene Perspektiven und Ideen für die Gleichstellungsarbeit und Genderforschung an der UDE.

Der Programmflyer sowie eine Übersicht der Gleichstellungsprojekte an der UDE stehen auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zum Herunterladen bereit:

http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_19600

❖ **Zusätzliches Kinderbetreuungsangebot für Studierende auch im Sommersemester**

Das zusätzliche Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden wird auch im Sommersemester fortgesetzt. Seit Januar werden Kinder von Studierenden an beiden Campi jeweils dienstags, mittwochs und donnerstags zwischen 16 und 20 Uhr kostenlos betreut, wenn ihre Eltern spätnachmittags an Uni-Pflichtveranstaltungen teilnehmen müssen. Dieses zusätzliche Betreuungsangebot gilt bis zum 31.07.2008. Falls Sie an dem Betreuungsangebot interessiert sind, melden Sie sich bitte im Elternservicebüro!

Kontakt: Nina Abedini, Tel.: 0201-183-3291, E-Mail: studium_und_kind@uni-due.de

❖ **WIE entsteht WAS und WORAUS? Spannende Uni-Ferienfreizeit**

Vom 17.03. bis 20.03.08 fand auch in diesem Jahr wieder in den Osterferien die Ferienbetreuung für Kinder von 6 – 13 Jahren von MitarbeiterInnen der Universität statt. Unter dem Motto *Entstehungsgeschichten* wurde in den 4 Tagen der spannenden Frage nachgegangen: WIE entsteht WAS und WORAUS?

Im Gerbermuseum der Stadt Mülheim erfuhren die Kinder woraus Leder entsteht und fertigten selber aus Leder etwas an. In der universitätseigenen Glasbläserei wurde Ihnen gezeigt wie Glas geblasen wird und im Anschluss konnten die Kinder ihre eigene Mundgeblasene Glaskugel mitnehmen.

Im Fachbereich Physik haben Herr Prof. Peschel und sein Team die Kinder mit spannenden Experimenten die Welt der Physik nahe gebracht, während bei einem Besuch im Museum Camera Obscura in Mülheim die Entstehung der Fotografie erfahrbar wurde.

Auch in den Sommerferien bietet der Elternservice wieder eine Ferienfreizeit für die Kinder von Beschäftigten der UDE an. Nähere Infos zu den Terminen und weitere Informationen finden Sie unter: www.uni-due.de/elternservice

Neues aus dem ZfH, Karriereentwicklung

❖ Umbenennung des Geschäftsbereichs Frauenförderung & Gender Mainstreaming in Karriereentwicklung und Einrichtung einer Arbeitsstelle Gender and Diversity

Zunehmend werden die Angebote zur überfachlichen Karriereentwicklung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) von Frauen *und* Männern nachgefragt: Um diesem Bedarf Rechnung zu tragen, wurden einige Angebote bereits entsprechend geöffnet. Die Erweiterung des Aufgabenbereiches wird nun auch durch die Änderung der Geschäftsbezeichnung – Karriereentwicklung – verdeutlicht. Weiterhin stellen Frauenförderprogramme aber einen wesentlichen Bestandteil des Gesamtangebots dar. Zu diesem zählen, flankierend zu der fachlichen Ausbildung der Promovierenden und Post-Docs in den Fachbereichen, Seminare zu Schlüsselqualifikationen und Karrierethemen, Mentoring, Beratung/Coaching und Vernetzungsveranstaltungen. Um die Karriere- und Promotionsambitionen von Studierenden zu stärken, gibt es auch für diese Zielgruppe spezielle Angebote.

Nicht nur im Rahmen der akademischen Personalentwicklung ist die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming von Bedeutung, sondern auch in den Bereichen Studium und Lehre. Bislang haben die universitären Einrichtungen Unterstützung durch den Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming erhalten. Aufgrund des übergeordneten Charakters dieser Strategie gibt es nun im ZfH die Arbeitsstelle *Gender and Diversity*, die Fachbereiche, Gremien usw. bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management berät. Dies geschieht in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den einzelnen Geschäftsbereichen des ZfH.

Weitere Informationen zum Geschäftsbereich Karriereentwicklung und zur Arbeitsstelle *Gender and Diversity* finden Sie auf den Webseiten des ZfH unter:

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de>

Kontakt GB Karriereentwicklung:

Dr. Renate Klees-Möller

Tel.: 0203 / 379 – 3118

Campus Duisburg LC 015B

E-Mail: renate.klees-moeller@uni-due.de

Kontakt AS Gender and Diversity:

Dr. Anette Schönborn

Tel.: 0203 / 379 - 1432

Campus Duisburg LC 123

E-Mail: anette.schoenborn@uni-due.de

❖ Promovieren – eine Perspektive für Frauen

Am 22. April 2008 veranstaltet der Geschäftsbereich Karriereentwicklung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung einen Themenabend für Frauen, die sich kurz vor oder nach dem Studienabschluss befinden und Interesse an einer Promotion in den Geistes-, Gesellschafts-, Bildungs- und Wirtschaftswissenschaften sowie im Fach Kunst & Design haben. Im Rahmen einer Gesprächsrunde stellen sich vier Frauen vor, die ihre Promotion unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen verwirklicht haben und Sie an ihren Erfahrungen teilhaben lassen wollen. Zu den Aspekten, die beleuchtet werden, zählen u.a. die verschiedenen Möglichkeiten der Finanzierung, der Aufwand, der mit einer Promotion verbunden ist sowie das Finden von Thema und Betreuungsperson. Für mögliche Fragen aller Teilnehmerinnen wird genügend Raum geschaffen.

Termin und Ort:

22. April 2008, 18.00 Uhr im Casino am Campus Essen

Anmeldung und weitere Informationen:

Stefanie Richter M.A., Tel. 0203 – 379 2004, Dr. Anette Schönborn, Tel. 0203 – 379 1432

promovieren@uni-due.de



❖ Karrierefrühstück des Meduse Vereins

Der Meduse-Verein lädt Sie herzlich zu seinem nächsten Karrierefrühstück ein. An diesem Morgen haben Sie Gelegenheit, mit Frau Stefanie Büse, Unternehmensberaterin mit Spezialangeboten für die Bauindustrie, ins Gespräch zu kommen. Stefanie Büse war langjährig in der Bauindustrie, unter anderem auch als Führungskraft, tätig. Seit 2001 leitet sie das Kooperations-team der *büse Beratung*. Die *büse Beratung* ist auf den Bereich der Organisationsberatung und Personalentwicklung spezialisiert. Im Laufe der langjährigen Tätigkeit haben sich die Baubranche und der Baustoffhandel als Spezialgebiet entwickelt. Schwerpunkte der Arbeit sind die Ablaufoptimierung von Arbeitsprozessen, innerbetriebliche Know-how-Sicherung und Führungskräfte-Coaching in Entscheidungsprozessen. Im Bereich der Personalentwicklung führt das Beratungsunternehmen Bedarfsanalysen durch, entwickelt spezifische Trainingskonzepte und setzt diese um. Durch ihre Tätigkeit im Controlling und Einkauf kennt die diplomierte Betriebswirtin auch die betriebswirtschaftlichen Hintergründe für ihrer heutigen Arbeit. Seit November 2006 ist sie 1. Vorsitzende der Wirtschaftsjuvenen bei der IHK im mittleren Ruhrgebiet zu Bochum.

Freuen Sie sich auf einen spannenden Vortrag.

Das Karriere-Frühstück findet am Samstag, 19.04.2008 um 10:00 Uhr im Bootshaus Ruhreck (www.bootshaus-ruhreck.de) statt.

Da die Teilnahmeplätze begrenzt sind, ist eine Anmeldung unbedingt erforderlich. Für Ihre Anmeldung überweisen Sie bitte 15 Euro (Mitgliedsfrauen 10 Euro) bis zum 11.04.2008 unter dem Stichwort „Karrierefrühstück190408“ auf das nachfolgende Konto:

Bankverbindung: Meduse-Verein, Sparkasse Essen, BLZ 360 501 05, Konto-Nr.: 312223





Frau Prof. Dr.-Ing. Martina Schnellenbach-Held nahm im April 2004, bundesweit als erste Frau mit einer C4-Professur im Fachgebiet Massivbau, den Ruf an die Universität Duisburg-Essen an. Sie ist damit Nachfolgerin des emeritierten Professors Dr.-Ing. György Iványi. Da sie die Entwicklungsmöglichkeiten in Essen als geeigneter bewertete, lehnte sie einen weiteren Ruf auf eine C4-Professur für Massivbau an der TU Berlin ab. In Essen übernahm sie die Leitung einer Versuchshalle, welche mit deutschlandweit einzigartigen Großgeräten und Prüfmaschinen bestückt ist. Diese dienen auch in unterstützender Weise der Weiterentwicklung ihrer **Forschungsschwerpunkte** im Bereich: Leichte Betontragwerke, Verstärken und Instandsetzung von Betontragwerken und -bauteilen, Bemessungskonzepte für Tragwerke des Massivbaus und Entwicklung neuer Bausysteme. Dieses elementare Rüstzeug einer Massivbau-Professur wird in idealer Weise ergänzt durch die Symbiose mit neuen Informationsverarbeitungssystemen im Massivbau, welche in unterschiedlicher Weise, bedarfsgerecht, vom Institut entwickelt und weiterentwickelt werden. Dies ist die Quintessenz ihrer im Jahre 1991 fertig gestellten Dissertation: „**Wissensbasierte Integration und Steuerung computergestützter Entwurfsprozesse im Stahlbetonbau**“.

Nach dem Abitur mit **den Leistungsfächern Englisch und Erdkunde** studierte sie von Oktober 1982 bis zum März 1988 Bauingenieurwesen mit der Vertiefungsrichtung „Konstruktiver Ingenieurbau“ an der Ruhr-Universität Bochum. Während ihres **Studiums** arbeitete sie als studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Statik und Dynamik. Da sie die dortige Arbeit sowie das Thema ihrer Diplomarbeit so faszinierend und spannend fand, entschloss sie sich, **eine Promotion anzuschließen**. Unmittelbar nach dem erfolgreichen Studienabschluss arbeitete sie bis Mai 1992 als **Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Statik und Dynamik** der Ruhr-Universität Bochum.

Zu Beginn des Jahres 1992 wurde der Wunsch immer ausgeprägter, „richtig“ in der **Baupraxis** zu arbeiten. Daher begann sie im Mai 1992 die Tätigkeit als Ingenieurin bei der Philipp Holzmann AG. Von 1992 bis 1997 war sie angestellt bei der Philipp Holzmann AG in der Hauptniederlassung Düsseldorf, zunächst als Tragwerksplanerin im Hoch-, Tief- und Industriebau, dann als Projekt- und Gruppenleiterin im Hochbau. Im Jahr 1995 war sie die verantwortliche **Rohbau-Bauleiterin der ARENA des Centro Oberhausen**, einer Mehrzweckhalle für 12.000 Zuschauer in Ort beton-Fertigteilmischbauweise. Während ihrer Zeit bei der Philipp Holzmann AG engagierte sie sich in der Weiterbildung der Konzernmitarbeiter sowie der konzerninternen Forschung. Im August 1997 folgte sie dem **Ruf** an die TU Darmstadt, auf eine Universitätsprofessur am Institut für Massivbau.

Seit **ihrer Berufung an die Universität Duisburg-Essen** bearbeitet sie mit ihrem Team Forschungsgebiete zur Entwicklung neuer Baustoffe, Bausysteme und Bewehrungselemente und deren Bemessung:

- ❖ Leichte Massivbauteile und -tragwerke – Hohlkörperdecken, (Hochfester, Ultraleichter, textilbewehrter) Konstruktionsleichtbeton
- ❖ Bauen im Bestand – Verstärken von Betonbauwerken, Instandsetzen durch Füllen von Rissen/Hohlräumen in Beton
- ❖ Ultra-Hochfester Beton
- ❖ Trag- und Verformungsverhalten von Stahl- und Spannbetonbauteilen und -tragwerken – Träger mit Öffnungen
- ❖ Beurteilung des Zustandes bestehender Bauwerke – Automatisierte Dauerüberwachung (Monitoring)
- ❖ Informationsverarbeitung im Massivbau – Fuzzy Expertensysteme, Agentenbasierte virtuelle Marktplätze, Evolutionäre Optimierung

Im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeiten ist Frau Prof. Schnellenbach-Held **Mitglied in mehreren nationalen und internationalen Ausschüssen und Berufsverbänden**. Sie ist Sachverständige des Deutschen Instituts für Bautechnik im Sachverständigenausschuss „Verstärken von Betonbauteilen“. Unter anderem aktiv tätig ist sie auch in der „Internationalen Vereinigung für Brücken- und Hochbau“ (IVBH/IABSE).

Die Ergebnisse der Arbeiten sind in über **100 Veröffentlichungen** in nationalen und internationalen Zeitschriften, Tagungsbänden, Berichtsheften und Büchern veröffentlicht. Eine Übersicht finden Sie auf den Webseiten des Instituts für Massivbau: www.uni-due.de/massivbau

Universität Duisburg-Essen

- ❖ **Gender | Wissen | Management. Das Gender-Portal an der UDE als Beispiel eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements. Workshop am 04.06.2008 am Campus Duisburg**

Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Gender-Kompetenz, Gender-Analysen, Gender Studies – mit dem Begriff Gender scheint die Antwort auf Fragen der Gleichstellungsarbeit gefunden zu sein. Und alle scheinen zu wissen, was „Gender“ eigentlich ist. Oder doch nicht? Denn die Bedeutungen von Gender sind überaus vielfältig und unterliegen Veränderungsprozessen. Um Gender erfolgreich für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Duisburg-Essen zu nutzen, ist umfangreiches Wissen über Gender, so genanntes Gender-Wissen, notwendig. Die Frauen- und Geschlechterforschung aber auch die Erfahrungen aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit bringen vielfältiges Gender-Wissen hervor. Dieses Wissen ist inzwischen so umfangreich und komplex geworden, dass gute Strategien des Zugangs zu relevantem Wissen erforderlich sind.

Der *Workshop Gender | Wissen | Management* diskutiert Ansätze und Instrumente des Wissensmanagements und wie sie für die Stärkung und Weiterentwicklung von Gender-Kompetenz an der Hochschule fruchtbar gemacht werden können. Die Nutzung des Portals als Arbeitsinstrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wird im Workshop vorgestellt und diskutiert.

Der Workshop richtet sich insbesondere an die Hochschulangehörigen der UDE und will sowohl zur Weiterentwicklung und Stärkung der Gender-Kompetenz als auch zur nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung der Universität beitragen. Herzlich eingeladen sind darüber hinaus Alle, die an Fragen des Wissensmanagements und Gender interessiert sind.

Prof. Dr. Heike Wiesner, Gastprofessorin am Harriet Taylor Mill-Institut, Berlin, wird in ihrem Eröffnungsvortrag „Web 2.0 und Diversity in Lern- und Arbeitskontexten“ der Frage der Akzeptanz und kreativen Nutzung von Informationstechniken in Arbeits- und Lernkontexten nachgehen.

Der Workshop findet am Mittwoch, 04.06.2008 ab 14 Uhr im Gerhard-Mercator Haus am Campus Duisburg statt.

Veranstalterinnen: Arbeitsstelle *Gender and Diversity* im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und das Gleichstellungsbüro an der UDE. Die genaue Programmplanung erhalten Sie in Kürze. Für Rückfragen zur Veranstaltung oder zum Gender-Portal wenden Sie sich gerne an:

Campus Duisburg: Dr. Anette Schönborn, Eva Wegrzyn B.A., Tel. (0203) 379 2360

Campus Essen: Dipl. Soz.-Wiss. Lisa Mense, Tel. (0201) 183 4261

❖ **GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle. Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE**

Seit Oktober 2007 gibt es eine zentrale Stelle, die Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE zentral koordiniert. Unter Federführung des Akademischen Beratungs-Zentrums und mit freundlicher Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen entstand im letzten Jahr die „GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle“.

GeCKo hat die Aufgabe, Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern universitätsintern miteinander zu vernetzen und nach außen insgesamt darzustellen. Im Fokus stehen dabei Projekte für Schülerinnen im Bereich Naturwissenschaft und Technik wie

- ❖ Girls' Day – Mädchenzukunftstag
- ❖ S.U.N.I – Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe
- ❖ Trau' Dich - Probestudium der Physik für Schülerinnen der Oberstufe (organisiert durch den Fachbereich Physik).

Ein wesentliches Ziel der Koordinationsstelle ist es, innerhalb der Hochschule Übersichtlichkeit und Transparenz der einzelnen Projekte zu gewährleisten und gemeinsame Ressourcen zu nutzen. Ferner sollen die Projekte außerhalb der Hochschule in Form einer Anlaufstelle z.B. für interessierte Schulen, Schüler und Schülerinnen sowie andere Institutionen gebündelt dargestellt werden.

Neben der inner- und außeruniversitären Vernetzung und Kommunikation gehört zu den zentralen Aufgaben der GeCKo:

- ❖ Organisation des Girls' Days – Mädchenzukunftstages (24. April 2008)
- ❖ Aufbau einer TutorInnen-Datenbank: Akquise und Vermittlung engagierter StudentInnen, die als TutorInnen für hochschulinterne und -externe Projekte sowie für anfallende Aufgaben tätig sein wollen. Insbesondere werden Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften für genderspezifische Projekte an unserer Hochschule gesucht. Bis dato haben sich über 30 Studierende in die Datenbank eintragen lassen, wobei schon einige erfolgreiche Vermittlungen stattfinden konnten.
- ❖ GeCKo-Arbeitskreis: Zweimal im Jahr findet das Treffen des GeCKo-Arbeitskreises statt. Der Arbeitskreis besteht aus AkteurInnen und MitarbeiterInnen der naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche, dem ZfH, der Gleichstellungsbeauftragten sowie Vertreterinnen des Mentorinnen-Netzwerks „Meduse“ der Universität Duisburg-Essen. Ziel des Arbeitskreises ist es, Prozesse der Zusammenarbeit zu fördern, sich untereinander zu vernetzen und Synergien zu erreichen.

Interessierte können sich „flink wie ein Gecko“ auf der neu eingerichteten Online-Plattform unter www.uni-due.de/gecko schnell über die Aufgaben und Inhalte der Koordinierungsstelle sowie einzelne Projekte informieren.

Mehr Infos und Kontakt:

Silke Gramsch und Marion Büscher

E-Mail: gecko@uni-due.de

Tel.: 0203/379-2878

Fax: 0302/379-3790



❖ **Girls' Day 2008 an der Universität Duisburg-Essen**

Am 24. April 2008 findet der diesjährige Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag an der Universität Duisburg-Essen statt.

Dann haben Schülerinnen der Klassen 9 und 10 wieder die Chance, die Natur- und Ingenieurwissenschaften an der Uni hautnah kennen zu lernen und einen ganzen Vormittag lang zu experimentieren, zu forschen und zu lernen.

Die Teilnehmerinnen werden von TutorInnen zu den Veranstaltungen begleitet. Die TutorInnen sind Studierende aus naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereichen der Universität Duisburg-Essen, die den Schülerinnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Weitere Informationen zum Programm und zum des Girls' Day finden Sie im Internet unter:

<http://www.uni-due.de/girlsday/>



❖ Physik-Probestudium für Schülerinnen beginnt am 12. April

Unter dem Motto „Trau Dich“ lädt der Fachbereich Physik ab dem 12. April Schülerinnen der 12. und 13. Klasse zu einem Probestudium am Campus Duisburg ein. An zehn Samstagen jeweils von 10:30 bis 14 Uhr können die Teilnehmerinnen testen, ob für sie ein Physikstudium nach dem Abi in Frage kommt.

Schwingungen und Wellen stehen als zentrales Thema auf dem Stundenplan der Schülerinnen. Die angebotenen Vorlesungen bauen thematisch aufeinander auf und betrachten das Thema jeweils aus Sicht der Mathematik, Experimentalphysik und der Theoretischen Physik. Abgerundet wird das Programm mit Übungen und Experimenten, die auch zum regulären Physikstudium gehören.

Ziel der Veranstaltung ist es, Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches Studium zu begeistern, da nach wie vor der Frauenanteil alleine im Physikstudium unter 20 Prozent liegt. Durch das Probestudium haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, bereits frühzeitig Einblicke in Seminare und Veranstaltungen zu gewinnen. Ein weiterer Vorteil: Ein erfolgreiches Probestudium wird im ersten Semester des Physikstudiums an der UDE als Prüfungsleistung anerkannt.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Fachbereichs Physik unter:

<http://www.uni-duisburg-essen.de/physik/fbphysik/probestudium/>

❖ Lesung mit Julia Franck, Buchpreisträgerin 2007



Julia Franck liest am 17. Mai um 14 Uhr im Glaspavillon (R12) am Campus Essen aus ihrem aktuellen Roman „Die Mittagsfrau“.

Julia Franck wurde 1970 in Berlin geboren. Die Buchpreisträgerin 2007 erhielt unter anderem den Marie-Luise-Kaschnitz-Preis 2004 und die Roswitha-Medaille der Stadt Gandersheim 2005. Sie verbrachte das Jahr 2005 als Stipendiatin in der Villa Massimo in Rom.

Zum Inhalt des Romans:

In der Lausitz verlebt Helene eine idyllische Kindheit, die jäh endet. Wie geht man mit den Schicksalsschlägen um, die das Leben bereit hält? Ihr Vater kehrt nur zum Sterben aus dem Ersten Weltkrieg heim, ihre jüdische Mutter zieht sich zunehmend vor den Anfeindungen ihrer Umgebung in die Verwirrung zurück. Helene möchte Medizin studieren, ein ungewöhnlicher Traum für eine Frau zu Beginn des Jahrhunderts, doch sie träumt ihn weiter. Sie zieht mit ihrer Schwester Martha nach Berlin, erlebt die wilden Zwanziger. Zwei Weltkriege, Hoffnungen, Einsamkeit und Liebe – und die Erkenntnis, dass alles verloren gehen kann. Julia Franck erzählt ein Leben, das in die Mühlen einer furchtbaren Zeit gerät. Ein großer Familienroman, ein eindringliches Zeitepos und die Geschichte einer faszinierenden Frau.

Die öffentliche Lesung ist Teil des Kolloquiums *Genderstudies in den Geisteswissenschaften*, das zum Gleichstellungsprojekt *Absolventinnenförderung in den Geisteswissenschaften* gehört.

Weitere Informationen zum Projekt und zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

<http://www.uni-due.de/germanistik/projekte.shtml>

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Elke Reinhardt-Becker, Tel.: 0201-183-3423, E-Mail: elke.reinhardt-becker@uni-due.de

Dr. Corinna Schlicht, Tel.: 0201 183-3502, E-Mail: corinna.schlicht@uni-due.de

Querbeet

❖ Diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung

Die 19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat auf ihrer Jahrestagung im September 2007 folgende Stellungnahme zu einer neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst gefasst:

1. Stellenwert des Grundsatzes der Diskriminierungsfreiheit:

Die BuKoF fordert die Tarifparteien auf, bei Verhandlungen über die neue Entgeltordnung dem Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit zentrale Bedeutung beizumessen. Der gewerkschaftliche Grundsatz, die bisher erreichten Wertebenen zu erhalten, schreibt die bestehende Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten fort und wird dem rechtlichen Anspruch an Entgeltgleichheit nicht gerecht (sog. mittelbare Diskriminierung). Auch von den öffentlichen Arbeitgebern erwartet die BuKoF ein Reformkonzept, das die in verschiedenen Studien festgestellten Diskriminierungspotentiale des BAT/BAT-O, MTArb, MTArb-O bzw. BMT-G/BMTG-O, die in die geltenden Entgeltregelungen „übergeleitet“ wurden, beseitigt.

2. Vorausschauende Tarifstrategie:

Die BuKoF fordert, dass die Tarifparteien Sorge dafür tragen, dass die arbeitsrechtlichen Standards zur Entgeltgleichheit unter den Tarifverantwortlichen bekannt gemacht und anerkannt werden. Es ist rechtlich unstrittig, dass Tarifvertragsparteien bei der Regelung der neuen Entgeltordnung den Gleichheitssatz nach Artikel 3 Abs. 1 GG und zwingendes Gesetzesrecht zu beachten haben. Als förderlich sieht die BuKoF vielmehr eine Tarifstrategie, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen vorausschauend beachtet. Dadurch kann vermieden werden, dass das Bundesarbeitsgericht, das in den vergangenen Jahren mehrfach über Gleichheitsverstöße in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entschieden hat, Tarifnormen für unwirksam erklärt.

3. „Neue Entgeltordnung“ als Projekt des Gender Mainstreaming:

Die BuKoF fordert, dass sich die Verhandlungsparteien dazu verpflichten, die Verhandlungsergebnisse zur neuen Entgeltordnung vor ihrer Unterzeichnung auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Damit würde dem Kerngedanken des Gender Mainstreaming entsprochen. Bei dieser ex-ante-Analyse ist die Diskriminierungsfrei-

heit durch Paarvergleiche ausgewählter männer- und frauendominierter Tätigkeiten zu prüfen. Aktuelle und umfassende Stellenbeschreibungen, die unter Beteiligung der Betroffenen erstellt sein müssen, sieht die BuKoF als eine unverzichtbare Voraussetzung für die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung. Mit der Entgeltordnung sollte die jährliche Erstellung betrieblicher Entgeltstatistiken vereinbart werden, die zeigen, wie hoch die Differenzen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sind.

4. Durchsetzung der Entgeltgleichheit:

Die BuKoF behält sich vor, sich ggf. an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in der neuen Entgeltordnung zur Durchsetzung zu verhelfen.

Begründung

Im Herbst 2007 werden die Tarifvertragsparteien zusammenkommen und darüber beraten, ob und in welcher Form eine „Entgeltordnung“ zu erarbeiten ist. Es ist es dringend geboten alle Verhandlungspartner darauf hinzuweisen, dass das EU-Recht auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen ist.

Publikationen

❖ (Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen?

Die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebenen WSI-Mitteilungen haben Ende letzten Jahres ein Schwerpunktheft zum Thema „(Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen?“ veröffentlicht. Die einzelnen Beiträge des Schwerpunktheftes beleuchten die Prämissen der gegenwärtigen Familienpolitik und ihr Verhältnis zu Gleichstellungsfragen aus unterschiedlichen Perspektiven. Neben Vereinbarkeitsfragen werden auch Fragen der Fürsorgearbeit im Rahmen von prekären Beschäftigungsverhältnissen angesprochen sowie europäische Erfahrungen mit einbezogen.

Die Beiträge des Schwerpunktheftes können Sie auf den Webseiten der Hans-Böckler-Stiftung herunterladen:

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9F0A31E9/hbs/hs.xsl/169_89392.html

❖ Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses - Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte

Die Bundesregierung hat den ersten Bericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (BuWiN) vorgelegt.

Er informiert über Zustand, Bedingungen und Reformen der Nachwuchsförderung und die Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Der am 27.02.2008 veröffentlichte Bericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) basiert auf einer umfangreichen Studie, die das HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung unter Mitarbeit von IHF München und INCHER Kassel erstellt hat. Schwerpunkte sind das System der Nachwuchsförderung in Deutschland, empirische Befunde zur Situation der Nachwuchskräfte, die Förderung von Bund und Ländern sowie die Programme der Förderorganisationen.

Außerdem werden die Nachwuchsförderung im internationalen Kontext analysiert, gleichstellungspolitische Aspekte herausgearbeitet und die historische Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland dargestellt. In einem umfangreichen statistischen Anhang sind Daten zum wissenschaftlichen Nachwuchs auf Bundes- und Landesebene aufbereitet.

Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter:

<http://www.kisswin.de>

Das Kapitel „Von der Frauenförderung zur Gleichstellungspolitik - die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ finden Sie unter:

<http://www.kisswin.de/index.php?id=82>

Veranstaltungen

❖ **Tagung: Zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Gleichstellungspolitik in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung in Bielefeld**

Globalisierung von Bildung und Wirtschaft ist mit neuen Herausforderungen an die Gleichstellungspolitik verbunden. Einerseits ist Gleichstellung als Ziel und Gender als Thema allmählich in der öffentlichen Diskussion angekommen, andererseits stößt die Umsetzung auf vielfältige Schwierigkeiten und Hemmnisse. Gleichstellung wird zwar nur noch von Wenigen öffentlich infrage gestellt, aber dennoch nicht aktiv betrieben, häufig marginalisiert oder bagatellisiert. Dies zeigt sich in den nahezu geschlechtshomogenen Zusammensetzungen der oberen Etagen in Wissenschaft und Wirtschaft. OECD, EU und Teile der deutschen Öffentlichkeit weisen darauf hin, dass im Zuge des demografischen Wandels und der Globalisierung der Arbeitswelt auf qualifizierte Frauen nicht verzichtet werden kann.

Im Rahmen der Tagung diskutieren ExpertInnen aus Hochschulen, Kommunen, Politik und Wirtschaft über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der Gleichstellungspolitik.

Im Vordergrund stehen dabei folgende Themen:

- ❖ Wie funktioniert Gleichstellungspolitik in Organisationen?
- ❖ Backlash? Abwertungstendenzen in Politik und Wissenschaft
- ❖ Die Rolle des Antidiskriminierungsgesetzes im Rahmen der Gleichstellungspolitik
- ❖ Die Reichweite von Management Diversity im gleichstellungspolitischen Kontext

Die Tagung findet am 25. und 26. April an der Universität Bielefeld statt.

Weitere Informationen zum Programm der Tagung:

<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/aktuelles/akt-tag.html>

❖ **Tagung: The Future of Academic Mentoring Programmes an der Universität Bern**

Aus wissenschaftspolitischer Sicht ist Mentoring ein geeignetes Instrument für die nachhaltige Etablierung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Die Vernetzung von Mentoring-Programmen auf nationaler und europäischer Ebene zeigt Perspektiven für Mentoring im Kontext der aktuellen Entwicklungen im akademischen Bereich auf. Die Tagung am 18. April 2008 bietet eine gute Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und neuste Entwicklungen zu diskutieren.

Organisiert wird die Tagung von *eument-net* - Partnerinnen aus der Schweiz, aus Deutschland, Bulgarien und Österreich. *eument-net* ist ein europäisches Netzwerk akademischer Mentoring-Programme, das sich im Aufbau befindet und durch das 6. EU-Forschungsrahmenprogramm gefördert wird. *eument-net* bezweckt den Erfahrungsaustausch und die Kooperation zwischen Mentoring-Programmen auf internationaler Ebene und fördert den Wissenstransfer. Ziel von *eument-net* ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen in Europa zu stärken und ihre Vernetzung und Mobilität zu fördern.

Weitere Informationen zur Tagung und zum Netzwerk unter: www.eument-net.eu.



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, April 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

NEWSLETTER 02/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie eine neue Ausgabe unseres Newsletters. Einmal mehr haben wir für Sie anregende Informationen zur Gleichstellungsarbeit hier an der Hochschule sowie Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt. Besonders hinweisen möchten wir Sie auf die Informationen zur anstehenden Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen und Informieren,

Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung im ZfH

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. PUBLIKATIONEN**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Die Grundordnung der UDE legt in § 7 Abs. 2 fest, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zwei Jahre beträgt. Konkret bedeutet das, dass neu gewählt werden muss. Gewählt wird die Gleichstellungsbeauftragte in einem mehrstufigen Verfahren.

Im Rahmen der vom 09. bis zum 12. Juni stattfindenden Hochschulwahlen an der UDE wurden auch die Mitglieder für das Wahlfrauengremium von den weiblichen hauptamtlichen Beschäftigten und den Studentinnen gewählt. Dieses besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Die Gruppe der Professorinnen, des wissenschaftlichen Mittelbaus, der weiteren Beschäftigten sowie der Studentinnen. Es wurden also insgesamt 16 Wahlfrauen sowie einige Stellvertreterinnen in jeder Statusgruppe gewählt. Die Wahlergebnisse sind im Intranet der Universität veröffentlicht. Sie finden Sie unter:

http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gremien/wahlen/wb_3_08.pdf

Ist das Wahlfrauengremium bestimmt, hat es die Aufgabe, die Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und bis zu drei Kandidatinnen für das Amt der Stellvertreterin zu wählen. Der vom Wahlfrauengremium beschlossene Vorschlag geht danach an den Senat, dieser wählt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Vertreterinnen. Das Rektorat muss schließlich die gewählten Personen für das Amt bestellen.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind nach der Grundordnung der UDE Frauen mit einem Hochschulabschluss wählbar; für das Amt der Stellvertreterinnen alle Frauen die Mitglieder der Hochschule sind, also auch Frauen aus der Gruppe der Studierenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek und ihre Stellvertreterin, Elke Währisch-Große werden sich beide als Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin zur Wiederwahl stellen.

Wenn Sie sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten interessieren und/oder weitere Informationen zum Wahlverfahren benötigen, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro (Tel.: 0201/183-4014 oder gleichstellungsbeauftragte@zv.uni-due.de). Insbesondere freuen wir uns, wenn sich aus der Gruppe der Studentinnen eine Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten finden lassen würde.

Die Wahlergebnisse sind im Intranet der Universität veröffentlicht. Sie finden Sie unter:

http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gremien/wahlen/wb_3_08.pdf

❖ UDE beteiligt sich mit einem umfassendem Gleichstellungskonzept am „Professorinnen-Programm“

Die Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat im November 2007 ein Professorinnenprogramm zur Förderung der Gleichstellungsaktivitäten und zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenfunktionen an Hochschulen vereinbart. In den nächsten fünf Jahren stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zusammen mit den Ländern hierfür 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert werden bis zu 200 Professuren durch eine Anschubfinanzierung für fünf Jahre für – hauptsächlich vorgezogene - Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen; aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist möglich. Die Teilnahme an dem Programm setzt die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule voraus.

Die UDE hat sich zum Stichtag 16. Juni 2008 für das Professorinnenprogramm beworben. Dazu hat sie ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, das den bisher erreichten Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Hochschule einer umfassenden Analyse unterzieht sowie erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen darlegt und in den drei folgenden Schwerpunkten weiterführt:

- ❖ Förderung der Chancengleichheit auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung im Rahmen der akademischen Personalentwicklung
- ❖ Verstetigung und Weiterentwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming beim Hochschulmanagement
- ❖ Förderung der Vereinbarkeit von Familie bzw. persönlicher Lebenssituation mit Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere.

Die UDE legt damit ein umfassendes Konzept zur Förderung der Gleichstellung vor, das auf allen Qualifikationsstufen weibliche Talente an die Universität binden soll und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig bei ihrem Karriereweg fördert.

❖ Ferienbetreuung Sommerferien 2008 nun auch für Kinder von Studierenden

Seit Sommer 2005 bietet das Elternservicebüro für Kinder von MitarbeiterInnen eine Ferienbetreuung an der Universität Duisburg-Essen in den Schulferien an. In diesem Jahr kann dieses Angebot erstmals auch für schulpflichtige Kinder im Alter von 6 – 13 Jahren von Studierenden geöffnet werden. Den Kindern wird in den ersten drei Ferienwochen jeweils in der Zeit von 8:30 Uhr – 16 Uhr ein wochenweise wechselndes, abwechslungsreiches und spannendes Ferienprogramm auf dem Campus Essen und Umgebung angeboten. So finden in diesem Jahr ein Theaterworkshop und eine Zeitreise statt. Für das in der letzten Woche vom 14.07. – 18.07.2008 stattfindende Sportprogramm sind noch einige wenige Plätze frei.

Die letzte Woche findet unter dem Motto Sportcamp in Kooperation mit dem Hochschulsportbund statt. Drei qualifizierte SportpädagogInnen werden sich mit den Kindern sportlich ausprobieren und ihnen ein interessantes Programm bieten. Es besteht außerdem jeden Tag die Möglichkeit zum Schwimmen. Für die Betreuung fällt ein Unkostenbeitrag von 60€ an. Darin enthalten sind Frühstück, Mittagessen, Obst & Getränke sowie Eintrittsgelder, Versi-

cherung und das gesamte Freizeitprogramm. Nicht enthalten sind evtl. Fahrtkosten für Ausflüge.

Nähere Informationen erhalten Sie telefonisch unter (0201) 183-2692 oder im Internet: www.uni-due.de/elternservice/ferien

❖ **Workshopbericht: Gender | Wissen | Management am 04.06.2008 an der UDE**

Am 04.06.2008 fand der Workshop zum gleichstellungsorientierten Wissensmanagement im Gerhard-Mercator-Haus der UDE statt. Rund 40 TeilnehmerInnen waren der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten und des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung gefolgt und diskutierten, wie Ansätze und Instrumente des Wissensmanagements für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Lehre und im Hochschulmanagement umgesetzt werden können.

Am Beispiel des Web 2.0 und seiner Anwendungsmöglichkeiten zeigte Prof. Dr. Heike Wiesner vom Harriet Taylor Mill-Institut an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin auf, wie sich Gender-Themen in Bereiche integrieren lassen, deren inhaltliche Ausrichtung auf technische Handlungsfelder trifft, die ohne sichtbare Bezugnahme zur Kategorie Gender entwickelt wurden. Der Vortrag bot einen verständlichen Einblick in die Web 2.0-Debatte und das Konzept Gender und bot Anregungen, Erfolgskriterien für Innovationen und Chancengleichheit in arbeits- und bildungsrelevanten Kontexten zu entwickeln und umzusetzen.

Ein weiteres Beispiel für die Nutzung von IT-Technologien im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements stellt das Gender-Portal der UDE dar. Im zweiten Teil des Workshops stellten Dr. Anette Schönborn, Eva Wegrzyn und Lisa Mense (UDE) das Gender-portal als ein Arbeitsinstrument für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming an der UDE vor. Am konkreten Beispiel der Erstellung eines Frauenförderplans wurde aufgezeigt, wie das Gender-Portal als ein solches Instrument genutzt werden kann. Rechtzeitig zur Veranstaltung konnte zudem das neue „Gesicht“ des Portals präsentiert werden. Angepasst an das Corporate Design der Universität entspricht das Portal damit auch den Erfordernissen eines barrierefreien Zugangs.

Der Vortrag von Prof. Heike Wiesner wurde vom Zentrum für Inforamtion- und Mediendienste (ZIM) aufgezeichnet und steht demnächst im Gender-Portal zum herunterladen zur Verfügung. Bereits online als PDF verfügbar sind die Folien vom Vortrag von Prof. Wiesner: www.uni-due.de/genderportal/start_aktuelles.shtml.

An dieser Stelle ein herzliches „Danke Schön“ der Veranstalterinnen für die ausgezeichnete medientechnische Unterstützung und Beratung durch das ZIM.

Sie erreichen das Gender-Portal unter: www.uni-due.de/genderportal

❖ Jetzt anmelden für MentoDue 2008

Noch bis zum 30. Juni 2008 können sich Studentinnen und Absolventinnen aller Fachbereiche für die Mentoring-Linie MentoDue 2008 bewerben, die Anfang des Wintersemesters an den Start gehen wird. Die Teilnehmerinnen bekommen eine Mentorin ihrer Disziplin aus der Wissenschaft oder Wirtschaft vermittelt und erhalten darüber hinaus vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung. Seminare zur Vermittlung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefordert werden, sowie Workshops zum Berufseinstieg und zur Karriereplanung werden angeboten.

Weitere Informationen zum Mentoringprogramm finden Sie unter:

<http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mentodue>

Kontakt: Dr. Anette Schönborn, Tel. 0203 379 1432, anette.schoenborn@uni-due.de

❖ MentoDue 2007 – eine erste Zwischenbilanzierung

Die Teilnehmerinnen der Mentoring-Linie MentoDue 2007 zogen im Mai eine erste Zwischenbilanz. In Abhängigkeit von der Studien- oder Berufssituation der Mentees wurden bislang sehr unterschiedliche Themen im Rahmen der Mentorship-Beziehungen erörtert. Standen bei einigen die Studiengestaltung oder die Abschlussprüfungen im Mittelpunkt, so war es bei anderen der (bevorstehende) Berufseinstieg. Neben Strukturen und Abläufe in Organisationen ging es auch um die Wahl des künftigen Berufsfeldes und um Themen wie z.B. Berufsethik. Neben der Vermittlung eines Praktikums durch die Mentorin ist anderen zwischenzeitlich der Berufseinstieg geglückt.

Nach dem offiziellen Austausch wurden die Gespräche bei herrlichem Wetter im Finkenkrug fortgesetzt.

❖ Herbstakademie für Promovierende an der UDE 2008

Die Herbstakademie für Promovierende findet in diesem Jahr vom 08. - 10. Oktober statt und geht damit in die dritte Runde. Erstmals richtet sich das fachübergreifende Angebot an alle Promovierenden und Promotionsinteressierten der Universität Duisburg-Essen, der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund, die im Rahmen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR) kooperieren.

Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt die interdisziplinäre Herbstakademie den Promotionsprozess und die Karriereorientierung. Das Programm besteht aus Workshops, Vorträgen und Diskussionsrunden rund um das Thema Promotion. Zu den Inhalten zählen die Themenfindung und Strukturierung, die Publikation, die Karriereplanung nach der Dissertation, die deutsch- und englischsprachige Präsentation, Schreibwerkstätten u. v. m. Einige Workshops richten sich gezielt an Promovierende der Geistes-

und Gesellschaftswissenschaften bzw. der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Eine Werkstatt speziell für Promotionsbetreuende soll Gelegenheit zu einem fachübergreifenden Austausch über die Begleitung, Beratung und Förderung von Promovierenden bieten.

Das Angebot der Herbstakademie ist modular angelegt, d. h. die Teilnehmenden können sich ihr Programm nach Interesse und Zeit selbst zusammenstellen. Gemeinsame Pausenzeiten bieten den Teilnehmenden die zusätzliche Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und zu vernetzen. Ein Marktplatz dient der Information und Beratung über die Promotionsförderung an den Universitäten der UAMR. Auf Anfrage wird eine kostenfreie, professionelle Kinderbetreuung während der Akademiezeiten geboten.

Um möglichst vielen Interessierten die Teilnahme an der Herbstakademie zu ermöglichen, werden pro Person maximal zwei Workshopplätze vergeben. Pro Workshopteilnahme wird ein Materialkostenbeitrag in Höhe von 20,00 € erhoben, alle anderen Programmteile sind kostenfrei.

Die Anmeldefrist beginnt Mitte Juli und endet am 15. September. Das komplette Programm und das Anmeldeformular finden sich unter: www.uni-due.de/zfh/gender/herbstakademie

Die gesamte Veranstaltung wird vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen ausgerichtet. Veranstaltungsort ist das Gerhard-Mercator-Haus am Campus Duisburg. Kontakt und weitere Information:

Stefanie Richter M.A., 0203/379-2004, herbstakademie@uni-due.de

Universität Duisburg-Essen

❖ Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen an der UDE. Prof. Dr. Hélène Esnault und Prof. Dr. Angelika Heinzl in die Leopoldina gewählt

Die renommierte *Deutsche Akademie für Naturforscher Leopoldina*, gegründet 1652 in Schweinfurt, ist die älteste naturwissenschaftlich-medizinische Gelehrtengeellschaft in Deutschland und hat etwa 1300 Mitglieder in aller Welt. Sie fördert inter- und transdisziplinäre Diskussionen durch öffentliche Symposien, Meetings, Vorträge, die Arbeit von Arbeitsgruppen, verbreitet wissenschaftliche Erkenntnisse, berät die Öffentlichkeit und politisch Verantwortliche durch Stellungnahmen zu gesellschaftlich relevanten Themen, fördert junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, und sie betreibt wissenschaftshistorische Forschung. Im Juli 2008 wird die Leopoldina die Aufgaben der Nationalen Akademie der Wissenschaften in Deutschland übernehmen.

Von den elf neu gewählten Mitgliedern kommen in diesem Jahr zwei von der Universität Duisburg-Essen. Es sind die Forscherinnen Prof. Dr. Hélène Esnault, Lehrstuhl für Algebraische und Arithmetische Geometrie im Fachbereich Mathematik und Prof. Dr. Angelika Heinzl, Lehrstuhl für Energietechnik der Fakultät für Ingenieurwissenschaften.

Dr. Hélène Esnault ist Professorin für Mathematik auf dem Gebiet der Algebraischen und Arithmetischen Geometrie. Seit 2005 gehört sie bereits der nordrhein-westfälischen Akademie der Wissenschaften an. 2001 zeichnete sie die französische Académie des Sciences mit

dem renommierten Paul Doisteau-Emile Blutet-Preis aus. 2003 erhielt Prof. Esnault gemeinsam mit Professor Dr. Eckart Viehweg den Leibnizpreis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (s. auch das Portrait von Prof. Esnault im Newsletter 02/07).

Dr. Angelika Heinzel ist Professorin für Energietechnik und Leiterin des Zentrums für Brennstoffzellentechnik an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsgebiete sind die Brennstoffzellenentwicklung und Wasserstoffproduktion. Prof. Heinzel ist u.a. Vorsitzende des Dechema-Arbeitsausschusses „Elektrochemische Prozesse“ und Gutachterin der Industriellen Gemeinschaftsforschung der Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen „Otto von Guericke“ e.V.

Rektor Prof. Ulrich Radtke, ebenfalls Mitglied der Leopoldina: „Ich freue mich sehr über diesen Erfolg, der beweist, dass die Forschungstätigkeit an unserer Universität auch bundesweit hohe Anerkennung genießt. Außerdem zeigt es, dass wir über exzellente Professorinnen in den technisch-mathematischen Disziplinen verfügen.“

Quelle: Pressestelle vom 21.04.2008

❖ Tagung: Geschlechterkonstruktionen - Neue Perspektiven zu Männer- und Frauenbildern in Literatur, Sprache und Gesellschaft am 4. und 5. Juli 2008 am Campus Essen im Glaspavillon

Die interdisziplinäre, wissenschaftlich und gesellschaftspolitisch wichtige Diskussion um Fragen von Konstitutionsbedingungen von Geschlecht, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowie Differenzen innerhalb der Geschlechtergruppen steht im Mittelpunkt dieser Tagung. Gleichzeitig soll die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Förderung von Frauennetzwerken und dem Mentorengedanken verbunden werden, indem die Tagung in frauenpolitischer Perspektive gezielt dem weiblichen Nachwuchs ein Forum geben soll.

Getragen wird die Veranstaltung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, die sich im Rahmen ihrer Examensarbeiten, Dissertationen und Post-Doc-Forschungen mit Themen der Geschlechterforschung auseinandersetzen.

Veranstalterin:

Dr. Corinna Schlicht

FB Geisteswissenschaften - Germanistik/Literaturwissenschaft

Tel. +49 (0)201 183-3502

E-Mail: corinna.schlicht@uni-due.de

Weiter Informationen zum Programm der Tagung entnehmen Sie bitte dem angefügten Flyer: www.uni-due.de/imperia/md/content/germanistik/flyer_geschlechterkonstruktionen.pdf

❖ Girls' Day am 24. April 2008 an der Universität Duisburg-Essen



Naturwissenschaft und Technik hautnah erleben konnten am 24. April 170 Schülerinnen der Klassen 9 und 10 an der Universität Duisburg-Essen. Der Girls' Day – Mädchenzukunftstag fand an der Hochschule das sechsten Mal statt und wurde von der GeCKo – Gender & Co. Koordinierungsstelle organisiert, die im ABZ – Akademischen Beratungszentrum angesiedelt ist. Ziel des Girls' Days ist, Mädchen einen praxisorientierten Einblick in

„frauenuntypische“ Studienfächer unserer Universität zu bieten.

Im Rahmen der Girls' Day-Auftaktveranstaltung wurde vom Kanzler und der Gleichstellungsbeauftragten ein Grußwort gesprochen. Nach einer kleinen Campusführung ging es anschließend in die einzelnen Veranstaltungen. Die Schülerinnen hatte die Auswahl aus 16 Angeboten der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer, in denen praxisnah experimentiert und geknobelt werden konnte. Dabei ging es sogar über die Grenzen des Duisburger Campus hinaus: Mitarbeiterinnen des Fachbereiches Bauwissenschaften besuchten z.B. mit den Mädchen einen campusnahen Spielplatz, um ausgerüstet mit Gießkannen, Schaufeln und Sand den Verlauf von Überflutungen zu simulieren. Besonders beliebt bei den Schülerinnen war das Angebot der Wirtschaftsgeographen: Im Rahmen einer Mini-Exkursion ging es mit dem Uni-Shuttle-Bus zum Duisburger Hafen, wo moderne Verkehrs- und Logistikkonzepte veranschaulicht wurden.

Ein tolles Girls' Day Abschluss-Highlight bot der Eventvortrag von Prof. Dr. Boese. Verkleidet mit Talar und Zylinder präsentierte er mit vielen bunten „Showeffekten“ auf unterhaltsame Weise Experimente der anorganischen Chemie.

Das Fazit des Girls' Day 2008 an der UDE: Ein rundum gelungener Tag oder – um es mit den Worten einer Schülerin auszudrücken – „es hat mir riesig Spaß gemacht, ich wusste gar nicht, dass Chemie auch spannend sein kann!“

<http://www.uni-due.de/girlsday/>

Querbeet

❖ Frauen erreichen 24% der Habilitationen 2007

Im Jahr 2007 entfielen 24% der Habilitationen aller Fachrichtungen auf Frauen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Memorandums zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) weiter mitteilt, lag der Frauenanteil bei den Habilitationen in Mathematik/Naturwissenschaften einschließlich Informatik mit 16% und in Ingenieurwissenschaften mit 21% unter dem Durchschnitt. Überdurchschnittlich hoch waren dagegen die Frauenanteile bei den Habilitationen in Veterinärmedizin (46%) sowie in Sprach- und Kulturwissenschaften und Kunst/Kunstwissenschaften mit jeweils 38%.

Betrachtet man den Frauenanteil nach Fächergruppen in den verschiedenen Phasen der akademischen Karriere, so zeigt sich ein relativ stabiles Muster. Bereits bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern war der Frauenanteil im Studienjahr 2006 in Veterinärmedizin (84%), Sprach- und Kulturwissenschaften (73%) und Kunst/Kunstwissenschaften (65%) vergleichsweise hoch und bei Mathematik/Naturwissenschaften (41%) und Ingenieurwissenschaften (21%) vergleichsweise niedrig. Mehr Mädchen und Frauen für Studiengänge und Berufe in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT) zu begeistern, ist das Ziel des Memorandums zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, das am 17. Juni 2008 unterzeichnet wurde.

Im Jahr 2007 haben sich an deutschen Hochschulen insgesamt 1.881 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen habilitiert. Während die Habilitationen insgesamt um 6% unter dem Stand vom Vorjahr (1.993) lagen, übertrafen die von Frauen erreichten Habilitationen um 3% den Vorjahreswert. Im Zehn-Jahres-Vergleich haben die Habilitationen insgesamt um 2% abgenommen, die von Frauen erlangten Habilitationen stiegen dagegen um 56%. Damit lag der Frauenanteil bei den Habilitationen um 9 Prozentpunkte über dem Stand von 1998.

An der UDE lag der Frauenanteil an den Habilitationen in 2007 über dem Bundesdurchschnitt. Insgesamt habilitierten sich 49 Personen, darunter 16 Frauen. Das entspricht einem Anteil von knapp 33%.

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des [Statistischen Bundesamtes](#).

Publikationen

❖ **Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren**

Nach wie vor gibt es an deutschen Hochschulen sehr viel weniger Professorinnen als Professoren. Christine Färber zeigt in ihrer auf zahlreichen Interviews basierenden Studie, dass eine wichtige Ursache hierfür die Berufungsverfahren sind. Selten gibt es einheitliche Regelungen zur Gleichstellung. Die Auswahlkriterien sind oft nicht transparent. Entscheidend sind immer noch informelle Netzwerke, in denen vorwiegend Männer vertreten sind. In einem Vergleich der rechtlichen Regelungen einzelner Hochschulen und der Länder verdeutlichen die Autorinnen, wo Handlungsbedarf besteht.

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M.

❖ **Kinderlosigkeit und Elternschaft von WissenschaftlerInnen. Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage**

Dieses Buch zeigt den Zusammenhang zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl beim akademischen Mittelbau und der ProfessorInnenschaft. Grundlage für diese Untersuchung ist die Auswertung der vorliegenden Personalstandsdaten für die Universitäten

des Landes NRW sowie eine Interviewstudie mit WissenschaftlerInnen mit und ohne Kinder. Es zeigt sich, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse und die unsichere Zukunftsperspektive bei einer Entscheidung zur Elternschaft eine größere Rolle spielen als Partnerschaftskonstellationen.

Ca. Dreiviertel (73,1 %) der NachwuchswissenschaftlerInnen hatte im Jahr 2004 keine Kinder. Die Kinderlosigkeit der Wissenschaftler hat zugenommen, die der Wissenschaftlerinnen ist annähernd konstant geblieben. Insgesamt haben Wissenschaftlerinnen heute häufiger Kinder als noch vor 20 Jahren. Allerdings schieben sie die Geburt ihres ersten Kindes auf die Lebensphase zwischen 30 und 42 Jahren hinaus.

Bei den ProfessorInnen zeigt der zehn-Jahres-Vergleich eine gegenläufige Tendenz: Während die Kinderlosigkeit der männlichen Professoren auch hier gestiegen ist, hat sie sich bei den Professorinnen verringert.

Ergänzt wurde die quantitative Auswertung durch eine Interviewstudie mit 17 NachwuchswissenschaftlerInnen mit und ohne Kinder. Die Auswertung der quantitativen Daten wie der Interviews zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Kinderlosigkeit, Karrierebedingungen und Partnerschaftskonstellationen.

Metz-Göckel, Sigrid; Auferkorte- Michaelis, Nicole; Möller, Christina (2008): Kinderlosigkeit und Elternschaft von WissenschaftlerInnen. Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage. Opladen

Veranstaltungen

❖ 14th International Conference of Women Engineers and Scientists

Seit mehr als 40 Jahren treffen sich bei der International Conference of Women Engineers and Scientists (ICWES) Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) aus allen Teilen der Welt. ICWES bietet ein Forum, um Ideen und Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und zum kulturellen Wandel beizutragen.

Vom 15.-18. Juli 2008 findet die Konferenz nach mehr als zehn Jahren wieder in Europa statt - in Lille, Frankreich.

Das Motto von ICWES14 ist "Eine Welt im Wandel: Neue Chancen für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen". Die Themen der Konferenz gliedern sich in

- ❖ wissenschaftlichen Themen,
- ❖ Management und Führung,
- ❖ Gender in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Die Konferenz umfasst Plenarvorträge, Veranstaltungsblöcke mit parallelen Workshops und Seminaren und eine Posterausstellung. Für Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften wird es ein spezielles Programm geben. Darüber hinaus wird ein Workshop zum Austausch von "Best Practices" zwischen Netzwerken von Frauen in MINT angeboten.

Weitere Informationen zur Konferenz finden Sie unter: www.icwes14.org

Die Konferenzsprache ist Englisch.

❖ **Seminar: Arbeitswelt im Wandel - Wie entwickeln sich Berufsbild und Einkommen der Sekretärinnen und Sekretäre an Hochschulen? Informationen zum Thema und neue Perspektiven.**

Die Veränderungen der Arbeitsbedingungen von Sekretärinnen und Sekretären an Hochschulen sollen erörtert und diskutiert werden. Hierbei stehen vor allem das sich wandelnde Berufsbild, die sich verändernden Arbeitsanforderungen und deren Konsequenz für die tarifliche Eingruppierung im Vordergrund. Im Zuge dessen soll auch die Novelle der Entgeltordnung debattiert werden. Ergänzt werden soll die Tagung durch Vorstellung von konkreten best-practice Beispielen.

Damit eine optimale Seminarsituation gewährleistet werden kann und wegen der sechswöchigen Ankündigungsfrist zur Sicherstellung der Freistellung nach dem ArbZG wird um Anmeldung bis spätestens zum 16. Juli 2008 gebeten. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung (bei ver.di-Mitgliedern auch die Fahrkosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel) übernimmt der Veranstalter, ein Teilnehmerbeitrag wird nicht erhoben.

Das Seminar wird vom ver.di Landesbezirk NRW, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 10. -12. September 2008 veranstaltet. Veranstaltungsort ist das agora-Hotel des Studentenwerks Münster. Weitere Informationen zum Programm finden Sie unter:

http://biwifo.nrw.verdi.de/veranstaltungen_2008/data/programm.pdf



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juni 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

NEWSLETTER 03/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG
Frauenförderung /
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

unser aktueller Newsletter 03/08 informiert Sie/Euch wieder über neue Entwicklungen und Projekte im Bereich der Gleichstellung an der UDE. Zunächst möchten wir an dieser Stelle der neuen Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer unsere Glückwünsche zur Wahl aussprechen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

In unserer Portraitreihe stellen sich Ihnen/Euch mit Prof. Dr. Ursula Renner-Henke eine Literaturwissenschaftlerin in der Germanistik vor, deren Weg in die Wissenschaft von manchen Zufälligkeiten begleitet war.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen/Euch

Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung im ZfH

Inhalt

1. **INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
2. **NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
3. **PORTRAITREIHE**
4. **UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
5. **QUERBEET**
6. **PUBLIKATIONEN**
7. **VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Prorektorin für Diversity Management gewählt

Einstimmig hat der Hochschulrat der Universität Duisburg-Essen Dr. Ute Klammer, Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozialpolitik, in das Amt der Prorektorin für Diversity Management gewählt. Der Senat der UDE hat sich diesem Votum in seiner Sitzung am 11.07.2008 ebenfalls einstimmig angeschlossen. Frau Klammer wird ihr Amt zum 1. Oktober antreten.

Das Gleichstellungsbüro begrüßt die Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management und die Wahl von Frau Prof. Dr. Ute Klammer, die eine ausgewiesene Expertin auch in Gender-Fragen ist. Darüber hinaus sind mit der Wahl von Prof. Dr. Ute Klammer erstmals seit der Gründung der UDE zwei der vier Prorektorate mit Frauen besetzt.

Weitere Informationen:

http://www.uni-due.de/home/fb/presse/presse_allg/presse_11.07.2008_50784.shtml

❖ Studentin darf nicht stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte werden

Die Grundordnung der UDE hat es in guter Tradition weiterhin ermöglicht, dass auch eine Studentin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden kann. Nachdem der Senat in seiner letzten Sitzung am 11.07.2008 die Wahlordnung angepasst hat, hat sich das Ministerium (MIWFT) eingeschaltet und unmissverständlich darauf hingewiesen, dass diese Regelung nicht mit dem geltenden nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz übereinstimmt. Das bedeutet, Studentinnen dürfen nicht als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden, auch nicht auf Fachbereichs-Ebene. Außerdem ist der § 7 Abs. 1 der geltenden Grundordnung der UDE so nicht mehr gültig und die erst auf der letzten Senatsitzung beschlossene Änderung der Wahlordnung muss entsprechend der ministerialen Vorgabe korrigiert werden.

Wir bedauern, dass eine Verstärkung des Gleichstellungsbüros durch eine gewählte Studentin nun nicht erfolgen kann.

❖ Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen an der UDE

Am Campus Duisburg werden die Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren ausgeweitet. Möglich wird dies durch die Anmietung der frei werdenden Räume der vom Studentenwerk betriebenen Kindertagesstätte „Campino, Die Campus Kids“. Da das Studentenwerk als Träger den Kindergarten St. Anna in der Geibelstr. übernimmt, stehen die Räumlichkeiten, die sich in unmittelbarer Nähe zum Campus Duisburg an der Kammerstraße 206-208 befinden, zur Verfügung.

Ein qualitativ gutes, dabei flexibles und quantitativ ausreichendes Kinderbetreuungsangebot ist ein wichtiger Baustein, um die Attraktivität der UDE für wissenschaftliche Nachwuchskräfte

te zu erhöhen sowie Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familienaufgaben zu erleichtern.

Derzeit gibt es am Campus Duisburg im Rahmen der flexiblen Betreuung der außerhäuslichen Tagespflege ein Angebot für maximal 10 Kinder unter 3 Jahren im so genannten Time-sharing-Verfahren. Demgegenüber ist die Nachfrage bei MitarbeiterInnen und Studierenden nach flexiblen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder dieser Altersgruppe in den letzten Jahren stetig gestiegen. Durch die Anmietung der Räume ist es möglich, zusätzlich für 15 Kinder unter 3 Jahren Betreuung anzubieten.

Informationen zu den Kinderbetreuungseinrichtungen an der UDE erhalten Sie beim Elternservicebüro.

Kontakt

Claudia Kippschull

0201 – 183 4249

elternservice@uni-due.de

www.uni-due.de/eltersevice

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ Jetzt bewerben: „Meduse ohne Grenzen“

Das interkulturelle Mentoring-Programm startet Anfang des Wintersemesters 2008/09 mit einer neuen Mentoring-Linie. Das Programm richtet sich vorrangig an Studentinnen mit Migrationshintergrund und bietet neben der individuellen und persönlichen Förderung durch eine Mentorin auch Angebote zur systematischen Berufs- und Karriereplanung an. Dazu zählen Seminare und Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen sowie Vernetzungsveranstaltungen.

Bewerbungsschluss für das Mentoringprogramm ist der 15. August 2008.

Kontakt:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Geschäftsbereich Karriereentwicklung

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi

Tel.: 0203/379 1034, E-Mail: hiam.tarzi@uni-due.de

Weitere Informationen finden Sie hier

www.uni-due.de/zfh/karriere

❖ **Erfolgreicher Abschluss der interkulturellen Mentoring-Linie „Mentoring Gender & Diversity“**



Abschiednehmen hieß es am 26. Juni 2008 im Gerhard-Mercatorhaus. Nach 12 Monaten wurden die insgesamt 15 Mentees des Programms „Mentoring Gender and Diversity“ zur Abschlussbilanzierung eingeladen. Das Programm richtete sich an Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen mit Migrationshintergrund oder interkulturellem Interessenschwerpunkt. Den Teilnehmerinnen wurde für die Dauer des Programms eine Mentorin

vermittelt. Außerdem hatten sie die Gelegenheit an einem Begleitprogramm zum Ausbau und zur Förderung ihrer Schlüsselkompetenzen sowie ihrer beruflichen Netzwerke teilzunehmen.

In der Abschlussbilanzierung hoben die Mentees den Kontakt und Erfahrungsaustausch mit ihrer Mentorin als Highlight des Programms hervor. Viele der Mentoring-Themen ergaben sich aus der Studien- oder Berufssituation der Mentees. Neben Unterstützung, Tipps und Tricks für den Studienabschluss, die Promotion oder den Bewerbungsprozess wurden in den Gesprächen auch persönliche Karrierestrategien, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie kulturelle Unterschiede thematisiert.

Das Begleitprogramm wurde als wertvolle Ergänzung zum one-to-one-Mentoring erlebt. Neben dem Themenabend und dem Networking-Dinner wurden v. a. die Workshops „Frauen zeigen Präsenz!“, „Arbeiten in interkulturellen Teams“ und „Work-Life-Balance“ hervorgehoben. Viele der Teilnehmerinnen betonten außerdem die Arbeit in reinen Frauengruppen und mit weiblichen Vorbildern als besonders gewinnbringend.

Neben wichtigen beruflichen Kontakten konnten die Mentees damit auch erste Erfahrungen und detailliertes Wissen zu ihren beruflichen Schlüsselkompetenzen aus dem Programm mitnehmen. Alle Mentees empfehlen das Programm weiter und freuen sich darüber, dass Anfang des Wintersemesters 2008/09 wieder eine interkulturelle Mentoring-Linie für Studentinnen in allen Phasen des Studiums startet.

❖ **Theoriesemester des Gender und E-Tutoring Trainings erfolgreich abgeschlossen**

Die zunehmende Verbreitung von E-Learning an Hochschulen stellt nicht nur neue Anforderungen an technische und konzeptionelle Kenntnisse der Lehrenden, sondern erfordert auch eine speziell hierauf ausgelegte Betreuung, die nur von entsprechend ausgebildeten Personen geleistet werden kann. Der Geschäftsbereich E-Learning des ZfH bietet zu diesem Zweck schon seit mehreren Semestern Qualifizierungsprogramme für E-TutorInnen an, die sich sowohl an die Studierenden als auch an die MitarbeiterInnen der UDE richten.

Neu in diesem Semester war die Integration von Fragestellungen und Erkenntnissen aus der gendersensiblen Mediendidaktik in das bestehende Konzept. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzten sich insbesondere mit Fragestellungen einer gendergerechten Gestaltung und Konzeption von mediengestützten Lernszenarien auseinander.

Nachdem alle TeilnehmerInnen den theoretischen Teil erfolgreich durchlaufen haben, werden sie im kommenden Wintersemester ihre erworbenen Kenntnisse in Praxisprojekten umsetzen. Das Interesse und die Rückmeldungen der Teilnehmenden an dieser Veranstaltung zeigen, dass die Integration von Fragen und Erkenntnissen aus der Genderforschung in das mediengestützte Lehren und Lernen eine wichtige Erweiterung des bisherigen Konzeptes darstellt, die auch in Zukunft beibehalten werden soll.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://zfh.uni-duisburg-essen.de/e-university/gender_etutoring.

Ansprechpartnerinnen: Dipl.-Päd. Tanja Adamus (tanja.adamus@uni-due.de) und Dipl.-Päd. Nicole Engelhardt (nicole.engelhardt@uni-due.de).

❖ **Call for Paper, Postersession: Gender als Indikator für gute Lehre. Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**

Gender als Indikator für gute Lehre beinhaltet vielfältige Aspekte: Als ein Qualitätsmerkmal kann die Berücksichtigung von Gender-Inhalten angesehen werden. Dies beinhaltet zum einen die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre, aber auch die Umgestaltung von Lehrstrukturen und Lehrformen. Darüber hinaus ist die Stärkung der Genderkompetenz der Akteursgruppen in Studium und Lehre wie Lehrenden, StudiengangsentwicklerInnen und studentischen MultiplikatorInnen von Bedeutung, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen, wie es z.B. im Bologna Prozess gefordert wird.

Im hochschuldidaktischen Diskurs stehen vor allem die Neugestaltung der Lernsettings im Vordergrund: "A shift from teaching to learning". Formen des darbietenden Lehrens haben zwar nicht ausgedient, werden jedoch verstärkt erweitert mit Elementen des selbstorganisierten Lernens, Werkstattlernens, Projektstudiums usw. Die Studierenden selbst, ihre Vorkenntnisse und Lernstile, Erwartungen und Verschiedenheiten rücken zunehmend in den Mittelpunkt der Bemühungen. Empfehlungen für Lehrende, die unter Berücksichtigung fachkultureller Aspekte die praktische Arbeit des Lehrpersonals unterstützen und zu einer geschlechtergerechten Didaktik anregen, werden erst entwickelt. Von gendergerechten Konzepten und genderkompetenten Akteuren profitieren nicht nur die Studierenden, sondern auch die Hochschulen: Studierende äußern eine größere Zufriedenheit bezüglich ihres Studiums und die Drop-Out-Quoten fallen geringer aus.

Folgende Themen werden behandelt:

1. **Macht es einen Unterschied? Genderdifferenzierte Ergebnisse aus der Lehr- und Lernforschung über Hochschulen**

Studien belegen, dass Lehren und Studieren in den Ingenieur-, Gesellschafts-, Natur- und Geisteswissenschaften vergleichbare und unterschiedliche Elemente haben. Neben der fachkulturellen Ausprägung spielen standortbezogene Aspekte und individuelle Handlungsmuster eine Rolle. In diesem Schwerpunkt suchen wir Beispiele aus der Hochschulforschung, die sich mit den Bedingungen für das Lehren und Lernen befassen und dabei eine gendersensible Perspektive einnehmen.

2. Genderkompetenz im Lehralltag: Hochschuldidaktische Konzepte für Gender und Diversity im Interaktionsraum Lehren und Lernen

Die grundlegende Identitätskategorie von Menschen ist das soziale Geschlecht (Gender). Gender-Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit von Personen, in ihren Aufgaben und Handlungsbereichen Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetente Didaktik bedeutet, dass Studierende in ihrer Vielfalt, Frauen und Männer - mit oder ohne Migrationshintergrund - jüngere oder ältere Personen, mit Kindern oder ohne, gleiche Chancen und angemessene Möglichkeiten erhalten um gleichberechtigt im Studium partizipieren zu können. In diesem Schwerpunkt geht es um Lehr-Lernkonzepte die Genderaspekte berücksichtigen und diese in den Alltag des Lehrens und Lernens integrieren. Hierbei könnten auch Konzepte zur Aus- und Weiterbildung von Studierenden und Lehrenden sowie MultiplikatorInnenprogramme berücksichtigt werden.

3. Der Blick über den Tellerrand: Gender Mainstreaming als Konzept für die Personal- & Organisationsentwicklung in und außerhalb der Hochschule

Gender als Strukturkategorie für institutionelles und organisationales Handeln wird seit Mitte der 1990er Jahre diskutiert und implementiert. Gender Mainstreaming kann als Prüfstein angesehen werden, ob und wie in der Personal- und Organisationsentwicklung Geschlechterperspektiven berücksichtigt werden. In diesem Schwerpunkt suchen wir Beispiele für ein konsequentes Gesamtkonzept zum Gender Mainstreaming für die Personal- und Organisationsentwicklung für Hochschulen und Unternehmen.

Wir würden uns freuen, Sie am 24.10.2008 in Duisburg begrüßen zu dürfen. Die Tagung wendet sich insbesondere an die Akteursgruppen in Studium und Lehre: Lehrende, StudiengangsentwicklerInnen, HochschuldidaktikerInnen usw. Ebenso aber auch an Personen, die sich mit der Integration von Gender in den Hochschulalltag befassen oder auch einfach Interesse an dieser Thematik haben.

Bitte senden Sie Ihre Rückfragen und Vorschläge zu den Postern bis zum 15.8.2008 via E-mail an:

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Universität Duisburg-Essen

E-mail: nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de

Tel.: ++49 (0) 203 379 1366



- ❖ **Prof. Dr. Ursula Renner-Henke. Professorin für Deutsche Literatur seit dem 18. Jahrhundert und Kulturwissenschaften, Fachbereich Geisteswissenschaften –**



Biografischer Teil

Geboren und aufgewachsen bin ich in Ostwestfalen. Das neusprachige **Mädchengymnasium**, das ich in Bad Salzuflen besuchte, fand ich zwar etwas monoton, weil die Jungen fehlten, aber die Klassengemeinschaft war dennoch hinreichend dynamisch. Unsere Lehrer arbeiteten deshalb gerne mit uns. Kurz: hier, wenn man mal vom Vorlesen und Bücherschrank zu Hause absieht, wurden die Weichen gestellt für meinen späteren Beruf. Eine anspruchsvolle und **bewunderte Deutschlehrerin**, die ich von der 5. Klasse bis zum Abitur hatte, würde ich als meinen Coach bezeichnen. Das wichtigste Jahr meiner Schulzeit war zweifellos 1967/1968, als ich mit einem Stipendium des "American Field Service" **für ein Jahr in die USA** gehen konnte. Auch dort, in St. Paul, Minn., war ich schulisch wieder nur unter Mädchen. Aber diese Privatschule war trotzdem ein Glücksfall, denn sie war eine Kaderschmiede für die amerikanischen Elite-Universitäten und ein **Musterbeispiel für hochmotivierten Unterricht** auf allen Seiten. Aus der Provinz kommend, war ich unversehens in einer urbanen, viele Möglichkeiten eröffnenden Welt gelandet. Schulisch war sie anstrengend (Hausarbeiten wurden nach Schulschluß ab 16-17 Uhr bis tief in die Nacht gemacht; Gott sei Dank gab es freie Samstage, was damals in Deutschland noch nicht der Fall war). Sozial und kommunikativ war das Jahr eine Offenbarung.

Studium

1969 begann ich in Freiburg, absichtlich in der südlichsten Ecke Deutschlands, wo ich in Seen schwimmen, auf Bergen wandern und Schifahren wollte, mein **Studium in den Fächern Germanistik, Anglistik, Philosophie, Kunstgeschichte**. Das machte mäßigen Spaß, beinahe mehr die Jobs: Als Tutorin am Deutschen Seminar, bei einem Reiseveranstalter im Büro und als Reiseleiterin, später als Fremdenführerin. Dem „AFS“ blieb ich in den ersten Jahren treu, indem ich Komiteearbeit in Freiburg machte und dadurch ganz rasend schnell eine Gruppe von **wunderbaren Kommilitonen aus den verschiedensten Fächern kennenlernte, die mit mir durchs Gelände stiefelten und fabelhaft feiern** konnten. In den Semesterferien zwischen 1969 und 1973 unterrichtete ich jeden Sommer "Deutsch als Fremdsprache" in den USA (Sommerkurse für Vorschule und Grundschule und Highschool-Unterricht in New Ulm, Minn.).

1974 machte ich mein **1. Staatsexamen** in den Fächern Germanistik und Anglistik. Da ich nicht in den Schuldienst gehen wollte, sondern möglichst lange an der Uni verweilen, hielt ich mich einige Jahre als **Geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft und als Stadtführerin** über Wasser. Eigentlich wollte ich mein Kunstgeschichtsstudium weiterbetreiben und an meiner

germanistischen Doktorarbeit schreiben, die mir nach dem Examen angeboten worden war. Ich hatte mir nämlich während des Studiums einen kleinen **Schwerpunkt in der Wiener Jahrhundertwende um 1900 erarbeitet** – ausgelöst durch die Begeisterung für eine Kultur, in der Kunst, Musik, Literatur und Psychologie ein aufregendes Amalgam gebildet hatten. Es gab dafür insofern einen Verstärker, als in Freiburg die **Literaturpsychologie**, der ich mich inzwischen zugewandt hatte, in den Folgejahren der 68er Bewegung zum sogenannten ‚dritten Weg‘ geworden waren, auf dem man jenseits der Grabenkämpfe zwischen ‚rechts‘ und ‚links‘ spannende Fragen entdecken konnte. Ferner gefiel mir an meiner Doktorarbeit über einen relativ unbekanntem Autor und das Thema der Adoleszenzkrise, daß ich einen Teil meiner Recherchen in Archiven in Wien und auch in den USA (1976 mit einem Stipendium der "Wissenschaftlichen Gesellschaft der Universität Freiburg" im Max Reinhardt-Archiv in Binghampton) verbringen konnte. **1979** wurde ich mit eben dieser Arbeit über "Leopold Andrians 'Garten der Erkenntnis'. Literarisches Paradigma einer Identitätskrise um 1900" **promoviert**.

Wege in die Wissenschaft

Zufällig mußte gerade in der Zeit eine vakante Stelle des Fachreferenten für Germanistik an der Universitätsbibliothek Freiburg vertreten werden. Als unser Bibliotheksdirektor mich in der Mensa fragte, ob ich den Job machen wollte, fiel mir vor Glück der Löffel in die Suppe. So war plötzlich eine zweite Weiche gestellt. Ich bekam – nachdem ich mir noch ein halbes Jahr Auszeit als "Visiting Assistant Professor" an der University of Cincinnati in den USA herausgeholt hatte – , Spaß an der Bibliothek und machte deshalb anschließend in Freiburg und Köln **eine reguläre Ausbildung**, die ich 1982 mit dem 2. Staatsexamen **zur Bibliotheksassessorin** abschloss.

Da ich inzwischen einen **kleinen Sohn** hatte und einen Mann, der seine ganze Arbeitskraft in seine Facharzt Ausbildung stecken mußte, **konnte ich nicht voll in einen Berufsalltag** an der Bibliothek einsteigen, was ich im Prinzip gerne getan hätte. Als Kompromiß übernahm ich von 1982 bis 1987 Lehraufträge und Vertretungen am Deutschen Seminar der Uni Freiburg und arbeitete als freie Editorin an der Kritischen Hofmannsthal-Ausgabe, die im S. Fischer Verlag erscheint. Ich wurde Mitglied des Vorstands der Hofmannsthal-Gesellschaft e.V. (Schriftführerin; stellvertretende Vorsitzende) und organisierte regelmäßig deren Tagungen mit.

1987 bewarb ich mich, unterstützt von meinem Doktorvater, um ein **DFG-Postdoktorandenstipendium**. Es handelte sich um ein Drittmittel-Projekt zur Einführung von EDV in die Geisteswissenschaften (in Zusammenarbeit mit der IBM Deutschland und dem Arbeitsamt). Das war insofern ein Geschenk, als ich inzwischen noch eine kleine Tochter bekommen, aber mein Mann und ich uns getrennt hatten, ich also als **nunmehr alleinerziehende Mutter ein Höchstmaß an zeitlicher Flexibilität** brauchte. Das Stipendium war genau richtig dafür; es legte auch den Grund für meine spätere Habilitation. Dass danach gerade eine Assistentenstelle frei wurde, war reiner Zufall: In der für mich idealen Kombination aus Freiheit und Sicherheit konnte ich so am Lehrstuhl von Prof. Dr. Günter Saße habilitieren und erhielt 1995 die **Venia Legendi für das Fach Neuere deutsche Literaturwissenschaft**.

Bis 1998 hatte ich dann eine C2-Stelle als Oberassistentin inne, konnte in dieser Zeit Gastvorträge und Seminare an verschiedenen Orten im Ausland abhalten, also mich weiter in das **Geschäft der wissenschaftlichen Profilbildung** einüben, und bekam schließlich, ein weiteres

Geschenk, im WS 1998/99 ein [Stipendium als Visiting Fellow](#) am Internationalen Forschungszentrum Kulturwissenschaften IFK in Wien für ein Forschungsprojekt zur visuellen und textuellen Repräsentation von Gewalt, aus der dann später ein Band zum „Marsyas-Mythos“ (Fink Verlag) hervorgegangen ist.

Im Wintersemester 1999/2000 hatte ich einen Lehrauftrag an der Universität Basel (Vertretung Prof. Pestalozzi), vom WS 2000 bis WS 2001/2 eine Lehrstuhlvertretung an der Universität Köln (Prof. Liebrand; C3). Seit Sommersemester 2002 bin ich hier in [Essen als Professorin](#) für „Deutsche Literatur seit dem 18. Jahrhundert und Kulturwissenschaften“ (C4).

Es ist sehr schwer zu sagen, was eigentlich den [Erfolg eines beruflichen Werdeganges](#) ausmacht. Wenn ich aber das nennen sollte, was mir rückblickend als das Wichtigste erscheint in meiner akademischen Ausbildung, dann sind es diese vier Dinge:

1. Lehrer und Lehrerinnen, die ihre Interessen und ihre Forschungsleidenschaft bereit sind weiterzugeben;
2. FreundInnen/KollegInnen (am besten in Personalunion und nicht notwendig aus demselben Fach), die mit einem zusammen außerhalb des Unialltags „Fortbildung“, etwa Gesprächs- oder Arbeitsgruppen, betreiben - und daran richtig Spaß haben.
3. Familie und/oder Freunde, die affektiv solidarisch sind, selbst im größten Stress.
4. Etwas Selbstvertrauen und die Zuversicht, dass alles irgendwie schon werden wird, vor allem aber eine anhaltende Neugier für Texte, Dinge und Menschen.

Der Zufall hat darüber hinaus eine Wirkmacht der ganz besonderen Art.

Ursula Renner-Henke, Juli 2008

Publikationen und Forschungsschwerpunkte von Prof. Dr. Renner-Henke finden Sie auf Ihrer Homepage: www.renner-henke.de

Universität Duisburg-Essen

❖ [S.U.N.I. „Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften“](#)

Spannende Experimente und ungewöhnliche Exkursionen erwarten die Teilnehmerinnen der diesjährigen Sommeruni vom 4. bis 8. August 2008 an der UDE. Hinter der S.U.N.I., kurz für „Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften“, verbirgt sich eine Projektwoche für Schülerinnen ab 16 Jahren, in der die jungen Frauen in naturwissenschaftliche und technische Fachbereiche der Uni hineinschnuppern können.

Ziel der Sommeruni ist es, Mädchen und junge Frauen für Natur- und Technikwissenschaften zu begeistern und sie bei der Wahl des Studiums und der Berufsfindung zu unterstützen.

Die S.U.N.I. wurde im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ als „ausgewählter Ort 2008“ für zukunftsweisende Ideen ausgezeichnet.

Weitere Informationen zur Sommeruni und zum Programm finden Sie im Internet unter:

<http://www.uni-duisburg-essen.de/suni/>

❖ **Evaluationsergebnisse Girls' Day 2008 an der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht**

Dass der Girls' Day 2008 im April an unserer Hochschule ein rundum gelungener Tag war, bewies nicht nur die gute Laune der „Girls“, sondern zeigen auch aktuelle Evaluationsergebnisse des Mädchenzukunftstages:

Rund 87,8% der Schülerinnen würden am Girls' Day sehr gerne erneut teilnehmen und bewerteten die Veranstaltungen der MINT-Fächer insgesamt mit der Durchschnittsnote „2,0“ - wobei die Angebote, in denen praxisnah experimentiert und geknobelt werden konnte, die beliebtesten waren.

Auch das Girls' Day-Team des ABZ' s (Akademisches Beratungs-Zentrum) ist mit dem Mädchenzukunftstag an der UDE zufrieden, denn die Schülerinnen bewerteten die Auftaktveranstaltung mit der Durchschnittsnote „2,1“ und die Organisation des Tages mit der Durchschnittsnote „1,9“. Die einzelnen Statements der Schülerinnen zum Girls' Day fielen sehr unterschiedlich aus, für einige Befragte bestätigte der Besuch einer Veranstaltung ihr geringes Interesse an natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern (*„Ich werde auf keinen Fall Informatik studieren!“*). Bei manchen Schülerinnen festigte sich jedoch der Wunsch, ein „frauenuntypisches“ Studienfach zu wählen (*„Ich bin überrascht. Mein Wunsch, Schiffbau zu studieren hat sich verstärkt“*).

Mehr Infos und alle Evaluationsergebnisse auf einen Blick unter:

www.uni-due.de/girlsday.

Querbeet

❖ **Tagungsbericht: Professionelle Konzepte sind da! Erfreuliche Bilanz eines internationalen Workshops zu Gender-Kompetenz an Hochschulen**

Hochschulen sind heute aufgefordert, in Forschung, Lehre und Verwaltung Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Im Bologna-Prozess wird das als eines der Ziele für Hochschulpolitik proklamiert. Doch wie sieht die Wirklichkeit aus? Sind die Mitglieder der Universitäten und Hochschulen in Europa auf diese neue Aufgabe vorbereitet?

Die Universität Luxemburg und die Leuphana Universität Lüneburg, vertreten durch ihre Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Christel Baltés-Löhr und Anne Dudeck, luden Expertinnen und Experten zu einem internationalen und interdisziplinären Workshop am 24. und 25. Juni 2008 an der neuen Universität Luxemburg ein. Unter der Fragestellung „Genderkompetent in Forschung, Lehre und Verwaltung? Professionelle Herausforderungen – Chancen für Professionalität“ tagten mehr als 30 internationale Gender-Expertinnen aus Hochschulpolitik, Hochschulentwicklung und Hochschulforschung. Sie präsentierten und analysierten unterschiedliche Modelle und Strategien, um Hochschulangehörige in die Lage zu versetzen, in ihren jeweiligen Funktionsbereichen „genderkompetent“ zu handeln. Genderkompetenz ergibt sich nicht von selbst. Sie beruht auf Wollen, Fachwissen über die Komplexität der Ge-

schlechterverhältnisse, ergänzt um Methodenwissen: Wie ist all dies in professionelles Handeln umzusetzen?

Genderkompetenzzentrum, Gender-Portal, Gender-Modul, Integratives Gendering, Mentoring - so lauten einige der neuen Begriffe und Konzepte. Dahinter verbergen sich Schritte, die von individuellen Coachings für Forschende und Lehrende über E-Learning Kurse bis zu Checklisten für geschlechtergerechtes Handeln auf allen Ebenen des Hochschulalltags reichen. Werden diese Angebote an den Hochschulen angenommen, erhöht sich der Frauenanteil, Curricula werden „gendersensibel“ gestaltet und die Qualität der Lehre steigt.

Gleichwohl: „Der Nutzen von Genderkompetenz muss stärker verdeutlicht werden“, so eine erste Schlussfolgerung der Expertinnen in Luxemburg. Das ermutigende Gesamtfazit lautete: In den vergangenen Jahren sind hoch professionelle, differenzierte Konzepte für die universitäre Weiterbildung in Sachen „Gender“ entwickelt und erfolgreich erprobt worden. Diese werden im Kontext von Qualitätsmanagement und Profilbildung an den Hochschulen nicht aufzuhalten sein, zumal es auch „keine sachlichen Argumente mehr dagegen gibt“, so die Veranstalterinnen in ihrem Abschlussstatement.

Dr. Anette Schönborn und Dr. Ingeborg Stahr vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) sowie Lisa Mense vom Gleichstellungsbüro der UDE stellten die an der UDE entwickelten Ansätze und Instrumente zur Weiterentwicklung von Genderkompetenz vor:

- die Arbeitsstelle Gender and Diversity im ZfH,
- Gender und Hochschuldidaktik und
- die Internetplattform „Gender-Portal“.

❖ **Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verabschiedet „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“**

Im Dezember 2007 hat das Präsidium der DFG eine Kommission mit Expertinnen und Experten eingerichtet, um forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu erarbeiten. Über das von der Kommission erarbeitete Konzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ hat die Mitgliederversammlung der DFG am 02. Juli 2008 entschieden. Die Mitglieder der DFG haben dem Konzept zugestimmt und „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ vereinbart. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen; die DFG unterstützt die Aktivitäten ihrer Mitglieder durch Beratung und Koordination.

Auf den Internetseiten der DFG können Sie das Konzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ herunterladen:

http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html

Wie und in welcher Form die UDE die von der DFG empfohlenen Gleichstellungsstandards in ihre Gleichstellungspolitik umsetzen wird, darüber werden wir Sie im Newsletter natürlich informieren.

Publikationen

❖ **Perspektiven der Hochschulforschung Geschlechterkulturen aus (inter-)nationaler Perspektive**

Ziel dieses Bandes ist es, die Hochschulforschung und die Frauen- und Geschlechterforschung zur Hochschule stärker aufeinander zu beziehen. Dem Plädoyer der Herausgeberinnen für die Entwicklung integrativer Perspektiven folgen 20 Einzelbeiträge, die das Spektrum der aktuell brisanten Themen der Hochschulforschung abstecken und im Einzelnen Anknüpfungspunkte aufzeigen. Die in den vergangenen ca. 30 Jahren getrennten Wege der Hochschul- und der Frauen- und Geschlechterforschung werden nachgezeichnet, hochschulische Binnenverhältnisse und Alltagspraxen ebenso wie Aspekte der Europäisierung und Internationalisierung der deutschen Hochschulen beleuchtet und empirisch, theoretisch sowie hochschulpolitisch reflektiert. Insgesamt erscheint die kritische Auseinandersetzung mit der je eigenen Geschichte und alltäglichen Praxis als eine der wichtigsten Voraussetzungen, um integrative Forschungs- und Entwicklungsperspektiven umzusetzen.

Zimmermann, Karin; Kamphans, Marion; Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2008): Perspektiven der Hochschulforschung Geschlechterkulturen aus (inter-)nationaler Perspektive. Wiesbaden

❖ **Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern.**

Professoren werden selten als Väter wahrgenommen, geschweige denn als Väter, die Probleme haben, die wissenschaftliche Karriere mit ihrer Vaterrolle zu vereinbaren. An der Universität zählen uneingeschränkter Einsatz, Mobilität und überdurchschnittliche Leistung. Professoren, die engagierte Väter sein wollen, empfinden ihr Leben zwischen Familie und Beruf daher oft als schwierigen Balanceakt. Mit großer Offenheit berichten Professoren aus Deutschland und der Schweiz über ihre Berufs- und Familienbiografien. Und sie machen Vorschläge, wie Hochschulen familienfreundlicher gestaltet werden können. Die persönlichen Interviews sind aber auch ein Appell an die Kollegen, das eigene Vatersein an der Hochschule zu thematisieren und damit das Bild des Wissenschaftlers und Professors zu emanzipieren.

Reuter, Julia; Vedder, Günther Liebig, Brigitte (Hg.) Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt a.M./New York (Erscheint im Herbst 2008)

Veranstaltungen

❖ **11. Informatica Feminale. 2008. Deutschlandweites Sommerstudium für Frauen in der Informatik**

Vom 25. August bis zum 05. September 2008 bietet die Informatica Feminale an der Universität Bremen kompakte Lehre zur Informatik für Studentinnen aller Hochschularten und für an Weiterbildung interessierte Frauen. Das Sommerstudium in der Universität Bremen ist ein Ort des Experimentierens, um neue Konzepte für das Informatikstudium zu finden. Studieneinstieg, Verbleib im Studium, Berufübergang und lebenslanges Lernen auf universitärem Niveau stehen dabei gleichermaßen im Blickfeld. Dozentinnen und Teilnehmerinnen kommen aus dem In- und Ausland. Weitere Informationen unter: www.informatica-feminale.de/

❖ **Gleichstellung mit Tradition und Zukunft. 20. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Bonn**

Zum ersten „bundesweiten Hochschulfrauenbeauftragten-Treffen“ fanden sich am 27. und 28. April 1989 rund 90 Frauenbeauftragte in Dortmund zusammen. Ein wichtiges Anliegen war die Vernetzung und so wurde bei diesem Treffen die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) gegründet. Mittlerweile ist die BuKoF zu einer anerkannten, sachverständigen Stimme für die Gleichstellungsarbeit gegenüber der Politik und den Wissenschaftsorganisationen geworden. Angesichts der Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft sind bundesweite Vernetzung und Austausch umso wichtiger geworden.

Bei der 20. Jahrestagung soll der lange Atem gewürdigt werden, den die BuKoF in den hochschulpolitischen Debatten der letzten Jahre bewiesen hat. Wesentlich sind die gegenwärtigen Herausforderungen der Hochschul- und Gleichstellungspolitik. Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Zeiten von Wettbewerb, Exzellenzinitiative und Studienreform? Welche Forderungen stellen Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen an die Gleichstellungspolitik?

Die BuKoF lädt tätige und ehemalige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu ihrer 20. Jahrestagung vom 22. – 24. September nach Bonn ein.

Programm und Anmeldung über: <http://www.bukof.de/>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juli 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

NEWSLETTER 04/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG
Frauenförderung /
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

mit dieser Ausgabe können wir Ihnen/Euch eine erfreuliche Nachricht mitteilen. Die UDE war mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm erfolgreich und kann sich nun um die Förderung von bis zu drei Professorinnenstellen bewerben (Näheres unter Punkt 1).

In unserer Portraitreihe stellt sich Ihnen/Euch Prof. Dr. Gisela Steins, Professorin der Sozial- und Allgemeinen Psychologie vor, die ihre Erfahrungen einer wissenschaftlichen Karriere skizziert, um chancenreiche Wege in die Wissenschaft für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aufzuzeigen.

100 Jahre ist es her, dass sich Frauen als ordentliche Studentinnen an Universitäten in Preußen einschreiben konnten. Dieses Jubiläum ist Anlass für die Fachtagung „100 Jahre Frauen im Studium – gelöste und ungelöste Fragen“, die am 11.11.2008 am Campus Essen stattfinden wird und zu der wir Sie herzlich einladen.

Hinweisen möchten wir auch auf die Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“ am 24. Oktober 2008 am Campus Duisburg und auf das am gleichen Tag stattfindende Symposium „MehrZeit MehrWert? Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Medizin“ in Düsseldorf, das von VertreterInnen der UDE maßgeblich mitgestaltet wurde.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen und Informieren.

Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team des Geschäftsbereichs Frauenförderung/Gender Mainstreaming im ZfH

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. PORTRAITREIHE**
- 4. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 5. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Erfolgreiche Teilnahme der UDE am BLK-Professorinnenprogramm

Die UDE hatte sich zum Stichtag 16. Juni 2008 für das Professorinnenprogramm beworben (vgl. Newsletter 02/08) und konnte die Jury mit ihrem vorgelegten Gleichstellungskonzept überzeugen: gemeinsam mit den 79 übrigen erfolgreichen Hochschulen kann die UDE nun am Antragsverfahren des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern teilnehmen. Das Programm will dazu beitragen, die Anzahl der Professorinnen in den Hochschulen in Deutschland zu steigern. Dazu werden in der ersten Ausschreibungsrunde nun bundesweit bis zu 140 Stellen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen gefördert.

Insgesamt hatten sich 113, das ist ein Drittel der deutschen Hochschulen, um die Aufnahme in das Programm beworben. Dazu mussten die Hochschulen zunächst ein Gleichstellungskonzept vorlegen. Dies wurde von einer Jury, die sich aus herausragenden VertreterInnen aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement zusammensetzt, begutachtet. Nur umfassende und verbindliche Gleichstellungskonzepte waren erfolgreich.

Nun hat die UDE in einem nächsten Schritt die Chance, für bis zu drei Professorinnenstellen im Rahmen der Förderung die Finanzierung für fünf Jahre zu erhalten.

Weitere Informationen: <http://www.bmbf.de/de/494.php>

❖ Wahlfrauengremium hat getagt

Am 15.09.2008 kamen die im Rahmen der Hochschulwahlen gewählten Mitglieder des Wahlfrauengremiums zu ihrer Sitzung zusammen, um die Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen zu wählen. Die Amtsinhaberinnen Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große stellten sich zur Wiederwahl zur Verfügung. Weitere Kandidatinnen gab es nicht. Leider lässt das Ministerium (MIFWT) das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studentinnen nicht mehr zu. So konnte keine Kandidatin aus dieser Gruppe gewählt werden.

Von fünfzehn anwesenden Wahlfrauen stimmten beide Male 14 mit Ja und es gab eine Enthaltung. Somit wurde Ingrid Fitzek als Gleichstellungsbeauftragte und Elke Währisch-Große als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Dieser Vorschlag geht nun an den Senat, der auf Grundlage dieses Vorschlags seine Wahlentscheidung trifft.

❖ Fachtagung: 100 Jahre Frauen im Studium – gelöste und ungelöste Fragen am 11.11.2008 an der UDE, Campus Essen

Im Wintersemester 1908/1909 durften sich auch in Preußen erstmalig Frauen ordentlich an den Hochschulen zum Studium einschreiben. Aus diesem Anlass lädt der Fachbereich Bildungswissenschaften in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen sowie der GEW NRW zur Fachtagung „100 Jahre Frauen im Studium – gelöste und ungelöste Fragen“ am 11.11.2008 von 14.00 – 18.00 Uhr in den Glaspavillon der Universität auf dem Campus Essen ein.

Programm

- 14.00 Uhr Begrüßung durch Frau Prof. Dr. Renate Nestvogel, Fachbereich Bildungswissenschaften, UDE
- 14.15 Uhr Grußworte der Pro-Rektorin für Managing Diversity Prof. Dr. Ute Klammer
- 14.30 Uhr „Warum ist eine Bilanzierung über 100 Jahre Frauen im Studium wichtig?“
Dr. Ilse Führer-Lehner, GEW NRW:

Vorträge

- 14.45 Uhr „100 Jahre Frauen im Studium – nach vielen Kämpfen heute selbstverständlich?“
Prof. Dr. Anne Schlüter, Fachbereich Bildungswissenschaften, UDE
- 15.45 Uhr „Frauenpolitik und Gender Mainstreaming – längst überholt oder immer noch notwendige Aufgaben an der Hochschule?“ Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen

Diskussionsrunde

- 16.00 Uhr Diskussionsrunde mit Vertreterinnen aus akademischen Berufen und aus verschiedenen Generationen zum Thema: „Erlebnis Studium - und danach?“
Moderation: Prof. Dr. Gisela Steins und Prof. Dr. Maria Limbourg, Fachbereich Bildungswissenschaften, UDE

18.00 Uhr Ende der Tagung

Konzept der Arbeitsgruppe „100 Jahre Frauen im Studium“: Renate Nestvogel, Maria Limbourg, Anne Schlüter und Gisela Steins

Tagungsleitung und Information: Institut für Berufs- und Weiterbildung im Fachbereich Bildungswissenschaften, Campus Essen, Tel.: 0201/183-2655 oder -2898

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte

Die Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte (08. – 10. Oktober) erfreut sich auch in diesem Jahr einer großen Nachfrage. Insgesamt haben sich 192 Promovierende der Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund zu der Veranstaltung angemeldet; der Frauenanteil beträgt 73 %.

Die 244 Wortshopplätze sind mittlerweile restlos ausgebucht. Eine Teilnahme an dem Rahmenprogramm ist noch möglich: Den Auftakt der Veranstaltung bildet ein Vortrag von Prof. Dr. Gabriele Bellenberg (Ruhr-Universität Bochum) zum Thema „Akademische Karriere und Work-Life-Balance“. Am letzten Veranstaltungstag findet ein Abschlusspodium zum Thema „Was kommt nach der Promotion?“ statt. Hier werden fünf promovierte Vertreter/innen aus Wissenschaft und Wirtschaft aus unterschiedlichen Perspektiven Impulse für die Karriereentwicklung geben. Weitere Informationen: www.uni-due.de/zfh/karriere/herbstakademie.shtml

❖ **Tagung an der UDE: Gender als Indikator für gute Lehre. Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung.**

Der Geschäftsbereich Hochschuldidaktik und die Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ im ZfH laden in Kooperation mit dem hochschuldidaktischen ExpertInnenkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ am 24. Oktober 2008 zu einer Fachtagung an der UDE; Campus Duisburg ein.

Tagungsprogramm:

Gender als Indikator für gute Lehre Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung	
9.00	Anreise, Anmeldung & Stehcafé - Tagungsbüro
10.15	Prof. Dr. Ute Klammer, Prorektorin für Diversity Management UDE: Grußworte
10.30	Begrüßung Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Renate Klees-Möller, Geschäftsführung ZFH, Dr. Ingeborg Stahr, Leitung Hochschuldidaktik (alle UDE)
11.00	Gender als Indikator für gute Lehre. Einführung und Moderation <i>Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis; Dr. Anette Schönborn, UDE:</i>
11.30 – 13.00	Der Blick für das Ganze. Gender Mainstreaming als Konzept für Studium und Lehre
	Gender and Diversity im Mainstream der Wissenschaften. Wandel der Wissenschaftskultur durch die Institutionalisierung von Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen: Das Konzept Gender Mainstreaming und Diversity an der Technischen Universität München Prof. Dr. Susanne Ihsen, TU München Integratives Gendering im Curriculum und in der Hochschuldidaktik Ansätze der Leuphana Universität Lüneburg. Dr. Bettina Jansen-Schulz; Dr. Kathrin van Riesen Leuphana Universität Lüneburg
13.00	Mittagspause mit begleitender Vernissage der Projektposter
14.15 – 14.45	Macht es einen Unterschied? Genderdifferenzierte Ergebnisse aus der Lehr- und Lernforschung über Hochschulen
	Fachkultur macht Unterschiede!? - Gender & Diversity in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre. Marion Kamphans; Petra Selent, TU-Dortmund
14.45 – 17.30	Genderkompetenz im Lehralltag. Hochschuldidaktische Konzepte für Gender und Diversity im Interaktionsraum Lehren und Lernen
	Genderforschung in die Curricula. Lehrinhalte und Vermittlungsformen. Dr. Beate Kortendiek
15.30	Kaffeepause
	Hochschuldidaktische Beobachtungen unter Gender-Aspekten am Beispiel eines Computerlabors Medieninformatik. Prof. Dr. Dieter Baums, Silke Bock, FH Gießen Friedberg Dr. Bettina Jansen-Schulz Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz bei Studierenden. Prof. Dr. Anne Schlüter; Nicole Justen, Universität Duisburg-Essen
17.00	Präsentation der Projektposter – Vernissage und Diskussion Vorgestellt von: Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis / Dr. Anette Schönborn, Universität Duisburg-Essen
17.30	Verabschiedung

Die Tagung wendet sich insbesondere an die Akteursgruppen in Studium und Lehre: Lehrende, StudiengangsentwicklerInnen, HochschuldidaktikerInnen usw. Ebenso aber auch an Personen, die sich mit der Integration von Gender in den Hochschulalltag befassen oder auch einfach Interesse haben.

Das Programm zur Tagung und weitere Informationen sowie die Anmeldung finden Sie online unter: <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/hochschuldidaktik/gendertagung08>

❖ **MehrZeit MehrWert? Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Hochschulmedizin**

Auf Initiative der Projektkoordinatorinnen der Mentoringprogramme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin in Nordrhein Westfalen, zu dessen Kreis auch Dr. Renate Petersen, Koordinatorin der Programme MediMent und MediMent-Peer an der UDE zählt, findet am 24. Oktober um 10 Uhr in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Roy-Lichtenstein-Halle) ein Symposium der Medizinischen Fakultäten in NRW zum Spagat zwischen Beruf und Privatleben in der Hochschulmedizin statt.

Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, inwiefern sich Wissenschaft und Privatleben in der Medizin vereinbaren lassen. Dabei werden sowohl strukturelle als auch individuelle Aspekte beleuchtet. Das Qualifizierungsmodul am Vormittag behandelt die gesundheitlichen Risiken, Hintergründe und Folgen der Arbeitsorganisation an Klinika aus medizinsoziologischer und psychotherapeutischer Perspektive. Am Nachmittag werden nach den Grußworten von Staatssekretär Dr. Michael Stückradt, Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW, neben der aktuellen Situationsanalyse Best-Practice-Modelle vorgestellt und in der anschließenden Podiumsdiskussion vertiefend erörtert. Miteinander ins Gespräch kommen dabei verantwortliche VertreterInnen aus Politik, Klinik, Hochschule und Verwaltung. Die Fortbildungszertifizierung ist bei der Ärztekammer beantragt.

Die Veranstaltung wird organisiert von den Projektkoordinatorinnen der Mentoringprogramme Universität Duisburg-Essen, der RWTH Aachen, Universität Düsseldorf und der Universität zu Köln, die Wissenschaftlerinnen in der Medizin auf dem Weg zur Professur fördern. Die Karriereplanung in der Medizin wird oft überlagert durch die hohe Arbeitsbelastung und starre Strukturen in der deutschen Krankenhauslandschaft.

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung zum Symposium erhalten Sie unter: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/sonder/mz-mw>

Um Anmeldung bis zum 15.Oktober wird gebeten.

❖ Prof. Dr. Gisela Steins, Professorin für Sozialpsychologie und Allgemeine Psychologie, Fachbereich Bildungswissenschaften



Von der Gleichstellungsbeauftragten wurde ich gebeten, ein Selbstportrait von mir zu skizzieren, um jungen Frauen die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn aufzuzeigen. Das möchte ich gerne tun.

Ich bin Professorin für Sozialpsychologie und Allgemeine Psychologie am Institut für Psychologie im Fachbereich Bildungswissenschaften. Ich habe [Psychologie, Philosophie und Soziologie in Bielefeld studiert](#) und mein Diplom in Psychologie 1987 absolviert. Ich habe 1990 in Psychologie promoviert und 1998 habilitiert. Parallel zu Studium und

Promotion habe ich eine [vierjährige therapeutische Zusatzausbildung](#) gemacht, hatte während meiner Habilitation [mehrere Forschungsaufenthalte in New York und Los Angeles](#). Ich lebe mit meinem Mann und meinen vier Kindern (16, 12, 5 und 2) seit fünf Jahren in Essen.

Wie ich es sehe, sind für Studentinnen und junge Nachwuchswissenschaftlerinnen zwei Fragen für die [Planung ihres beruflichen Werdegangs](#) besonders interessant: 1. Was kann ich tun, um meinen akademischen Werdegang soweit wie möglich voranzubringen? Und 2. Wie kann ich meine akademischen Wünsche an meine Laufbahn mit einem Wunsch nach einer eigenen Familie verbinden? Dies sind die Fragen, die [ich am häufigsten gestellt](#) bekomme und ich möchte diesen Platz für zwei persönliche Antworten nutzen.

(1) Man kann seinen akademischen Werdegang insoweit gut voranbringen, als dass man sich von Anfang an bemüht, [sehr gut zu publizieren](#) (national und international) und sich [nachhaltig nationale wie internationale Kontakte](#) aufzubauen. Für mich war es horizontenerweiternd bei den Forschern zu arbeiten, deren Gebiete meine Forschungsinteressen bereichern konnten. All dies muss man mit [formalen Qualifikationen](#) verbinden: Studiumsbescheinigungen, Promotion, Habilitation, Publikationen. Das setzt ein [wirkliches Interesse](#) an einer Fragestellung voraus. Es muss etwas in der Disziplin geben, in der man sich spezialisieren möchte, das einem sinnvoll erscheint und Spaß macht. Das ist das A und O.

Es ist nicht einfach, ein solches Gebiet zu finden. Ich wollte nicht schon immer Psychologin werden, aber ich habe mich immer sehr für Menschen interessiert. Das hat sich in meiner Jugend in einer [großen Leidenschaft für Schauspiel](#) niedergeschlagen, so dass ich niemals genug Dramen und Romane lesen konnte und lange aktiv selber Theater gespielt habe. Ich hätte mir auch vorstellen können, in den forensischen Bereich zu gehen. Eine Zeitlang wollte ich Dolmetscherin werden. Zur Zeit meines Abiturs wollte ich Schauspiel studieren. Ich wurde von meiner Schule für ein Schauspielstipendium empfohlen. Dieser Plan verzögerte sich, so dass ich [als Notlösung ein Studium der Psychologie](#) begann. Dies war ein Fach, dem ich völlig neutral gegenüberstand. Schon nach ein paar Wochen liebte ich es, und das ist auch so geblieben. Besonders von der [Sozialpsychologie](#) – hier geht es um die Interaktionen zwischen Menschen, deren Ursachen, Gestaltung und Folgen dieser – war ich begeistert. Trotz

häufiger inhaltlicher Zweifel konnte ich sehr schnell in vielen Forschungsprojekten [als studentische Hilfskraft mitarbeiten](#) und bin in der Wissenschaft geblieben mit zeitweiligen parallelen Eskapaden in andere psychologische Berufe. Das hört sich simpel an, aber man muss es [aushalten können, dass man nicht immer mit Sicherheit weiß, wie die eigene Laufbahn weitergeht](#). Es muss also soviel Spaß bringen, dass die berufliche Unsicherheit weniger wiegt.

Meine Mentoren waren nicht immer zuverlässig. Hinter meiner Laufbahn steht kein starker Mentor und auch keine starke Mentorin. [Ich mußte sehr viel alleine regeln](#). Oft wußte ich nicht wie es beruflich weitergeht. An manchen Schnittstellen hätte es auch scheitern können. Meine Antwort auf die erste Frage ist also: Man muss sich nicht von Anfang an festlegen. Man sollte ausprobieren und das machen, was einen wirklich interessiert. Dann ist man motiviert und kann auch die Voraussetzungen schaffen, um Publikationen und Kontakte zu realisieren, die einen in diesem Gebiet weiterbringen. Das richtige Gebiet ist das, [in dem man Ideen erzeugen kann](#). Das bedeutet auch gerade für die Zeit des Studiums, sich nach links und rechts umschaun, in laufende Forschung hineinschnuppern, Unbekanntes ausprobieren, produktiv sein, mit WissenschaftlerInnen ins Gespräch kommen, aktiv teilnehmen. Dennoch kann man einen [solchen Werdegang nicht wirklich kontrollieren](#). Man kann nur die [bestmöglichen Voraussetzungen](#) schaffen, die Erfolg wahrscheinlicher machen. Automatisch erwirbt man so eine hohe Frustrationstoleranz.

(2) Eine wirkliche Schwierigkeit, die ich bei meinen KollegInnen aus meiner Qualifikationsphase beobachtet habe, ist die häufig anzutreffende Intoleranz gegenüber den vielen Ambivalenzen und Anforderungen, die entstehen, wenn eine [Wissenschaftlerin Mutter wird](#) oder werden möchte, sowohl auf Seite der Nicht-Beteiligten als auch der jungen Mütter. Das habe ich nie als mein persönliches Problem empfunden, sondern als ein [allgemeines Problem in Deutschland](#). Aus den USA wußte ich, dass es auch anders geht. Hier geben die Wissenschaftlerinnen an den großen Universitäten ihr Kind schon nach wenigen Monaten in der uniinternen Kita ab, sie können es zwischendurch stillen und sehen. So erleben sie viel seltener einen Bruch in ihrer Biographie. Da es [normal ist was sie tun](#), werden sie auch nicht von ihren KollegInnen als weniger belastbarer angesehen und erleben nicht die emotionalen Achterbahnen aus Schuldgefühlen und Versagensängsten wie ihre deutschen Kolleginnen. Es ist schade, dass es an unserem Campus nicht eine solche Einrichtung gibt, die die Vorteile eines flexiblen ergebnisorientierten Berufs auch für junge Mütter und auch junge Väter nutzbar macht.

[Drei meiner Kinder](#) kamen karrieretechnisch zu sehr ungünstigen Zeitpunkten. Aber Kinder kommen immer ungünstig, wenn man noch etwas anderes vor hat. Wir haben als [Familie verschiedene Modelle ausprobiert](#): Halbtagsbetreuung mit ergänzender Kinderfrau, Ganztagsbetreuung. Alle Modelle haben Vor- und Nachteile. Alle Nachteile werden in jedem Modell ungemein abgemildert, wenn der Partner symmetrisch bei den Familienorganisationspflichten mitwirkt und [beide Partner sich gegenseitig in der Familienorganisation](#) und -führung und vor allem in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten unterstützen. Sind die Verhältnisse asymmetrisch, ist es auch machbar, aber ungleich anstrengender und möglicherweise eine persönlich große Belastung. Mit dem gegenwärtigen Modell unserer Familie, Ganztagsbetreuung für die kleinen Kinder und Selbstständigkeit der großen Kinder bei sym-

metrischer Familienorganisation, sind wir am zufriedensten. Es ist schön, so zu leben, macht aber viel Arbeit.

Ich schätze mich glücklich, meiner **Lieblingstätigkeit** nachgehen zu können: **sozialpsychologisch forschen und Sozialpsychologie zu lehren**. Nach 21jähriger Arbeit in der Forschung bin ich immer noch begeistert, auch wenn ich meine Forschungsthemen mehrfach geändert habe.

Publikationen und Forschungsschwerpunkte von Prof. Dr. Gisela Steins finden Sie auf Ihrer Homepage: <http://www.uni-duisburg-essen.de/biwigst/person.html>

Universität Duisburg-Essen

❖ Erfolgreiche Sommeruni für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften



Auch in diesem Jahr war die S.U.N.I. – Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften wieder ein voller Erfolg: Vom 4. bis 8. August besuchten rund 150 Schülerinnen an der Universität Duisburg-Essen eine ganze Woche lang 47 Veranstaltungen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer.

Ziel der Sommeruni ist es, junge Frauen ab 16 Jahre für Studiengänge aus den Bereichen Natur- und Technikwissenschaften zu begeistern und sie bei der Wahl des Studiums und der Berufsfindung zu unterstützen. Denn ein Großteil der Schulabgängerinnen entscheidet sich noch immer für frauenspezifische Studien- und Ausbildungsgänge, während lediglich 30 Prozent der weiblichen Studierenden ein Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften beginnen.

Feierlicher Höhepunkt der S.U.N.I.-Projektwoche war die Verleihung der Auszeichnung „Ausgewählter Ort 2008“, die von einem Vertreter der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ überreicht wurde.

Die Schülerinnen hatten neben einer Woche voller „anstrengender“ Seminare, Vorlesungen und Laborbesichtigungen eine Menge Spaß und drückten dies auch in Ihren Bewertungen aus: Rund 85,4% der Schülerinnen gaben in der Befragung an, dass ihre Erwartungen in der Projektwoche voll erfüllt wurden und bewerteten die S.U.N.I. mit der Durchschnittsnote 2,0. Außerdem war die Projektwoche für 73% der Schülerinnen eine echte Entscheidungshilfe in ihrer Studien- und Berufswahl: „Ich bin mir jetzt sicher, dass ich Nano-Engineering studieren werde. Ich konnte einen echten Einblick in die Inhalte des Faches gewinnen und weiß jetzt genauer, was im Studium auf mich zukommt“.

❖ **Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes erschienen**

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen, und Integration und des Landes NRW hat seinen zweiten Bericht zur „Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens“ veröffentlicht. Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 01.01.2004 – 31.10.2006 und knüpft damit zeitlich an den ersten Bericht an. Er beinhaltet eine kritische Bestandsaufnahme zu allen Fragen der Beschäftigung von Frauen im Landesdienst mit einem Sonderteil zu der Situation an den Hochschulen.

Insgesamt sind von den 43.306 Beschäftigten an den Hochschulen des Landes nur 40% Frauen. Zwar gehören mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Laufbahngruppe des höheren Dienstes an; Frauen sind jedoch trotz steigender Tendenz nur zu gut einem Viertel (27,5 %) vertreten. Gravierend niedrig fällt der Frauenanteil in den Führungspositionen aus: Der Frauenanteil bei den RektorInnen beträgt 7% ebenso bei den DekanInnen. Insgesamt bescheinigt der Bericht dem Landesgleichstellungsgesetz eine positive Wirkung, lassen sich doch Verbesserungen bei der beruflichen Gleichstellung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes feststellen.

Ein besonderes Augenmerk legt der Bericht auch auf Beurteilungen im Rahmen von Beförderungen unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit: „Beurteilungsverfahren sind nicht per se geschlechtsneutral, sie bergen systemimmanente Benachteiligungsrisiken. Hilfreich sind die statistische Dokumentation der Beurteilungsergebnisse und ihre geschlechtsdifferenzierte Auswertung, um solche Risiken zu identifizieren und zumindest zu minimieren“ (S.11).

Die tarifliche Situation von Angestellten im mittleren Dienst, d.h. von so genannten Frauenarbeitsplätzen, denn in dieser Gruppe sind Frauen mit einem Anteil von 76% an den Beschäftigten deutlich überrepräsentiert, ist kein Bestandteil des Berichts.

Insgesamt bescheinigt der Bericht dem Landesgleichstellungsgesetz eine positive Wirkung, lassen sich doch Verbesserungen bei der beruflichen Gleichstellung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes feststellen.

Im Zuge der veränderten Hochschulgesetzgebung seit dem 01.01.2007 wird es zukünftig keinen Sonderteil „Hochschule“ im Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes mehr geben. Stattdessen wird das Wissenschaftsministerium regelmäßig einen Gender-Report zur geschlechtergerechten Hochschule durch das Netzwerk Frauenforschung erstellen lassen

Den Bericht können Sie unter folgenden Link herunterladen:

www.mgffi.nrw.de/frauen/frau-und-beruf/oeffentlicher-dienst/Landesgleichstellungsgesetz.html

❖ **Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung.**

In ihren Autobiographien beschreiben einige der bedeutendsten Erziehungswissenschaftlerinnen aus der Frauen- und Geschlechterforschung ihren Weg in die Wissenschaft und erzählen von ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit der Frauen- und Geschlechterforschung sowie von der Etablierung und Professionalisierung dieses Forschungszweiges in der Disziplin Erziehungswissenschaft. So entsteht ein sehr persönliches weibliches Gesicht dieser wichtigen Disziplin.

Zu Beginn der Frauenforschung wurde wenig zwischen den Disziplinen der Wissenschaftlerinnen unterschieden. Doch als die Frauenforschung sich in den Institutionen verankerte, wurde eine fachliche Profilierung wichtiger und damit eine Abgrenzung von den Nachbardisziplinen. Einige Disziplinen wie Soziologie, Psychologie, Geschichte und Theologie haben ihr Feld bestellt. Viele Erziehungswissenschaftlerinnen jedoch forschen und lehren ohne die Aufmerksamkeit der Soziologinnen und ohne die Anerkennung ihrer männlichen Kollegen. Das hat auch zur Konsequenz, dass sie seltener in der entsprechenden Literatur zitiert werden. Die Präsentation ihrer Forschungs- und Studiengebiete vor dem Hintergrund der ausdifferenzierten erziehungswissenschaftlichen Disziplin und ihre jeweiligen Werdegänge und Karrieren geschieht durch autobiographische Erzählungen.

So beschreiben einige der bedeutendsten Erziehungswissenschaftlerinnen aus der Frauen- und Geschlechterforschung ihren Weg in die Wissenschaft und erzählen von ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit der Frauen- und Geschlechterforschung sowie von der Etablierung und Professionalisierung dieses Forschungszweiges in der Disziplin Erziehungswissenschaft.

Schlüter, Anne (Hrsg.) (2008): Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Leverkusen; Opladen

Veranstaltungen

❖ **5. Berliner Symposium: Geschlechterforschung in der Medizin - Gender in Klinik und Arztpraxis**

Das Symposium wird in diesem Jahr Geschlechteraspekte in der Klinik und in der Arztpraxis beleuchten.

Das Symposium beleuchtet in diesem Jahr Geschlechteraspekte in der Klinik und in der Arztpraxis. Es will die für die praktische klinische Tätigkeit relevanten Ergebnisse der Geschlechterforschung herausarbeiten.

Geschlechterfragen aus der Rheumatologie, Nephrologie und Transplantation-medicin, Herz-Kreislaufkrankungen, Pulmologie, Unfall- und Wiederherstellungschirurgie, Psychiatrie, Public Health, das Novum „Qualitätszirkel Gendermedizin“ und die Frühdiagnose des Brustkrebses werden diskutiert. Zudem wird ein Überblick über die beruflichen Chancen von Ärztinnen gegeben.

Das Symposium dient vor allem als Informationsplattform zum Austausch von Wissen aus klinischer Forschung und dem aus der Klinik-/Arztpraxis. Renommierete Expertinnen und Experten werden für exzellenten Wissenstransfer und lebendige Diskussion garantieren. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter:

http://www.charite.de/gender/deutsch/index_de.htm

❖ **12. Deutsche Physikerinnentagung vom 6. bis zum 9. November 2008 in Münster**

Die 12. Deutsche Physikerinnentagung findet dieses Jahr vom 6. bis 9. November in der lebendigen Fahrrad- und Studentenstadt Münster statt. Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster, die DPG und der AK Chancengleichheit der DPG laden alle Physikerinnen sowie alle an der Physik und der Gleichstellung in der Physik Interessierten ein, an einem vielseitigen Programm aus fach- und gesellschaftspolitischen Vorträgen teilzunehmen. Impulse aus der Berufswelt sowie Vorträge zu Fragen der Karriereplanung runden das Programm ab. Einen aktiven Austausch zwischen den Teilnehmer/innen fördern eine Podiumsdiskussion und Postersitzungen.

Die Physikerinnentagung zeichnet sich dadurch aus, Physikerinnen aus sehr vielen Fachgebieten aus dem deutschsprachigen Raum und aus Europa zusammen zu bringen. So ist es auf der einen Seite möglich, detaillierte Fachdiskussionen im eigenen Themengebiet zu führen, sich aber auch über den neusten Stand anderer Forschungsbereiche zu informieren. Vorträge kann es unter anderem zu folgenden Themengebieten geben:

- ❖ Astro- und Teilchenphysik
- ❖ Optik, Photonik und Quantenoptik
- ❖ Festkörper- und Nanophysik
- ❖ Nichtlineare Physik
- ❖ Statistik und mathematische Physik
- ❖ Geophysik und Umweltphysik
- ❖ Biophysik
- ❖ gesellschaftspolitische Beiträge

Weitere Informationen: <http://www.physikerinnentagung.de/index.html>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, September 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

NEWSLETTER 05/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie/Euch unser aktueller Newsletter 05/08. Mit Beginn des Wintersemesters haben wir wieder vielfältige Informationen rund um die Themen Gleichstellung und „Gender“ sowie Literatur- und Veranstaltungsankündigungen zusammengestellt.

In unserer Portraitreihe stellen wir Ihnen/Euch Prof. Dr. Ann Ehrenhofer-Murray vor, die im Fachgebiet Genetik lehrt und forscht.

Besonders hinweisen möchten wir auf die anstehende Neubesetzung der Universitätskommissionen und insbesondere der Gleichstellungskommission und bitten an Gleichstellung interessierte Hochschulangehörige sich zur Mitarbeit in den Gremien zur Verfügung zu stellen (s. Punkt 1).

Eine anregende Lektüre wünschen

Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. PORTRAITREIHE**
- 4. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 5. QUERBEET**
- 6. PUBLIKATIONEN**
- 7. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Aufruf zur Mitarbeit in den Kommissionen der Universität Duisburg-Essen**

Nachdem nun der neu gewählte Senat mit seiner ersten Sitzung am 10.10.2008 seine Arbeit aufgenommen hat, sind nun auch die Mitglieder in den ständigen Universitätskommissionen darunter auch die Gleichstellungskommission durch den Senat neu zu wählen. Aufgabe der Kommissionen ist die Beratung der zentralen Leitungsorgane der UDE.

Als Gleichstellungsbeauftragte rufe ich alle an Gleichstellungsfragen interessierten Hochschulangehörigen dazu auf, sich für die Gleichstellungskommission zur Wahl zu stellen.

Zur Beratung des neuen Prorektorats für Diversity Management wird ebenfalls eine Kommission gebildet werden, die mit der Gleichstellungskommission kooperieren wird. Auch hierzu möchte ich engagierte Personen auffordern, sich zur Wahl zu stellen.

Wenn Sie an einer Mitarbeit in der Gleichstellungskommission oder einer weiteren Universitätskommission interessiert sind, wenden Sie sich an die Senatsmitglieder ihrer Statusgruppe oder nehmen Sie Kontakt mit dem Gleichstellungsbüro auf.

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Tel.: 0201/183-4014 E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

❖ **Einladung zur Fachtagung: 100 Jahre Frauen im Studium – gelöste und ungelöste Fragen am 11.11. 2008 am Campus Essen**

Im Wintersemester 1908/1909 durften sich auch in Preußen erstmalig Frauen ordentlich an den Hochschulen zum Studium einschreiben. Dieses Datum ist ein einschneidendes Ereignis im historischen Prozess der Exklusion und Inklusion des weiblichen Geschlechts in die Wissenschaft. Mit diesem Datum wurden das Geschlechterverhältnis generell und die Universitäten speziell verändert.

Aus diesem Anlass lädt der Fachbereich Bildungswissenschaften in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen sowie der GEW NRW zur Fachtagung am 11.11.2008 von 14.00 – 18.00 Uhr in den Glaspavillon der Universität auf dem Campus Essen ein.

Eigentlich hat sich seit dem Datum fast alles verändert: Studierende Frauen waren vor 100 Jahren nur als Ausnahme von der Regel möglich, heute sind sie im Bild der Universität alltäglich, selbstverständlich, also eine normale Erscheinung. In manchen Studiengängen zahlenmäßig in der Mehrheit, in anderen ausgeglichen präsentiert und in einigen allerdings nach wie vor marginal vertreten.

Die Tagung bilanziert gelöste und ungelöste Fragen aus 100 Jahren Frauen im Studium.

Das Programm und weitere Informationen zur Tagung finden Sie unter:

http://www.uni-due.de/imperia/md/content/ibw/100_jahre_frauenstudium.pdf

❖ **Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, hat zum 01.10.2008 Amt angetreten.**

Mit dem Amtsantritt von Frau Prof. Dr. Ute Klammer ist bundesweit erstmals ein Prorektorat für Diversity Management an einer Hochschule eingerichtet worden. Im Prorektorat soll die UDE zur Modellhochschule für Integration in die Wissenschaft entwickelt werden. Untersucht werden soll, warum nicht alle gesellschaftlichen Gruppen den Weg zur Bildung und zur Wissenschaft finden. Die existierenden Forschungsansätze und die zu entwickelnden neuen Ideen sollen im neuen Prorektorat gebündelt und vorangetrieben werden.

Zu einem ersten Erfahrungsaustausch trafen sich am 14.10.2008 ca. 20 VertreterInnen verschiedener Einrichtungen und Institutionen der Hochschule, die sich mit unterschiedlichen Dimensionen von Diversity – vor allem im Bereich der Gleichstellung und Gender sowie Interkulturalität – beschäftigen und bereits vielfältige Aktivitäten entwickelt haben. Ziel des Arbeitstreffens war neben einem ersten Kennen lernen der Aufbau eines Netzwerks, um die vorhandenen Kompetenzen im Bereich Diversity an der UDE zusammenzuführen und zu nutzen. Organisiert wurde das Arbeitstreffen durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten.

Hannah Leichsenring von CHE-Consult, das als Beratungsunternehmen das Prorektorat in der Anfangsphase bei der Bestandsaufnahme zu Diversity Management im nationalen und internationalen Rahmen unterstützt, ergänzte den Austausch durch eine Präsentation zu den Diversity Management Konzepten der Universitäten Wien und Rotterdam.

❖ **Erweiterung der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren am Campus Duisburg**

Zum 01.12.2008 kann die Universität Ihren Beschäftigten weitere Betreuungsplätze in der außer-häuslichen Tagespflegestelle DU-E-KIDS anbieten. Durch die Anmietung und den Umbau der ehemaligen KITA Campino des Studentenwerkes an der Kammerstraße 206 - 208 durch die Universität Duisburg-Essen sind weitere 10 Plätze für Kinder bis drei Jahren bzw. bis zum Übergang in den Regelkindergarten geschaffen worden. In der Tagespflegestelle werden Kinder hochflexibel nach dem Betreuungsbedarf der Eltern betreut. Die Eltern können für ihre Kinder Betreuungszeiten zwischen 5 und 40 Stunden in der Woche vereinbaren. Informationen zu den Kosten, der Anmeldung und dem pädagogischem Konzept erhalten Sie im Elternservicebüro.

Kontakt:

Claudia Kippschull

Tel.: 0201 183-4249

elternservice@uni-due.de

❖ **Ferienfreizeiten 2009**

Wie in den letzten Jahren bietet das Elternservicebüro auch 2009 wieder Ferienfreizeiten für die Kinder insbesondere von MitarbeiterInnen der Universität an. Die Freizeit richtet sich an Kinder im Alter von 6 - 13 Jahren und wird auf dem Campus Essen durchgeführt.

Die Termine für die Ferienfreizeiten sind:

- ❖ Ostern: 6.-9.4.2009 und 14.-17.4.2009
- ❖ Sommer: 2.-3.7.2009 sowie 6.-10.7.2009, 13.-17.7.2009 und 20.-24.7.2009
- ❖ Herbst: 12.-16.10.2009 und 19.-23.10.2009

Für die Osterferien ist in der ersten Woche eine viertägige Fahrt innerhalb von NRW geplant. Die zweite Woche steht unter dem Thema: Wissen macht Ah! Die Kinder sollen auf kindgerechte Art und Weise ein wenig mehr über die Wissenschaften erfahren, die hier an der Universität gelehrt werden.

Weitere Informationen finden Sie demnächst auf der Homepage des Elternservicebüros. Für Rückfragen zur Ferienfreizeit ist Frau Schubert unter der Telefonnummer 183-2692 bzw. ferienfreizeit@uni-due.de zu erreichen.

<http://www.uni-duisburg-essen.de/elternservice/ferien>

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ **Große Beteiligung bei der Herbstakademie für Promovierende an der UDE – erstmals in Kooperation aller UAMR-Universitäten**

An der diesjährigen Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte, die vom 8 bis 10. Oktober an der UDE stattfand, haben sich 192 Promovierende beteiligt, davon 54% von der Universität Duisburg-Essen, 27% von der TU Dortmund und 19% von der Ruhr-Universität Bochum.

Die Herbstakademie unterstützt den Promotionsprozess und die Karriereplanung der Teilnehmenden durch ein breites überfachliches Angebot und bietet die Gelegenheit zum hochschulübergreifenden Austausch und zur interdisziplinären Vernetzung. Das Angebot umfasste Vorträge, Gesprächsrunden und Workshops. Der größte Teil der Promovierenden kam aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (insgesamt 51%), aber auch von den Promovierenden der Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften (insgesamt 31%) sowie weiteren Fächern wurde die Veranstaltung sehr gut angenommen.

Die Organisation lag – wie schon in den beiden Jahren zuvor – beim Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der UDE. Weitere Informationen zur Veranstaltung und zu den Evaluationsergebnissen unter:

<http://www.uni-due.de/zfh/karriere/herbstakademie.shtml>.

❖ **Workshop „Exposé schreiben“ am 24. November am Campus Duisburg**

Aufgrund der hohen Nachfrage bietet der Geschäftsbereich Karriereentwicklung erneut einen Workshop „Exposé schreiben“ für Promovierende an. Mit einem Exposé definieren Sie die Ziele, die Sie im Bezug auf Ihre Dissertation erreichen wollen. Es geht darum, vor der Promotion konkret und präzise über Ihre Ziele nachzudenken und die Arbeitsschritte der Dissertation zu planen. Mit der Erstellung eines Exposés machen Sie sich Gedanken über Inhalte, Ablauf, Arbeits- und Zeitplan. Mit diesem Plan lässt sich eine Dissertation leichter und vorausschauend bewältigen. Mit einem Exposé lassen sich möglicherweise BetreuerInnen für ein Promotionsprojekt gewinnen, indem sie von Thema/Relevanz/Methode überzeugt werden. Der Workshop ist praxisorientiert und stellt die Vorhaben der Teilnehmenden in den Mittelpunkt.

Weitere Informationen zum Workshop und zu weiteren Angeboten des Geschäftsbereichs Karriereentwicklung erhalten Sie unter:

http://www.uni-due.de/zfh/karriere/promovierende_seminarprogramm.shtml

❖ **Tagungsbericht: Gender als Indikator für gute Lehre**

Großen Anklang fand die am 24.10.2008 veranstaltete Tagung zu der das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung in Kooperation mit dem hochschuldidaktischen ExpertInnenkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ in das Gerhard-Mercator Haus am Campus Duisburg eingeladen hatte. Rund 80 TeilnehmerInnen aus den Bereichen der Hochschuldidaktik und -lehre, der Studiengangsentwicklung und der Gleichstellungsarbeit aus dem gesamten Bundesgebiet sowie der Schweiz diskutierten Anforderungen und Aufgaben guter Lehre für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung sowie in Studium und Lehre.

In einem ersten Teil wurden die Gender & Diversity Konzepte der beiden Exzellenzuniversitäten TU München und RWTH Aachen vorgestellt und ihre Beiträge für eine geschlechtersensible Lehre kritisch diskutiert. Der Ansatz des „integrativen Genderings“ im Curriculum und in der Hochschuldidaktik, wie ihn die Leuphana Universität Lüneburg vertritt, konkretisierte eine mögliche Umsetzung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre.

Die vorgestellten Ergebnisse eines Forschungsprojektes an der TU Dortmund belegten am Beispiel der Ingenieurwissenschaften die Bedeutung der unterschiedlichen Fachkulturen für die Gestaltung geschlechtergerechter Studiengänge und der Lehre. Wie die Genderforschung in die Curricula nicht nur der geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächer gelangen kann und welche Lehrinhalte und Vermittlungsformen hierzu von Bedeutung sind, wurde anhand der vom Netzwerk Frauenforschung durchgeführten Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ und der daraufhin erstellten Datenbank „Gender in gestufte Studiengänge“ erläutert.

Zwei Beispiele aus der Lehrpraxis schlossen den Vortragsteil der Tagung ab. Ergebnisse einer gendersensiblen hochschuldidaktischen Beobachtung einer Übung in einem Computerlabor in der Medieninformatik an der FH Gießen Friedberg zeigte daraus abgeleitete Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Lehre bzw. der Lehrbedingungen insgesamt auf. Wie die pä-

dagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz bei Studierenden genutzt werden kann, demonstrierte überzeugend ein Lehrprojekt, das im Fachgebiet Erwachsenenbildung an der UDE durchgeführt wurde.

Im Rahmen einer Posterausstellung präsentierten sich im Anschluss an die Vorträge zahlreiche Gender-Projekte der UDE und der Universität Freiburg/Schweiz. Die Vorträge und die Projektposter finden Sie auch demnächst im Gender-Portal: http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik.shtml

Ein Tagungsband ist geplant und erscheint voraussichtlich Ende 2009.

Die Tagung ist Baustein des Projektes „Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln!“, das aus Mitteln des Innovationsfonds des Landes NRW für Erfolge in der Gleichstellung an der UDE finanziert wird. Getragen wird es vom Geschäftsbereich Hochschuldidaktik in Kooperation mit der Arbeitsstelle für Gender and Diversity des Zentrums- für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.

❖ **NRW-Symposium zum Spagat zwischen Beruf und Privatleben in der Hochschulmedizin**

Um die „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Hochschulmedizin“ und damit um MehrZEIT – MehrWERT ging es am Freitag letzter Woche bei dem zentralen Symposium aller Medizinischen Fakultäten in NRW, zu dem sich 120 Teilnehmer/innen in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf trafen. Im Mittelpunkt dieser erfolgreichen Veranstaltung stand die Frage, inwiefern sich Wissenschaft und Privatleben in der Medizin vereinbaren lassen. Immerhin beklagt die Hochschulmedizin einen zunehmenden Nachwuchsmangel und eine Abwanderung von ärztlichem und wissenschaftlichem Personal ins Ausland, was den deutschen Wissenschaftsstandort Medizin verstärkt gefährden wird. Es wurden sowohl strukturelle als auch individuelle Aspekte beleuchtet: Am Vormittag stellten zwei Wissenschaftler aus der Universität Düsseldorf gesundheitliche Risiken, Hintergründe und Folgen der Arbeitsorganisation an Klinika aus medizinsoziologischer und psychotherapeutischer Perspektive dar. Am Nachmittag unterstrich Herr Staatssekretär Dr. Michael Stückradt, Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW in seinen Grußworten die Notwendigkeit zur Veränderung der derzeitigen Arbeitsbedingungen und freute sich über die mit dieser Veranstaltung gesetzten Impulse. Neben der aktuellen Situationsanalyse durch Frau Prof. Abele-Brehm, Universität Erlangen-Nürnberg, stellte Frau Kerstin Noffke das Best-Practice-Modell der Charité vor. In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde von verantwortlichen Vertreter/innen aus Klinik, Hochschule, Verwaltung und Marburger Bund Ursachen und Handlungsansätze vertiefend erörtert.

Die Veranstaltung wurde organisiert von den Projektkoordinatorinnen der Mentoring-Programme der Universität Duisburg-Essen, RWTH Aachen, Universität Düsseldorf, und der Universität zu Köln, die Wissenschaftlerinnen in der Medizin auf dem Weg zur Professur fördern.

❖ Prof. Dr. Ann E. Ehrenhofer-Murray, Professorin für Genetik am Fachbereich Biologie



Werdegang: Auf Umwegen von Zürich nach Essen

Wie verschlägt es eine Engländerin an die Universität Duisburg-Essen? Wie so oft bei einer Wissenschaftskarriere, habe ich **mehrere Stationen** durchlaufen, bevor ich in 2005 als W3 Professorin an diese Universität berufen wurde. Ich bin in Großbritannien geboren und in der Schweiz aufgewachsen. Nach dem Abitur entschied ich mich aus pragmatischen Gründen für ein **Biochemie-Studium an der ETH Zürich**: Weil diese Elite-Universität in meiner Heimatstadt angesiedelt ist, und weil sich mit einem wissenschaftlichen Beruf nach landläufiger Meinung „das Leben“ verdienen lässt. Während der Diplomarbeit habe ich die **Wissenschaftswelt kennen und schätzen gelernt**. In dieser Zeit habe ich mitbekommen, dass eine Promotion sowie ein Forschungsaufenthalt im Ausland für ein Weiterkommen in der Forschung unerlässlich sind. So habe ich die Promotionsstelle, die mir mein Diplombetreuer angeboten hat, angenommen und habe 1994 auf dem **Gebiet von Transmembranproteinen in der Bäckerhefe promoviert**.

Durch meinen Betreuer ermuntert, habe ich mich dann für Post-Doc-Stellen in den USA interessiert und bin mit einem **Forschungsstipendium an die University of California, Berkeley**, gegangen. Mit dem Wechsel des Kontinents habe ich das Forschungsthema gewechselt und mich den Mechanismen des *Gene Silencing* gewidmet. Dass ich nicht so schnell in die Schweiz zurückkehren würde, hatte ich mir damals nicht vorgestellt. Aus dem **geplanten einen Jahr wurden drei Jahre**, die ich sehr genossen habe: Die wissenschaftliche Atmosphäre in Berkeley ist unvergleichbar lebhaft, und ich hatte immer das Gefühl, am Puls der Wissenschaft zu sein.

Zwar habe ich mich in Berkeley sehr wohl gefühlt, es war aber auch klar, dass ich im Herzen eine Europäerin bin und demnach über kurz oder lang würde nach Europa zurückkehren wollen. Mit **zwei Science-Papers in der Tasche** habe ich mich auf Stellensuche begeben und ein attraktives Angebot von der Max-Planck-Gesellschaft erhalten, **eine Nachwuchsgruppe am Max-Planck-Institut für Molekulare Genetik in Berlin aufzubauen**. Obwohl ich keine Bindungen nach Deutschland hatte und das deutsche Wissenschaftssystem nicht kannte, habe ich die Stelle angenommen und bin 1997 nach Berlin gewechselt.

Nun war ich **eigenverantwortliche Forscherin mit einer eigenen Arbeitsgruppe**, was neue Herausforderungen an mich stellte: Mit Materien wie Personal-, Tarif- und Budgetfragen hatte ich mich bislang nicht befasst. Auch war die wissenschaftliche Konkurrenz sehr kompetitiv, aber diese belebt ja bekanntlich das Geschäft, und so konnte ich mich erfolgreich auf dem Gebiet der Epigenetik und Chromatinforschung etablieren.

Nach und nach habe ich mich in das [deutsche Wissenschaftssystem eingefunden](#) und bald mit Schrecken festgestellt, [dass die Stellensuche für eine Professur](#), meine nächste angepeilte Station, [gerne zwei Jahre](#) in Anspruch nehmen kann. Während der Bewerbungsphase bin ich kreuz und quer durch das Land gereist und habe dabei die [\(Wissenschafts-\) Landschaft kennen gelernt](#). In 2004 habe ich einen Ruf auf eine C3 Professur für Genetik an der Justus-Liebig-Universität angenommen, und kurz darauf den Ruf auf meine jetzige Position erhalten. So bin ich nach Essen gekommen.

Forschungsschwerpunkt Epigenetik

In meiner Forschung untersuche ich die Frage, wie die moderne Genetik über die klassische Vererbungslehre hinausgeht, und wie so genannte [epigenetische Phänomene molekular zu erklären](#) sind. Epigenetik bezeichnet die Beobachtung, dass die genetische Information unterschiedlich umgesetzt (transkribiert) wird, je nachdem in welcher Umgebung sich ein Gen im Chromosom befindet. Anders gesagt, können identische DNA-Sequenzen unterschiedlich transkribiert werden, was zu einer unterschiedlichen äußeren Ausprägung (Phänotyp) des Organismus führen kann.

Die Forschung aus den letzten Jahren hat gezeigt, dass dabei [die Organisation der DNA](#) im Zellkern eine entscheidende Rolle spielt. Dort ist die DNA auf charakteristischen Proteinen aufgewickelt und bildet so genanntes Chromatin, das den Zugang zu den Genen steuert. [Unterschiede im Chromatin](#) sind dadurch zu erklären, dass verschiedene Kombinationen chemischer Modifikationen an den Proteinen und der DNA vorliegen, die die Bindung weiterer Proteine und damit die Regulation der Gene beeinflussen. Epigenetische Unterschiede sind demnach, molekular gesprochen, unter anderem durch Unterschiede im Modifikationsmuster des Chromatins zu erklären. Wir [untersuchen die Struktur und Funktion des Chromatins](#) mithilfe verschiedener Modellorganismen, der Bäckerhefe, der Fruchtfliege und des Fadenwurms. [Ziel ist natürlich, unsere Erkenntnisse auf menschliche Zellen zu übertragen](#), um letztendlich menschliche Erkrankungen epigenetischen Ursprungs besser behandeln zu können. Da es immer klarer wird, dass auch Volkskrankheiten wie Krebs oder Fettleibigkeit eine epigenetische Komponente haben, können epigenetische Medikamente einen großen Beitrag leisten, solche Erkrankungen zu bekämpfen.

Karriere mit Kind

Mein Werdegang mag recht gradlinig erscheinen, war aber ein Weg, der mit einigen Schwierigkeiten gepflastert war. Während des Studiums habe ich [ein Urlaubsjahr genommen und habe meine Tochter bekommen](#), ein Umstand, der sehr vielen weiblichen Karrieren (insbesondere in der Forschung) den Garaus macht. Einzig dank der [Unterstützung durch die Familie](#) war es mir möglich, zu promovieren – Kinderbetreuung war damals rar oder für eine Studentin unerschwinglich. Essentiell war auch die [uneingeschränkte Förderung durch meinen Promotionsbetreuer](#), der es zu schätzen wusste, dass ich mich zwar nicht unbegrenzt lange im Labor aufhalten konnte, dafür aber sehr konzentriert und effizient arbeitete. Seinem Vorbild ist es letztlich geschuldet, dass ich mich für eine Wissenschaftskarriere entschieden habe. Auch mein Postdoc-Betreuer hat für mich Vorbildfunktion, indem mich sein [kooperativer Führungsstil und seine kreative Art, Wissenschaft zu betreiben](#), nachhaltig beeinflusst haben.

In den Naturwissenschaften sind Frauen in Führungspositionen, und insbesondere Frauen mit Kindern, Mangelware. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es natürlich adäquater Kinder-

betreuungsmöglichkeiten, aber dies allein ist nicht ausreichend. [Dafür sollten Wissenschaftskarrieren familienfreundlicher gestaltet werden](#), was Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen fördern würde. Unterbrechungen für Kinderbetreuung sollten möglich sein und nicht als Karriereknick betrachtet werden, denn auch Wissenschaftlerinnen möchten an der Erziehung ihrer Kinder beteiligt sein. [Wenn Qualität vor Quantität](#) der Vorzug gegeben wird, wird man solchen Unterbrechungen eher gerecht. In der Beurteilung einer Biographie sollte die Leistung in Relation zu den familiären Umständen gesehen werden, denn Frauen mit Kindern haben mit viel anderem als nur dem Laboralltag zu kämpfen. Darüber hinaus ist für jede Familie eine Kontinuität und Planungssicherheit wichtig, um häufige Ortswechsel zu vermeiden. Mir selber sind diese erst jetzt, wo meine Tochter erwachsen ist, durch diese Professur gegeben.

Publikationen und weitere Informationen zu den Forschungsschwerpunkten von Prof. Dr. Ann Ehrenhofer-Murray finden Sie auf Ihrer Homepage unter:

http://www.uni-due.de/home/fb/zmb/mitglieder/ehrenhofer/de_index.shtml

Universität Duisburg-Essen

❖ **Nobelpreisträgerin Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Vollhard ist Mercator-Professorin 2008**

Die erste deutsche Wissenschaftlerin, die mit dem Nobelpreis für Medizin ausgezeichnet wurde, ist Inhaberin der Mercator-Professur 2008 an der UDE. Die Biologin ist weltweit bekannt für ihre Forschungen über die genetische Steuerung der Embryonalentwicklung. Mit ihrer 2004 gegründeten Stiftung unterstützt die Genforscherin am Max-Planck-Institut in Tübingen Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere.

Rektor Professor Radtke: „Ich freue mich, dass wir Professorin Nüsslein-Vollhard für die Mercator-Professur gewinnen konnten. Sie setzt sich wissenschaftlich und hochschulpolitisch mit Themen auseinander, die sich hervorragend in das Forschungsprofil der Universität Duisburg-Essen einfügen.“ Termine und Themen der Mercator-Professur-Vorträge sind: 4. Dezember („Wachstum in Natur und Kultur“) im Audimax am Duisburger Campus und 27. Januar („Frauen in den Naturwissenschaften“) im Essener Audimax. Die Vorträge beginnen jeweils um 18 Uhr.

Christiane Nüsslein-Vollhard studierte in Frankfurt/Main und Tübingen, legte 1968 das Diplom in Biochemie ab und promovierte 1973 in Genetik. Nach ihrer Zeit als Postdoktorandin in Basel und Freiburg leitete sie zunächst eine Forschungsgruppe am neuen Europäischen Labor für Molekularbiologie in Heidelberg und wechselte anschließend an das Friedrich-Miescher-Laboratorium der Max-Planck-Gesellschaft in Tübingen. Seit 1985 ist sie dort Direktorin am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie. Lehraufträge führten sie u.a. an die Universitäten Harvard und Yale. An der Tübinger Hochschule hat sie seit 1991 eine Honorarprofessur inne.

Als Entwicklungsbiologin beschäftigt sich Nüsslein-Volhard mit den Mechanismen und Regeln der Individualentwicklung: Wie entsteht aus einer befruchteten Eizelle ein aus vielen ganz unterschiedlichen Zellen bestehender Organismus? Ihre Forschungen befassen sich mit der genetischen und molekularen Analyse der embryonalen Entwicklung bei Tieren, insbesondere der Taufliege sowie dem Zebrafisch.

Für ihre Entdeckungen von Genen, die die Entwicklung von Tier und Mensch steuern, sowie den Nachweis von gestaltbildenden Gradienten im Fliegenembryo hat sie zahlreiche Auszeichnungen, Ehrendoktorate und Preise erhalten, unter anderem den Leibnitzpreis der Deutschen Forschungsgemeinschaft und den Nobelpreis für Medizin. Sie ist Mitglied der Royal Society, England, der National Academy, USA, und des Ordens pour le mérite (Deutschland). Seit 2001 gehört sie dem Nationalen Ethikrat der Bundesregierung an, seit 2005 dem Scientific Council des European Research Councils ERC der Europäischen Union. Sie ist außerdem Präsidentin der Gesellschaft deutscher Naturforscher und Ärzte.

Weitere Informationen zur Mercatorprofessur finden Sie auf den Webseiten der unter: <http://www.uni-duisburg-essen.de/mercatorprofessur/>

Querbeet

❖ Aktuelle HIS-Studie untersucht Auswirkungen von Studiengebühren auf Studienpläne und –strategien.

Bislang fokussierten empirische Studien zur Wirkung von Studiengebühren ausschließlich auf das Studierverhalten von bereits Studierenden. Die von der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH nun vorgelegte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Untersuchung liefert erstmals repräsentative empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen von Studiengebühren auf die Studienpläne von studienberechtigten SchulabgängerInnen, also denjenigen, die vor der Entscheidung über ihren weiteren Werdegang stehen. Zu den wesentlichen Befunden gehört - wie teilweise bereits im Vorfeld bekannt wurde - , dass der Anteil der Studienberechtigten des Jahrgangs 2006, die aufgrund der Einführung von Studiengebühren derzeit auf ein Studium verzichten, zwischen mindestens 1,4 Prozent (Studienaufnahme wird definitiv ausgeschlossen) und maximal 4,4 Prozent (Studium wird zum Teil noch in Erwägung gezogen) liegt. Dies sind in Absolutzahlen hochgerechnet zwischen 6.000 und 18.000 Studienberechtigten des Jahrgangs 2006. Damit wird zwar eine nennenswerte Zahl von Studienberechtigten aufgrund der Studiengebühren (vorerst) vom Studium abgehalten, allerdings fällt dieser "Abschreckungseffekt" geringer aus, als in den auch emotionsgeladenen politischen Debatten vielfach erwartet wurde. Studiengebühren sind nach der Studie nur eine von vielen Ursachen für Studienberechtigte, sich gegen ein Studium zu entscheiden. Deutlich wird in der Studie auch, dass der Studienverzicht aufgrund von Studiengebühren bei jungen Frauen und Studienberechtigten aus hochschulfernen Elternhäusern überdurchschnittlich ausgeprägt ist. Die Studie können Sie unter folgendem Link herunterladen: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200815.pdf

❖ **Neuer Gender-Index: Daten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für alle kreisfreien Städte und alle Landkreise.**

Wo ist die Gleichstellung der Geschlechter relativ weit fortgeschritten, welche Regionen haben Nachholbedarf? In Schweden gibt ein Blick auf den Gender-Equality Index des statistischen Zentralamts schon lange die Antwort. Seit heute hat auch Deutschland eine Landkarte zur Chancengleichheit. Das Web-Portal gender-index liefert Zahlen und Grafiken, die für jeden deutschen Landkreis und jede kreisfreie Stadt zeigen, wo Frauen und Männer bei den Schlüsselthemen Beruf, Ausbildung und politische Partizipation stehen. Das neue Angebot hat die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) aufgebaut. Kernstück des neuen Gender-Indexes ist eine Deutschlandkarte, über die sich mit wenigen Klicks für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt ermitteln lässt, ob die Berufs- und Bildungs-Situation von Frauen und Männern ähnlich ist, oder nicht. Dazu haben die Index-Expertinnen Katrin Meyer und Antonia Milbert vom BBR 19 Indikatoren aus verschiedenen amtlichen Statistiken geschlechtsspezifisch ausgewertet.

Der Index bezieht die Quote der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher ebenso ein wie die der Abiturientinnen und Abiturienten und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Die Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt misst das Instrument unter anderem an den Erwerbs- und Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern, an den durchschnittlichen Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie an den Zahlbeträgen, die Rentnerinnen und Rentner erhalten. Maßstab für die politischen Partizipationschancen ist im Index das zahlenmäßige Verhältnis von weiblichen und männlichen Ratsmitgliedern sowie von Frauen und Männern im Bürgermeisteramt. Als Ergänzung zum eigentlichen Gender-Index sind regionale Hintergrundinformationen in Karten und Tabellen zu finden. Sie informieren beispielsweise über die Altersstruktur der Bevölkerung nach Geschlecht oder über die Infrastruktur für die Betreuung von Kleinkindern und Pflegebedürftigen.

Das Webportal erreichen Sie unter: <http://www.gender-index.de/>

Publikationen

❖ **Die neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung.**

„40 Jahre ist es her, dass die „Neuen Frauenbewegungen“ aufkamen, aber ihre Geschichte ist noch nicht geschrieben, ihre Vielgestaltigkeit und ihre Erfolge sind der Öffentlichkeit nicht bewusst. Das heutige Bild scheint in den 1970er Jahre festgefroren zu sein“, so Ilse Lenz, die Herausgeberin der nun erschienen umfangreichen Quellensammlung. Der Band stellt die wichtigsten Quellen und Debatten der Neuen Frauenbewegungen in Deutschland vor. So fasst er die Debatten um Geschlecht und Arbeit, Bildung, Politik und Sexualität zusammen. Die vielfältigen Stimmen der Mütter, der Migrantinnen, der Lesben werden wiedergegeben. Auch werden die Veränderungen der Frauenbewegungen im Kontext der deutschen Vereinigung und der Globalisierung nachgezeichnet.

Der Band ist nach den Themen der Frauenbewegungen und nach ihren Entwicklungsphasen gegliedert. Diese verlaufen in vier Stufen: Der Phase der Bewusstwerdung und Artikulation (1968 bis 1975) schließt sich die Phase der Pluralisierung und Konsolidierung an (1976 bis 1980). Teilbewegungen und eine umgrenzte Öffentlichkeit in Form von Zeitschriften, Projekten und Veranstaltungen bilden sich heraus. Es folgt die Phase der Professionalisierung und Integration (1980 bis 1989). In dieser Phase wird Gleichstellung zum Berufsfeld. Frauenbewegungen werden in Kirchen, Gewerkschaften und politische Parteien integriert. Zwischen 1989 und 2000 findet eine Internationalisierung, Vereinigung und Neuorientierung statt, nicht zuletzt getragen von der deutschen Wiedervereinigung. Frauenanliegen rücken aus dem Fokus und machen Geschlechterfragen Platz. Gender Mainstreaming wird als EU-Rechtsnorm verankert.

Lenz, Ilse (Hg.) (2008): Die neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. Wiesbaden

❖ **Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder**

Mentoring ist in der betrieblichen Personalentwicklung ebenso wie in der Gleichstellungspolitik ein viel propagierter Begriff. Die damit verbundenen Erwartungen und Praktiken sind jedoch inhaltlich diffus und hinsichtlich ihrer geschlechter- und personalpolitischen Effekte unklar. Manuela Kaiser-Belz geht im Kontext der Geschlechterforschung der Frage nach, ob Frauen durch gleichstellungspolitische Maßnahmen dazu befähigt werden, in bislang männerdominierten beruflichen Feldern 'mitzuspielen', oder ob diese Maßnahmen nicht ihrerseits dazu beitragen, Regeln und Muster zu stabilisieren, die zum weitgehenden Ausschluss von Frauen führen. Sie erläutert, inwiefern Mentoring für Frauen dazu beitragen kann, diese Regeln und Muster systematisch aufzudecken und durch die Positionierung von Akteurinnen letztlich zu verändern.

Kaiser-Belz, Manuela (2008): Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder. Wiesbaden

❖ **Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin**

Die vorliegende Arbeit behandelt den wissenschaftlichen Werdegang von Frauen und Männern in der akademischen Medizin und stellt darüber hinaus die Frage, ob durch Mentoring-Programme Strukturveränderungen in Richtung eines stärkeren Einbezugs von Frauen möglich sind. Die Thematik wird ausgehend vom Eliasschen Theorem der Etablierten-Außenseiter-Figuration untersucht. Zwei Forschungsfragen wurden formuliert. Zum einen: Bietet das Modell von Etablierten und Außenseitern ein Potential zur Erklärung des Ausschlusses von Frauen aus Führungspositionen in der Wissenschaft? Zum anderen: Stellt ein

formelles Mentoring-Programm eine geeignete Maßnahme dar, die Machtbalance zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zugunsten letzterer zu verschieben?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde aus dem Eliasschen Modell heraus ein eigenes heuristisches Konzept entwickelt und mittels einer empirischen Erhebung, vorrangig in Form von Leitfadeninterviews, überprüft.

Barzantny, Anke (2008): Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin. Wiesbaden

Veranstaltungen

❖ **Internationale Fachtagung "Gendered Bodies in Motion" zum zehnjährigen Bestehen der Abteilung Gender Studies**

An der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg feiert die Abteilung Gender Studies des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) in Kooperation mit dem Kompetenzforum Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften (gin) vom 13. bis 15. November 2008 ihr zehnjähriges Bestehen.

Die Koordinierungsstelle Gender Studies der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg spürt anlässlich ihres 10-jährigen Bestehens bewegten und bewegenden Körperkonzepten nach. Sie fragt u.a. danach, wo Körperkonzepte sozialen Einschreibungen gegenüber resistent sind oder inwieweit sie sich re- und dekonstruieren lassen. Die Brisanz des Tagungsthemas ist nicht zuletzt den naturwissenschaftlich-technischen Möglichkeiten der Veränderbarkeit und der ‚Optimierung‘ geschuldet. Die Fachtagung ist transdisziplinär ausgerichtet: Die Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften kooperieren mit den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften – dies entspricht dem Profil des Freiburger Studienganges Gender Studies. Auf der Fachtagung werden Vorträge präsentiert, die in eine Podiumsdiskussion münden. Darüber hinaus werden in verschiedenen Workshops die Spannungen zwischen Körpern in Bewegung und im Stillstand sowie zwischen Konstruktion und Dekonstruktion in Tanz, Theater, Film, Kunst und Wissenschaft haptisch nachvollziehbar.

Im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung findet auch die 6. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum statt.

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen finden Sie unter

<http://www.zag.uni-freiburg.de/jubilaem>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, November 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

NEWSLETTER 06/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

zum Jahresende erreicht Sie/Euch der aktuelle Newsletter 06/08 und soll Sie/Euch wieder über neue Entwicklungen und Themen informieren.

Wir möchten uns an dieser Stelle für die Unterstützung und gute Zusammenarbeit im nun zu Ende gehenden Jahr 2008 bei Ihnen/Euch ganz herzlich bedanken!

Für die bevorstehenden Feiertage wünschen wir Ihnen/Euch eine schöne Zeit sowie alles Gute zum Neuen Jahr.

Ihre/Eure Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros und das Team im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. QUERBEET**
- 5. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**

❖ Gleichstellungsbeauftragte wieder gewählt

Der Senat der Universität Duisburg-Essen (UDE) hat in seiner November-Sitzung die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek, und ihre Stellvertreterin, Elke Währisch-Große, mit großer Mehrheit, ohne Gegenstimmen im Amt bestätigt und ist damit dem vorherigen Votum des Wahlfrauenremiums gefolgt.

Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große legten dem Senat einen ausführlichen Rechenschaftsbericht ihrer vorangegangenen 2-jährigen Amtsperiode vor, in dem Sie Ihre bisherigen Tätigkeitsfelder erläuterten und die zukünftigen Aufgaben skizzierten. Als besonders erfreulich hervorzuheben für diesen Zeitraum war die Auszeichnung der UDE mit dem TOTAL-E-Quality-Prädikat, das insbesondere für eine „vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik“ verliehen wurde sowie die erfolgreiche Begutachtung des hochschuleigenen Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Bund-Länder Professorinnen-Programms.

„Anknüpfend an diese Erfolge werden wir unsere gleichstellungsorientierte Personalpolitik fortsetzen, mit dem Ziel den im Landesvergleich erfreulichen Frauen-Anteil von 17% bei den Professuren weiter zu steigern. Außerdem wird eine wichtige Aufgabe der Ausbau der Kinderbetreuung an den Campi der Universität sein, um wissenschaftliche Tätigkeit und Familie besser miteinander vereinbar zu machen. Dies alles wird aber nur gelingen, wenn das Gleichstellungsbüro auch in Zukunft soviel Unterstützung aus der Hochschule erfährt, wie es in den vergangenen 2 Jahren der Fall war.“ so Fitzek. „Daneben ist uns auch die Beschäftigungssituation des so genannten wissenschaftsstützenden Personals wichtig, vor allem der vielen Frauen, die in den Sekretariaten von Fachbereichen und Instituten arbeiten“ ergänzt Währisch-Große „hier muss es zu einer besseren Bewertung der Tätigkeiten und zu mehr Wertschätzung dieser Arbeiten kommen.“

Den Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten schicken wir Ihnen bei Interesse gerne zu. Er steht ebenfalls auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros zum Download bereit: http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_19481

❖ Umzug des Gleichstellungsbüros und des Elternservicebüros für Studierende am Campus Essen

Das Gleichstellungsbüro hat am Campus Essen neue Räume im Gebäude R13 V00 G 15 – 21 bezogen. Die aktuellen Anschriften finden Sie auf unserer Homepage:

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

Zwei Mitarbeiterinnen des Elternservicebüros sind ebenfalls bereits umgezogen und nun in direkter Nachbarschaft des Gleichstellungsbüros im Raum R13 V00 G23 zu finden. Der Umzug von Frau Kippeschull wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Frau Abedini, Mitarbeiterin im Elternservicebüro ist nun auch unter einer neuen Telefonnummer: 0201-183-4716 zu erreichen. Weitere Informationen:

www.uni-due.de/studium_und_kind/kontakt.shtml

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ Erfolgreicher Abschluss der zweiten MediMent-Linie

Am 30.10.08 wurde die zweite MediMent-Linie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Medizinischen Fakultät erfolgreich abgeschlossen: 13 Mentees hatten im Verlauf von 1 ½ Jahren Gelegenheit, mit Hilfe von Mentor/innen ihre Karriereplanung zu konturieren, Handlungsstrategien und Lösungsansätze zu entwickeln und Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb kennen zu lernen. Konkret heißt das, die Mentees konnten verschiedene Karrierewege durchsprechen, Kurskorrekturen vornehmen oder eine Bestätigung erhalten, auf „dem richtigen Weg zu sein“. Sie wurden darin unterstützt, Prioritäten herauszuarbeiten und erhielten Einblicke in Arbeitsabläufe anderer Abteilungen. In Konfliktsituationen war es hilfreich, ein Feedback von außerhalb der eigenen Klinik zu erhalten. Durch zusätzliche Trainings konnten die Mentees Schlüsselkompetenzen für künftige Führungsaufgaben in der Medizin erwerben, ihre Kompetenzen im „Scientific Writing“ professionalisieren und erfahren, wie die Einwerbung von Drittmitteln zum Erfolg führt.

Die erstmals im Januar 2009 für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler startende MediMent-Peer-Linie erfreut sich einer sehr großen Nachfrage: Insgesamt 29 Bewerber/innen interessieren sich für die begrenzte Zahl von 16 Plätzen.

Fortan werden beide Linien im Jahreswechsel starten:

MediMent-Peer:	Januar 2009
MediMent (One-to-one-Mentoring für Frauen):	Januar 2010 (Bewerbung bis 15.10.09)
MediMent-Peer:	Januar 2011 (Bewerbung bis 15.10.10)

Nähere Informationen unter:

MediMent: www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment

MediMent-Peer: www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer

❖ **mentoring³ startet in die vierte Runde**

Am 26. November 2008 startet die vierte Linie des Cross-Mentoringprojektes *mentoring³* für Promovendinnen an den Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhr, Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen.

Die hochschulübergreifende Exzellenzförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist bereits seit vier Jahren erfolgreich und wird in dieser Linie mit 14 Doktorandinnen der Geistes-, Bildungs-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften fortgesetzt.

Das Programm besteht aus den drei Modulen Mentoring, Seminarprogramm sowie Networking und richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben.

Die drei beteiligten Universitäten koordinieren das Programm für folgende Schwerpunkte:

Naturwissenschaften	- Ruhr-Universität Bochum
Ingenieurwissenschaften	- Universität Dortmund
Geistes-, Wirtschafts- u. Gesellschaftswiss.	- Universität Duisburg-Essen

Kontakt an der Universität Duisburg-Essen:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung,

Geschäftsbereich Karriereentwicklung

Projektkoordinatorin: Dr. Renate Petersen

Tel. 0203 379 1222, E-Mail: renate.petersen@uni-due.de

Weitere Informationen: www.mentoring-hoch3.de

❖ **Erfolgreicher Start der Mentoring-Programme „MentoDue“ und „MentoDue – Interkulturell“**



Am 03. November 2008 sind mit „MentoDue“ und „MentoDue – Interkulturell“ zwei Mentoring-Linien mit insgesamt 21 Studentinnen und Absolventinnen erfolgreich an den Start gegangen. Das Mentoring-Programm „MentoDue“ richtet sich an Studentinnen aller Studienphasen und Fachrichtungen sowie an Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase. Im Rahmen der interkulturellen Programmlinie „MentoDue-Interkulturell“ werden Studentinnen und

Absolventinnen mit Migrationshintergrund gefördert, die ihre vorhandenen interkulturellen Kompetenzen stärken und weiterentwickeln wollen.

Jede der 21 Teilnehmerinnen der Mentoring-Programme erhält individuelle Unterstützung und Förderung durch eine berufserfahrene Mentorin für die weitere Studiengestaltung sowie die Berufseinstiegsphase. Darüber hinaus haben die Mentees die Möglichkeit, an einem umfangreichen Seminar- und Workshopprogramm teilzunehmen, das zur Vermittlung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen beitragen soll, die für eine zielgerichtete Studiengestaltung

und den erfolgreichen Berufseinstieg wichtig sind. Weiterhin beinhaltet das Programm Vernetzungsveranstaltungen und Themenabende, die den Mentees die Möglichkeit zum Austausch mit Gleichgesinnten und zum Kontakte knüpfen geben.

Am Nachmittag des 03. November 2008 nahmen die Teilnehmerinnen der beiden Linien - jeweils nach Gruppen getrennt - an einem Workshop teil, in dem sie auf den Mentoring-Prozess und die Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Mentoring-Beziehung vorbereitet wurden.

Im Anschluss daran fand der gemeinsame offizielle Auftakt für das einjährige Programm im Gerhard-Mercator-Haus am Campus Duisburg statt. Den Teilnehmerinnen wurde in diesem Rahmen mitgeteilt, welche Mentorin sie jeweils in den kommenden 12 Monaten begleiten und fördern wird. Dabei handelt es sich in diesem Programmdurchlauf um berufserfahrene Fach- und Führungsfrauen, die beispielsweise aus den Bereichen gesellschafts- und geisteswissenschaftliche Forschung, aus den Ingenieurwissenschaften, der Entwicklungshilfe oder dem Kultur- und Diversitymanagement kommen.

Der Abend bot weiterhin die Gelegenheit, die Mentees der parallel startenden Gruppe kennen zu lernen, sich über Interessen am Mentoring, den damit verbundenen Zielen und ihre Berufswegplanung auszutauschen und sich zu vernetzen.

Kontakt:

Dr. Anette Schönborn (MentoDue)

Tel.: 0203-379-1432

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi (MentoDue – Interkulturell)

Teil.: 0203-379-1034

Weitere Informationen zu den Programmen finden Sie hier: www.uni-due.de/zfh/karriere



❖ Gender als Indikator für gute Lehre. Tagungsdokumentation online

Großen Anklang fand die am 24.10.2008 vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung veranstaltete Tagung „Gender als Indikator guter Lehre“ am Campus Duisburg. Rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem deutschsprachigen Raum diskutierten Anforderungen guter Lehre für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung.

Die Tagungsdokumentation ist nun im Gender-Portal eingestellt und abrufbar unter:

http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung.shtml



❖ Einladung zum Networking-Dinner

Entgegen der langjährigen Tradition, das alte Jahr mit einem Networking-Dinner ausklingen zu lassen, möchte das Meduse-Mentoring-Team dieses Mal das neue Jahr mit einem Networking-Dinner willkommen heißen.

Neben einem gemeinsamen Abendessen in netter Atmosphäre bietet der Abend Gelegenheit, mit anderen Frauen unseres Netzwerkes in Kontakt zu treten und Ideen für zukünftige Aktivitäten im Netzwerk zu entwickeln.

Das Networking-Dinner findet am Donnerstag, den 15. Januar 2009 um 19 Uhr im "Lorenz" (www.lorenz-essen.de) an der Rüttenscheider Str. 187 in Essen statt.

Wir freuen uns auf Ihr/Euer Kommen und bitten Sie/Euch um eine verbindliche Anmeldung bis zum 05. Januar 2009 unter meduse@uni-due.de.

Allen Mentorinnen danken wir sehr für die Arbeit, die sie im vergangenen Jahr geleistet haben. Für die anstehenden Festtage wünschen wir besinnliche Stunden und alles Gute für das Jahr 2009.

Mit besten Grüßen

Renate Klees-Möller, Anette Schönborn, Hiam Tarzi

Universität Duisburg-Essen

❖ **Frauen in den Naturwissenschaften – Vortrag der Mercator-Professorin Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard am 27.01.2009**

Am 27.01.2009 hält Nobelpreisträgerin Professorin Dr. Christiane Nüsslein-Volhard ihren zweiten Vortrag im Rahmen ihrer Mercator-Professur an der Universität Duisburg-Essen. Der Vortrag über „Frauen in den Naturwissenschaften“ beginnt um 18 Uhr im Audimax am Campus Essen. Weitere Informationen: <http://www.uni-duisburg-essen.de/de/mercatorprofessur/>

❖ **Auszeichnung für Prof. Hélène Esnault**

Die Mathematikerin Prof. Dr. Hélène Esnault von der Universität Duisburg-Essen erhält den mit einer Mio. Euro hoch dotierten "Advanced Grant" des Europäischen Forschungsrats (ERC).

Diese Förderung wird internationalen SpitzenforscherInnen verliehen, die in den letzten zehn Jahren herausragende Leistungen in ihrem Fach erbracht haben und für attraktive neue Projekte im europäischen Raum die notwendigen Freiheiten in der Forschung erhalten sollen. Die ERC ist ein neu eingerichtetes Instrument der europäischen Forschungsförderung, das die Exzellenzbildung in der Grundlagenforschung unterstützt und nach dem Vorbild der Deutschen Forschungsgemeinschaft aufgebaut ist.

In der ersten Ausschreibung der ERC Advanced Grants im Bereich der Physik und Ingenieurwissenschaften hatten etwa 900 internationale WissenschaftlerInnen Anträge eingereicht. Zur Förderung ausgewählt wurden 114 Projekte, darunter nur neun aus Deutschland. Im Bereich der angewandten und reinen Mathematik ging nur ein einziger ERC Advanced Grant nach Deutschland, nämlich an Prof. Esnault, die sich mit einem Projekt beworben hatte, das sich mit Fundamentalgruppen, rationalen Punkten und der Hodge Theorie befasst.

Prof. Dr. Hélène Esnault, eine der renommiertesten Mathematikerinnen in Deutschland, haben wir Ihnen in unserem [Newsletter 02/07](#) vorgestellt.

❖ **Universität Duisburg Essen unterzeichnet „Charta der Vielfalt“**

Die UDE unterzeichnet die „Charta der Vielfalt“. Das hat das Rektorat Anfang Dezember beschlossen. Durch die 2006 von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, initiierte Charta verpflichten sich Unternehmen oder Organisationen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzungen ist. Bislang haben ca. 500 Unternehmen und Organisationen die Charta unterzeichnet. Die UDE zählt neben der TU München und der Universität Hamburg zu den ersten Universitäten, die die Charta unterzeichnen.

Weitere Informationen zur „Charta der Vielfalt“ unter: www.vielfalt-als-chance.de/index.php

Querbeet

❖ **Wissenschaft kontra Kinderwunsch? Aktuelles aus dem Projekt "Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE)**

Aus der Online-Befragung zum Thema Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und Elternschaft, an der über 8.700 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen teilnahmen, liegen erste Ergebnisse vor.

Das Projekt "Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE) untersucht die Bedingungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und privater Lebensführung an deutschen Universitäten. Insgesamt kombiniert die Studie eine quantitative und eine qualitative Erhebung an weiblichen und männlichen Wissenschaftlern mit und ohne Kinder der unterschiedlichen wissenschaftlichen Statusgruppen, indem eine bundesweit angelegte Online-Befragung durch vertiefende Interviews ergänzt wird. Beide Erhebungsteile sind nun abgeschlossen, und umfangreiche Ergebnisanalysen werden sich in den folgenden Monaten der Projektlaufzeit bis Mitte 2009 anschließen.

Die Studie wird am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Die Angaben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verweisen auf einen deutlichen Kinderwunsch, der jedoch vielfach u.a. aufgrund der Rahmenbedingungen im akademischen Bereich aufgeschoben oder ganz zurückgestellt wird.

Von konkreten Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft sind nicht nur die Wissenschaftlerinnen mit Kindern betroffen, auch die Väter unter den Nachwuchswissenschaftlern berichten über entsprechende Probleme. Weitere Ergebnisse und Details zur Studie finden Sie unter www.bawie.de, dort werden jeweils aktuelle Befunde sukzessive eingestellt.

Dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft bei einer Entscheidung zur Elternschaft eine bedeutende Rolle spielen, zeigen auch die Ergebnisse der von Sigrid Metz-Göckel u.a. durchgeführten Studie an nordrhein-westfälischen Universitäten zu Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Universitäten (Weitere Informationen zu dieser Studie, s. unter Publikationen).

Publikationen

❖ **Wissenschaft als Lebensform: Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten**

Dieses Buch untersucht den Zusammenhang zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl beim akademischen Mittelbau und der ProfessorInnenschaft. Grundlage für diese Untersuchung ist die Auswertung der vorliegenden Personalstandsdaten für die Universitäten des Landes NRW sowie eine Interviewstudie mit WissenschaftlerInnen mit und ohne Kinder. Es zeigt sich, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse und die unsichere Zukunftsperspektive bei einer Entscheidung zur Elternschaft eine größere Rolle spielen als Partnerschaftskonstellationen.

Metz-Göckel, Sigrid; Auferkorte-Michaelis, Nicole; Möller Christina (2008): Wissenschaft als Lebensform: Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten. Leverkusen-Opladen

❖ **Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund**

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat im Rahmen des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007“ eine Studie zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in Deutschland durchgeführt. Denn anders als in anderen europäischen Ländern werden in der aktuellen Gleichstellungspolitik die Diskriminierungen, die aufgrund von Verschränkungen des Geschlechts mit ethnischer/kultureller Herkunft stattfinden, nur wenig thematisiert. Um diese Forschungs- und Diskussionslücke zu füllen und AkteurInnen für die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und deren Erfahrungen zu sensibilisieren, hat das CEWS mit finanzieller Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Ergebnisse der Studie in der Publikation *cews.publik. no. 12* veröffentlicht.

Lind, Inken; Löther, Andrea (Hg.) (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. *cews.publik. no.12*. Bonn

Sie können den Band als Druckversion beim CEWS bestellen oder als PDF von den Webseiten des CEWS herunterladen: <http://www.cews.org/cews/cewspublik.php>

❖ **Was kommt nach der Genderforschung?**

Nach Jahren intensiver Debatten schien *gender* der Königsweg der Geschlechtertheorie zu sein – für die empirische Forschung und im politischen Feld. Mittlerweile zeigen sich Ratlosigkeit und – als bedenkliche Konsequenz – ein Ende der produktiven Phase feministischer Theoriebildung.

Dieser Bestandsaufnahme stellen sich die Autorinnen und Autoren des Bandes und entwickeln aus je verschiedenen Disziplinbezügen Anregungen für eine Repolitisierung, Historisierung und neue Radikalisierung der Geschlechtertheorie. Sie nehmen die Fragestellung des Bandes zum Anlass für Rekonstruktionen von Theorie-Entwicklungen, zu grundsätzlichen Überlegungen zum Begriff *gender*, seinem Potenzial sowie seinen Fallen und Grenzen.

Casale, Rita; Rendtorff; Barbara (Hg.) (2008): Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung. Bielefeld

Veranstaltungen

❖ **Konferenz: Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis. vom 22.01. -23.01.09 in Oldenburg**

Das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und AG Disability Studies in Deutschland der Universität Bremen laden gemeinsam zur Konferenz „Gendering Disability“ ein.

Sowohl die Disability Studies als auch die Gender Studies verfolgen einen gesellschaftskritischen Ansatz, der die normativen Kategorien „Normalität“ und „Abweichung“ in Bezug auf den Körper als Konstrukte entschlüsselt. Obwohl beide Wissenschaftsfelder interdisziplinär arbeiten, blieben bislang die vielfachen Dimensionen der Verflechtung von Behinderung und Geschlecht oftmals unberücksichtigt.

Die Konferenz zielt erstens darauf, aktuelle Ansätze vorzustellen, die diese Verflechtung von Behinderung und Geschlecht thematisieren. Zweitens liegt der Schwerpunkt der Vorträge und Workshops darauf, die Komplexität der Verwobenheit von Behinderung und Geschlecht vertiefend aufzuzeigen, indem gefragt wird, wie Behinderung und Geschlecht mit den Kategorien „Rasse“, Klasse, Alter und Lebensformen verknüpft sind. Das dritte Ziel richtet sich auf einen Theorie-Praxis-Transfer: Angestrebt ist ein produktiver Austausch zwischen PraktikerInnen der Behindertenarbeit und WissenschaftlerInnen aus der Genderforschung und Sonderpädagogik mit der Perspektive einer Verstetigung des Dialogs.

Detaillierte Informationen zum Programm der Konferenz finden Sie unter

<http://www.uni-oldenburg.de/zfg/26708.html>

❖ **Internationale Tagung: Gender Change in Academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective vom 13. -15. Februar in Göttingen**

Die englischsprachige Konferenz lädt internationale und nationale ReferentInnen und TeilnehmerInnen aus Forschung, Praxis und Politik ein, um neue Richtungen in der Genderforschung und –politik zu diskutieren. Ausgangspunkt ist die durch den Bologna-Prozess hervorgerufene aktuelle Re –Modellierung des Europäischen akademischen Raums, deren Ziel

die Homogenisierung der europäischen Akademia ist. Aus einer Gender-Perspektive sollen die damit einhergehenden Veränderungen in folgenden drei Dimensionen diskutiert werden:

- Work and Careers
- Knowledge Production on Gender
- Gender Politics and Diversity Management

Das Programm der Tagung und Informationen zur Anmeldung finden Sie unter:

<http://www.uni-goettingen.de/de/93204.html>



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, November 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@zv.uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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