

# NEWSLETTER 01/09

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

der Start des Sommersemesters hat begonnen und nunmehr erreicht Sie/ Euch der erste Newsletter des Jahres 2009 mit vielfältigen Informationen über die Gleichstellungsarbeit. So beteiligt sich die UDE mit ihrem Gleichstellungskonzept am Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule NRW“. Außerdem wurde ein ausführlicher Bericht zur Umsetzung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG erstellt. Beide Texte sind auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten einsehbar. Neuigkeiten gibt es auch im Bereich der studentischen Gleichstellungsarbeit. So wurde auf der Frauenvollversammlung der Studierenden im April eine Studentin für Gleichstellungsarbeit an der UDE gewählt.

In unserer Portraitreihe stellen wir Ihnen Prof. Dr. Annette Köhler, Professorin für Rechnungswesen, Wirtschaftsprüfung und Controlling sowie Dekanin der Mercator School of Management/ Fachbereich Betriebswirtschaft vor.

Nun wünschen wir Ihnen/Euch eine anregende Lektüre

Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ UDE beteiligt sich am Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“ NRW

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen hat in diesem Jahr erstmalig zwei Preise für die besten Gleichstellungskonzepte an einer Universität und einer Fachhochschule in NRW ausgelobt. Diese Preise sind mit je 100.000 Euro dotiert und sollen für die gleichstellungspolitische Arbeit an der Hochschule verwendet werden. Nachdem die UDE in 2008 erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept beim Professorinnen-Programm war, hat sie sich nun zum Stichtag 17. April 2009 um den Preis „Geschlechtergerechte Hochschule“ beworben. Mit dem Preisgeld sollen die im Gleichstellungskonzept genannten umfangreichen Maßnahmen zielgerichtet flankiert werden.

Den Wettbewerbsbeitrag der UDE finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten:

[http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/wettbewerb-geschlechtergerechte\\_hochschule.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/wettbewerb-geschlechtergerechte_hochschule.pdf)

### ❖ Stellungnahme der UDE zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“

Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben in ihrer Mitgliederversammlung 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vereinbart (s. Newsletter 03/08 S. 11). Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind verpflichtet, die von der DFG entwickelten personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards umzusetzen. Dazu sollten die Hochschulen bis Ende März eine Stellungnahme erarbeiten, die über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungsstandards berichtet und Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Wissenschaft enthält.

Zur Erarbeitung des Berichts an die DFG hat die Gleichstellungskommission an zwei Arbeitstreffen, zu denen von der Gleichstellungsbeauftragten breit eingeladen wurde, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards intensiv diskutiert und Vorschläge für die Stellungnahme formuliert. Der Bericht orientiert sich zwar in seiner Gliederung an den Strukturierungsvorschlägen der DFG, er ist in seiner inhaltlichen Ausrichtung aber eng an das im vergangenen Jahr erstellte Gleichstellungskonzept der UDE gekoppelt.

Der Bericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht:

[www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/bericht\\_forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/bericht_forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf)

## ❖ **Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation der weiteren Mitarbeiterinnen**

### **Arbeitszeiten/ Einführung von Gleitzeit (§ 13 LGG)**

Als ein wesentliches Instrument einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufstätigkeit wird die Gleitzeit betrachtet. Seit einigen Jahren bereits arbeiten die MitarbeiterInnen der Verwaltung und der Werkstätten in Gleitzeit. Nachdem in Pilotprojekten zur großen Zufriedenheit der Beteiligten nun sowohl die Bibliothek als auch der Fachbereich Mercator School of Management Erfahrungen gesammelt haben, ist an eine Ausweitung der Gleitzeit auf alle Fachbereiche gedacht. Mittlerweile wird eine Meinungsumfrage bei den Dekanen und Dekaninnen zur Einführung der Gleitzeit in den Fachbereichen durchgeführt. Die Ergebnisse bleiben abzuwarten.

### **Personalentwicklung**

Die Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes nehmen insbesondere in § 6 Frauenförderplan Bezug darauf, dass öffentliche Arbeitgeber konkrete Maßnahmen ergreifen sollen zur „...Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenschnittes sowie Aufwertung von Tätigkeiten auf überwiegend von Frauen besetzten Arbeitsplätzen...“.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben dieses in verschiedensten Zusammenhängen thematisiert und auch den Kontext zum statistischen Befund hergestellt, dass Frauen in Deutschland bis zu 24 % weniger verdienen als Männer. Zwischen Kanzler und Gleichstellungsbeauftragten wurde vereinbart, das Thema detailliert zu behandeln. Die betrieblichen Möglichkeiten zur Verbesserung dieser Situation sollen ausgelotet werden. Die Forderung der Gleichstellungsbeauftragten lautet, dass die mittlerweile in den Fachbereichen etablierten veränderten Tätigkeiten der Wissenschaftsadministration sowohl angemessen übertragen als auch bewertet werden müssen.

Im Rahmen einer DekanInnen-Besprechung gab die Dezernentin für Personal, Frau Lindenberg-Wendler, den Hinweis, dass die Personalverwaltung (der Kanzler) durchaus höherwertige Aufgaben überträgt, sofern die Budgetverantwortlichen das notwendige Budget zur Verfügung stellen. Diese neu eröffnete Perspektive lässt darauf hoffen, dass eine positive Entwicklung in Gang gekommen ist.

## ❖ **Studentin für Gleichstellungsarbeit gewählt**

Am 28. April wurde im Rahmen der Frauenvollversammlung der Studierenden neben den Referentinnen für das Autonome FrauenLesbenreferat des AStAs auch eine Studentin für die Gleichstellungsarbeit im Gleichstellungsbüro der UDE gewählt.

Aufgrund des Einspruchs des Ministeriums (MIWFT) konnte im letzten Jahr keine Studentin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden, wie es ursprünglich in der Grundordnung der UDE verankert war (s. Newsletter 03/08). Aus diesem Grund lud die Gleichstellungsbeauftragte die studentischen Mitglieder des Senats und der Gleichstellungskommission, die studentischen Wahlfrauen sowie VertreterInnen des AStAs zu einem Ge-

sprach ein, um gemeinsam zu beraten, wie die studentische Gleichstellungsarbeit an der UDE verbessert werden kann. Es wurde vereinbart, eine Studentin für Gleichstellungsarbeit, die an das Gleichstellungsbüro angebunden ist, von der Frauenvollversammlung der Studierenden wählen und daran anschließend vom Wahlfrauengremium bestätigen zu lassen.

Als studentische Vertreterin für Gleichstellungsarbeit wurde Edona Tahiri, Studentin der Sozialwissenschaften, von der Frauenversammlung gewählt. Nach ihrer Bestätigung durch das Wahlfrauengremium wird sie nun das Team im Gleichstellungsbüro verstärken. Im nächsten Newsletter werden wir Frau Tahiri näher vorstellen.

### ❖ **Wickel-, Still- und Ruheraum am Campus Essen eingerichtet**

Seit Anfang April 2009 gibt es für alle Eltern, die an der Universität Duisburg-Essen (UDE) arbeiten oder studieren, einen Wickel-, Still- und Ruheraum.

Dieser Raum bietet die Möglichkeit, Säuglinge und Kleinkinder die von ihren Eltern zur Universität mitgebracht werden, ungestört zu versorgen, d.h. er ist so eingerichtet und ausgestattet, dass Kinder dort gewickelt und gestillt werden können. Darüber hinaus kann der Raum aber auch von schwangeren Frauen genutzt werden, um sich vom Uni-Alltag auszuruhen und eine Ruhepause zu machen.

Sie finden den Still- und Wickelraum **T01 R00 DX8** im Eingangsbereich (Erdgeschoss) des Verwaltungsgebäudes T01, rechts vom Eingang, am Pfortnerhäuschen vorbei. Der Raum ist grundsätzlich verschlossen. Den Schlüssel bekommen Sie gegen Unterschrift beim Pfortner des Gebäudes S05.

### ❖ **Frauerversammlung am 10. März 2009**

Am 10. März fand im Senatssitzungsraum am Campus Essen die diesjährige Frauerversammlung an der UDE statt. Anlässlich des Internationalen Frauentages lud die Gleichstellungsbeauftragte alle beschäftigten Frauen an der UDE zu der diesjährigen Frauerversammlung in den Senatssitzungsraum am Campus Essen ein.

Schwerpunkt der Versammlung war das Podiumsgespräch unter dem Motto „**Nicht im Schatten – die Arbeit von Frauen an/ und für unsere Universität**“. Prof. Dr. Annette Köhler, Dekanin des Fachbereichs Betriebswirtschaft, Dr. Corinna Schlicht, Wiss. Mitarbeiterin im Fachbereich Geisteswissenschaften, Hannelore Götte, Weitere Beschäftigte im Fachbereich Bildungswissenschaften, Gabi Schulte, Weitere Beschäftigte und Vorsitzende des Personalrats sowie Sonja Neuerer, Studentin im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und stud. Hilfskraft der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs berichteten aus ihren jeweiligen Perspektiven über ihre Motivationen an der UDE zu arbeiten/ zu studieren und über ihre beruflichen Stationen und persönlichen Herausforderungen bei ihrer Arbeit an der Universität.

Weitere Informationen zur Frauerversammlung finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/materialien.shtml>

## ❖ Jahresrückblick 2008

Das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) unterstützt als eine zentrale wissenschaftliche Dienstleistungseinrichtung die Universität bei der Verbesserung der Qualität in den Bereichen Studium und Lehre sowie Management und Service. Dazu bieten die Bereiche Evaluation & Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik, E-Learning und Karriereentwicklung ihre Dienstleistungen an und entwickeln innovative Projekte. Im Sinne des Gender Mainstreaming Ansatzes als Doppelstrategie werden Genderaspekte in allen Bereichen sowohl als Querschnittsthema als auch in spezifischen Angeboten berücksichtigt. Vielfältige Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung wurden auch im Jahr 2008 im ZfH realisiert:

### Einrichtung der Arbeitsstelle Gender and Diversity

Die Arbeitsstelle Gender and Diversity koordiniert und initiiert die Gender- und Diversityaktivitäten im ZfH und berät in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektorat für Diversity Management die universitären Einrichtungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management.

### Geschäftsbereich Karriereentwicklung

Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses stehen weiterhin im Mittelpunkt der Aktivitäten des Geschäftsbereichs. Verschiedene Mentoringprogramme, die sich aus den drei Modulen Mentoring, Seminare, Vernetzung zusammensetzen, werden angeboten.

Das Mentoringprogramm [MentoDue](#) richtet sich an Studentinnen und Absolventinnen der UDE. Für Studentinnen mit Migrationshintergrund wird zusätzlich die Linie [MentoDue interkulturel](#) angeboten. Ein besonderes Augenmerk wird hier auf die Förderung der interkulturellen Potenziale gelegt. Für Postdoktorandinnen der Medizinischen Fakultät wird außerdem das Mentoringprogramm [MediMent](#) angeboten. Hervorzuheben ist auch das Mentoringprogramm [Mentoring<sup>3</sup>](#), das auf der Ebene der Universitätsallianz Metropole Ruhr durchgeführt wird und sich an fortgeschrittene Promovendinnen, die eine Wissenschaftskarriere anstreben wendet.

Neben den Mentoringprogrammen bot der Geschäftsbereich Karriereentwicklung auch 2008 wieder einzelne Seminare und Workshops ausschließlich für Frauen an, z.B. im Rahmen der jährlichen [Herbstakademie](#). Diese wurde im Jahr 2008 erstmalig auch für Promotionsinteressierte und Promovierende der TU Dortmund und der Ruhr-Universität Bochum geöffnet. Insgesamt haben knapp 200 Promotionsinteressierte und Promovierende an der dreitägigen Veranstaltung teilgenommen.

### Geschäftsbereich Hochschuldidaktik

Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende unter Berücksichtigung gendersensibler Lehr- und Lernformen werden vom Geschäftsbereich Hochschuldidaktik angeboten. Um die Kompetenzentwicklung der Akteursgruppen in Studium und Lehre wie Lehrende, StudiengangsentwicklerInnen, studentische MultiplikatorInnen in Aspekten der gendersensiblen

Gestaltung von Strukturen und Interaktionsmuster im Hochschulbereich zu stärken und unterstützen, wurde an der UDE ein bundesweiter ExpertInnenkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ initiiert, der die UDE zu einem Netzwerkknoten in der hochschuldidaktischen Diskussion zur Gestaltung einer gendersensiblen Lehre und Studiengangsentwicklung ausbaut. Ein wichtiger Baustein hierzu war die Fachtagung [Gender als Indikator für gute Lehre](#), die am 24. Oktober 2008 an der Universität Duisburg-Essen stattfand. Die Ergebnisse der Tagung werden demnächst als veröffentlicht.

### **Geschäftsbereich E-Learning**

Die zunehmende Verbreitung neuer Medien in der Hochschullehre erfordert den Aufbau neuer Kompetenzen im Bereich der Online-Betreuung. Der Geschäftsbereich E-Learning hat ein zweisemestriges Qualifizierungsprogramm „*Gender & E-Tutoring*“ konzipiert und durchgeführt, in dem die Teilnehmer/innen theoretisch fundierte Kenntnisse über gendersensible e-tutorielle genderbetreuung erhielten, die sie in einer weiteren Phase praktisch anwendeten. Zum Abschluss des Projekts wird nun noch ein Leitfaden zur Umsetzung gendersensibler Mediendidaktik entwickelt werden, der allen Interessierten zur Verfügung gestellt wird.

### **Geschäftsbereich Evaluation und Qualitätsentwicklung**

Der Geschäftsbereich Evaluation und Qualitätsentwicklung nimmt im Rahmen der Evaluation der Lehrveranstaltungen eine geschlechtsbezogene Auswertungen in Bezug auf die Studierenden vor, bislang jedoch keine systematische Untersuchung der Zusammenhänge in Abhängigkeit von dem Geschlecht der Lehrenden. Im Rahmen des Projekts wurde auf Basis der Lehrevaluationsergebnisse zweier Semester, differenziert nach Fächern der Geistes-, Gesellschafts- und Naturwissenschaften, untersucht, inwiefern sich Zusammenhänge zwischen der Bewertung der Studierenden und dem Geschlecht der Dozierenden nachweisen lassen. Die Ergebnisse lassen zwar eine Tendenz erkennen, so dass Wirkungen des Geschlechts keineswegs als zu vernachlässigender Aspekt bezeichnet werden können, doch sind die Zusammenhänge nicht sehr ausgeprägt. Um weitere Aussagen - z.B. auch zu hochschuldidaktischen Weiterbildungsbedarfen - treffen zu können, müssten andere, zunächst noch zu entwickelnde Erhebungsinstrumente eingesetzt werden, so ein weiteres Fazit der Untersuchung.

Weitere Informationen zu den Angeboten des ZfH finden Sie unter [www.uni-due.de/zfh](http://www.uni-due.de/zfh). Die Ergebnisse der vorgestellten Projekte sowie vielfältige Informationen zu den dargestellten Handlungsfeldern sind für Sie im Gender-Portal der UDE abrufbar:

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

### **❖ Ausblick: Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte an der UDE im September 2009**

Als interdisziplinäres Kompaktangebot fördert die Herbstakademie Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachrichtungen mit dem Ziel, die Effizienz des Promotionsprozesses zu steigern und die weitergehende Karriereplanung unterstützen. Dabei will die Veranstaltung die Motivation für einen zügigen und erfolgreichen Abschluss stärken, wissenschaftsspezifisches Handlungswissen vermitteln und die Gelegenheit bieten, fachübergreifende

Kompetenzen für zukünftige Führungspositionen in der Wissenschaft und außerhalb der Hochschule zu erwerben.

Das modular angelegte Programm besteht aus Vorträgen, Diskussionsrunden und vier parallel laufenden Workshops pro Tag und kann von den Teilnehmenden nach ihren individuellen Bedürfnissen zusammengestellt werden. Die einzelnen Veranstaltungsmodule differenzieren sich sowohl nach Promotionsphasen als auch nach Fächergruppen.

Im Hinblick auf die verschiedenen Phasen des Promotionsprozesses gibt es spezielle Angebote für Promovierende, die sich noch in der Entscheidungsphase befinden (Themenfindung, Finanzierung), für Promovierende in der Durchführungsphase (Projektmanagement, Methodenworkshops, Schreibwerkstätten) und für Promovierende, die kurz vor ihrem Abschluss stehen (Disputation/Rigorosum, Veröffentlichung, weiterführende Karriereorientierung).

Neben Modulen für Promovierende aller Fachdisziplinen (Zeitmanagement, Work-Life-Balance, „Internationalisierung von Wissenschaftskarrieren“) bestehen Angebote, die auf spezifisch fachkulturelle Bedürfnisse abgestimmt sind und sich gezielt an Promovierende der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften („Exposé schreiben“, Methodenworkshops) bzw. an Promovierende der MINT-Fächer (Teammanagement, „Academic Writing“, Wissenschaftliche Präsentation) wenden.

Ein weiterer Bestandteil sind Programmpunkte, die gezielt die Potenziale von Frauen in der Wissenschaft stärken und weitere Diversity-bewusste Angebote.

Als durchgängige Einrichtung bietet eine Info-Bar, die gleichzeitig als Kaffee- und Erfrischungsstation gedacht ist, Information und Beratung über die verschiedenen Promotionsförderangebote der drei Ruhrgebietsuniversitäten. Gemeinsame Pausenzeiten eröffnen den Teilnehmenden darüber hinaus die Möglichkeit, sich an diesem Ort untereinander auszutauschen und zu vernetzen.

Die unterschiedlichen Veranstaltungsmodule wurden erstmals in der komprimierten Form der Herbstakademie im Jahr 2006 als fortan jährlich stattfindendes Angebot etabliert. Seit 2008 richtet sich die Herbstakademie erstmalig an alle Promovierenden der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR). Aufgrund der stetig wachsenden Nachfrage wird die Herbstakademie in 2009 (22. – 25. September) erstmalig von drei auf vier Tage erweitert.

Ausgerichtet wird die Herbstakademie vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der Universität Duisburg-Essen. Der Hauptveranstaltungsort ist das Gerhard-Mercator-Haus am Campus Duisburg. Pro Workshopteilnahme wird ein Materialkostenbeitrag in Höhe von 20,00 € erhoben, alle anderen Programmteile sind kostenfrei. Auf Anfrage wird eine kostenfreie, professionelle Kinderbetreuung während der Akademiezeiten ermöglicht.

Termin und Ort: Dienstag, 22.09 bis Freitag, 25.09 2009-04-23, Campus Duisburg/ Gerhard-Mercator-Haus

Anmeldeschluss: 31. August 2009

Kontakt und weitere Information: Stefanie Richter M.A., 0203/379-2004,

E-Mail: [herbstakademie@uni-due.de](mailto:herbstakademie@uni-due.de)

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

- ❖ **Prof. Dr. Annette G. Köhler, Professorin für Rechnungswesen, Wirtschaftsprüfung und Controlling an der Mercator School of Management/ Fachbereich Betriebswirtschaft**



### Vorher

Ich interessierte mich immer schon für **so Vieles** und wusste folglich nach dem Abitur überhaupt nicht, was ich studieren wollte. Medizin? Germanistik? Oder was ganz anderes? Also zog ich **nach dem Abitur** erst einmal für ein Jahr *au pair* von der beschaulichen Schwäbischen Alb nach London. Dort schärfte sich mein Blick für Zweierlei: **Kunst und Ökonomie**. Offensichtlich fiel mir die Vorstellung, vor dem Hintergrund wirtschaftlichen Erfolgs die Kunst als Ausgleich zu genießen, leichter als umgekehrt: Ich nahm das **Studium der Wirtschaftswissenschaften** an der Universität

Augsburg auf, damals noch bekannt für ihr **Kleingruppenkonzept bei interdisziplinärem Studienaufbau**. Im Grundstudium gleichermaßen mit Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Soziologie und Jura konfrontiert, wurde mir recht schnell deutlich, dass es **das Verstehen ist, was wirklich Freude** macht. Und dass Perspektivenwechsel dazu gehört. Das sechste und siebte Semester verbrachte ich **folglich in den USA** - mit dem Doppelabschluss mir alle Optionen offen haltend. Ich wollte zwar raus aus der Uni und rein in die Praxis, hatte allerdings **die Promotionsidee schon im Kopf**. Ich nutzte deshalb die Möglichkeit, beim ifo Institut für Wirtschaftsforschung in München **Praxis und Wissenschaft zu verbinden**. Nach einem zweijährigen Exkurs in die Unternehmensberatung hatte mich schließlich die Universität endgültig wieder: An der Schnittstelle zwischen Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre stieß ich auf ein Forschungsgebiet, das sich aus einem speziellen Blickwinkel heraus mit dem **Entscheidungsverhalten auf unvollkommenen Märkten** beschäftigt: Der Funktion der Abschlussprüfung, d.h. der Prüfung der Finanzberichterstattung von Unternehmen. Gerade in **turbulenten Zeiten ist Information** besonders wichtig. Finanzberichterstattung nach bestimmten Regeln ist nichts anderes als strukturierte Information über das, was in Unternehmen passiert. Umso wichtiger ist es, dass diese Information verlässlich ist – gerade vor dem Hintergrund menschlichen Unvermögens oder gezielter Absicht. Hierzu leistet die Abschlussprüfung einen Beitrag. Im Kern geht es also um das **Beschreiben und Erklären von Zusammenhängen** im Umfeld von Entscheidungsträgern, die nicht dem Ideal des *homo oeconomicus* entsprechen – **also uns**.

### Jetzt

Nach **Habilitation und erstem Ruf** an eine private Universität habe ich im Jahr **1995** einen Ruf an unsere Universität angenommen. Trotz eines zwischenzeitlichen Rufes an eine andere Universität bin ich hier geblieben. Die Universität ist für mich **der Ort des Verstehens**. Jenseits aller Drittmittelorientierung und allen Publikationsstrebens gibt es keinen anderen Ort, an dem **der wissenschaftliche Diskurs um seiner selbst willen** und ohne Legitimation so statt-

finden kann und muss. Damit haben wir eine Chance auf Bildung, nicht nur Berufsqualifikation.

Publikationen und weitere Informationen zu den Forschungsschwerpunkten von Prof. Dr.

Annette G. Köhler finden Sie auf der Homepage ihres Lehrstuhl unter:

<http://www.msm.uni-due.de/index.php?id=1444>

## Querbeet

### ❖ **Fast Track" - Dritte Ausschreibung des Förderprogramms für exzellente junge Wissenschaftlerinnen**

Die Robert Bosch Stiftung möchte mit dem Programm promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auffordern, sich für eine verantwortungsvolle Spitzenposition in der Forschung oder im Wissenschaftsmanagement zu qualifizieren. Fast Track wird zum dritten Mal ausgeschrieben, in diesem Jahr für Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen.

Zwanzig exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Politikwissenschaften, Soziologie oder Kommunikationswissenschaften, die eine erfolgreiche Karriere in der universitären oder außeruniversitären Forschung anstreben, erhalten ab Herbst 2009 eine individuell zugeschnittene zweijährige Förderung: Neben Netzwerkbildung und einem zusätzlichen Stipendium stehen vier anspruchsvolle Intensivseminare zum Erwerb von karriererelevanten Sozial- und Führungskompetenzen im Mittelpunkt. Die vier mehrtägigen Intensivseminare finden zu folgenden Themenfeldern statt: "Erfolgreich präsentieren im Wissenschaftsbetrieb"; "Sicher bewerben, durchsetzen und verhandeln"; "Wirksame Führung im Wissenschaftsbetrieb"; "Medientraining".

Außerdem möchte die Robert Bosch Stiftung die Netzwerkbildung unter den Stipendiatinnen, in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und zu Spitzenpersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und den Medien fördern. Die Mitglieder des hochkarätigen Beirats unter dem Vorsitz von Frau Prof. Dr. Jutta Limbach, ehemalige Präsidentin des Goethe-Instituts e.V. und Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts a. D., wirken aktiv an den Intensivtrainings mit. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten ein Stipendium in Höhe von insgesamt 4.800 EUR über zwei Jahre. Das Stipendium ist einsetzbar für karrierefördernde Maßnahmen wie persönliches Coaching, Sprachkurse, Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen oder Kinderbetreuung.

Im Internet finden Sie zusätzliche Informationen zu den Anforderungen an die Bewerberinnen sowie zum weiteren Bewerbungsverfahren:

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/11732.asp>

Gedruckte Exemplare des Faltblatts erhalten Sie per E-Mail über Frau Hildegard Micko ([hildegard.micko@bosch-stiftung.de](mailto:hildegard.micko@bosch-stiftung.de)).

Bewerbungsschluss ist der **29. Mai 2009**.

### ❖ **Gender Mainstreaming Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung, Wirtschaftsbetrieben, Politik und dem öffentlichen Leben galt lange Zeit als rein „soziales Thema“. Gleichstellung bewirkt jedoch viel mehr: sie fördert die wirtschaftliche Entwicklung, die Qualität der Leistungen und Produkte, das Image und die Kultur einer Organisation, eines Betriebs oder eines ganzen Landes. Dennoch ist sie laut aktueller Zahlen in der EU noch längst nicht Realität. – Gender Mainstreaming (GEM) ist die Strategie, mit der das Ziel der Gleichstellung erreicht werden kann. Dieses Buch erklärt sehr praxisnah die Umsetzung von Gender Mainstreaming, identifiziert die zentralen AkteurInnen im Prozess und erläutert anschaulich gängige Instrumente.

Doris Doblhofer, Zita Küng (2008): Gender Mainstreaming Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. Berlin u.a.

### ❖ **Gender und Diversity. Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik**

Seit den 1990er Jahren haben neue Ansätze und Begriffe in Deutschland Bewegung in die schwerfällig gewordene gleichstellungspolitische Debatte gebracht und diese Problematik wieder stärker in das öffentliche und wissenschaftliche Interesse gerückt. War es zunächst die auf europäischer Ebene vereinbarte Strategie des Gender Mainstreaming, die die gleichstellungspolitischen Debatten belebte, ist es inzwischen die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, von der die neuesten Impulse ausgehen. Beide Innovationen gehen mit grundlegenden Infragestellungen der bisherigen Praxis von Gleichstellungspolitiken einher und haben damit einen enormen Bedarf auch an wissenschaftlich begründeter Reflexion und Orientierung ausgelöst. Hierzu möchte dieses Buch einen Beitrag leisten.

Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild, Lüdke, Dorothea (Hg.) (2008): Gender und Diversity. Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden

## Veranstaltungen

### ❖ **Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Sektion Frauen und Geschlechterforschung vom 22. – 24. Mai 2009 in Marburg**

Die Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung bietet Raum für erziehungswissenschaftlich-theoretische und bildungspraktische Beiträge, für Erkenntnisse und Fragestellungen aus empirischer pädagogischer Geschlechterforschung und aus der (außer)schulischen Bildungsarbeit, aus feministisch-theoretischer Reflexion und aus historischen bzw. zeitgeschichtlichen Analysen. Den Schwerpunkt der diesjährigen Tagung bildet das Thema: „Jugend – politische Kultur – Geschlecht“

Zudem sind alle KollegInnen aus dem Kreis des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Vernetzung eingeladen.

Wenn Sie Interesse an einer Vernetzung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in den Erziehungswissenschaften haben und dafür evtl. auch die Homepage der Sektion nutzen wollen, so melden Sie sich bitte entweder bei Susanne Maurer, Sabine Toppe ([toppe@staff.uni-marburg.de](mailto:toppe@staff.uni-marburg.de)) oder Astrid Messerschmidt.

Weitere Informationen zur Jahrestagung oder zum Vernetzungstreffen finden Sie unter: <http://dgfe.01null.de/veranstaltung.html>

### ❖ **Konferenz: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung am 2. und 3. Juli in Berlin**

Die Konferenz wird vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS veranstaltet und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Sie stellt eine der offiziellen deutschen Veranstaltungen im Rahmen des "Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation 2009" dar.

Ziel der Konferenz ist es, aktuelle Entwicklungen der deutschen Gleichstellungspolitik in und für Wissenschafts- und Forschungsorganisationen im Rahmen der Exzellenzinitiative, des Paktes für Forschung und Innovation, des Hochschulpaktes 2020, der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern zu bilanzieren und innovative Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung für Frauen im Arbeitsfeld Wissenschaft und Forschung, insbesondere im Wissenschaftsmanagement, zu geben. Eröffnet wird die Konferenz mit einem Grundsatzreferat der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Prof. Dr. Annette Schavan.

Weitere Informationen zum Programm der Konferenz erhalten Sie auf den Webseiten des CEWS: <http://www.cews.org/informationpool/vkalender.php>

**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Mai 2009

**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](mailto:lisa.mense@zv.uni-due.de) URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

# NEWSLETTER 02/09

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

unser aktueller Newsletter 02/09 informiert Sie/Euch wieder über neue Entwicklungen und Projekte im Bereich der Gleichstellung an der UDE. Zunächst möchten wir an dieser Stelle auf das gute Abschneiden der UDE im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung) hinweisen. Hier erreichte die UDE in der Gesamtbewertung der Universitäten den Platz 10.

Leider müssen wir auch vom viel zu frühen Tod der Soziologin und Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Prof. Dr. Doris Janshen, berichten. Ihre Kolleginnen Mona Motakef und Prof. Karen Shire würdigen in einem Nachruf ihr Leben und Werk.

Wir wünschen Ihnen/Euch eine anregende Lektüre

Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Gleichstellungsarbeit der UDE erfolgreich

Beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das das CEWS (Center of Excellence Women and Science) nun zum 4. Mal seit 2003 herausgibt, hat sich die UDE im Vergleich zum letzten Ranking weiter verbessert. Im Jahr 2005 belegte die UDE als neu gegründete Universität in der ersten Fortschreibung des Rankings nur einen Platz im unteren Mittelfeld und erreichte 8 von 14 möglichen Punkten. Seitdem hat sich die UDE kontinuierlich um jeweils einen Punkt gesteigert, so dass sie nun in der dritten Fortschreibung mit 10 von 14 Punkten in die fünfte von insgesamt 11 möglichen Ranggruppen aufgestiegen ist. Die UDE steht damit auf Platz 10 der Gesamtbewertung der bundesdeutschen Universitäten und ist Spitzenreiterin der nordrheinwestfälischen Universitäten. NRW insgesamt schneidet aber im Ländervergleich nicht so gut ab und steht in der Gesamtbewertung der Länder 2009 auf dem letzten Platz des unteren Mittelfeldes. Ansporn für die UDE, ihre Maßnahmen und Anstrengungen im Bereich der Gleichstellung fortzuführen und weiter auszubauen.

Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2007 und ist die dritte Fortschreibung. Bewertet werden die Hochschulen und Länder in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den Professuren.

Zudem wurden die Rankingergebnisse in Beziehung zu anderen gleichstellungspolitisch-wettbewerbsartig orientierten Ergebnissen der Hochschulen wie der erfolgreichen Teilnahme in der ersten Begutachtungsrunde des Professorinnen-Programms von Bund und Ländern, der Zertifizierung durch das Total E-Quality Prädikat und/oder der Auditierung durch das „audit familiengerechte hochschule“ gesetzt. Diese Vorgehensweise vergleicht damit die rein quantitativ messbaren Rankinggrundlagen mit den Bewertungsergebnissen zu in der Regel umfassenderen Gleichstellungskonzepten – also auch qualitativen Indikatoren - der Hochschulen. In der Tendenz ist dabei erkennbar, dass Hochschulen, die mit erfolgreichen Gleichstellungskonzepten und/oder einer Zertifizierung/Auditierung eine aktive Chancengleichheitsstrategie verfolgen, auch im Ranking quantitativ messbare, bessere Ergebnisse erreichen.

Sie können das Ranking von den Internetseiten des CEWS herunterladen. Dort finden Sie auch ausführliche Informationen zur Datenerhebung und Indikatorenbildung:

<http://www.cews.org/cews/files/555/de/cews-publik13.pdf>

### ❖ Mittel aus dem Strukturfonds für Gleichstellung

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT) stellt seit dem Jahr 2007 aus dem Strukturfonds des Landes Mittel für die Förderung von „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ zur Verfügung. Das MIWFT verteilt die Mittel nach Erfolgen bei der Berufung von Frauen. In die Berechnung der Fördersummen für die jeweilige Hochschule fließen zu je 50% die Höhe des Professorinnenanteils sowie seine Steigerungsrate aus dem zurückliegenden Jahr

ein. Die UDE erhält in diesem Jahr insgesamt 327.900,- Euro zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Grundordnung der UDE sieht vor, dass die Gleichstellungskommission (GLK) dem Rektorat eine Empfehlung über die Verwendung der Mittel gibt. Die GLK hat sich daher auf ihrer Sitzung am 19.05.2009 damit befasst und eine konkrete Verwendung zur Summe von 266.886,- € beschlossen. Das Rektorat hat diese Empfehlung am 20.05.09 per Beschluss bestätigt.

Ein Teil dieser Mittel ist bereits für angelaufene Maßnahmen und Projekte aus den Vorjahren reserviert. Hierzu zählen die Einrichtung einer Juniorprofessur mit Tenure Track in der Medizintechnik und die personelle Ausstattung des Elternservicebüros. Zudem müssen Mittel für die Kofinanzierung der Professuren aus dem Professorinnenprogramm vorgehalten werden.

Ein weiterer Teil der Gelder wird zur Finanzierung einer Befragung der Beschäftigten zum Kinderbetreuungsbedarf, zum Ausbau personeller Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung sowie zur Finanzierung der redaktionellen Pflege des Gender-Portals verwendet.

Über die verbleibenden, bisher noch nicht verplanten Gelder in Höhe von 61.014,- € wird die GLK auf einer ihrer nächsten Sitzungen beraten. Das Gleichstellungsbüro prüft zurzeit ob vorliegende oder angekündigte Anträge auf Projektförderungen aus Fakultäten, die im letzten Jahr eingegangen sind und aufgrund der begrenzten Mittel nicht gefördert werden konnten noch aktuell sind.

#### ❖ **Ferienfreizeit in den Herbstferien 2009**

Die Sommerferien haben gerade begonnen und damit auch wieder die dreiwöchige Ferienfreizeit für Kinder im Alter von 6 - 13 Jahren von Angehörigen der UDE. Auch für die Herbstferien wird wieder ein wochenweise wechselndes, abwechslungsreiches und spannendes Ferienprogramm für die Kinder auf dem Campus Essen und in der Umgebung angeboten.

Termin Herbstferienfreizeit: 12.-16.10.2009 und 19.-23.10.2009

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Elternservicebüros. Für Rückfragen zur Ferienfreizeit ist Frau Schubert unter der Telefonnummer 183-2692 bzw. per E-Mail [ferienfreizeit@uni-due.de](mailto:ferienfreizeit@uni-due.de) zu erreichen.

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

## **Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung**

#### ❖ **Wissenschaftskarriere hoch Drei: das Science Career Net Ruhr geht an den Start**

Wie wird aus der Leidenschaft für Forschung und Lehre eigentlich ein Beruf? Schließlich sind eine Vielzahl von Talenten gefragt, will man die entscheidenden Stufen der akademischen Karriereleiter nehmen und den Ruf auf eine Professur erhalten: Führungs- und Management-

kompetenzen, Networking sowie forschungsstrategisches Gespür und eine hohe – auch internationale – Mobilitätsbereitschaft. Dass exzellente Forschung und Lehre nur ein Baustein einer erfolgreichen Wissenschaftskarriere sind, haben auch die deutschen Universitäten zunehmend erkannt. Sie unterstützen junge Wissenschaftler/innen inzwischen gezielt bei der individuellen Karriereplanung und bereiten sie auf die komplexen Aufgaben am Arbeitsplatz Hochschule vor.

Besonders die drei Ruhrgebietsuniversitäten Duisburg-Essen, Bochum, Dortmund und haben in den vergangenen Jahren innovative und vielbeachtete Personalentwicklungsprogramme geschaffen, um hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen zu fördern. Den Vorteil einer hochschulübergreifenden Kooperation haben die Universitäten dabei früh erkannt. Mit *mentoring*<sup>3</sup> existiert an den drei Hochschulstandorten bereits seit dem Jahr 2005 ein Mentoring-Programm, das bislang etwa 180 Frauen aus Gesellschafts- und Geisteswissenschaften sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften Karrierewege in Wissenschaft und Wirtschaft aufgezeigt hat.

Diese erfolgreiche Kooperation auf dem Feld der akademischen Nachwuchsförderung möchten die Ruhr-Universität Bochum, die Universität Duisburg-Essen und die TU Dortmund durch das *Science Career Net Ruhr (SCNR)*, das im Sommersemester 2009 gegründet wurde, weiter ausbauen und profilieren. Kern des SCNR sind vier Veranstaltungsprogramme, die den fortgeschrittenen wissenschaftlichen Nachwuchs stärker in den Focus der Förderungspolitik rücken:

Zunächst nimmt das Programm *mentoring*<sup>3</sup> mit einer neuen Linie für Postdoktorandinnen, die im Herbst 2009 starten wird, eine weitere Zielgruppe in den Blick. *Mentoring*<sup>3</sup> wird somit künftig im jährlichen Wechsel für fortgeschrittene Promovendinnen und Postdocs angeboten. Mit der Erweiterung des Mentoring-Programms soll der Schwund junger Wissenschaftlerinnen zwischen Promotion und dem Antritt einer Professur verhindert werden; es setzt damit bei einem Kernproblem der Förderung von Frauen in der Wissenschaft an.

Neben *mentoring*<sup>3</sup> ist die *Herbstakademie* ein bereits bekanntes und bewährtes Angebot am Standort Duisburg-Essen. Seit dem vergangenen Jahr steht die Veranstaltung allen Promovierenden und Promotionsinteressierten der drei Hochschulstandorte offen. Die *Herbstakademie* findet vom 22. bis 25. September am Campus Duisburg statt. An vier Veranstaltungstagen können Promovierende Fragen rund um ihren Promotionsprozess klären und fachübergreifende Kompetenzen für Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft erwerben.

Mit *CoachingPLUS* startet ab August 2009 an allen drei Hochschulstandorten ein speziell auf die jeweiligen Fachkulturen der Teilnehmer/innen zugeschnittenes Seminar- und Coachingprogramm. Nach einem eintägigen Basisseminar bietet das vertiefende Coaching fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftler/innen die Möglichkeit, in Vieraugengesprächen mit erfahrenen Coaches aktuelle berufliche Herausforderungen zu reflektieren.

Darüber hinaus haben Postdocs auf dem erstmals am 28. Januar 2010 an der TU Dortmund stattfindenden *Karriereforum* die Gelegenheit, Fragen zur Karriereentwicklung mit hochkarätigen Expert/innen aus Wissenschaft und Wirtschaft zu diskutieren sowie Kontakte zu knüpfen, um neue berufliche Perspektiven zu erschließen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: [www.scn-ruhr.de](http://www.scn-ruhr.de)

Dr. Renate Klees-Möller, ZFH

### ❖ **Fachübergreifendes Begleitprogramm zur Promotion**

Der Geschäftsbereich Karriereentwicklung im ZfH bietet zwei neue Veranstaltungen zur Unterstützung der Promotion an. So wird ab Juli ein regelmäßiges Schreibcoaching angeboten. Für die Teilnahme melden Sie sich bitte persönlich an.

Am 21. und 22.08. 2009 findet ein Workshop zum Thema „Strategien professionellen Selbstmarketings in der Wissenschaft“ statt. Auch hierfür ist eine Anmeldung erforderlich.

Nähere Informationen zu beiden Angeboten finden Sie auf der Homepage unter:

[http://zfh.uni-duisburg-essen.de/zfh/karriere/promovierende\\_seminarprogramm.shtml](http://zfh.uni-duisburg-essen.de/zfh/karriere/promovierende_seminarprogramm.shtml)

Ansprechpartnerin: Stefanie Richter, [stefanie.richter@uni-due.de](mailto:stefanie.richter@uni-due.de), Tel.: 0203/379-2004



### ❖ **Herbstakademie für Promovierende**

Wie bereits im letzten Newsletter angekündigt, findet vom 22.-25.09.09 wieder die Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte am Campus Duisburg statt. Auf drei besondere Workshopangebote möchten wir Sie hiermit gesondert aufmerksam machen:

#### **Cultural Awarenessstraining (Verena Bruchhagen)**

Kommunikations- und Gestaltungsprozesse werden kulturell, sozial und individuell unterschiedlich gedeutet, z. B. in Geschäftsbeziehungen, Verhandlungen, in der Anwerbung und Auswahl von MitarbeiterInnen, in didaktischen Konzepten von Schulung und Training, im Verständnis von Teamarbeit, in Entscheidungssituationen, im Umgang mit Konflikten u.a.m.

Fragen und Antworten, Deutungen und Bewertungen verdeutlichen über individuelle Gefühle, Haltungen und Einstellungen hinaus den je unterschiedlichen kulturellen Bezugsrahmen unterschiedlicher, eben diverser Wirklichkeiten.

Professionalität erweist sich nicht zuletzt in der Fähigkeit, mit kulturell Unbekanntem, mit Unwissen konstruktiv umgehen zu können und dies produktiv zu nutzen.

Ansätze bewusster und reflektierter Kommunikation und Zusammenarbeit gewinnen im Kontext beruflicher Orientierung und Etablierung zunehmend an Bedeutung. Beziehungen können dabei in ihrer Bedeutung und Funktion exemplarisch für den Umgang mit Vielfalt, Heterogenität und Homogenität, Inklusion und Exklusion, Dominanz und Diskriminierung angesehen werden. In Beziehungen erfolgt auch die soziale Verständigung über „sameness and difference“, über kulturelle Regeln und deren Bedeutung und Wirkung.

Die Fähigkeit zu einer selbstreflexiven Herangehensweise ist eine notwendige Voraussetzung, um komplexe interkulturelle Situationen, Themen und Fragestellungen zu bewältigen. Das Training dient der Entwicklung von Fähigkeiten zur Zusammenarbeit in Verschiedenheit sowie der Sensibilisierung für Wahrnehmungs- und Konstruktionsprozesse von Normalität und Fremdheit, Gleichheit und Verschiedenheit.

#### **Introduction to German Academic Culture (for Non-German Postgraduate Students) (Dr. Anette Hammerschmidt)**

Academic culture is a part of the general culture in which it takes place. In it, again each science and faculty shows particularities, not only in their scientific approach but as well in

mind-set, human interactions and behaviors. Students and scientists from other cultures, therefore, might find some particularities of the scientific culture familiar while feeling confused with differences in expectations and response from colleagues and faculty.

This workshop intends to portray aspects of cultural interaction in general and of the German academic context in specific. The objective of the workshop is to understand the underlying workings of cultural interactions, symbolic meanings and expectations. On this basis, own experiences and questions can be answered to gain orientation and adjust one's own behaviors. The workshop is geared to non-German postgraduate students studying and living in Germany.

### **Kinder + Karriere = Krise???? Work-Family-Balance in der wissenschaftlichen Laufbahn (Dr. Iris Koall)**

Der Workshop will Wissenschaftler/innen (Frauen und Männern) an der Hochschule ermöglichen, eine stimmige Entscheidung in der Lebenssituation möglicher Berufs- und Familienplanung zu treffen bzw. die Unsicherheiten des wirklichen Lebens mit der Rationalität und Planbarkeit wissenschaftlichen Denkens zu vereinbaren.

Familie und Beruf gelten in wissenschaftlichen Organisationen und in den Köpfen vieler Wissenschaftler/innen als sich ausschließende Orientierungen, die tief in die Organisationskultur und die professionellen Identitätskonstitution eingeschrieben wird. Engagierte Eltern (Väter und Mütter) sind in diesem Denken keine zuverlässigen akademischen Arbeitskräfte mehr und müssen ständig den Beweis antreten, dass es unter Umständen doch geht. Denn wie anders ist die Hauptinformation zu verstehen: Wenn ein Kind kommt, gibt es Probleme ... die Unvereinbarkeitsdiskurse haben sich als feste Muster in die Wahrnehmung von Lebenschancen eingeschrieben. Die „Entscheidung“ für Familie resp. Kind stellt sich in der Phase des kontinuierlichen Aufbaus der Karriere häufig als „Hindernis“ dar. Denn es ist selten der richtige Zeitpunkt.

Ziel des Workshops ist, dass Nachwuchswissenschaftler/innen mit Elternwunsch oder Eltern Erfahrung das Selbstverständnis und Selbstvertrauen, um die nächste Qualifikationsstufe anzustreben, erwerben.

Das ausführliche Programm und weitere Informationen zur Herbstakademie finden Sie im Internet unter: <http://www.scn-ruhr.de/herbstakademie/index.html>

### **❖ Duisburg-Essen als Knotenpunkt guter Lehre: Das Netzwerk Genderkompetenz in Studium und Lehre traf sich zum 5. Mal**

Der bundesweite ExpertInnenkreis "Genderkompetenz in Studium und Lehre" mit Fachfrauen aus der Hochschuldidaktik und Geschlechterforschung traf sich am 9. Juni 2009 bereits zum fünften Mal am Campus Duisburg im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.

Im Vordergrund des Treffens stand zum einen die Reflexion der gemeinsamen Wurzeln und getrennten Wege von Hochschuldidaktik und Geschlechterforschung. Einen Impulsbeitrag lieferte Dr. Ingeborg Stahr, Leiterin des Geschäftsbereichs Hochschuldidaktik des ZfH. Des Weiteren stellte Brit-Maren Block von der Leuphana Universität Lüneburg das BMBF-Projekt LeWI (Lehre, Wirksamkeit, Intervention) vor. Hier untersuchen WissenschaftlerInnen der

Universitäten Dortmund, Braunschweig, München und Lüneburg Einstellungen von Lehrenden zu Lehre und Studienerfolg sowie die Wirksamkeit von hochschuldidaktischen Maßnahmen. Die Präsentation des Vortrags von Ingeborg Stahr ist im Genderportal der UDE veröffentlicht:

[www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/stahr\\_hd\\_u\\_geschlechterforschung.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/stahr_hd_u_geschlechterforschung.pdf)

Das Netzwerk wurde 2006 von Hochschuldidaktikerinnen und Expertinnen gegründet, um die notwendigen Verbindungen zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Hochschuldidaktik herzustellen. Vorhandenes Wissen, Konzepte und Ideen werden so verknüpft und weiterentwickelt. Für weitere Informationen:

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

## In Memoriam Doris Janshen (26.06.1946 – 17.02.2009)



In der Nacht vom 17. Februar 2009 ist Doris Janshen im Alter von nur 62 Jahren in Essen gestorben. Doris Janshen war Professorin für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung. Am 02.03.2009 wurde sie unter großer Anteilnahme von Freundinnen und Freunden, Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer Familie in Krefeld beigesetzt.

Doris Janshen war eine Wissenschaftspersönlichkeit, die mit hohen rezeptiven Fähigkeiten gesellschaftliche Entwicklungen aufspürte. Ihrem Doktorvater Klaus Heinrich (FU Berlin) verpflichtet, stand sie für eine Wissenschaftspraxis, die disziplinäre Schranken zu überwinden suchte. Es war ihr großes Anliegen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachmethoden und -kulturen gemeinsame Forschungen zu initiieren. Doris Janshen suchte hierbei nicht nur Konvergenzen zwischen den Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften, sondern auch die Annäherung von Wissenschaften und den Künsten. Die enorme Breite an Themen, die mit Doris Janshens Namen in Verbindung stehen, hätte für mehrere Leben in der Wissenschaft gereicht. Ob es um den Nutzen jugenpädagogischer Angebote ging oder um die Strukturen sexueller Gewalt - Doris Janshen war mit ihren Themen oft Pionierin und lancierte Forschungen, die später den Weg in den Mainstream der Wissenschaft fanden. Dieser Nachruf kann nur einen Einblick in das Werk, das sie hinterlässt, bieten.

Die Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis in der Gesellschaft wie in der Forschung, bildete ihren Pfad durch die Verästelungen der vielfältigen Disziplinen. In der Biographie von Doris Janshen verbindet sich geschlechterpolitisches Engagement und innovative Grundlagenforschung in einer überlegten und zupackenden Weise, wie man sie an der Leistungsuniversität von heute kaum noch findet. In ihrer biographischen Notiz, die sie für den von Ulrike Vogel herausgegebenen Sammelband über die erste Generation von Professorin-

nen in der Soziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung verfasst, resümiert sie im Jahr 2006: „Als ich vor dreißig Jahren damit begann, war ich — auch intellektuell — noch strahlend jung und hätte mich mit lachender Entschiedenheit dagegen verwahrt, dass Gender mich heute noch in veränderter, aber doch ungebrochener Weise nach vorne treibt, in die Beantwortung neuer und ungeklärter Fragen.“ (Wiesbaden).

Doris Janshen macht im Jahr 1966 am Krefelder Mädchengymnasium Maria Sibylla Merian Abitur. Der Namensgeberin ihrer Schule, der mutigen Grenzgängerin, Naturforscherin und Künstlerin Merian (1647-1717) wird sie, wie noch deutlich wird, ihr Leben lang intellektuell verbunden bleiben. In Freiburg nimmt sie 1968 mit großer Wissbegierde ihr Studium auf: Sie studiert Germanistik, Geschichte, Skandinavistik und Kunstgeschichte und begibt sich für ein Jahr an die Universität Stockholm, um als Lektorin für Deutsch zu arbeiten. Zurück in Deutschland zieht es an die Freie Universität Berlin. Zusätzlich zu den eben genannten Fächern nimmt sie das Studium der Japanologie und Skandinavistik auf, dass sie 1974 mit einer Arbeit über die „Denkstruktur und Sprachform in den Prosatexten von Jürgen Beckers“ abschließt. Es ist die Hochzeit der Studenten- und Frauenbewegung. In ihrem Freiheitsdrang fühlt sie sich insbesondere der Frauenbewegung eng verbunden und wird zu einer ihren wichtigen Gestalterinnen. Sie möchte sich fortan, wie sie später erklärt, nicht mehr nur den Schönen Künsten widmen. Doris Janshen beginnt Soziologie, und als sie Prof. Klaus Heinrichs Vorlesungen in den Bann ziehen, auch Religionsphilosophie zu studieren. An der FU Berlin entwickelt sie Interesse für techniksoziologische Fragestellungen und begründet einen, wie man heute sagen würde, techniksoziologischen Forschungszirkel: Sie leitet das Forschungsprojekt „Kommunikation im soziotechnischen System: Ein Konzept für ein variables Telekommunikationssystem in der Gropiusstadt Berlin“. Auch in ihrer Doktorarbeit lässt sie die Geisteswissenschaften hinter sich und promoviert über die „Rationalisierung im Alltag der Industriegesellschaft: Vernunft und Unvernunft neuer Kommunikationstechnologien am Beispiel Japans.“ Internet-begeisterten Mitarbeiterinnen wird sie später mit einem müden Lächeln entgegenhalten, dass sie bereits vor dreißig Jahren Kommunikationsnetze erforscht und konzipiert hat.

Ab 1978 nimmt Doris Janshen eine Reihe von Beratungstätigkeiten auf. So berät sie etwa den Präsidenten der FU Berlin bei der Einrichtung eines universitären Frauenforschungsbereichs. Sie wird Gastwissenschaftlerin am Wissenschaftszentrum Berlin und führt die Technikforschung in frauenpolitischer Perspektive fort. Ein Jahr später beginnt sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Berlin zu arbeiten, wo sie weitere Forschungsprojekte durchführt, in denen sie Frauen- mit Technikforschung zusammen denkt. Für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft untersucht Doris Janshen von 1984 bis 1986 zusammen mit Hedwig Rudolph die Studien- und Arbeitsbedingungen von Ingenieurinnen. Als im Jahr 1987 „Ingenieurinnen: Frauen für die Zukunft“ (Berlin) erscheint und im Jahr darauf „Frauen gestalten Technik“ (Herbolzheim) können die Autorinnen noch nicht wissen, dass ihre Arbeiten, später maßgeblich die gendersensible Technikforschung prägen werden.

Doris Janshen leitet den interdisziplinären und überregionalen Arbeitskreis „Technik und Menschenrechte“ im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit im Komitee für Grundrechte und Demokratie. In diesem Rahmen organisiert sie zudem und wieder zusammen mit Hedwig Rudolph die vielbeachtete Konferenz „Technik, Mensch und Menschenrecht“. Im Jahr 1990 erscheint die Denkschrift „Hat die Technik ein Geschlecht?“ (Berlin).

Im Zuge ihrer Vorstandstätigkeit im Komitee für Grundrechte lanciert Doris Janshen die „Kampagne gegen sexuelle Gewalt“, zu der sie 1991 einen Sammelband herausgibt (Frankfurt).

Ende der 1980er Jahre erhält Doris Janshen einen Ruf an die Gesamthochschule Essen. Im Jahr 1990 verlässt Doris Janshen Berlin und tritt die Professur für Soziologie an. Über Doris Janshen wird über die Zeit berichtet, dass man sie auch auf den Fluren der Universität oder in den Seminarräumen kaum ohne ihre Hündin Bella antraf. Als Hundeliebhaberin und Tierfreundin die sie ist, setzt sie sich fortan professionell mit der Mensch-Tier-Kommunikation (1992) auseinander. Zudem initiiert sie ein Forschungsprojekt zu „Landfrauen in Europa“ und führt 1991 den internationalen Kongress „Europäische Landfrauen auf neuen Wegen“ durch. Gleichzeitig weitet sie ihr techniksoziologisches Interesse auf die Militärforschung aus. In Kooperation mit dem Arbeitskreis „Frauen, Technik, Zivilisation“ und dem Wissenschaftsforum der Sozialdemokratie organisiert sie 1992 die Konferenz „Frauen, Technik, Militär“.

Seit 1998 ist Doris Janshen Direktorin des maßgeblich von ihr konzipierten Essener Kollegs für Geschlechterforschung. Während viele ihrer Weggefährtinnen aus der Frauenbewegung sich noch ganz der Frauenforschung verschreiben, akzentuiert Doris Janshen am Kolleg einen Ansatz von Geschlechterforschung, der Männerforschung mit einbezieht. Mit der Herausgabe des Sammelbandes „Blickwechsel“ im Jahr 2000 plädierte sie für einen neuen Dialog zwischen Männer- und Frauenforschung (Frankfurt).

Am Essener Kolleg für Geschlechterforschung begründet sie in frauenpolitischer Perspektive ein Postdoc-Programm zur Förderung von Hochschullehrerinnen. Unter dem Zeichen der Namensgeberin ihres Gymnasiums Maria Sibylla Merian, unterstützt Doris Janshen fortan junge Frauen auf ihrem Weg zur Professur. Im Rahmen des Maria Sibylla Merian Postdoc-Programms wird im Abstand von zwei Jahren ein von der Deutschen Telekom finanzierter Wissenschaftspreis für Frauen in den MINT-Fächern vergeben. Zudem werden Kunsttage durchgeführt, an denen Forschungsbefunde des Kollegs in Lecture Performances in Szene gesetzt werden.

Doris Janshens große Leidenschaft bildete in den vergangenen fünf Jahren das Forschungsfeld der Gender Medicine. Mit großer Hingabe entwickelte sie die Soziomedizinische Genderforschung als Forschungsschwerpunkt des Kollegs. Im Zuge dieses Schwerpunktes plant und beginnt sie Forschungen zur gender-spezifischen Bewältigung der Nierentransplantationen und zur sozialen Verarbeitung von Synästhesie. Zudem erforschte Doris Janshen im Rahmen des Kompetenznetzwerks Herzinsuffizienz die Kommunikation von Arzt/Ärztin und Patient/Patientin. Doris Janshen konzipiert diesen Schwerpunkt als praxisnahe Forschung. Sie will nicht über die Medizin forschen, sondern zusammen mit den medizinischen Fächern zum Wohl des Patienten beitragen.

Die letzten Jahre am Essener Kolleg bedeuteten für Doris Janshen eine enorme Anstrengung. Der Wandel der Hochschule von der Bildungs- zur Leistungsuniversität widerstrebt ihr. Sie sucht den Ort der intellektuellen und politischen Auseinandersetzung, sehnt sich nach der, wie Jacques Derrida formuliert, „unbedingten Universität“. Die zahlreichen Evaluationen, die das Kolleg als zentrale Einrichtung überstehen muss, empfindet sie als Zumutung. Die von ihr geplanten und teils mitten in der Auswertung stehenden Projekte werden von ihrem plötzlichen Tod unterbrochen.

Trotz aller Widerstände, die sie gesellschaftlich und universitär als Grenzgängerin erfuhr, und auch trotz aller Enttäuschungen über die Langsamkeit der Mühlen in der Geschlechterpolitik nahm sie die Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis bis zuletzt in ihren Bann. In ihren Worten: „Im Befreiungsrausch der Neuen Frauenbewegung befangen, schienen mir die Fesseln des Geschlechts in einem rasenden Tempo abzufallen. Doch die Gesellschaft ist langsamer als jede über sie hinwegstürmende Revolution. Nunmehr älter geworden, bin ich immer noch zu jung, um Wünsche nach Analyse und Veränderung der Geschlechterspannung anheim oder nur weiter zu geben. Tempus fugit — Gender bleibt.“

Ein bewegtes und ein bewegendes Leben ist zuende gegangen. Auch wenn die Soziologie und die Geschlechterforschung nun ohne sie auskommen müssen, ihr wissenschaftliches Erbe wird von Generationen von Gender-ForscherInnen weitergetragen.

Nachruf von Mona Motakef und Karen Shire, erschienen im Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 25, Dortmund

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften



Die nächste S.U.N.I. findet vom 27. – 31. Juli statt. In der Projektwoche können Schülerinnen ab 16 Jahren nicht nur den Uni-Alltag kennenlernen, sondern in viele Fachgebiete der naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge hineinschnuppern und an Kontaktika mit führenden Unternehmen der Region teilnehmen.



Wird der schiefe Turm von Pisa wirklich einmal kippen? Wie entsteht eigentlich der Stau auf Autobahnen und wie wird ein Roboter programmiert? Das sind nur einige wenige Fragen, die bei der bundesweiten Sommeruniversität S.U.N.I. Lust auf Natur- und Ingenieurwissenschaften machen sollen. Dank spannender Experimente und ungewöhnlicher Exkursionen bietet die S.U.N.I. ein einmaliges Forum für die gezielte Studienwahlorientierung junger Frauen in den Natur- und

Ingenieurwissenschaften und leistet einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in zukunftsträchtigen Berufsbereichen.

Sämtliche 150 Plätze der S.U.N.I. sind bereits vergeben, so dass keine Anmeldungen mehr möglich sind. Das Programm und weitere Informationen zur Sommeruniversität finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/abz/sommeruni/suni.shtml>

### ❖ Veröffentlichung des Instrumentenkastens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Internet

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) stellt der Wissenschaft mit dem „Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ein innovatives Online-Informationssystem über Modellbeispiele für Chancengleichheitsmaßnahmen zur Verfügung. Dieser Instrumentenkasten bietet einen zielgerichteten Überblick über die Bandbreite von potenziellen Maßnahmen und hilft deren Eignung für wissenschaftliche Einrichtungen einzuschätzen. Die Vergleichsmöglichkeiten durch Beispiele unterstützen bei der Auswahl und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Ziel der DFG ist, die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen vor allem in den Führungspositionen signifikant zu erhöhen. Dazu haben die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihrer Mitgliederversammlung 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vereinbart (s. Newsletter 01/09), die von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen umzusetzen sind.

Erstellt wurde der Instrumentenkasten durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Bonn, das als Arbeitsbereich im GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. angesiedelt ist. Den Instrumentenkasten und weitere Informationen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards finden Sie unter:

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>

### ❖ Frauen in Kultur und Geschichte des Ruhrgebietes

Im Rahmen der Kulturhauptstadt Europa 2010 entsteht ein spannendes und interessantes Projekt: **FRAUEN.RUHR.GESCHICHTE**. Das Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emscher und das LWL Industriemuseum Zeche Zollern mit Unterstützung des Ruhr Museums vernetzen Institutionen und Initiativen der Geschichtskultur aus allen 53 Städten der Region Ruhrgebiet. Ziel ist es, lokale Frauengeschichte sichtbar zu machen und historisches Wissen über das Leben von Frauen zusammenzufassen. Frauengeschichte gehört fest zu regionalem Geschichtswissen und ist Teil eines gemeinsamen Erinnerungs- und Geschichtsraums der europäischen Kulturhauptstadt 2010.

**FRAUEN.RUHR.GESCHICHTE**. stellt Frauen aus allen Jahrhunderten vor und zeigt ihre Bedeutung für die Entwicklung der Region.

**FRAUEN.RUHR.GESCHICHTE**. vernetzt frauenkulturelle Angebote und Projekte und hilft bei der touristischen Erkundung der Kulturhauptstadt.

**FRAUEN.RUHR.GESCHICHTE**. fasst das historische Wissen über Frauen im Ruhrgebiet zusammen, wirft einen neuen Blick auf die Ruhrgebietsgeschichte und bereichert den gemeinsamen Erinnerungs- und Geschichtsraum der europäischen Kulturhauptstadt 2010.

**FRAUEN.RUHR.GESCHICHTE**. sucht darüber hinaus Mitarbeitende an diesem Projekt. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf folgendem im Internet veröffentlichtem Folder:

[http://www.frauenruhrgeschichte.de/frauenruhrgeschichte\\_folder.pdf](http://www.frauenruhrgeschichte.de/frauenruhrgeschichte_folder.pdf)

## Publikationen

### ❖ **Annäherung und Grenzüberschreitung. Konvergenzen - Gesten - Verortungen. Sonderband der Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung**

Interdisziplinarität ist für einzelne WissenschaftlerInnen nicht nur Schlagwort sondern gelebte Forschungspraxis. Was aber bedeutet Interdisziplinarität in der Praxis? Der Sonderband zeigt eindrucksvoll, dass die Antwort vor allem entlang von interdisziplinären Persönlichkeiten zu suchen ist. Sie sind es, die gegen den immer noch starken disziplinären Strom schwimmen, Grenzen überschreiten und dabei Annäherungen wagen.

Mit Beiträgen von Dieter Bingmann, Violetta Dinescu, Ute Gerhard, Esther Knoth, Diana Lengersdorf, Guerino Mazzola, Anna Mitchell, Ilse Modelmog, Mona Motakef, Thomas Philipp, Hedwig Rudolph, Britta Schinzel, Mathilde Schmitt, Liane Schüller, Petra Thürmann und Christine Woesler de Panafieu.

Der Sonderband erschien 2008 als Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Doris Janshen. Einige Artikel sind auf den Internetseiten des Essener Kollegs für Geschlechterforschung online verfügbar: <http://www.uni-due.de/ekfg/sonderband08.shtml>

Ilse Modelmog, Diana Lengersdorf und Mona Motakef (Hg.) (2008): Annäherung und Grenzüberschreitung. Konvergenzen - Gesten - Verortungen.

### ❖ **Allzeitverfügbar?. Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern**

Wie gelingt Personalverantwortlichen und Betriebsräten die Umsetzung von Teilzeitrechten bei Hochqualifizierten mit Kindern? Wo liegen Barrieren, wo Potenziale? Und welche Einflussfaktoren wirken in der betrieblichen Praxis? Mit ihrem Blick auf die Betriebsebene wie auf die individuelle Lebensführung, auf Geschlechterkonstruktionen und Familienmodelle der betrieblichen Akteure vermittelt die Studie von Angelika Koch, zurzeit Vertretungsprofessorin am Institut für Politikwissenschaft der UDE, anhand ausführlicher Fallanalysen Einsichten, wie sich der betriebliche Umgang mit den Vereinbarkeitsrechten erklärt. Damit gibt sie einen tiefen Einblick hinter die Kulissen betrieblicher Entscheidungen und erschließt eine wichtige Dimension der Arbeits- und Geschlechterpolitik im Betrieb. Sie öffnet den Blick dafür, welche Geschichte der Individuen hinter der Erzeugung eines Habitus hochqualifizierter Beschäftigung mit entgrenzten Arbeitszeiten steht.

Koch, Angelika (2008): Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern. Münster

❖ **Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Neue wissenschaftliche Fachzeitschrift zur Frauen- und Geschlechterforschung**

*GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* wird vom Netzwerk Frauenforschung NRW herausgegeben und bietet ein interdisziplinäres Forum für Publikationen aus Theorie und Praxis und wird dreimal jährlich mit einem Jahresumfang von ca. 480 Seiten erscheinen. Jedes Heft hat einen eigenen thematischen Schwerpunkt, der aus den unterschiedlichen Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften hervorgeht. Die ersten beiden Hefte sind bereits für den Herbst 2009 angekündigt. Neben dem thematischen Schwerpunkt wird es einen offenen Teil mit Beiträgen zu unterschiedlichen Themen geben. In weiteren Rubriken werden Berichte aus der Gleichstellungs- und Beratungspraxis sowie Kongressnotizen und Buchbesprechungen veröffentlicht.

Schon für das Jahr 2010 sind Schwerpunkte geplant, erste Beiträge sind bereits in Arbeit. Natürlich wird es noch offizielle Calls for Papers geben, die interessierten Autorinnen und Autoren die Möglichkeit geben, Beiträge für die neue Fachzeitschrift einzureichen. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft* stellt sich höchsten wissenschaftlichen Standards. Dafür stehen nicht nur renommierte Autorinnen und Autoren, ein einschlägig ausgewiesener Verlag und ein engagierter Herausgeberinnenkreis, sondern auch die Begutachtung der Beiträge im Doppel-Blind-Verfahren (Peer Review). Der Redaktion gehören an: Prof. Dr. Ruth Becker, Dr. Heike Kahlert, Dr. Beate Kortendiek, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Sabine Schäfer.

Schicken Sie Ihre Beitragsvorschläge an [redaktion@gender-zeitschrift.de](mailto:redaktion@gender-zeitschrift.de). Abonnementsbestellungen – mit Subskriptionsangebot bis 30.8.2009 – an [info@budrich-verlag.de](mailto:info@budrich-verlag.de). Weitere Informationen zur Zeitschrift finden Sie unter: [www.gender-zeitschrift.de](http://www.gender-zeitschrift.de)

❖ **Broschüre "Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland" der Kommission Klinika der BuKoF aktuell erschienen.**

In dieser Broschüre stellen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Klinika und Medizinischen Fakultäten mit einem kurzen Artikel vor. Außerdem gibt es Informationen zu den Schwerpunkten der Gleichstellungsarbeit an den verschiedenen Standorten und zu den unterschiedlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern. Die Broschüre richtet sich zunächst an Kolleginnen, die für die eigene Arbeit Ansprechpartnerinnen an anderen Hochschulen suchen. Angesprochen sind aber auch Wissenschaftlerinnen, die z.B. bei Bewerbungen die richtige Ansprechpartnerin suchen sowie Hochschulleitungen, Wissenschaftsorganisationen und alle anderen, die Gleichstellungsexpertise in ihre Entscheidungen einbeziehen wollen.

Die Broschüre ist online verfügbar unter: <http://www.mh-hannover.de/bukofklinika.html>.

## Veranstaltungen

### ❖ **Ausstellung: Wie wir wurden, was wir nicht werden sollten. Frauen im Aufbruch zu Amt und Würden"**

Die Ausstellung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, die am Samstag, den 27. Juni 2009 im Industriemuseum Zeche Zollern in Dortmund eröffnet wurde, präsentiert dort **bis zum 18. Oktober 2009** den hürdenreichen Weg von Frauen in akademische Berufe und staatliche Parlamente im 20. Jahrhundert. Der Anlass: Vor genau 100 Jahren konnten sich erstmals Frauen an deutschen Hochschulen einschreiben. Zehn Jahre später erhielten sie auch Zugang zu politischen Ämtern.

Die Ausstellung wird im Anschluss an verschiedenen Orten in NRW zu sehen sein. Weitere Informationen zur Ausstellung finden Sie unter:

<http://www.lwl.org/LWL/Kultur/wim/portal/S/zollern/sonderausstellungen/frauen>

### ❖ **6th European Conference on Gender Equality in Higher Education vom 05.08. – 08.08.2009 in Stockholm.**

Das „European Network of Gender Equality in Higher Education“ lädt zur sechsten Konferenz in Stockholm ein. Das informelle Netzwerk, indem sich sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Praktikerinnen der Gleichstellungsarbeit europäischer Universitäten vernetzen, organisiert seit dem Start der ersten Konferenz an der Universität von Helsinki 1998 die regelmäßig an wechselnden Orten stattfindenden Konferenzen. Die diesjährige Konferenz findet unter dem Titel „Changing the Gender Order“ in Stockholm statt. Die UDE wird mit Posterbeiträgen des bundesweiten Netzwerks „Genderkompetenz in Studium und Lehre“, das im Geschäftsbereich Hochschuldidaktik im ZfH angesiedelt ist sowie mit Vorträgen zur Herbstakademie und zum Gender-Portal vertreten sein. Weitere Informationen zur Konferenz finden Sie unter:

<http://www.konf.su.se/gender2009>

#### **Impressum:**

#### **Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juli 2009

#### **Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: [lisa.mense@zv.uni-due.de](mailto:lisa.mense@zv.uni-due.de) URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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

# NEWSLETTER 03/09

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

zum Ende des Sommers erreicht Sie unser aktueller Newsletter. Wir haben wieder vielfältige Informationen, Veranstaltungshinweise und interessante Veröffentlichungen zusammengestellt.

Besonders hinweisen möchten wir auf die Beschäftigtenumfrage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der UDE, die am 24. August 2009 gestartet ist und noch bis zum 20. September läuft (s. Punkt 1).

Prof. Dr. Anja Weiß, Juniorprofessorin an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften, stellt in unserer Portraitreihe ihren Weg in die Wissenschaft vor.

Nun wünschen wir viel Vergnügen beim Lesen.

Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team des Zentrums 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. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Beschäftigtenumfrage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der UDE am 24. August 2009 gestartet**

An der Universität Duisburg-Essen (UDE) sollen die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Aus diesem Grund möchte die UDE jetzt alle Beschäftigten aufrufen, ihre Wünsche und Bedarfe zu diesem Thema innerhalb einer Online-Befragung zu nennen. Vorrangiges Ziel der Befragung ist es, zu erfahren, wie das Angebot an Kinderbetreuung an der UDE verbessert und weiterentwickelt werden muss, damit Eltern besser als bisher Beruf und Familienaufgaben verbinden können. Die Befragung wird vom Rektorat, beiden Personalräten und der Gleichstellungskommission befürwortet und unterstützt. Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig und bis zum 20. September 2009 (einschließlich) möglich.

Die Befragung wurde durch die Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST) am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der UDE konzipiert und wird auch durch BEST ausgewertet.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an der Befragung. Den Link zur Onlinebefragung haben Sie bereits über eine persönliche E-Mail erhalten. Für inhaltliche Fragen zur Befragung wenden Sie sich bitte an: [gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de)

### ❖ **Studentische Vertreterin für Gleichstellungsarbeit an der UDE**



Seit Juli 2009 verstärkt Edona Tahiri als Studentin für Gleichstellungsarbeit das Team im Gleichstellungsbüro. Edona Tahiri studiert seit 2005 Diplom-Sozialwissenschaften mit der Fachrichtung Politikwissenschaft und ist seit vielen Jahren auch außerhalb der Universität frauen- und sozialpolitisch auf kommunaler Ebene aktiv engagiert. „Ich möchte Ansprechpartnerin für die Belange und Probleme der Studentinnen sein und die studentische Gleichstellungsarbeit an der UDE verbessern. Hierzu möchte ich gemeinsam mit den weiteren studentischen Vertreterinnen und Vertretern sowie Gremien der UDE zusammenarbeiten“, so Tahiri zu ihrer Wahl.

Um die spezifischen Probleme der Studentinnen in Erfahrung zu bringen, ist als erster Schritt der Aufbau eines „elektronischen Kummerkastens“ geplant.

#### **Kontakt:**

Edona Tahiri  
Campus Essen, R13 V00 G21  
Tel.: 02 01 - 1 83 45 27  
E-Mail: [stud.gleichstellung@uni-due.de](mailto:stud.gleichstellung@uni-due.de)

### ❖ **Neuer Webauftritt des Elternservicebüros**

Die Internetseiten des Elternservicebüros wurden überarbeitet und neu strukturiert. Unter [www.uni-duisburg-essen.de/elternservice](http://www.uni-duisburg-essen.de/elternservice) können Sie sich nun umfassend über das Elternservicebüro und seine vielfältigen Angebote informieren. Schwerpunkte des Elternservicebüros sind:

Betreuungsangebote:

- ❖ Tagespflegestellen DU-E-KIDS
- ❖ Schulferienbetreuung
- ❖ Babysittervermittlung
- ❖ weitere Angebote

Beratungsleistungen in folgenden Bereichen:

- ❖ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ❖ Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- ❖ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Daneben finden Sie auf den Webseiten auch die aktuellen Termine der Ferienfreizeiten sowie Hinweise zu Veranstaltungen des Elternservicebüros.

### ❖ **Herbstferienfreizeit**

In den Herbstferien 2009 wird wieder eine Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder angeboten. Die erste Woche (12.10.-16.10.09) der Freizeit steht unter dem Motto: „In fünf Tagen um die Welt“. Die Reise geht über fünf Kontinente von Alaska über Südamerika, Afrika und China bis nach Australien.

Die zweite Woche wird auf einem Ponyhof verbracht. Der [Reichswaldhof](#) befindet sich in Goch am Niederrhein. Die Kosten für den Ponyhof belaufen sich auf 160 €, zuzüglich 14 € Fahrtkosten für Bus- und Bahnfahrten. Die Kinder sind in modernen Mehrbettzimmern untergebracht und werden voll gepflegt. Im Preis sind drei Reitstunden enthalten. Bei Bedarf können weitere Reitstunden vor Ort für je 5 € dazugebucht werden. Der Hof verfügt außerdem über eine große Spielscheune und einem Spielplatz, wo sich die Kinder austoben können.

Neben der Ferienfreizeit auf dem Ponyhof findet in der zweiten Woche auch ein alternatives Ferienprogramm am Campus Essen statt. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Elternservicebüros unter: [www.uni-duisburg-essen.de/elternservice](http://www.uni-duisburg-essen.de/elternservice)

Für Rückfragen zur Ferienfreizeit ist Frau Schubert unter der Telefonnummer 183-2692 bzw. per E-Mail zu erreichen: [ferienfreizeit@uni-due.de](mailto:ferienfreizeit@uni-due.de).

### ❖ **Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin: MediMent startet in der dritten Linie**

Im Januar 2010 startet MediMent zum dritten Mal als One-to-one-Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen in der Medizin. Das Programm richtet sich an promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Universitätsklinikum, die gezielt eine wissenschaftliche Karriere (Klinik und/ oder Grundlagenforschung) in der Medizin anstreben und am Aufbau einer Mentoring-Beziehung interessiert sind. Es besteht aus den Modulen: Mentoring, Seminarprogramm, Networking und startet im Zweijahresrhythmus mit MediMent-Peer (für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen). Bewerbungen können bis zum 15. Oktober 2009 an das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Dr. Renate Petersen, gerichtet werden. Weitere Details siehe [www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment](http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment).

### ❖ **Im Team Vielfalt beflügeln! Neues interkulturelles Mentoring-Programm**

Mit MentoDue-Interkulturell startet der Geschäftsbereich Karriereentwicklung Ende dieses Jahres ein innovatives Mentoring-Konzept für Studierende aller Fachrichtungen mit Migrationshintergrund. Im Zentrum des Projekts steht ein Austausch mit berufserfahrenen MentorInnen, bei dem die Teilnehmenden in ihrem Streben nach einer erfolgreichen Karriereplanung eine individuelle und praxisnahe Unterstützung erfahren. Begleitet wird die Mentoring-Beziehung von einem vielfältigen Workshopangebot zur Stärkung vorhandener interkultureller Kompetenzen sowie zur Weiterentwicklung arbeitsmarktbezogener Schlüsselqualifikationen.

Ziel des 12-monatigen Mentoring-Programms ist es, die besonderen Fähigkeiten von weiblichen und männlichen Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte zu fördern und auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Denn kulturelle Vielfalt eröffnet zahlreiche Vorteile und Chancen, die jedoch bislang wenig erkannt und weiterentwickelt wurden. MentoDue-Interkulturell reagiert auf diese Situation, indem es den Studierenden eine gezielte Berufsvorbereitung bietet und sie frühzeitig auf ihre Talente aufmerksam macht. Die im Rahmen des Programms stattfindenden öffentlichen Veranstaltungen und Diskussionsrunden richten sich ebenfalls an die Lehrenden der Hochschule.

Interessierte Studenten und Studentinnen haben bis zum 15. Oktober 2009 die Möglichkeit sich zu bewerben.

Weitere Infos unter: [www.zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring\\_diversity.shtml](http://www.zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml)

### ❖ Prof. Dr. Anja Weiß, Juniorprofessorin für Soziologie mit Schwerpunkt Makrosoziologie und transnationale Prozesse an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften



Wenn ich mich frage, inwiefern **mein Weg zur Wissenschaft** jüngeren Frauen Orientierung geben kann, kommt mir vieles in den Sinn, das ich nicht selbst in der Hand hatte, das aber zweifellos prägend war. Ich war ein Lehrerskind, d. h. für meine Eltern war klar, dass **Bildung zentral** ist. Meine Großeltern väterlicherseits waren beide sehr gute Schüler, mussten aber berufliche Hoffnungen aufgeben. Meine Großmutter musste als Kindermädchen arbeiten, weil ihr der Schulabschluss fehlte, um Kindergärtnerin zu werden. Ihre Volksschullehrerin wollte sie nicht gehen lassen, weil sie die beste Schülerin in der Klasse war, und ihre Eltern meinten, ein so kluges Mädchen käme auch ohne Ausbildung durch. Ich war das lang **erhoffte „Wunderkind“ in der Enkelgeneration**. Mit fünf konnte ich lesen, mit sechs kam ich direkt in die zweite Klasse. Mein Abitur war perfekt und ich bekam ein **Begabtenstipendium**. Als ich ein Kind war, war ich in einer schwierigen Position, denn ich trug die Last von **Erwartungen und Konkurrenzen**, die ich nicht einordnen konnte. Später waren meine Großeltern und Freundinnen, die ähnliche Erfahrungen gemacht hatten, ein Vorteil für mich, denn ich hatte ganz unreflektiert das Gefühl, dass **mein Erfolg ein Erfolg von vielen** ist. Ich fühlte mich ein wenig wie eine Spitzensportlerin, die einen Pokal für den Verein erringt, nur dass der Verein meine Großfamilie und meine Freundinnen waren.

Mir machte die Schule Spaß und für die guten Noten musste ich lange nichts tun. Auch das **war wichtig für meine Biographie**, denn ich habe es als ungerecht empfunden, dass mir Dinge leicht fielen, die viele Klassenkameraden nicht erreichen konnten, obwohl sie sich viel mehr Mühe gaben. Mein heutiger **Schwerpunkt ist die Ungleichheitsforschung** und ich habe meine Dissertation darüber geschrieben, was weiße Deutsche – also Privilegierte – gegen Rassismus tun können.

Dass ich als Streberin stigmatisiert wurde, obwohl ich gerade nicht lernte, war schwer, und lange habe ich die guten Noten verheimlicht. Mit **16 ging ich für ein Austauschjahr** in die USA. Die Betreuungslehrerin in den USA phantasierte nicht von Genie und Wahnsinn, sondern sie erklärte mir, **dass gute Noten etwas Tolles sind**, weil man damit ein Stipendium bekommen kann. Wichtig sei allerdings das sonstige Engagement, was ich da wohl aufzuweisen hätte. Das Streberimage relativierte sich, denn es gab Ehrungen für die Schönheiten der Schule, für die Sportskanonen, für die mit den guten Noten und für die, die sich besonders viel Mühe gegeben hatten. Als ich zurückkam, hatte ich aufgehört, mich für die guten Noten zu entschuldigen. Außerdem belegte ich **anspruchsvolle Leistungskurse und fand einen Lehrer, der mich herausforderte**. Paradoxerweise verlor sich das Streberimage gerade in den letzten Schuljahren, als ich fast nur noch Einser hatte und offen zugab, auf sehr gute Noten hinzuarbeiten.

Das sind alles Dinge, die **Kinder nicht in der Hand haben** und man könnte meinen, mit solchen Voraussetzungen sei alles klar. Aber so war es dann auch nicht. Ich war in den 80er Jahren jung und wir waren die ersten, die von **Massenarbeitslosigkeit** betroffen waren. Außerdem ging ich in eine Bildungsreformlandkreisschule mit vielen Kleinbürgern und Arbeiterkindern. Wir hatten alle panische Angst, **keinen Job zu bekommen**. Da war es wichtig, dass der Mann vom Arbeitsamt meine Noten anschaute und meinte, ich gehörte zu der **Generation, für die in 20 Jahren viele Professuren** frei wären. Das war u. a. ein Erfolg der Ungleichheitsforschung, denn die hatte in den 60er Jahren belegt, dass katholische Arbeitermädchen vom Land kaum eine Chance auf höhere Bildung haben.

Von da an hatte ich im Hinterkopf, **dass ich Professorin werden** kann, wagte es aber trotzdem nicht, ein abgehobenes Fach zu studieren. Ohnehin wusste ich nicht, was ich wollte und habe am Ende nach dem **Ausschlussprinzip Psychologie gewählt**, weil die einzigen Fachbücher, die ich las, Ratgeber waren, und weil man da auch eine „ordentliche Stelle“ finden konnte. Im Studium geriet ich dann schnell an soziologisch ausgebildete DozentInnen. Das führte aber innerhalb der Psychologie in eine Sackgasse, denn in diesem Fach hat jegliche Abweichung einen harten Stand. **Nach dem Studium** musste ich ganz neu nach meinem Ort in der Wissenschaft suchen. Mein heutiger Mann und ich hatten eine Fernbeziehung und gingen dann beide nach Berlin. Dort bemühte ich mich um **Stipendien** und andere Zwischenfinanzierungen. Dabei bewarb mich auf eine Sekretariatsstelle in einem außeruniversitären Institut und mir wurde eine Mitarbeiterstelle angeboten. Ich war **dann fünf Jahre als Psychologin** in der (politikwissenschaftlichen) Friedens- und Konfliktforschung tätig.

Ganz am Anfang in Berlin hatte ich eine inhaltlich einschlägige Professorin als Betreuerin für meine **Promotion über Antirassismus** gewonnen. Sie war – wie für Frauen ihrer Generation typisch – zwar habilitiert, aber als Erziehungswissenschaftlerin und sie hatte „nur“ eine Fachhochschulprofessur gefunden. Da ich in der Psychologie schon einmal an den Rand der Disziplin geraten war, machte ich mir Sorgen darüber, wie ich als **Fachwechslerin, als Beschäftigte eines außeruniversitären Instituts** mit einer FH Professorin als Betreuerin und dem Thema „Antirassismus“ einen Weg in die Wissenschaft finden sollte. In den ersten Jahren auf der neuen Stelle war ich mir darüber klar geworden, dass **ich in die Soziologie wechseln** will und ich suchte dann in Absprache mit meiner bisherigen Betreuung nach einem soziologischen Kollegen, der oder die mich erstbetreuen könnte. Ich besuchte viele Sprechstunden von Professoren und **achtete neben den Inhalten** auch darauf, dass der/die zukünftige **BetreuerIn institutionell gut verortet** ist. Am Ende fand ich dann einen Betreuer, der zwar eine erhebliche Skepsis gegenüber dem Schlagwort „Rassismus“ äußerte, von dem ich aber ausgesprochen viel gelernt habe. Schnell stellte sich heraus, dass er zwar „gut positioniert“ war, aber wenig in Netzwerke investierte. Am Ende habe ich aber doch auf einer der langweiligen Parties in seinem Kreis, die ich aus Pflichtgefühl besuchte, einen Tipp für meine **Postdocstelle** bekommen.

Wie war das mit der **Frauenbewegung**? War die unwichtig? In den 80ern war das größte Unrecht beseitigt. Meine Mutter blieb trotz dreier Kinder berufstätig. Es gab emanzipierte Frauen und es bestand eine gewisse Einigkeit, **dass Mädchen mit guten Noten Karriere** machen sollten, auch wenn es dann sicher schwierig wird, einen Mann zu finden. Relativ klar war auch, dass Karrierefrauen keine Kinder bekommen können. Das fand und finde ich ein

Unding, aber vielleicht war es ein Vorteil, dass Mädchen wie ich **nicht mehr naiv an eine Karriere herangingen, sondern mit erhöhten Hürden** rechneten.

Die Frauenbewegung, die Geschlechterforschung, meine Freundinnen und in letzter Zeit auch einige männliche Kollegen, die sich um egalitären Beziehungen bemühen, waren als Informationsquellen wichtig. Es gab ohne Ende Literatur dazu, **woran Frauen warum scheitern**. Da wusste ich schon mal, was ich nicht machen soll. Dann fiel mir auf, dass viele Frauen **unreflektiert mit den Problemen** umgingen. Dass sich Kinder und Karriere schwer vereinbaren lassen, lösten sie über eine „Halb-Karriere“: gute Ausbildung, aber keine Chance, damit eine Familie zu ernähren. Guter Start, aber dann lange Babypause. Netter Mann, aber wenn's drauf ankommt, macht er Überstunden und als Ingenieur verdient er sowieso viel besser als sie. Aus Warnungen und Beobachtung zog ich außerdem den Schluss, dass es das Wichtigste ist, **sich nicht selbst auszusortieren**. Ich machte in der Arbeit immer klar, dass ich **karriereorientiert bin, und bekam die Kinder in etwa so**, wie das in meine Lebensplanung passte.

Ein Stück weit hilft eine selbstbewusste Einstellung auch gegen Diskriminierung. Ich glaube nicht, dass vielen Leuten im Kontakt mit mir der Gedanke kam, mich als Opfer wahrzunehmen. Ganz lassen sich **Nachteile aber nicht einmal durch veränderte Strukturen** vermeiden. Bei mir war es am Ende die **Geburt meiner Kinder, die sich nicht „wegorganisieren“** ließ. Meine **Post-Doc-Stelle** hatte ich in einem SFB in München gefunden. In der dritten Phase wollte ich ein neues Projekt durchbringen, was nicht ganz einfach ist. Deshalb fand ich es wichtig, bei der Begehung dabei zu sein. Die wiederum fand fünf Wochen nach der Geburt meines Sohnes statt und so ein Termin wird mit so vielen Leuten abgestimmt, dass da überhaupt nichts zu machen war. Ich war dank **nächtlichem Dauerstillen so müde**, dass ich in der Diskussion des Projektes total versagte und es vermutlich auch deshalb abgelehnt wurde. Allerdings erhielt ich danach ein **sehr attraktives Stellenangebot**. Nach der Geburt meiner Tochter hätte ich zwei Vorstellungsgespräche für Professuren absolvieren können. Die habe ich dann lieber gleich abgesagt.

Trifft das die wichtigsten Punkte? Wenn ich den Text lese, erscheint er mir irgendwie zu glatt, was natürlich auch daher kommt, dass er im Rückblick geschrieben wurde. Vorher wusste ich ja nie, wie es kommen würde. **Jetzt bin ich tatsächlich Juniorprofessorin mit der Perspektive auf eine feste Professur** und forsche zu Themen, die mich faszinieren. Meinen Mann kenne ich seit 1990 und wir haben zwei Kinder. Das war in etwa das, was ich in meinem Leben erreichen wollte. Trotzdem bleibt im Alltag spürbar, dass es nicht **„normal“ ist, Professorin** zu sein. Z.B. habe ich mir immer gesagt, dass es für Kinder besser ist, wenn sie geboren werden und in einer 80% guten Umgebung aufwachsen als wenn sie aus Mangel an Perfektion gar nicht erst auf die Welt gebracht werden. Das ist die **„glatte“ Variante** und tatsächlich geht es meinen Kindern gut. Aber ich habe täglich das Gefühl, zu früh mit dem Arbeiten aufzuhören und zu wenig Zeit für die Kinder zu haben. Dafür werde ich mal wieder ein **Coaching** in Anspruch nehmen, wie ich es schon des Öfteren getan habe. Wenn man **quer zu Ungleichheitsstrukturen lebt**, die die gesellschaftliche Normalität bestimmen, muss man als Individuum ausbaden, was strukturell nicht vorgesehen ist. Dabei **hilft die Reflexion**, aber sie löst das Problem nicht.

Andererseits: Das Knirschen gewöhnt sich. Und ich werde als alte Frau bestimmt glücklicher sein, als wenn ich mich für Kinder oder Karriere hätte entscheiden müssen.

Anja Weiß, September 2009

Publikationen und weitere Informationen zu den Forschungsschwerpunkten von Prof. Dr. Anja Weiß finden Sie auf Ihrer Homepage: <http://www.uni-due.de/soziologie/weiss.php>

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ Sommeruni lockte

Wird der schiefe Turm von Pisa wirklich einmal umkippen? Wie entsteht ein Stau auf der Autobahn? Und was hat es mit denkenden Autos und schreitenden Robotern auf sich? Antworten gab die „Bundesweite SommerUniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften“ - kurz „S.U.N.I.“ vom 27. – 31. Juli 2009. Bereits zum 14. Mal lockte die S.U.N.I. mit spannenden Fragen 150 Schülerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet an die UDE.

Ziel der Projektwoche 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.

Die Schülerinnen hatten neben einer Woche voller „anstrengender“ Seminare, Vorlesungen und Laborbesichtigungen eine Menge Spaß und drückten dies auch in ihren Bewertungen aus: Rund 93 % 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 1,9.

Weitere Informationen zur „S.U.N.I.“ finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/suni/>

## Publikationen

### ❖ **Tagungsband: Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule**

Die Debatte um die Qualität der Lehre an deutschen Hochschulen wirft immer stärker die Frage auf, wie das studentische Lernen durch Lehren effektiver und effizienter gestaltet werden kann. Damit rücken Akteursgruppen in Studium und Lehre, insbesondere Lehrende und Studierende mit ihren Kompetenzen ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Die Berücksichtigung von Genderaspekten in Studienangeboten wie im Lehralltag verbessert die Qualität der Hochschulausbildung.

Der vorliegende Tagungsband geht zurück auf die gleichnamige Tagung „Gender als Indikator guter Lehre“, die am 24.10. 2008 am Campus Duisburg der UDE stattfand. Rund 80 TeilnehmerInnen aus dem deutschsprachigen Raum diskutierten Anforderungen guter Lehre für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung. Der Tagungsband stellt aktuelle

Erkenntnisse aus der Lehr- und Lernforschung sowie Praxisbeispiele aus dem Lehralltag, insbesondere auch der Universität Duisburg-Essen vor.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborg; Schönborn, Annette; Fitzek, Ingrid: Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen (erscheint im Oktober)



❖ **Gender im Experiment - Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre**

An der Technischen Universität Berlin (TUB) mit ihrem vorwiegend natur- und ingenieurwissenschaftlichen Profil wurden 2006 die Programme „Offensive Wissen durch Lernen“ (OWL) für die Verbesserung der Lehre ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Programme wurden Genderaspekte in die Qualitätsverbesserung miteinbezogen. Das Ergebnis dieser Arbeit ist nun als Best-Practice Zusammenstellung erschienen. Es wurden 40 Projekte zur Verbesserung der Lehre an der TUB beraten, davon haben sich 19 Projekte mit Beiträgen für das Handbuch beteiligt. Das Handbuch ist im Universitätsverlag der TUB erschienen und kann unter [publikationen@ub.tu-berlin.de](mailto:publikationen@ub.tu-berlin.de) bestellt werden.

Steinbach, Jörg; Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) (2009): Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. Berlin



❖ **Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen. Ein intersektionaler Ansatz“. Ein Didaktikleitfaden**

In dem von der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity Management der FH Campus Wien herausgegebenen Leitfaden für gender- und diversitygerechte Didaktik wird der intersektionale Ansatz vorgestellt, um Gender- und Diversitygerechtigkeit an Hochschulen umzusetzen. Gender- und Diversitygerechtigkeit wird dabei als Prozess verstanden, der an Hochschulen allgemein und in der Lehre im Besonderen zu weiterer Professionalisierung führt.

Gesetzliche Vorgaben in Österreich und Deutschland sowie theoretische Grundlagen bilden den Rahmen, in dem die Bedeutung der Intersektionalität in ihrer Verknüpfung zwischen Gender Mainstreaming und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Hochschulen diskutiert wird. Die unterschiedlichen Zielsetzungen im Lehrraum als reduzierte Spiegelung der Gesellschaft werden thematisiert und Gründe und Möglichkeiten der Umsetzung von einem strategischen Gesamtkonzept Diversity in Hochschulen vorgestellt.

Die Publikation umfasst Checklisten und konkrete Beispiele aus den Lehr- und Trainingserfahrungen der Autorinnen zur Umsetzung von gender- und diversitygerechter Didaktik und für professionelles Handeln in der Praxis. Außerdem werden Handlungskompetenzen wie interkulturelle und Diversity-Kompetenzen sowie Gender- und Queer-Kompetenzen vorge-

stellt, die als Schlüsselkompetenzen zur Orientierung einer gender- und diversitygerechten Didaktik im Umgang mit Studierenden dienen.

Czollek, Leah; Perko, Gudrun (2008): „Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz“. Wien

Der Leitfaden kann über die Leiterin der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity Management bestellt werden: [ursula.weilenmann@fh-campuswien.ac.at](mailto:ursula.weilenmann@fh-campuswien.ac.at)

## Veranstaltungen

### ❖ **Tagung: (Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft vom 05. bis 06.10.2009 in Bonn**

Dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland weniger eigene Kinder bekommen als in anderen Ländern, wird bereits seit einiger Zeit zur Kenntnis genommen und diskutiert. Ob und inwieweit die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit die Gründung einer Familie erschweren und welche Faktoren dabei noch eine Rolle spielen, waren Inhalte der beiden thematisch eng verbundenen Forschungsprojekte „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, ein Projekt des GESIS-Arbeitsbereiches CEWS, und „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“, ein Projekt des Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) der Technischen Universität Dortmund.

Auf der gemeinsamen Abschlusstagung „(Kinder-)Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft - Forschungsergebnisse und Konsequenzen“ der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekte werden anhand neuester Ergebnisse Ursachen und Zusammenhänge für den hohen Anteil kinderloser Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen dargestellt. Dabei werden die Rahmenbedingungen identifiziert, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Elternschaft erschweren, verhindern oder aber ermöglichen können. Das komplexe Thema wurde aus zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet: Zum Einen waren statistische Daten zu den Kindern des wissenschaftlichen Personals in acht Bundesländern Grundlage für die Auswertungen, zum Anderen wurden die individuellen Lebenssituationen und beruflichen wie generativen Entscheidungen von über 8.000 WissenschaftlerInnen analysiert.

Eingeleitet wird die Konferenz am Vorabend von einer moderierten Gesprächsrunde mit renommierten Experten/innen der Familien-, Geschlechter- und Hochschulforschung sowie Vertreter/innen der Hochschulpolitik. Auf dem anschließenden Tagungsprogramm stehen neben den Ergebnispräsentationen der beiden Forschungsprojekte weitere Vorträge zu den individuellen Motiven der generativen Entscheidungen für oder gegen Elternschaft und zum internationalen (Hochschul-) Systemvergleich. Resümierend wird in der Abschlussdiskussion über mögliche wissenschaftspolitische Konsequenzen diskutiert.

Die Teilnahme ist kostenlos. Die Anzahl der TeilnehmerInnen ist begrenzt, ggf. müssen die Anmeldungen in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt werden. Während der Veran-

staltung steht eine qualifizierte Kinderbetreuung zur Verfügung - frühzeitige Anmeldung ist dringend erforderlich.

Weitere Informationen finden Sie auf der Konferenzseite:

[www.tagung-wunsch-wirklichkeit.de/](http://www.tagung-wunsch-wirklichkeit.de/)

❖ **21. BuKoF-Jahrestagung: Solidarisierung im Wettbewerb - Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen vom 21.09.09 – 23.09.09 in Leipzig**

Derzeit erleben wir eine Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft: Hochschulen sollen spezifische Profile entwickeln. Rankings, Exzellenzinitiative und unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten bewirken eine zunehmende vertikale Ungleichheit der Hochschulen.

Diese Entwicklung macht auch vor der Gleichstellungspolitik nicht Halt. Einige Hochschulen investieren erhebliche finanzielle Ressourcen. An anderen Hochschulen arbeiten Gleichstellungsbeauftragte unter unzureichenden Bedingungen. Die Aufhebung bundesweiter Vorgaben zur Gleichstellung an Hochschulen kann diese Entwicklung weiter beschleunigen. Mit dem Professorinnen-Programm und dem Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ zogen wettbewerbliche Elemente in die Gleichstellungspolitik ein. Diese begründen ebenso wie die DFG-Gleichstellungsstandards mit ihrem Blick auf Gleichstellungskonzepte eine neue Wertigkeit des Themas Gleichstellung, stellen aber auch neue Anforderungen an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Spannungsfeld zwischen Konkurrenz um Projektgelder, Bundes- und Landesmittel auf der einen Seite und gemeinsamen politischen Forderungen und Zielen auf der anderen Seite? Welche Bedeutung hat ein bundesweites Netzwerk wie die BuKoF angesichts von Differenzierung und Wettbewerb? Unter welchen Bedingungen ist Solidarisierung möglich?

Weitere Informationen zum Programm der Tagung erhalten Sie unter:

<http://www.bukof.de/>

❖ **learn forever-Fachtagung: unSICHTBAR & unBEDACHT – Bildungsbenachteiligung und Geschlecht am 21. Oktober 2009 in Wien**

Mit der 2. Fachtagung stellt sich „learn forever“ dem theoretischen Diskurs über Bildungsbenachteiligung von Frauen auf nationaler und europäischer Ebene. Die Fragestellungen innerhalb aktueller Themenfelder, die zugleich den Rahmen des Diskurses darstellen, sind unter anderem: Bildungsbenachteiligung als strukturelles Phänomen in der Erwachsenenbildung und deren Auswirkungen auf die Praxis und Lösungsansätze wie der Bildungsbenachteiligung bei Frauen gezielt entgegengewirkt werden kann.

Die Tagung bietet eine Plattform für einen regen Austausch mit VertreterInnen der Erwachsenenbildung, WissenschaftlerInnen und bildungspolitischen AkteurInnen. Die Gelegenheit Neues für die eigene Praxis zu generieren macht die Veranstaltung zu einem abgerundeten Ereignis.

Weitere Informationen: <http://www.learnforever.at/>

**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, September 2009

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: [lisa.mense@zv.uni-due.de](mailto:lisa.mense@zv.uni-due.de) URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Interessierte,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Deshalb möchten wir keinesfalls versäumen, uns bei Ihnen/Euch zu bedanken: für die Unterstützung, die gute und konstruktive Zusammenarbeit, die Anregungen und das Vertrauen.

Viele Maßnahmen und Projekte konnten wir auf den Weg bringen und umsetzen. Besonders freuen wir uns über die Auszeichnung mit dem Genderpreis NRW für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“, den die UDE im November 2009 erhalten hat, sowie die im Dezember erfolgte Finanzaufwendung für die Förderung einer Professur im Rahmen des Professorinnen-Programms.

Wir wünschen Ihnen/Euch schöne, erholsame Festtage und ein gutes, erfolgreiches Neues Jahr.

Ingrid Fitzek, Elke Währisch-Große und die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros

## **Inhalt**

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ UDE mit dem Gender-Preis des Landes NRW ausgezeichnet

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) ist eine von drei Hochschulen des Landes, die mit dem Genderpreis für „Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte“ des Innovationsministeriums des Landes NRW ausgezeichnet wurden. Die UDE überzeugte die Expertenjury mit ihrem Gleichstellungsprogramm und darf sich über 100.000 Euro Preisgeld freuen. Der Preis wurde am 11. November in Düsseldorf überreicht. Weitere Preisträger im landesweiten Wettbewerb sind die Uni Paderborn und die FH Bielefeld.

„Die Uni Duisburg-Essen hat sich Gleichstellung nicht nur auf die Fahnen geschrieben, sie tut auch ganz konkret viel dafür, dass Frauenförderung in die Tat umgesetzt wird. Der Preis bestärkt uns einmal mehr, unsere Modelle zur Chancengleichheit, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Karriereförderung und zur Integration des Gendergedankens in die Lehre weiter zu verfolgen“, freuen sich die Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer, und die Gleichstellungsbeauftragte der UDE, Ingrid Fitzek, über die Auszeichnung.

Die Jury lobte vor allem den Gleichstellungsansatz der UDE, der sich konsequent durch alle Bereiche zieht. Ein paar Beispiele: So wurde nicht nur die Kinderbetreuung ausgeweitet und zum weiteren Bedarf jüngst eine Beschäftigten- und Studierendenbefragung durchgeführt. Seit vielen Jahren gibt es auch ein differenziertes Mentoring-Programm, das sich gezielt an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet. MediMent oder MentoDue sind zwei dieser Programmlinien ausschließlich für Frauen.

„Ein sehr wichtiges Angebot ist unser Gender-Portal (<http://www.uni-due.de/genderportal>)“, erklärt Ingrid Fitzek. „Hier stellen wir Gender-Wissen und -Informationen unter verschiedenen Aspekten zu Verfügung, von Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Service- und Beratungsstellen bis hin zu einer Publikationsplattform. Die Adressaten sind Lehrende und Forschende, MitarbeiterInnen in der Verwaltung und auch die Hochschulleitung.“

Auch in der Lehre setzt die UDE Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung um. Lehrkonzepte werden unter Genderaspekten entwickelt, etwa in den MINT-Fächern: „Frauen und Männer haben unterschiedliche Lernweisen und Lernbedürfnisse. Gerade in der traditionell meist an der Vermittlung von technischem Wissen ausgerichteten Ingenieurausbildung wird diesen Unterschieden kaum Rechnung getragen mit dem Ergebnis, dass Frauen sich viel weniger als Männer für ein Ingenieurstudium entscheiden. Neue Lehrkonzepte können die MINT-Studiengänge auch für Frauen interessant machen“, so Ingrid Fitzek.

Erfolgreich bemüht sich die UDE, die Quote an Hochschullehrerinnen zu erhöhen. „Wir haben in den letzten Jahren den Professorinnen-Anteil deutlich gesteigert und liegen nun bei knapp 18 Prozent“, erklärt Prorektorin Klammer. In diesem Zusammenhang erhofft sich die UDE auch Fördermittel aus dem Bundeswettbewerb „Professorinnenprogramm“. Die erste Runde hat sie mit ihrem eingereichten Gleichstellungskonzept bereits erfolgreich gemeistert und den Zuschlag für die Förderung einer Regelprofessur in der Fakultät für Medizin erhalten (s. nächsten Beitrag).

### ❖ **Weiterer Erfolg für Gleichstellungsarbeit. UDE erhält rund 326.000 Euro aus dem Professorinnenprogramm**

Einen weiteren Erfolg in ihrer Gleichstellungspolitik erzielte die UDE im Rahmen des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern. So war die UDE im Jahr 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich und konnte Mittel für bis zu drei Professorinnen beantragen. Der Bund und die Länder stellen die Mittel jeweils hälftig zur Verfügung. Allerdings finanziert das Land NRW die Professuren nicht gegen, sondern die Hochschulen sollen hier die Mittel aus dem Strukturfonds für Gleichstellung des Landes NRW verwenden.

Im Rahmen ihres ersten Antragsverfahrens für die Förderung der Erstberufung von Frau PD Dr. Kathy Keyvani an die Medizinische Fakultät erhält die UDE bis einschließlich 2013 knapp 310.000 Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und für das Haushaltsjahr 2014 sind weitere 16.300 Euro in Aussicht gestellt.

Im Fall von Regelprofessuren müssen die durch die Förderung frei werdenden Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen ausgegeben sowie Eigenmittel für weitere Maßnahmen bereitgestellt werden. Die UDE wird die durch die Förderung frei werdenden Mittel für den Elternservice an der UDE einsetzen und die Eigenmittel zum weiteren Ausbau des Gender-Portals sowie zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizinischen Fakultät zur Verfügung stellen.

Die UDE wird noch im Dezember eine weitere Regelprofessur sowie eine Vorgriffsprofessur beantragen.

### ❖ **Einführung von Gleitzeit für die weiteren MitarbeiterInnen in den Fakultäten**

Ein wesentlicher Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aus Gleichstellungssicht die Gleitzeit. Entscheidend ist hierbei die flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeit, die eine bessere Rücksichtnahme auf familiäre Aufgaben möglich macht, ohne die dienstlichen Belange zu beeinträchtigen. Das Gleichstellungsbüro hat deshalb die Initiative zur Ausweitung der Gleitzeit des Personalrats der weiteren Beschäftigten begrüßt und gerne unterstützt.

Nachdem bereits langjährige positive Erfahrungen mit der Gleitzeit in der Zentralverwaltung und der Universitätsbibliothek an der UDE vorliegen, wurde den Fakultäten ebenfalls die Möglichkeit zur Einführung angeboten. Eine Umfrage dazu bei den Dekanaten ergab das Interesse der meisten Fakultäten. In der Mathematik, Chemie und in den Gesellschaftswissenschaften wurde deshalb für die weiteren MitarbeiterInnen in diesem Jahr die Gleitzeit neu eingeführt. Hierzu sind Dienstvereinbarungen zwischen Personalrat und Kanzler geschlossen worden. In den Fakultäten Geisteswissenschaften und Ingenieurwissenschaften sind entsprechende Dienstvereinbarungen in Planung. Sollten sich in konkreten Einzelfällen die Dienstvereinbarungen als nicht ausreichend flexibel erweisen, können auch weitergehende Lösungen gefunden werden.

### ❖ **Tagespflegestelle DU-E-KIDS**

Im Dezember 2008 konnte mit der Eröffnung einer zweiten Tagespflegestelle in den Räumen der ehemaligen KITA Campino des Studentenwerkes an der Kammerstraße 206 – 208 in Duisburg die Kinderbetreuung an der UDE ausgebaut werden.

Mit Geldern aus dem Konjunkturprogramm II werden nun die Häuser des Studentenwerkes auf der Kammerstraße und somit auch die Räumlichkeiten der Tagespflegestelle umfangreich saniert. Mit Unterstützung des Studentenwerkes konnten für die Zeit der Sanierung nun Räume in der Tulpenstraße 10 bezogen werden, so dass die am Campus Duisburg vorhandenen Betreuungsplätze nicht eingeschränkt werden müssen.

Am Campus Essen nimmt die erste Tagespflegestelle ebenfalls Gestalt an. So haben die Umbauarbeiten nunmehr begonnen. Die Arbeiten sollen im März 2010 abgeschlossen sein, so dass ab April 2010 die ersten Kinder am Campus Essen für die Eingewöhnungsphase aufgenommen werden können.

Weitere Informationen zu den Tagespflegestellen finden Sie auf den Webseiten des Elternservicebüros unter: <http://www.uni-due.de/elternservice>

---

### ❖ **Informationen zu Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderverfahren der DFG**

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) setzt sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft ein und hat hierzu verschiedene Maßnahmen aufgelegt. Wie die DFG Chancengleichheit in ihren verschiedenen Förderprogrammen unterstützt, war Thema einer eintägigen Informationsveranstaltung am 29. September 2009 in der Geschäftsstelle der DFG in Bonn, an der auch die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek, teilnahm.

Die Themen reichten von der Vorstellung des Programmportfolios der DFG, über einen Überblick über besondere Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs bis zur ausführlichen Darstellung von Chancengleichheitsmaßnahmen in den verschiedenen Förderverfahren. Darüber hinaus bot die Veranstaltung einen konstruktiven Rahmen, um Rückmeldungen und Vorschläge aus dem Publikum mit der DFG zu besprechen. Besonders diskutiert wurden unter anderem Chancengleichheitsaspekte in der Exzellenzinitiative und die Notwendigkeit, neben dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere auch strukturell die Karrierechancen von Frauen im Wissenschaftssystem zu verbessern.

An dieser Stelle möchten wir auch auf die speziellen Maßnahmen der DFG im Rahmen von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs hinweisen. So bietet die DFG finanzielle oder persönliche Ausgleichsleistungen im Falle eines familiär bedingten (Teil-)Ausfalls der Teilprojektleitung oder des wissenschaftlichen Personals in den Sonderforschungsbereichen an, damit das geförderte Projekt weitergeführt werden kann. Besondere Regelungen gelten ebenfalls für StipendiatInnen mit Kindern in Graduiertenkollegs: die DFG zahlt eine Kinderzulage für Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Als miteinander kombinierbare Unterstützung stehen zudem die Verlängerung des maximalen Förderzeitraums oder die Finanzierung nachgewiesener Kinderbetreuungskosten (maximal in der Höhe von 12 Stipendienmonaten) zur Verfügung.

Die Tagesordnung der Veranstaltung, ergänzt um Links zum Abruf der auf der Veranstaltung gehaltenen Vorträge können von den Webseiten der DFG heruntergeladen werden:

[http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/aufgaben/chancengleichheit/download/vortrag\\_chancengleichheit\\_koordinierte\\_verfahren\\_090929.pdf](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/download/vortrag_chancengleichheit_koordinierte_verfahren_090929.pdf)

#### ❖ Internes Fort- und Weiterbildungsprogramm der UDE für 2010 erschienen

Das interne Programm der UDE mit den Angeboten zur Fortbildung und Beratung 2010 bietet zahlreiche Seminare zu den Themen Kommunikation, Führungskräfteentwicklung, Fortbildung für den wissenschaftlichen Bereich, kaufmännische Buchführung, Sprachen, Gesundheit und EDV-Kurse für die Beschäftigten der UDE an.

Mitarbeiterinnen, die eine (auch hausinterne) berufliche Weiterentwicklung anstreben, finden hier Angebote zur Weiterqualifizierung und Karriereförderung, wie z.B.:

- Bewerbertraining für Mitarbeiter/innen am 04.03.2010
- Kommunikation im Sekretariatsbereich am 26.05.2010
- Selbstbewusst auftreten und kommunizieren für Frauen am 22. und 27.04.2010
- Kompetenzmanagement - Der Umgang mit meinen eigenen Fähigkeiten am 22. und 23.06.2010 (Seminar für Frauen)

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren. Die Seminare sind in der Regel ganztags konzipiert. Sollten Sie als Teilzeitbeschäftigte/r aufgrund von Familienpflichten an einer Teilnahme gehindert sein, würden wir dies gerne wissen. Für künftige Planungen könnte dann geprüft werden, ob die Veranstaltungen anstatt ganztags auch an zwei Vormittagen stattfinden können. Melden Sie sich bei solchen Problemen bei der stv. Gleichstellungsbeauftragten, Elke Währisch-Große.

Elke Währisch-Große , Tel.: 0201/183-4331, E-Mail: [elke.waehrisch-grosse@uni-due.de](mailto:elke.waehrisch-grosse@uni-due.de)

Weitere Informationen zum kompletten Fortbildungsprogramm der UDE erhalten Sie auf den Webseiten der Personal- und Organisationsentwicklung unter:

[http://www.uni-due.de/personal\\_und\\_organisationsentwicklung/fortbildung.shtml](http://www.uni-due.de/personal_und_organisationsentwicklung/fortbildung.shtml)

#### ❖ Eingruppierung von weiteren Beschäftigten in den Hochschulsekretariaten

Die strukturellen Veränderungen der Hochschulverwaltung haben sich grundlegend auch auf die Arbeitsplätze in den Sekretariaten und Dekanaten der Fakultäten ausgewirkt. Mehr und mehr sind die Aufgaben dort geprägt von Sachbearbeitung in der Mittelverwaltung und –bewirtschaftung, der Organisation von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, dem Layout von Publikationen und anderen ähnlich anspruchsvollen Tätigkeiten. Im Hinblick auf die veränderten Anforderungen hat sich die Bewertungspraxis der Personal- und Organisationsentwicklung gewandelt. Zumindest die Tätigkeiten im Bereich „Mittelbewirtschaftung/Haushalt“ werden nunmehr mit den Tätigkeitsmerkmalen „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ anerkannt und nach EG 8 eingruppiert. In der Folge konnten bisher ca. 30 Mitarbeiterinnen, die diesen Bereich bearbeiten, an der UDE höhergruppiert werden.

Das im September 2009 von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebene Memorandum „Arbeitsplatz Hochschule – Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der ‚unternehmerischen Universität‘“, befasst sich eingehend mit den Auswirkungen des Wandels an Hochschulen auf den Arbeitsplatz und nimmt neben dem wissenschaftlichen Personal auch die veränderten Arbeitsbedingungen des sogenannten nichtwissenschaftlichen Personals in den Blick. Das Memorandum können Sie von der Internetseite der Friedrich-Ebert-Stiftung herunterladen: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf>

## Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

### ❖ Gender im Netz: Online-Befragung zum Gender-Portal

das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen (UDE) ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem ZfH und stellt seit 2006 Informationen rund um die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung zur Verfügung: <http://www.uni-due.de/genderportal>

Wir möchten noch mehr auf die Bedarfe der heutigen und potenziellen Nutzerinnen und Nutzer des Gender-Portals eingehen und damit das Webangebot des Portals optimieren. Deshalb führen wir eine Online-Umfrage durch. Sie nimmt etwa 5-10 Minuten in Anspruch. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich an dieser Befragung beteiligen würden.

Weitere Informationen und den Link zur Teilnahme gibt es unter folgender Adresse: [www.uni-due.de/genderportal/umfrage.shtml](http://www.uni-due.de/genderportal/umfrage.shtml)

Der Online-Fragebogen ist bis zum 9. Januar freigeschaltet. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich erfasst.

Kontakt:

Eva Wegrzyn, Arbeitsstelle Gender and Diversity im ZfH

Tel.: 0203 - 379 2360

E-Mail: [genderportal@uni-due.de](mailto:genderportal@uni-due.de)

### ❖ Vielfalt beflügelt: Vortrags- und Informationsveranstaltung zum Neustart des interkulturellen Mentoring-Programms MentoDUE-Interkulturell

Im Jahr 2010 startet das Mentoringprogramm „MentoDUE-Interkulturell“ für Studierende und AbsolventInnen mit Migrationshintergrund. Anlässlich des Starts der Mentoringlinie findet am 22.01.2010 von 11.00 bis 13.00 Uhr eine Vortrags- und Informationsveranstaltung im Kammermusiksaal am Campus Duisburg statt. Die Erziehungswissenschaftlerin Dr. Schahrazad Farrokhzad wird in diesem Rahmen einen Vortrag zum Thema „Bildungs- und Berufschancen von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund“ halten.

MentoDUE-Interkulturell bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit berufserfahrenen MentorInnen auszutauschen und unterschiedliche Veranstaltungen zur Vernetzung, Wei-

terentwicklung interkultureller Kompetenzen sowie zum Erwerb arbeitsmarktbezogener Schlüsselkompetenzen zu besuchen.

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm sowie zur Veranstaltung erhalten Sie bei Anna Weber. Tel.: 0203/379 2005, E-Mail.: [anna.weber@uni-due.de](mailto:anna.weber@uni-due.de)

### ❖ **MediMent III startet mit 16 Postdoktorandinnen in der Medizin**

Am 13. Januar 2010 findet am Universitätsklinikum Essen der Auftakt zur dritten One-to-one-Mentoring Linie statt. Frau Dr. Beate Scholz wird zum Start des Programms einen Vortrag zum Thema „Multi-Tasking<sup>4</sup> - Weibliche Wissenschaftskarrieren in der (Hochschul-) Medizin" halten. Die Mentoringlinie richtet sich an promovierte Assistenzärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Universitätsklinikum, die gezielt eine wissenschaftliche Karriere (Klinik und/ oder Grundlagenforschung) in der Medizin anstreben und am Aufbau einer Mentoring-Beziehung interessiert sind.

16 Postdoktorandinnen werden im Rahmen der Laufzeit von zwei Jahren von erfahrenen Mentor/innen auf ihren weiteren Schritten in die wissenschaftliche Karriere begleitet. Sie erhalten Gelegenheit, an Seminaren zum Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselkompetenzen und zu verschiedenen Karrierethemen teilzunehmen, sowie Netzwerke aufzubauen.

Kontakt: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Dr. Renate Petersen, Tel. 0203 379 1222, E-Mail: [renate.petersen@uni-due.de](mailto:renate.petersen@uni-due.de)  
<http://www.scn-ruhr.de/mentoring/index.html>

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ **Prof. Dr. Anne Schlüter ist neue Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung NRW**

Prof. Dr. Anne Schlüter, Professorin für Weiterbildung und Frauenbildung im Fachbereich Bildungswissenschaften übernimmt zum Januar 2010 das Amt der Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung von Prof. Dr. Ruth Becker, TU Dortmund, die in den Ruhestand gegangen ist.

Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes unterstützter Zusammenschluss von aktuell 160 Wissenschaftlerinnen an NRW-Hochschulen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung. Kern des Netzwerks sind 40 „Netzwerk-Professuren". Sie wurden vom Wissenschaftsministerium in den Jahren 1986 bis 1999 an 21 Hochschulen eingerichtet. Dazu kommen ca. 20 assoziierte Professuren sowie rund 100 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Positionen. Sie alle verbindet das Interesse an einer Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Wissenschaftsdisziplinen durch inter- bzw. transdisziplinäre Zusammenarbeit.

Unterstützt wird das Netzwerk von der „Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW“, die nun ebenfalls am Lehrstuhl von Prof. Dr. Schlüter angesiedelt sein wird. Im nächsten Newsletter werden wir Ihnen die Koordinatorin, Dr. Beate Kortendiek, und die Aufgaben der Koordinationsstelle näher vorstellen. Hinweisen möchten wir Sie an dieser Stelle schon mal auf eine erste Veranstaltung der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung an der UDE im nächsten Beitrag.

### ❖ „Frauen, die forschen“ - Ausstellung von Bettina Flitner an der UDE

In einer Welt voller Bilder gibt es zwar allerlei Abziehbilder von Frauen, aber offenbar wenig aussagekräftige Fotografien. Diese Erfahrung machte die Fotografin Bettina Flitner, als sie versuchte, ein Foto von Christiane Nüsslein-Volhard aufzutreiben. Und das, obwohl die Wissenschaftlerin gerade als erste Deutsche den Nobelpreis für Medizin erhalten hatte. Für Flitner gab dieses Erlebnis den Anstoß zu einem groß angelegten Projekt. „Frauen, die forschen“ zeigt 25 Top-Forscherinnen: Physikerinnen und Medizinerinnen, Biologinnen und Astronominen, Mathematikerinnen und Chemikerinnen. Wissenschaftlerinnen, einmal anders gesehen. So stieg die Fotografin in Genf mit der Physikerin Prof. Dr. Felicitas Paus in die Urknall-Tiefen des CERN hinab; sie ging in Kiel mit der Chemikerin Prof. Dr. Thisbe Lindhorst in die Ostsee und ließ in Tübingen die Biochemikerin Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard in der Ursuppe eines Seerosenteichs baden. Bettina Flitner porträtiert in der Ausstellung 25 Frauen, die in ihren Fachgebieten zur absoluten Weltspitze zählen.

Die [Ausstellungseröffnung](#) findet am **3. Februar 2010 um 15.30 Uhr** im Bibliothekssaal in der UB am Campus Essen statt, zu der alle Interessierten herzlich eingeladen sind.

#### Programm

- 15.30 Uhr: **Grußworte**  
Prof. Dr. Ute Klammer, Prorektorin für Diversity Management an der UDE  
Dr. Sabine Graap, Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW, Gleichstellungsreferat
- 15.45 Uhr: **Saxophonsolo**  
Marie-Christine Schröck: Jazz- und Pop-Komponistinnen
- 16.00 Uhr: **Frauen, die forschen**  
Prof. Dr. Anne Schlüter (Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung NRW):  
*Forschende Frauen – Wissenschaft und Geschlecht*  
  
Prof. Dr. Hélène Esnault (Fakultät für Mathematik):  
*Einiges zum Alltag einer Mathematikerin*  
  
PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn (Institut für Pathologie, Universitätsklinikum Essen):  
*Ätiologie komplexer Erkrankungen: Spielt das Geschlecht eine Rolle?*
- 16.45 Uhr **Ausstellungsführung**  
Die Fotografin Bettina Flitner führt durch ihre Ausstellung
- 17.15 Uhr **Sektempfang**

Die Ausstellung „Frauen, die forschen“ ist vom 03.02.2010 bis 18.03.2010 während der Öffnungszeiten der Universitätsbibliothek Essen (R09 – rotes Gebäude), Universitätsstraße 9 – 11, 45141 Essen zu sehen: Mo - Fr 8:00 - 22:00 Uhr, Sa 10:00 - 18:00 Uhr

Ergänzt wird die Ausstellung ab dem 8.März mit Portraits von Frauen, die an der UDE forschen und lehren. Bitte merken Sie sich diesen Termin vor.

Veranstaltet von:

Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW

Institut für Berufs- und Weiterbildung

Prof. Dr. Anne Schlüter, Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6 - 8

45117 Essen

E-Mail: [kortendiek@netzwerk-frauenforschung](mailto:kortendiek@netzwerk-frauenforschung)

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

### ❖ **Tempus fugit – Gender bleibt. Denken an Doris Janshen**

Im Februar 2009 starb plötzlich und unerwartet Prof. Dr. Doris Janshen, Gründerin und langjährige Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung.

Um Prof. Dr. Doris Janshen und ihr Lebenswerk zu würdigen, fand am 22. Oktober 2009 ab 10.00 Uhr im Glaspavillon der Universität Duisburg-Essen (Campus Essen) das interdisziplinäre Symposium „Tempus fugit – Gender bleibt. Denken an Doris Janshen“ statt, in dessen Verlauf die Forschungsgebiete und die Lebensleistung Doris Janshens reflektiert und in ihrer Aktualität vergegenwärtigt wurden.

Organisiert wurde die Veranstaltung vom Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG). Einen ausführlichen Bericht mit weiterführenden Links und fotografischen Eindrücken auf finden Sie auf der Homepage des EKfG.

<http://www.uni-due.de/ekfg/tempusfugit.shtml>

## Publikationen

### ❖ **Gender Studies in den Geisteswissenschaften**

Jüngst erschienen ist der Tagungsband "Genderstudies in den Geisteswissenschaften. Beiträge aus den Literatur-, Film- und Sprachwissenschaften" der Duisburg-Essener Germanistin Corinna Schlicht.

Geschlechtergerechtigkeit wurde 2003 als ein Ziel im Berliner Kommuniké zum Bologna-Prozess festgeschrieben und wirkt auf ein verändertes Verhältnis der Geschlechter untereinander hin. Das aber setzt voraus zu verstehen, wie und warum sich das Geschlechterverhältnis zu den bestehenden Formen entwickelt hat.

Der vorliegende Tagungsband präsentiert neun Beiträge, in denen Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlicher geisteswissenschaftlicher Perspektive Fragen von Geschlechtlichkeit und gesellschaftlicher Repräsentation von Machtverhältnissen unter den Geschlechtern diskutieren. Dabei geht es unter anderem um den Zusammenhang von poststrukturalistischem Bildungsdiskurs und der postfeministischen Theorie Judith Butlers, um die Frage weiblicher Autorschaft und dem grundsätzlichen Selbstverständnis einer Autorin oder um die Möglichkeit, mittels einer literaturwissenschaftlichen Studie männliches und weibliches Selbstverständnis im frühen 19. Jahrhundert zu verstehen.

„*Genderstudies in den Geisteswissenschaften*“ liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über und für gegenwärtige Debatten um weibliche Sexualität und Emanzipation, bietet reichhaltiges Material für die Auseinandersetzung mit Fragen zu Geschlecht und Gesellschaft und zeigt gleichzeitig, welchen Fragen im Bereich der Genderstudies es noch nachzuspüren gilt.

Schlicht, Corinna (Hg.): *Genderstudies in den Geisteswissenschaften. Beiträge aus den Literatur-, Film- und Sprachwissenschaften*. Duisburg



#### ❖ **Frau Dr. Ing. – Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge**

Ebenfalls frisch erschienen ist die Dissertation der Essener Pädagogin Kathrin Gräble am Institut für Berufs- u Weiterbildung bei Prof. Dr. Anne Schlüter: „Frau Dr.-Ing. – Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge“. Hier geht sie der Frage nach, warum sich Mädchen gegen ein ingenieurwissenschaftliches Studium, etwa in Maschinenbau, entscheiden, obwohl sie durchaus mathematisch interessiert sind. Warum studieren junge Frauen Mathematik und BWL, aber nicht Elektrotechnik? Gräble hat zehn junge Frauen in ihrem Studienwahlprozess begleitet.

Die qualitative Längsschnittstudie vermittelt die Gründe, die junge Frauen vom Technikstudium abhalten: Die Emotion „Unsicherheit“ angesichts ihrer Zukunftsentscheidung, unvereinbare Bilder vom eigenen Frausein und ihre Vorstellungen vom technisch orientierten Studium. Die Folge: Die generelle Unsicherheit im Studienwahlprozess und die unklaren Vorstellungen von Technik als Studienfach für Frauen ließen die Mädchen von der Idee eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums abweichen.

Das bedeutet für die Didaktik der Hochschulorientierungsangebote: Rückhalt bieten, Raum für Reflexion der Studienwahlsituation schaffen und persönliche Netzwerke bilden - kurz: Emotion und Bilder fassbar machen und damit das Studienwahlspektrum der jungen Frauen öffnen. Die Empfehlung der Autorin: Schulen und Fachbereiche sollten sich bei der Studienwahl von SchülerInnen vermehrt in die Pflicht nehmen und eine längerfristige, intensivere Begleitung anbieten. Mädchen und jungen Frauen müsse vermittelt werden, wie man sich einem Entscheidungsprozess stellt, und sich dabei auf sich selbst verlassen kann.

Kathrin Gräble (2009): *Frau Dr. Ing. – Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge*. Leverkusen/Opladen

## Veranstaltungen

### ❖ **Tagung: Gender, Epistemology, Life Sciences and Biopolitics am 30./31. Januar 2010 an der Ruhr-Universität Bochum**

Die Naturwissenschaften gelten in der öffentlichen Wahrnehmung als objektive Forschungsfelder. Fragen, wie und unter welchen Bedingungen naturwissenschaftliches Wissen im gesamtgesellschaftlichen Kontext zustande kommt, oder in welcher Form es in diesem vermittelt wird, bleiben dabei meist unbeachtet.

Die Tagung Gender, Epistemology, Life Sciences and Biopolitics will den vielschichtigen Verflechtungen der Naturwissenschaften nachspüren und ihre gesellschaftliche Rolle und Funktion untersuchen.

Die Blinden Flecken in der öffentlichen Wahrnehmung verraten viel über die normative Konstruktion einer Gesellschaft. So gelten die Naturwissenschaften als objektive Forschungsfelder – die anfängliche Forschungsmotivation als präfigurierter Akt der Wissenskonstruktion bleibt oft unbeachtet. Wie und unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen kommt naturwissenschaftliches Wissen zustande und in welcher Form wird es vermittelt?

Die Tagung will einen kritischen Beitrag leisten, die bedingungslose Objektivität der Naturwissenschaften zu hinterfragen. Wissenschaftsimmanente und die Wissenschaft umgebende Mythen und das Ineingreifen der beiden Ebenen stehen zur Diskussion. Neben der kritischen Beleuchtung naturwissenschaftlicher Wahrheitsproduktion und des ambivalenten Verhältnisses zwischen Bioethik und Biopolitik soll vor allem der Gefahr einer Re-Naturalisierung von Gender durch die Herstellung und Begründung von Objektivität in der Wissenschaft nachgegangen werden.

Die Konferenz wird von einer Arbeitsgruppe von Student\_innen und Absolventen des Studiengangs Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum organisiert.

Weitere Informationen unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/gelb/>

### ❖ **Fachtagung: Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze vom 18. – 19. Februar 2010 in Hamburg**

Derzeit gibt es sehr deutliche Signale an Hochschulen und andere wissenschaftliche Organisationen, konsequenter als bisher für die Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu werden: Professorinnen-Programm, Exzellenzinitiative und forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG fordern zur konkreten Konzeptentwicklung auf. Zudem wird die Mittelvergabe in wachsendem Maße mit Forderungen der Chancengleichheit verbunden. Der Handlungsauftrag ist klar.

Was aber wissen wir wirklich über die Situation?

Die Geschlechterforschung hat in den vergangenen Jahrzehnten viel dazu beigetragen, das Geschlechterverhältnis in Wissenschaft und Forschung zu ergründen. Doch noch immer sind viele Fragen offen und das komplexe Wechselspiel der Prozesse und Faktoren, die zur Ungleichheit beitragen, ist längst nicht erschöpfend analysiert. Die Fachtagung wird Einblick in

aktuelle Forschungsprojekte geben, die sich mit Karrierewegen in der Wissenschaft, ihren Ansprüchen an räumliche und zeitliche Mobilität, der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft und den besonderen Lebenslagen von akademischen Doppelkarrierepaaren beschäftigen.

Weitere Informationen zur Tagung entnehmen Sie bitte dem Programmflyer unter:

[www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen\\_Spitzenforschung/Fachtagung\\_programm.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen_Spitzenforschung/Fachtagung_programm.pdf)



**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Dezember 2009

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: [lisa.mense@zv.uni-due.de](mailto:lisa.mense@zv.uni-due.de) URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

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