

NEWSLETTER 01/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie der aktuelle Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten. Sie finden in dieser ersten Ausgabe des Jahres 2006 einige Neuerungen vor. Wir werden verstärkt über die Arbeit und die verschiedenen Aktivitäten des Gleichstellungsbüros berichten. So stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe Maßnahmen und Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium hier an der Universität Duisburg-Essen vor.

Fester Bestandteil des Newsletters werden zukünftig auch Nachrichten und Informationen aus dem Projektzentrum Meduse sein. Unter der Überschrift *Neues aus dem ZfH (Zentrum für Hochul- und Qualitätsentwicklung), Geschäftsbereich Frauenförderung/Gendermainstreaming* informieren wir Sie über Angebote, Veranstaltungen und Programme des nunmehr im ZfH angesiedelten Projektzentrums.

Gerne nehmen wir auch Beiträge zu den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung, Gendermainstreaming, Frauen- und Geschlechterforschung etc. von Ihnen im Newsletter auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihres Fachbereichs sind sehr willkommen. Ebenso wie Ihre Anregungen und Kritik zum Newsletter.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZFH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG/ GENDERMAINSTREAMING**
- 3. QUERBEET**
- 4. VERANSTALTUNGEN**

❖ **Kinderbetreuung an der Universität Duisburg Essen**

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ist ein maßgeblicher Bestandteil für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit Unterstützung der Hochschulleitung erfolgreich daran, Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu initiieren und umzusetzen. So ist die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf im Rahmenplan zur Gleichstellung vom 7. November 2005 fest verankert. Neben den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (Teilzeit, Telearbeit etc), der Berücksichtigung von Betreuungspflichten in Studien- und Prüfungsordnungen ist die Frage der Kinderbetreuung von wesentlicher Bedeutung.

Insbesondere für die Beschäftigten der Universität war die Situation sehr unbefriedigend, da für sie keine Kinderbetreuung durch die Hochschule angeboten wurde.

Eine im Sommer 2004 durchgeführte Online-Befragung der Beschäftigten ermittelte ihre Wünsche und ihren Bedarf an Kinderbetreuung. Auf Grundlage der Ergebnisse der Online-Befragung wurde im Frühjahr 2005 mit finanzieller Förderung der EU und des Landes NRW von der Gleichstellungsbeauftragten ein Elternservice für Beschäftigte der Universität ins Leben gerufen. Die Aufgaben und Angebote stellen wir Ihnen im Folgenden vor:

Der Elternservice stellt sich vor

Der Elternservice berät Eltern bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Ihre Kinder. Ergebnisse der Onlinebefragung sowie die bisherigen Erfahrungen des Elternservice zeigen, dass vor allem bei Kindern unter drei Jahren der größte Betreuungsbedarf besteht. Der Elternservice vermittelt – unterstützt durch den Verband Alleinerziehender Väter und Mütter (VAMV) – Tagespflegepersonen und eine Notfallbetreuung in Essen, unterstützt sie aber auch bei der Suche nach Betreuungspersonen in Duisburg und weiteren Orten.

Am Campus Duisburg wurde zum 01.01.06 die erste außerhäusliche Tagespflegestelle eröffnet. Hier werden Kinder im Alter von drei Monaten bis zu drei Jahren flexibel nach zeitlichem Bedarf von Tagesmüttern betreut. Die Universität hat hierfür Räumlichkeiten auf dem Campus, im Gebäude LA zur Verfügung gestellt, die kindgerecht umgebaut und ausgestattet wurden.

Um zusätzliche Betreuungsplätze für unter 3-jährige Kinder einzurichten, hat das Rektorat eine Projektgruppe installiert, die Möglichkeiten der Einrichtung einer eigenen Universitäts-Kindertagesstätte Campus Essen ausloten soll. Der Elternservice beteiligt sich an dieser Projektgruppe.

Neben der Kinderbetreuung für unter 3-jährige Kinder stellen die Schulferien für Eltern oftmals ein Problem dar. Daher veranstaltet der Elternservice für die Kinder von Beschäftigten eine Kinderferienzeit. Erstmals in den Sommerferien 2005 für zwei Wochen und in den Herbstferien für eine Woche angeboten, war die Ferienbetreuung ein großer Erfolg. Den Kindern wurde ein spannendes Programm geboten. In den Gebäuden und Einrichtungen der

Universität gab es neben Sport, Spiel und viel Spaß auch einen Einblick in die Arbeitswelt der Eltern. Auch im Jahr 2006 veranstaltet der Elternservice wieder Ferienfreizeiten an folgenden Terminen.

Osterferien: 18.04. – 21.04.2006

Sommerferien: 26.06.- 30.06.2006; 03.07. – 07.07.2006; 10.07. – 14.07.2006

Erstmals im Jahr 2006 wird der Elternservice für Kinder im Alter von 8 – 14 Jahren eine Ferienfahrt anbieten. Vom 17.07.06 bis einschließlich 21.07.2006 geht es ins Bergische Land in die Jugendherberge Wipperfürth. Unter dem Motto „Die Gaukler sind los“ werden die Kinder zusammen mit einem Zirkus- und Erlebnispädagogen ihre magischen Fähigkeiten entdecken und spannende Abenteuer als Jongleur oder Fakir erleben. Anmeldeschluss für die Ferienfahrt ist der 31.03.2006.

Der Elternservice organisiert auch eine begleitende Kinderbetreuung bei Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungen, Konferenzen von und an der Universität. Dieses Angebot soll Eltern die Teilnahme an Veranstaltungen auch außerhalb der normalen Betreuungszeiten von z.B. Kindergarten und Schule ermöglichen. Die Betreuer und Betreuerinnen sind über das Elternservicebüro ausgesucht und für Ihre Tätigkeit qualifiziert worden.

Weitere Informationen zu den Angeboten des Elternservice erhalten Sie im Internet unter <http://www.uni-due.de/elternservice/>

Kontakt: Claudia Kippschull, Campus Essen, Raum V15 R00 G42, Tel.: 0201 – 183-4249, elternservice@uni-due.de

Elternservicebüro für Studierende mit Kind

Zeitmangel, Schwierigkeiten bei der Studienorganisation und Kinderbetreuung, Unverständnis bei Mitstudierenden und Lehrenden - die Verbindung von Studium und Kindererziehung/Familienarbeit konfrontiert Eltern mit vielfältigen Problemen. Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern und zu fördern, wurde zum 01. Juli 2005 das Servicebüro für Studierende mit Kind als ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

Das Elternservicebüro versteht sich als Beratungs-, Kontakt- und Vermittlungsstelle für Studierende mit Kind und alle, die es noch werden wollen. Das Angebot des Elternservicebüros gliedert sich in zwei wesentliche Bereiche:

- ❖ Beratungsarbeit im Bereich Kinderbetreuungsmöglichkeiten, soziale Leistungen für studierende Eltern und Organisation des Studiums, sowie die Vermittlung von Kontaktadressen und die Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung
- ❖ Entwicklung und Durchführung von bedarfsorientierten Angeboten, wie die Erstellung einer Informationsbroschüre für Studierende mit Kind, die Gestaltung einer Homepage mit einem Forum für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch, Gründung eines Gesprächskreises (in Kooperation mit dem Familienbildungswerkes des DRK Duisburg), um Studierenden mit Kind die Möglichkeit zu geben mit anderen studierenden Eltern in Kontakt zu kommen. Ziel dieser Zusammenkünfte soll der gegenseitige Erfahrungsaustausch sein, sowie der Aufbau eines Elternnetzwerkes zur wechselseitigen Kinderbetreuung.

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind finden Sie im Internet unter folgender Adresse www.uni-due.de/studium_und_kind

Kontakt: Sarah Wiegand, Campus Essen, Raum V15 R00 G42, Tel.: 0201-183-3291, sarah.wiegand@uni-due.de.

Weitere Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität Duisburg-Essen

Für studierende Eltern gibt es an der Universität einige Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen des Studentenwerks. Es ist Träger der Kindertagesstätten Brückenspatzen am Campus Essen und der Campus-Kids am Campus Duisburg. Beide Einrichtungen nehmen Kinder von Studierenden ab vier Monaten auf. Die Kleinen werden in altersgemischten Gruppen ganztägig betreut. Darüber hinaus finanziert und belegt das Studentenwerk 25 Plätze des campusnah gelegenen kirchlichen Kindergartens St. Anna in Duisburg. Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Studentenwerks:

<http://studentenwerk.essenduisburg.de/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=28>

Unter dem Motto "Hilfe zur Selbsthilfe - Betreutes Spielen in Eigenregie" bietet die Krabbelburg, ein Projekt des AstAs Kurzzeitbetreuung für Kinder studierender Eltern an. Weitere Informationen zur Krabbelburg erhalten Sie über die Internetseiten des AstAs:

<http://www.asta-due.de/cms/krabbelburg/index.php>



❖ Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW

Das Netzwerk Frauenforschung NRW, hat einen Internetservice eingerichtet, der über Kinderbetreuungsmöglichkeiten an allen Hochschulorten in NRW informiert. Sie finden eine Übersicht über die vorhandenen Einrichtungen mit Kurzbeschreibungen, Konditionen und Adressen sowie Informationen über politische Positionen, rechtliche Rahmenbedingungen und einschlägige Publikationen. Außerdem können Sie Informationen über Selbsthilfeinitiativen und über die Träger der Einrichtungen abrufen. Dieser Service basiert auf einer Untersuchung zu Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen in NRW, die von der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW durchgeführt wurde. Den Internetservice erreichen Sie unter: <http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/>

❖ Veranstaltung *Heute Studentin, Morgen Doktorandin?* war ein voller Erfolg

Ein voller Erfolg war die Informationsveranstaltung mit dem Titel „Heute Studentin, Morgen Doktorandin?“ die am 12. Januar 2006 im Glaspavillon der Universität Duisburg-Essen am Campus Essen stattfand. Die Veranstaltung wurde als gemeinsame Initiative der Fachbereiche Bau- und Wirtschaftswissenschaften sowie des Mentorinnennetzwerks MEDUSE ins Leben gerufen. Mehr als 30 Studentinnen und Doktorandinnen aus den beiden Fachbereichen nutzten die Gelegenheit, sich über eine Promotion als persönliche Perspektive für ihre wissenschaftliche und berufliche Karriere zu informieren.

Es studieren zwar immer mehr Frauen und immer mehr Studentinnen schließen auch Ihr Studium erfolgreich und mit gutem Ergebnis ab - das Verhältnis der studierenden Frauen und Männer sowie der Studienabschlüsse ist im Durchschnitt relativ ausgewogen. Jedoch entschließen sich wesentlich weniger Frauen als Männer zur Promotion. Dies präsentierte der Dekan der Bauwissenschaften Prof. Dr.-Ing. Renatus Widmann eindrucksvoll anhand einer statistischen Auswertung des Männer- und Frauenanteils an Studierenden, Beschäftigten, Studien- und Promotionsabschlüssen für seinen Fachbereich.

Grund genug für die Bau- und Wirtschaftswissenschaften ihre Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und fachspezifische Hilfestellung im Promotionsprozess zu leisten. Bei den Bauwissenschaften besteht zu diesem Zweck ein inzwischen über Jahre gewachsenes Netzwerk promovierter Bauwissenschaftlerinnen *Frauen mit Plan*. Das Pendant bei den Wirtschaftswissenschaften zur Unterstützung ihrer Absolventinnen nennt sich *Frauen-Fordern-Fördern*.

Das Engagement der beiden Fachbereiche für dieses Thema spiegelte sich auch in der Tatsache, dass mindestens 90 % der anwesenden Interessentinnen durch persönliche Ansprache von Ihren Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf die Veranstaltung aufmerksam gemacht wurden. Die beiden Dekane Prof. Dr. Hendrik Schröder und Prof. Dr.-Ing. Renatus Widmann setzten durch ihre offene, motivierende und lebendige Präsentation das Signal, dass sich die Universität für die Förderung der Promovendinnen stark macht.

Als Vertreterinnen des MEDUSE-Teams stellten Renate Petersen und Karola Wolff-Bendik die Arbeit des Mentorinnennetzwerks vor. Sie verwiesen vor allem auf das fachübergreifende Programm, das den Promotionsprozess ergänzend zu den fachspezifischen Angeboten von der Entscheidungsfindung bis zum Dokortitel begleitet. Dieses bereits in den letzten beiden Jahren erfolgreich gelaufene Programm mit dem Titel *Promovieren - Eine Perspektive für Frauen* wird z. Z. gemeinsam mit den Fachbereichen weiter ergänzt. Ein Kick-Off-Workshop zur Bildung von Netzwerken sowie zur weiteren Orientierung findet am Donnerstag den 06. April 2006 statt. In diesem Workshop sowie in weiteren Vorträgen, Trainings und Beratungsgesprächen im Rahmen des Programms werden Themen wie Work-Life-Balance, Finanzierung, Karriereplanung und Zeitmanagement detaillierter aufgegriffen und bearbeitet.

Die Erfahrungsberichte der vier promovierten Wissenschaftlerinnen aus den beiden Fachbereichen gingen regelrecht unter die Haut und machten den Promotionsprozess für die Inte-

ressentinnen erlebbar. Im Feedback unterstrichen die Teilnehmerinnen ausdrücklich, dass ihnen die Erfahrungsberichte aus verschiedenen Fachbereichen besonders gut gefallen hätten.

Im Anschluss an die Vorträge nutzen viele Interessentinnen noch die informelle Möglichkeit sich mit den Dekanen, den promovierten Wissenschaftlerinnen sowie mit den Ansprechpartnerinnen der Netzwerke persönlich auszutauschen und dringliche Fragen zu erörtern.

Kontakt und Ansprechpartnerinnen:

Frauen mit Plan

Fachbereich Bauwissenschaft

Dr.-Ing. Angelika Esser,

frauenmitplan@uni-duisburg-essen.de

www.uni-duisburg-essen.de/frauen-mit-plan/

Frauen Fordern Fördern

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Dr. Gaby Herrmann,

gaby.herrmann@uni-due.de)

www.uni-essen.de/fb5/frauenfoerderung.shtml

Promovieren - Eine Perspektive für Frauen

MEDUSE

Karola Wolff-Bendik

karola.wolff-bendik@uni-due.de)

www.uni-duisburg-essen.de/meduse/



❖ Interkulturelles Mentoringprogramm *MEDUSE ohne Grenzen*

Das interkulturelle Mentoringprogramm *MEDUSE ohne Grenzen* wurde im Jahr 2002/2003 in einer Pilotphase an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt. Dieses in seiner Zielsetzung in Deutschland einmalige Mentoringprogramm richtet sich an Studentinnen mit Migrationshintergrund und bietet ein auf die Situation der Studentinnen abgestimmtes Angebot, das die spezifischen Barrieren, aber auch Herausforderungen und Chancen bei der Berufseinstiegsphase berücksichtigt.

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem fortlaufenden Wandel, die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung des Arbeitsmarktes stellt vielfältige Anforderungen an den Einzelnen. Um diese Anforderungen und Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können, sind neben den fachlichen Qualifikationen, in zunehmendem Maße das Vorhandensein von Schlüsselkompetenzen, wie interkulturelle Kompetenz sowie Sprachkenntnisse, erforderlich. Studierende mit Migrationshintergrund sind aufgrund ihrer Biographie in der Regel in Besitz

dieser Ressourcen. Ziel des interkulturellen Mentoringprogramms ist es also, diese verdeckten Ressourcen und Potenziale, aufzudecken und weiter zu entwickeln.

Die Studentinnen erhalten die Möglichkeit neben der individuellen Begleitung und Beratung durch eine berufserfahrene Mentorin, ihre vorhandenen (interkulturellen) Kompetenzen zu entfalten, sowie sich weitere Schlüsselkompetenzen anzueignen und eine konkrete Berufsplanung zu entwickeln.

An den ersten beiden Programmdurchläufen (2002 / 2003) haben insgesamt 27 Tandems erfolgreich teilgenommen. Der dritte Durchlauf ging nach einer Pause in 2004 im Oktober 2005 mit 10 Tandems an den Start. Ein weiterer Durchlauf ist für das Jahr 2006 geplant.

Kontakt und weitere Informationen:

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi

Telefon: 0201/183 4331 E-Mail: hiam.tarzi@uni-due.de

<http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-ohnegrenzen/index.php>

❖ **Mentoring Diversity – Beruflicher Ein- und Aufstieg von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. Start des Mentoring am 27.01.2006**

Am 27. Januar startete mit einer Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung erstmalig die Programmlinie *Mentoring Diversity*. Das mit Mitteln der EU und des Landes NRW geförderte Programm spricht Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen mit Migrationshintergrund und alle Interessierten, die durch ihre jeweiligen Biographien interkulturelles Wissen erworben haben, an. 17 Mentoring-Paare – wobei auch einige Mentorinnen mit Migrationshintergrund mitwirken – nahmen nun mit der Auftaktveranstaltung ihre Zusammenarbeit auf. Über zwei Drittel der Mentees dieser Gruppe besitzt einen interkulturellen Hintergrund.

Mit dem interkulturell ausgerichteten Mentoring verfolgt MEDUSE zwei Ziele: Zusätzlich zum bestehenden Angebot bietet das Programm Seminare und Vorträge zur Vermittlung von interkultureller und Diversity-Kompetenz. Absolventinnen mit Migrationshintergrund erhalten die Gelegenheit, ihre interkulturellen Ressourcen als Qualifikationsmerkmal herauszustellen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In den Veranstaltungen bietet sich die Möglichkeit, das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu schärfen sowie die interkulturelle Handlungskompetenz in spezifischen Situationen beim Berufseinstieg und im Berufsleben zu verbessern.

Die Teilnehmerinnen können darüber hinaus in einem Gruppencoaching ihre interkulturellen Ressourcen stärken und ihre Potenziale erweitern. An einem „career day“ werden den Berufsein- und -aufsteigerinnen Ende Juni in gebündelter Form praxisnahe Informationen (Vorträge, Diskussionen, Bewerbungs-/Karriereberatung) zur Verfügung gestellt.

Zugleich werden Kooperationen mit Unternehmen, Kammern, Verbänden und anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt aufgebaut. Neben der personellen und institutionellen Einbindung der Kooperationspartner/innen in das Mentoring-Programm soll Diversity als Idee und als Instrument für Personalentwicklung sowie zur Steigerung der Effizienz in Unternehmen thematisiert werden.

Kontakt und weitere Informationen:

Dr. Renate Klees-Möller, Tel. (0201) 183-2245

Suzana Scharlibbe MA, Tel. (0201) 183-4527

www.uni-essen.de/meduse

suzana.scharlibbe@uni-due.de

❖ **Mentoring³ startet eine zweite Runde**

Am 16. Januar 06 startete eine zweite Linie des Kooperationsprojekts **mentoring³** mit insgesamt **44 Mentees** aus den Bereichen Ingenieur-, Natur-, Geistes- und Bildungswissenschaften. Insgesamt nehmen nun ca. 90 Promovendinnen aus den drei Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen an diesem Projekt teil. Diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen wird der Aufbau einer Mentoringbeziehung mit ProfessorenInnen bzw. habilitierten WissenschaftlerInnen ermöglicht.

Die Auftaktveranstaltung fand diesmal in Dortmund unter dem Thema *Internationalisierung von Wissenschaftskarrieren* statt. Da im Zuge des Bologna-Prozesses große Anstrengungen unternommen werden, die Studiengänge und –abschlüsse europaweit formal anzupassen, stehen jetzige Doktorandinnen vor der Frage, was diese Entwicklung für ihre eigene Karriereentwicklung bedeutet. Was heißt *akademische Mobilität* für die unterschiedlichen Fachkulturen; welche Relevanz hat ein Auslandsaufenthalt für die eigene wissenschaftliche Vita? Fest steht, dass die europäische Forschung jährlich 700.000 neue Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen braucht. Um diese Vorgaben zu erfüllen, unterstützen viele Fördereinrichtungen und Stiftungen Frauen, die sich für einen Auslandsaufenthalt entscheiden und damit den Grundstein für ihre europäische Karriere legen. Ein Aufenthalt im Ausland dokumentiert nicht nur die eigene Flexibilität und Eigenständigkeit, sondern eröffnet den Nachwuchswissenschaftlerinnen zugleich den Zugang zu Exzellenzzentren und neuen Arbeitsmärkten.

Nach einem Vortrag von Cornelia Schneider, FiF, Bonn, die darin die Mobilität und den wissenschaftlichen Austausch als Karrierechance für Wissenschaftlerinnen unterstrich und verschiedene Fördermöglichkeiten hervorhob, berichteten erfolgreiche Wissenschaftlerinnen der beteiligten Hochschulen über ihre persönlichen Auslandserfahrungen und die damit verbundenen Chancen und Ambivalenzen: Prof. Karen Shire, Universität Duisburg-Essen, Ostasienwissenschaften, Prof. Stefanie Reese, RUB bzw. jetzt TU Braunschweig, Maschinenbau, Privatdozentin Dr. Susanne Hüttemeister, Astrophysikerin und Leiterin des Planetariums Bochum.

Weitere Informationen unter: www.mentoring-hoch3.de

Kontakt Universität Duisburg-Essen

Renate Petersen

R12 R05 A21

Universitätsstr. 12

45141 Essen

Tel.: 0201/ 183-2205 mentoring-hoch3@uni-duisburg-essen.de

Kontakt Ruhr-Universität Bochum

Helga Rudack
NA 6/58 Nord
Universitätsstr. 150
44780 Bochum
Tel: 0234/ 32-23726 mentoring3@rub.de

Kontakt Universität Dortmund

Carolin Bausum
GB 1 / Raum E 12
Emil-Figge-Str. 66
44227 Dortmund
Tel: 0231/755-6058 mentoring-hoch3@uni-dortmund.de

Querbeet

❖ Trotz besserer Bildung verdienen Frauen weniger Geld

Zu diesem Ergebnis kommt der *FrauenDatenReport 2005*, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung erstellt hat.

Zwar sind Frauen in der Regel besser ausgebildet als Männer – so machen mehr Frauen Abitur und bei den Hochschulabsolvent/innen liegen sie gleich auf – und erzielen bessere Abschlüsse, doch spätestens beim Eintritt in das Berufsleben stößt die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern an ihre Grenzen. So verdienen Männer immer noch mehr als Frauen. Im Westen Deutschlands ist die Einkommensschere besonders hoch. Hier verdienen Frauen im Durchschnitt ein Viertel weniger, während im Osten der Unterschied 10% beträgt. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland somit zu den Schlusslichtern.

Auch im Bereich der Erwerbstätigkeit zeigt sich eine deutliche Differenz zwischen Frauen und Männern. So stieg die Frauenerwerbstätigkeit in den 1990er Jahren zwar bis auf 60% an, dieser Zuwachs erklärt sich allein aus Zuwächsen bei der Teilzeitarbeit. Zwischen 1991 und 2004 sank die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um 1,6 Millionen, während die Zahl der Frauen in Teilzeitjobs um 1,8 Millionen stieg. Dies schlägt sich auch in der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nieder. 1991 arbeiteten Männer in Westdeutschland rund acht Stunden länger als Frauen. Im Osten betrug der Unterschied drei Stunden. Bis 2004 wuchs die Differenz auf zehn Stunden im Westen und fünf Stunden im Osten. Im gesamtdeutschen Durchschnitt arbeiten Männer 40,2 Stunden, Frauen dagegen nur 30,8 Stunden. Drastisch stieg der Anteil der Frauen, die lediglich sehr kurze Teilzeit-Jobs unter 15 Stunden in der Woche haben: von knapp sechs Prozent 1991 auf 13 Prozent 2003. Diese Entwicklungen sind für Frauen mit negativen Konsequenzen für die eigenständige soziale Absicherung verbunden.

Der FrauenDatenReport liefert mit diesem umfangreichen Daten- und Textband einen systematischen Überblick über die geschlechtsspezifischen Differenzen in den Bereichen Demographie, Bildung, Arbeitsmarkt, Arbeitszeiten, Erwerbseinkommen, soziale Sicherung sowie Politik und Gesellschaft.

Silke Bothfeld, Ute Klammer, Christina Klenner, Simone Leiber, Anke Thiel, Astrid Ziegler: (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, edition sigma, Berlin.

❖ **Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V. Neuer Verlag gegründet**

Die *Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen (fwpf) von Frauen* hat sich zum Ziel gesetzt, Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt bei ihren Publikationen herausragender wissenschaftlicher Leistungen wie z.B. der Promotion oder Magisterarbeit zu unterstützen. Publikationen sind auf dem Weg in die Wissenschaft von entscheidender Bedeutung. Insbesondere die hohen Druckkostenzuschüsse und die mangelnde Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am Beginn ihrer Karriere stellen Barrieren dar.

Durch die gemeinnützige Struktur des Vereins kann der Verlag alternative Verfahrensweisen bei der Veröffentlichung von wissenschaftlichen Arbeiten anbieten. So entfällt der Druckkostenzuschuss für die Autorin und die wissenschaftliche Betreuung steht für den Verlag im Vordergrund. Die Autorinnen erhalten zudem ab dem ersten verkauften Exemplar Tantiemen und werden so direkt am Umsatz ihrer Publikation beteiligt. Weitere Informationen finden sie auf den Internetseiten des Verlags: <http://www.fwfpf.de/>

❖ **Forschen in Europa**

Im letzten Herbst fand an der Universität Dortmund eine Fortbildung zum Thema Forschen in Europa statt. Die Universität Dortmund hat nun aufgrund zahlreicher Nachfragen eine Internetseite zu der Veranstaltung eingerichtet, auf der Sie die dort gehaltenen Vorträge finden können. Viele namhafte Stiftungen und Forschungsgesellschaften hatten sich und ihre Förderprogramme für DoktorandInnen und Post-DoktorandenInnen vorgestellt.:

<http://www.uni-dortmund.de/web/de/extra/kowi.html>

Veranstaltungen

❖ **Fachkongress: WomenPower am 28. April in Hannover**

Bereits zum dritten Mal findet am 28. April 2006 der Fachkongress WomenPower unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der HANNOVER MESSE statt. Im Mittelpunkt von WomenPower 2006 stehen zukunftsweisende Konzepte, die zur beruflichen Chancengleichheit beitragen und damit Frauen (und Männern) eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Die BesucherInnen erhalten Einblicke in Erfolgsstrategien und Karriereperspektiven für Frauen im Beruf. Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft greifen das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf und zeigen praktikable Lösungen und nachahmungswürdige Arbeitszeitmodelle. Weitere Informationen zum Fachkongress finden Sie im Internet:

www.hannovermesse.de/womenpower

❖ **Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik FiNuT 06 vom 25. –28. Mai 2006 in Köln**

In diesem Jahr wird der 32. FiNuT-Kongress an der Fachhochschule in Köln stattfinden. Der Kongress steht unter dem Motto *Bilanzraum Gerechtigkeit*. Was ist heute Gerechtigkeit? Der Kongress will Bilanz ziehen und gesellschaftliche Entwicklungen in ihren Auswirkungen auf Frauen diskutieren. Was waren die Forderungen von Frauen vor 20 Jahren - Was fordern wir heute?

Wenn Sie selber Veranstaltungen für den Kongress anbieten möchten, haben Sie dazu noch bis zum 15. Februar 24:00 Uhr über die Internetseite von FiNuT Gelegenheit. Teilnehmerinnen können sich bis zum 15. April anmelden. <http://www.finut2006.de>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Februar 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 02/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

Mit Beginn des Frühlings erreicht Sie unser aktueller **Newsletter 02/06**. Wir haben für Sie wieder aktuelle Informationen und Veranstaltungsankündigungen rund um das Themenfeld Frauenförderung/Gender Mainstreaming zusammengestellt.

Besonders hinweisen möchten wir auf die einstimmige Verabschiedung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am 17. März 2006 durch den Senat. Damit verbietet die Universität ausdrücklich jegliche Form sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Richtlinie soll dazu beitragen, Betroffene besser zu unterstützen und alle Hochschulangehörigen für diesen Problembereich zu sensibilisieren.

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Duisburg-Essen vom Senat verabschiedet.

Am 17. März 2006 verabschiedete der Senat einstimmig die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die Richtlinie wurde zuvor von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und am 1.12.2005 von der Gleichstellungskommission dem Senat zur Beschlussfassung empfohlen.

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz wird seit Beginn der 1990er Jahre öffentlich thematisiert, dennoch bleibt es auch an Hochschulen meist ein Tabuthema und wird leider allzu oft als Bagatelle angesehen und behandelt. Empirische Studien (Färber 1992; Geisweid 1999; Dupuis u.a. 2000) belegen ein erhebliches Ausmaß an sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Studierende und Beschäftigte - in aller Regel Frauen - sind in unterschiedlichster Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen.

Die Taten werden meist jedoch verschwiegen oder verharmlost, obwohl die Folgen für die Betroffenen häufig gravierend sind und neben körperlichen und psychischen gesundheitlichen Schäden zum Abbruch der Beschäftigung oder der akademischen Karriere führen können. Abhängigkeitsverhältnisse zu Lehrenden und Vorgesetzten stellen für die betroffenen Studentinnen und Beschäftigten ein nicht zu unterschätzendes Problem dar, wenn sie gegen sexualisierte Übergriffe vorgehen wollen.

Zwar existieren für die Beschäftigten der Universität rechtliche Regelungen wie das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, doch ist hier der Verfahrensweg oftmals zu formalisiert und die Verfahrensregeln für die Betroffenen sehr unübersichtlich. Zudem gilt das Beschäftigtenschutzgesetz nicht für die Gruppe der Studentinnen, die sich somit an der Universität in einer rechtlichen Grauzone befinden.

Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verfolgt deshalb mehrere Ziele:

- ❖ Durch die Einrichtung unabhängiger Ansprechpartner/innen im Falle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und durch die Etablierung einer unabhängigen Beschwerdestelle können die Betroffenen besser unterstützt sowie die Verfahrenswege vereinfacht werden.
- ❖ Studentinnen werden in den Kreis der zu schützenden Personen explizit aufgenommen
- ❖ Mit Hilfe der Richtlinie will die Hochschule auch für den Problembereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sensibilisieren und nicht zuletzt zur weiteren Enttabuisierung und Verhinderung beitragen.

Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird in den nächsten Tagen veröffentlicht.

Rechtliche Grundlagen

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/richtlinie-2002-73-eg_property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Beschäftigtenschutzgesetz

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze.did=72952.html>

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen v. 19.8.2002 - II B 3- 2382

http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/formulare-lgg/schutz_vor_sex_belaestigung.pdf

Literaturhinweise

Baaken, Uschi; Höppel Dagmar, Telljohann, Nadine (Hg.): 2005 Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen.

Bußmann Hadumod/Katrin Lange (Hrsg.) (1996): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München.

Dupuis, Monique u.a. (2000): Anmachen, Platzanweisen. Soziologische Untersuchungen zu sexueller Belästigung von Frauen an Universitäten und Musikhochschulen. Bern.

Färber, Christine (1992): Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule. Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin. Berlin.

Geisweid, Heike (1999) Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen. Dortmund.



❖ **Tagespflege für Kinder unter drei Jahren am Campus Essen**

Erstmals wird es in Kürze eine außerhäusliche Tagespflegestelle für unter dreijährige Kinder von Mitarbeiter/innen auch am Campus Essen geben. Im nächsten Newsletter werden wir ausführlich über diese neue Betreuungsmöglichkeit berichten. Bei Interesse erhalten Sie nähere Informationen zur Tagespflegestelle beim Elternservicebüro.

Infoveranstaltung: Tagespflege als Betreuungsmöglichkeit für mein Kind

Zudem lädt Sie das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen um 18 Uhr zu einer Informationsveranstaltung in das Casino des Studentenwerkes Campus Essen ein.

Eine Mitarbeiterin des Verbands Alleinerziehender Mütter und Väter und Claudia Kippschull vom Elternservicebüro werden über Möglichkeiten der Tagespflege informieren. Um Anmeldung wird gebeten

Kontakt:

Claudia Kippschull, Campus Essen, Raum V15 R00 G42, Tel.: 0201 – 183-4249

Mail: elternservice@uni-due.de

www.uni-due.de/elternservice

❖ **Informationsveranstaltung am 30. März 2006 um 17 Uhr: Studieren mit Kind!?**

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind der Universität Duisburg-Essen und das Familienbildungswerk des Deutschen Roten Kreuzes Duisburg laden studierende Eltern sehr herzlich ein. Ziel der Veranstaltung ist die Netzwerkbildung studierender Eltern. Austausch und der Kontakt untereinander soll dazu beitragen, eine Plattform für die gegenseitige Unterstützung und die Entwicklung vielfältiger Angebote aufzubauen. Es soll ein Netzwerk der wechselseitigen Kinderbetreuung entstehen, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternsein zu verbessern und zu fördern. Die Veranstaltung findet im Familienbildungswerk Duisburg, Erfstr. 15, 47051 Duisburg (hinter dem Stadttheater) statt.

Um Anmeldung bis zum 27.03.2006 wird gebeten.

Kontakt: Sarah Wigand Elternservicebüro, Tel.:0201-183-3291

Mail: <mailto:sarah.wiegand@uni-due.de>

www.uni-due.de/studium_und_kind

❖ **Girls `Day 2006 an der Universität Duisburg-Essen**

Am 27. April 2006 öffnet die Universität Duisburg-Essen wieder ihre Türen für Mädchen der Klassen 5-10. Ein breit gefächertes Angebot der beteiligten naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche, Einrichtungen und Werkstätten am Campus Essen und am Cam-

pus Duisburg soll das Interesse von 220 Schülerinnen der Region für Technik und Naturwissenschaft wecken.

Das Projekt Girls Day - Mädchen-Zukunftstag bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen, sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girls Day ist, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können. Auch geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen, die erfolgreich spezielle "Mädchen-Tage" realisierten, verzeichnen einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und technikhnen Berufen.

Organisiert wird der Girls Day in diesem Jahr von Jun.-Prof. Dr. Markus Peschel, Didaktik der Physik. Die Koordination am Campus Duisburg übernimmt Dr. Judith Olthues von der Fakultät für Ingenieurwissenschaften.

Weitere Informationen und das vorläufige Programm finden Sie unter:

<http://www.didaktik.physik.uni-essen.de/veranstaltungen/girlsday2006/index.html>

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung/ Gendermainstreaming

❖ Ein Jahr MediMent

Am 25.04.05 startete das erste Mentoring-Programm MediMent für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin. Elf Professorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen des Universitätsklinikums begleiten 14 Nachwuchswissenschaftlerinnen in den nächsten 1 ½ Jahren auf den weiteren Schritten in Richtung ihrer Habilitation oder Facharztausbildung.

Warum ein Mentoring für Medizinerinnen?

Frauen in der Medizin haben in Deutschland eine lange Tradition. Inzwischen studieren und promovieren gleichviel Frauen und Männer in den medizinischen Fächern, jedoch erreicht nur ein Bruchteil weiblicher Wissenschaftlerinnen in der Medizin universitäre Führungspositionen. Mit steigender Qualifizierungsstufe ist ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, wobei die Abweichungen insbesondere nach Abschluss der Promotion beginnen. Die Ursachen hierfür sind mehrfach untersucht worden und äußerst vielfältig. Wesentlich ist das fehlende Beziehungssystem, mit dem sich eine aus dem Status ergebende Autorität von aktuellen Professoren auf zukünftige überträgt. Frauen verfügen in der Regel über kein vergleichbares Netzwerk als Unterstützungssystem, auf das sie bei der Karriereplanung zurückgreifen können, um Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu erhalten.

Hier setzt das Programm MediMent an und schon jetzt zeigt sich der Erfolg des Projekts: Die Mentees berichten von hilfreichen Beratungsgesprächen mit ihren erfahrenen Mentorinnen, über ihre motivierende Wirkung als weibliche Rollenvorbilder und über den regen Austausch im neu gebildeten informellen Netz der Mentees. Die bisher stattgefundenen Workshops zum Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen fanden aufgrund des großen Anwendungsbezuges äußerst positive Resonanz und lassen erwarten, dass die dort erhaltenen Impulse zur weiteren Professionalisierung beitragen werden. Einige Mentees stehen kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation, andere schließen in Kürze ihre Facharztausbildung ab.

Die Mentorinnen werden unmittelbar für die Problematik der Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert und nehmen die Gelegenheit wahr, sich im ebenfalls informell gebildeten Kreis ihres Mentorinnenkollegiums darüber auszutauschen. Als Entscheidungstragende im medizinischen Wissenschaftsbetrieb können sie hierdurch wichtige Informationen in die Organisation rückkoppeln und somit der künftigen universitären Struktur- und Entwicklungsplanung positive Impulse geben. Weitere organisationale Synergieeffekte werden durch neu entstehende wissenschaftliche Kooperationen sichtbar: So wird beispielsweise ein gemeinsames Projekt einer Mentee mit einer Mentorin für die Universität Duisburg-Essen beantragt. Zusätzliche Maßnahmen zur intensiveren Vernetzung lassen weitere Effekte dieser Art erwarten.

Weitere Informationen zum Programm MediMent finden Sie auf den Webseiten von Meduse: <http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-medizin/index.php>

Universität Duisburg-Essen

❖ Tagung am 31.03.2006: Geschlechtersensibel Lehren und Lernen - Schule im Gender Mainstream

Die Tagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung nimmt geschlechtersensibles Lehren und Lernen in den Blick. In vielen Schulen wurden in der Vergangenheit bereits Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Geschlechter berücksichtigt. Mit der aktuellen Diskussion über Gender Mainstreaming entstehen neue Fragestellungen und Zielsetzungen.

Die Tagung findet in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung der Universität Duisburg-Essen und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW statt.

Kontakt: Prof. Dr. Petra Josting / Dipl. Päd. Sabrina Schroeder

Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Telefon: 0201/4602 Fax: 0201/183-4432

Mail: <mailto:sabrina.schroeder@uni-duisburg-essen.de>

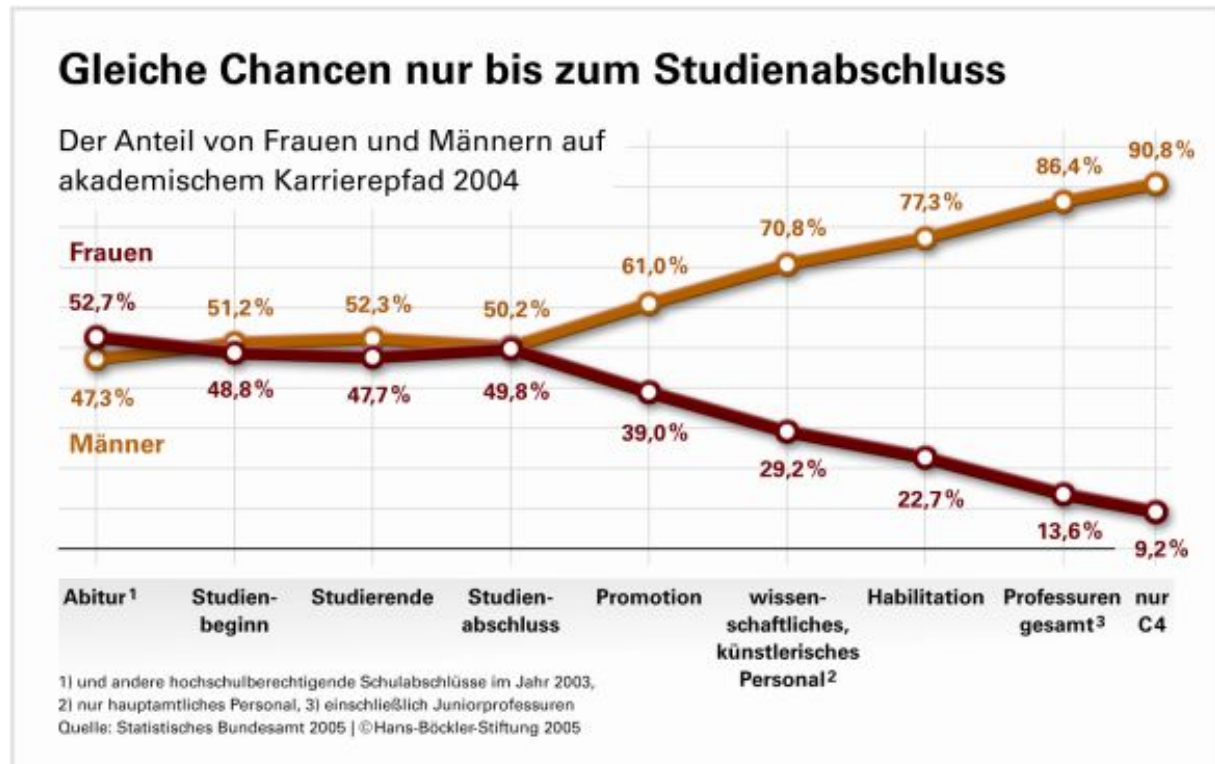
Bürozeiten: Mo - Do 9.00 Uhr – 13.45 Uhr

Weitere Informationen zur Anmeldung finden Sie unter:

http://www.uni-duisburg-essen.de/ekfg/kolleg/ekfg_18693.shtml

❖ Hochschulkarrieren. Kluge Frauen, erfolgreiche Männer

Heute stellen Frauen knapp die Hälfte der Studienanfänger/innen, doch schwindet der Frauenanteil auf der akademischen Karriereleiter bis zur Spitze dramatisch.



Wie auf der Grafik zu sehen, öffnet sich die Schere bei Studienabschluss und spätestens mit der Promotion verabschieden Frauen sich in der Regel von einer akademischen Karriere. Während der Frauenanteil bei den Promotionen bei 40% liegt, wird nur jede fünfte Habilitation von einer Frau erworben. Bei den C4-Professuren sinkt ihr Anteil sogar unter 10%. Die Ursachen für diese Gender-Schere sind vielfältig: Neben Fragen der Vereinbarkeit und der langen Qualifikationsphase spielt die Bedeutung männerdominierter Netzwerke bei der wissenschaftlichen Karriere nach wie vor eine maßgebliche Rolle.

Die 2002 eingeführte Juniorprofessur, die auch dazu beitragen soll, den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, ging immerhin zu einem Drittel an Frauen. Allerdings bleibt dieser Anteil deutlich unter dem Frauenanteil bei den Promotionen.

Weitere Informationen und Quelledetails zu den Daten erhalten Sie im Internet unter:

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9EBBA6F1/hbs/hs.xml/32014_57681.html

❖ Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 vorgelegt

Auf dem Arbeitsmarkt bestehen nach wie vor gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So verdienen Frauen pro Arbeitsstunde 15 Prozent weniger als Männer und eine Verringerung der massiven Lohnunterschiede zeichnet sich nicht ab. Zudem finden Frauen es nach wie vor schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies sind zentrale Ergebnisse des "Berichtes zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2006", den die Europäische Kommission vorgelegt hat.

Immer noch ist die Beschäftigungsquote der Frauen um 15 Prozent niedriger als die der Männer. Auch die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist gering. Positiv ist jedoch, dass mehr als 75 Prozent der in den letzten fünf Jahren in der Europäischen Union geschaffenen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt wurden.

Der Bericht fordert von den Mitgliedstaaten mehr Unterstützung für Frauen bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Belastungen.

Doch hat die EU im Jahr 2005 auch einige Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt: Der letzte Jahr eingebrachte Vorschlag zur Schaffung eines neuen Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen wird für die entsprechende Bewusstseinsbildung sorgen, und die ebenfalls im Jahr 2005 in Kraft getretenen EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung haben zur Einrichtung neuer nationaler Gleichbehandlungsstellen geführt.

Der vollständige Bericht kann auf den Internetseiten der Europäischen Kommission heruntergeladen werden:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=129



❖ Vielfalt gewinnt

An Frauen mit Migrationshintergrund wendet sich die neue Rubrik *Vielfalt gewinnt* des Internetportals [frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de). Portraits von beruflich erfolgreichen Migrantinnen, Servicetipps zu Karrierechancen sowie Links zu regionalen Netzwerken und Projekten finden Sie unter folgendem Link: http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Vielfalt_gewinnt

Veranstaltungen

❖ Tagung: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog

Die gemeinsame Tagung der Sektionen Frauen- und Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie in der DGS findet am 28./29. April 2006 in der Sozialforschungsstelle Dortmund statt.

Die Tagung soll einen Beitrag dazu leisten, die Perspektiven der Arbeits- und Industriesoziologie einerseits und der Frauen- und Geschlechterforschung andererseits auf die Bedeutung des Wandels von Arbeit für gesellschaftliche Umbrüche zueinander in Beziehung zu setzen. Zur Diskussion stehen geschlechter- und arbeitssoziologische Diagnosen und Befunde zu gegenwärtig beobachtbaren Entwicklungstendenzen in vier gemeinsamen Forschungsfeldern:

- ❖ Interaktive Arbeit, Wissensarbeit und Privatisierung im Dienstleistungssektor
- ❖ Karrieren, Lebensentwürfe und Arbeitsbiographien im Wandel der Arbeits- und Geschlechterarrangements
- ❖ Arbeiten in der globalen Ökonomie und in den Verhältnissen von 'Gender, Race and Class'
- ❖ Zukunft der Arbeitsgesellschaft

Weitere Informationen: <http://www.sfs-dortmund.de/aktuell/veranst.html>

❖ **Internationaler Kongress: Re-Visionen der Zukunft: Perspektiven der Geschlechterforschung**

Der Kongress mit namhaften VertreterInnen aus der internationalen Geschlechterforschung wird Beiträge aus den Sozial-, Geistes-, Kultur- und Kunstwissenschaften sowie aus Medizin, Natur- und Technikwissenschaften beinhalten. Veranstalter sind neben dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies weitere Zentren und Studiengänge für Geschlechterforschung aus Niedersachsen.

Die wissenschaftliche Diskussion wird entlang von vier zentralen und aktuellen Forschungsthemen geführt, in denen sich die interdisziplinäre Bandbreite der Geschlechterforschung sowie die epistemologische Tragweite von Gender als Wissenschaftskategorie spiegeln:

- ❖ Technologie(n) des Wissens. Re-Visionen des lebenden Körpers
- ❖ Gender, Class, Ethnicity: Ungleichheiten im gesellschaftlichen Transformationsprozess
- ❖ Bilder – Wirklichkeiten: Bedingungen und Inszenierungen geschlechtlicher Subjekte
- ❖ Wissenschaftskultur, Profession und Geschlecht

Der Kongress findet vom 4. Mai – 6. Mai an der TU Braunschweig statt. Weitere Informationen und das Programm finden Sie unter: <http://www.re-visioning-gender.de/>

❖ Internationale Tagung: Vielfalt in der Unternehmerschaft – Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich

Mit der Tagung, die am 19. Mai 2006 im Inkubator-Zentrum in Gelsenkirchen stattfindet, soll ein kritischer Dialog über historische und aktuelle Diskurse zum weiblichen Unternehmertum angestoßen bzw. weitergeführt werden.

Die Leitthemen der Tagung sind:

- ❖ Das Unternehmertum und das unternehmerische Selbst.
- ❖ Genderspezifische Aspekte in der Entrepreneurship-Forschung
- ❖ Typen von UnternehmerInnen
- ❖ Das Auftauchen des ‚unternehmerischen Selbst‘ und die Folgen z.B. im Hinblick auf die Subjektivierung von Arbeit
- ❖ Das hegemoniale UnternehmerInnenbild
- ❖ Die Work-Life-Balance bzw. Vereinbarkeitsproblematik
- ❖ Die institutionellen bzw. organisationalen Einflüsse auf das UnternehmerInnenentum
- ❖ Die Verknüpfung von Selbstbild und unternehmerischem
- ❖ Erfolg Die Vielfalt der Wachstumsprozesse junger Unternehmen

Das Tagungsprogramm erhalten Sie unter: <http://www.unternehmerinnen.uni-dortmund.de/>



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, März 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 03/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie unser aktueller **Newsletter 03/06**. Einmal mehr haben wir für Sie interessante und aktuelle Informationen zu den Themengebieten Gleichstellung und Hochschule, Karriere und Arbeitsmarkt sowie Literatur- und Veranstaltungsankündigungen zusammengestellt.

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

1. **INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
2. **NEUES AUS DEM ZFH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG/ GENDERMAINSTREAMING**
3. **QUERBEET**
4. **VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Wahl der Wahlfrauen im Rahmen der Hochschulwahlen

Vom 19. bis 21. Juni finden in diesem Jahr die Wahlen der Wahlfrauen, zum Senat, zum Erweiterten Senat, sowie zu den Fachbereichsräten statt.

Die zweijährige Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wird zum 30.09.2006 enden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen ist in der [§ 24 der Wahlordnung](#) der Universität Duisburg-Essen geregelt.

Die weiblichen hauptamtlichen Beschäftigten und die Studentinnen der Universität wählen ein Wahlfrauengremium. Dieses besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Die Gruppe der Professorinnen, des wissenschaftlichen Mittelbaus, der weiteren Beschäftigten sowie der Studentinnen. Es werden also insgesamt 16 Wahlfrauen gewählt. Wählbar als Wahlfrauen sind ebenfalls die hauptamtlichen Beschäftigten und die Studentinnen der Universität. Für den Wahlvorschlag einer Wahlfrau sind zwei Unterschriften notwendig.

Das Wahlfrauengremium wählt mit der Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen, welche unterschiedlichen Gruppen angehören müssen. Das Wahlfrauengremium schlägt diese Kandidatin dem Senat zur Wahl vor, der dann die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wählt. Bestellt werden die Gleichstellungsbeauftragten anschließend vom Rektor oder der Rektorin. Die Terminplanung für die Wahlen können sie der Tabelle entnehmen.

Frist nach WO	spätester Termin	
40. Tag vorher	09.05.06	Festlegung des Wahltermins durch den Rektor (§ 6 Abs. 3 WO)
40. Tag vorher	09.05.06	Einberufung des Wahlvorstands (§ 6 Abs. 3 WO)
37. Tag vorher	12.05.06	Konstituierende Sitzung des Wahlvorstands (§ 6 Abs. 3 WO)
35. Tag vorher	15.05.06	Stichtag für die Gruppenzugehörigkeit (§ 5 Abs. 2 WO)
35. Tag vorher	15.05.06	Bekanntmachung der Wahlen (§ 8 Abs. 1 WO)
33. Tag vorher	17.05.06	Auslegung des Wählerverzeichnisses (§ 9 Abs. 2 WO)
21. Tag vorher	29.05.06	Fristende für die Einreichung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 2 WO)
14. Tag vorher	02.06.06	Entscheidung über die Zulassung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 9)
10. Tag vorher	09.06.06	Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 11)
4. Tag vorher	14.06.06	Fristende für die Beantragung von Briefwahlunterlagen (§ 12 Abs. 1)
	19.-21.06.06	Durchführung der Wahlen
	22.06.06	Auszählung
	23.06.06	Veröffentlichung des Wahlergebnisses

Auf zwei Informationsveranstaltungen zur Wahl stellte die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Rompeltien das Wahlverfahren und die Aufgaben der Wahlfrauen vor. Wenn Sie sich für das Amt der Wahlfrau interessieren und/oder weitere Informationen benötigen, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro.

❖ Angebote des Elternservicebüros

Tagespflegestelle in Essen

Seit April 2006 gibt es in Kooperation mit dem VAMV in Essen eine in Universitätsnähe gelegene eigene Tagespflegestelle. Eine geschulte und erfahrene Tagesmutter betreut dort in einer eigens dafür angemieteten und kindgerecht eingerichteten Wohnung 5 Kinder von Mitarbeiter/innen der Universität.

Erste-Hilfe am Kind

Das Elternservicebüro bietet in Kooperation mit dem Familienbildungswerk des DRK Duisburg Mitarbeitern der Universität einen Erste Hilfe Kurs am Kind an. Die Veranstaltung findet am Freitag, den 12.05.2006 von 9.00 – 14 Uhr in den Räumen des [Familienbildungswerkes](#) Erftstr. 15, 47051 Duisburg statt.

Es besteht die Möglichkeit einer Kinderbetreuung während der Veranstaltung. Wir freuen uns auf reges Interesse und bitten um eine Anmeldung im Elternservicebüro bis zum 05.05.2006.

TERMINE

Als neuer Service bietet der VAMV als Kooperationspartner des Elternservicebüros der Universität allen Mitarbeiter/innen jeweils am ersten Dienstag im Monat 4.4./2.5./6.6./4.7./1.8./5.9./10.10/7.11./und 5.12.06 in der Zeit von 12.00 bis 13.00Uhr eine exklusive Hotline an. Unter der Telefonnummer (Essen) 8277495 steht Ihnen eine Mitarbeiterin des VAMV zu allen Fragen der Kinderbetreuung in Tagespflege zur Verfügung.

Kinderferienbetreuung in den Sommerferien

Die Kinderferienbetreuung in den Sommerferien wird an folgenden Terminen stattfinden: 26.6. - 30.06.06, 03.07. - 07.07.06, 10.07. - 14.07.06.

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des [Elternservice](#)

❖ **Netzwerk *Studieren mit Kind***

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind will ein Betreuungsnetzwerk studierender Eltern mit Kind aufbauen. Dazu können sich interessierte StudentInnen ab sofort im Elternservicebüro für Studierende mit Kind in eine Art *Netzwerk Betreuungskarte* eintragen lassen. Mit dem Eintrag übermitteln wir Ihnen e-mail Adressen von allen, die bereits in der Kartei eingetragen sind und Interesse an einer wechselseitigen Betreuung haben. Weitere Informationen zum Netzwerk unter: www.uni-due.de/studium_und_kind/

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung/ Gendermainstreaming

❖ **Kick-Off-Workshop *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen***

Promotion als Traumziel - An diesem Thema arbeiteten am Donnerstag den 06.04.2006 rund 30 Promovendinnen und promotionsinteressierte Frauen unterschiedlicher Fachbereiche. Im Rahmen des Kick-Off-Workshops der neuen Projektlinie von *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen* ging es für die Teilnehmerinnen darum, ihre Promotionsabsicht zu konkretisieren, weitere Orientierung auf dem begonnen Promotionsweg zu bekommen und erste Netzwerke zu knüpfen. Die Vorstellung von vier erfolgreichen Promovendinnen sowie die anschließende sehr lebhaft Diskussion mit den Teilnehmerinnen vermittelten ein authentisches Bild des Promotionsprozesses in all seinen Facetten. Die Entwicklung individueller Zukunftsszenarien und Überwindungsmöglichkeiten möglicher Barrieren waren weitere erste Schritte auf dem Weg zur möglichen Promotion. Im nächsten Schritt ist für Mitte Mai ein weiteres Treffen zur Netzwerkbildung geplant. Darüber hinaus werden sowohl fachspezifische als auch fachübergreifende Veranstaltungen und Beratungsangebote zur Begleitung der Frauen auf dem Weg zur Promotion angeboten.

Weitere Informationen zum interdisziplinären Forschungsprojekts *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen* der Fachbereiche Gesellschafts-, Bildungs-, und Wirtschaftswissenschaften der UDE finden Sie im Internet: <http://www.uni-duisburg-essen.de/promovieren-mit-meduse/>

❖ **Auftaktveranstaltung der Mentoring-Linie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen**

Am 22. Mai 2006 um 18.00 findet im Mercator-Haus am Campus Duisburg die Auftaktveranstaltung der ersten fachspezifischen Mentoring-Linie für Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen statt.

Zur Begrüßung sprechen Herr Prof. Dr. Zechlin – Rektor der Universität Duisburg-Essen, Prof. Dr. Andrés Kecskeméthy – Dekan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen - und Frau Dr. Bärbel Rompeltien - Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen. Frau Prof. Dr. Susanne Ihlen – „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“ an der TU München - wird einen Vortrag zum Thema „Schlüssel zum Erfolg oder: Verschiedene Kompetenzen und Karrierewege von Ingenieurinnen“ halten

Anschließend erhalten die Teilnehmerinnen Gelegenheit, ihre Tandempartnerin, aber auch die anderen TeilnehmerInnen der Veranstaltung näher kennen zu lernen.

Eingeladen sind neben den Teilnehmerinnen der Mentoring-Linie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen alle Interessierten dieser Fachbereiche. Bitte melden Sie sich bis zum 10. Mai 2006 unter 0203 – 379 1432 oder anette.schoenborn@uni-due.de für die Auftaktveranstaltung an.

❖ **Workshops für Frauen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern**

Zukünftig wird der Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH's Workshops anbieten, die sich an Studentinnen, aber auch Doktorandinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer wenden.

In einem 2-tägigen Seminar (12./13. Juni 2006) besteht die Möglichkeit, die eigenen Potenziale genauer zu bestimmen und somit nutzbar zu machen. Hintergrund ist, dass erfolgreiche Menschen ihre Stärken und Grenzen kennen und daher auch kritische Situationen oder Konflikte in Beruf und Privatleben souveräner meistern können. Sie schaffen es, ihr inneres Potenzial und ihr äußeres Verhalten miteinander in Einklang zu bringen. Im DISG®-Profilingseminar erarbeitet jede Teilnehmerin ein detailliertes Persönlichkeitsprofil und erfährt eine Menge über sich selbst: Arbeitsstil, Umgang mit anderen, Konfliktverhalten und (unentdeckte) Potenziale - eine gute Basis für konstruktive Zusammenarbeit und überzeugendes Auftreten.

Im Juli wird es einen Workshop zur Karriereplanung geben. Neben dem Aufzeigen von Fehlerquellen und Pluspunkten in Bewerbungsunterlagen, wird auch das souveräne Auftreten geübt und Faktenwissen über Karrierewege vermittelt.

Weitere Einzelheiten finden Sie im Internet unter: www.uni-due.de/meduse

Querbeet

❖ **IT-Ausbildung bietet gute Startchancen**

Die Ausbildungsberufe im IT-Bereich bieten überdurchschnittlich gute Chancen auf eine Arbeitsstelle – auch für Frauen. Dennoch, so zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), der Initiative D21 und des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V., werden Frauen nach wie vor im IT-Bereich benachteiligt.

Die Studie behandelt die Erfahrungen, die die jungen Frauen und Männer während ihrer Ausbildung machen und gibt Auskunft über die unterschiedlichen Aspekte der Abschlussprüfung. Neben der Bewertung der Ausbildung im Hinblick auf ihre Eignung als Berufsvorberei-

tung geben die Absolventinnen und Absolventen Auskunft über ihre derzeitige berufliche Situation. Hierzu gehören sowohl Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses als auch die momentane finanzielle Entlohnung sowie die beruflichen Zielsetzungen.

Trotz einer derzeitigen schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt ist als ein Ergebnis der Studie hervorzuheben, dass der berufliche Übergang für einen Großteil der ehemaligen weiblichen und männlichen Auszubildenden durch Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus schätzen die Frauen, die eine IT-Ausbildung absolviert haben, insbesondere die sozial-kommunikativen Aspekte der Ausbildung. Hier zeigt sich, dass die Assoziation von technischen Berufen und sozialer Vereinsamung weit von der Wirklichkeit der IT-Berufe entfernt ist. Trotz allem aber werden Frauen nach wie vor im IT-Bereich benachteiligt. Studienergebnisse zeigen, dass das Überschreiten der sogenannten zweiten Schwelle im Anschluss an eine IT-Ausbildung für 86,3 Prozent der Frauen, aber für 92,4 Prozent der Männer in eine Vollzeittätigkeit mündet. Außerdem werden mehr Männer als Frauen unbefristet beschäftigt. Auch der Blick auf die Entlohnung zeigt ein ungleiches Verhältnis zwischen Frauen und Männern zugunsten der Männer. Dies gilt auch, wenn man den erhöhten Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen berücksichtigt.

Die Studie ist in der Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. erschienen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Kompetenzzentrums: http://www.kompetenzz.de/vk06/features/s_h1

❖ **Gebündeltes Wissen - Literaturdatenbank zu Frauen in Wissenschaft und Forschung aktualisiert**

Mehr als 1.100 neue Einträge stehen in der Literaturdatenbank zum Thema "Frauen und Wissenschaft" des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS, zur Verfügung. Die Datenbank enthält die gesamte relevante deutschsprachige Literatur seit den sechziger Jahren. Rund 800 Einträge zu deutschsprachiger Literatur und 360 internationale Hinweise hat das CEWS jetzt neu aufgenommen.

"Insgesamt hat diese Literaturdatenbank jetzt mehr als 2.500 Einträge", berichtet Dr. Inken Lind, Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim CEWS. "Das Angebot ist zwar noch nicht erschöpfend, aber wir aktualisieren es regelmäßig." Die Datenbank steht allen am Thema interessierten Personen kostenlos zur Verfügung. Zudem richtet sie sich an AkteurInnen und FunktionsträgerInnen aus dem hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Bereich. Sie finden dort alle themenrelevanten Aufsätze und Bücher der vergangenen 40 Jahre - das Spektrum reicht von "Ausgegrenzt und mittendrin - Frauen in der Wissenschaft" über "Flexibilisierung der Hochschulhaushalte" bis hin zu "Zufall, Gelegenheit oder zähes Ringen um Anerkennung: Selbstinterpretation weiblicher Hochschulkarrieren bis zur Habilitation". Die Literaturdatenbank zu Frauen in Wissenschaft und Forschung pflegt das CEWS gemeinsam mit der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn. Sie ist im Internet zu finden unter <http://www.cews.org/informationpool/cipdata.php?aid=41>.

❖ **Deutscher Hochschulverband fordert familiengeeignete Arbeitsbedingungen an den Universitäten**

Damit Wissenschaftlerinnen sowohl eine Familie gründen als auch ihre wissenschaftliche Qualifizierung fortsetzen können, beschloss der Deutsche Hochschulverband (DHV) einen Forderungskatalog zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Verband begründet seine Forderung mit dem Hinweis auf die immer noch starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft: „Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt lediglich 13 Prozent, obwohl ungefähr die Hälfte der Studienanfänger weiblich ist. Je höher die wissenschaftliche Qualifikation, desto mehr sinkt der Frauenanteil: Bei den Promotionen beträgt er noch knapp 40 Prozent, bei den Habilitationen sind es nur noch 22 Prozent“, berichtete DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. Nach Auffassung des DHV beruhe dieses Mißverhältnis nicht auf einer generellen Diskriminierung von Frauen, sondern auf den Schwierigkeiten für Frauen, wissenschaftliche Qualifikation und Kinderwunsch in Einklang zu bringen. Damit vergeude Deutschland ohne Not wertvolle geistige Ressourcen und ein enormes innovatives Potential, auf das es dringend angewiesen sei.

Der DHV schlägt einen Maßnahmenkatalog vor, der u.a. die Finanzierung von Wiedereinstiegsprogrammen nach familienbedingter Berufspause, die Ausweitung des Kindergarten- und Hortangebotes an den Hochschulen, die Verstärkung der finanziellen Mittel für Promotions- und Habilitations-Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder auf die Familiensituation zugeschnittene Hilfestellung der Ministerien und Hochschulen im Rahmen von Berufungsverfahren beinhaltet.

Pressemitteilung des DHV: <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/pm08-2006.pdf>

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS, beobachtet aufmerksam, dass momentan in der Diskussion zur Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen, häufig ausschließlich auf die Vereinbarkeitsproblematik eingegangen wird. Die Studie [„Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen“](#) der CEWS-Mitarbeiterin Inken Lind zeigt in einem Forschungsüberblick, dass die Ursachen mehrdimensional sind. Einen Überblick zu „Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft - Mythen und Fakten“ findet sich im [CEWS-Newsletter Nr. 26](#).

Quelle: Cews Newsletter Nr. 43/2006

❖ **Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Kaum Nachwuchs beim Nachwuchs in der Wissenschaft**

Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl bzw. -losigkeit beim ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ an den Universitäten des Landes NRW untersucht auch die aktuelle Studie *„Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“*, die am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund durchgeführt wird. Es wurde erstmals eine Totalerhebung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen vorgenommen.

Eine Ursache für die geringe Kinderzahl von männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlern sehen die Autorinnen der Studie in den strukturellen Karrierebedingungen der wissenschaftlichen Laufbahn mit befristeten Verträgen und geringer Planungssicherheit, die bei einem deutlichen Karrierewunsch zum Aufschub oder Verzicht auf eine Familiengründung der weiblichen und auch der männlichen Nachwuchswissenschaftler führen.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der Studie finden Sie im Internet unter:

<http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=40>

❖ **Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken**

Der nun erschienene Band zur Tagung *wissens transform - Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*, die im März 2005 an der Georg-August-Universität Göttingen stattfand, präsentiert innovative Ansätze und Ergebnisse aus den Bereichen Wissensmanagement, Kommunikation und Lernen in Netzwerken und ihre Relevanz für die Gleichstellungspolitische Praxis. Dabei werden Wissenskonzepte und Genderkonzepte im Ansatz zusammengeführt, neue Handlungsspielräume von GleichstellungsakteurInnen in Wissenschaft und Praxis aufgezeigt und Potentiale zur Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in Organisationen sichtbar gemacht. Weitere Informationen zur Tagung finden Sie auch im Netz unter: <http://www.ciwm-wissenstransform.de/>

Ernst, Sylke; Warwas, Jasmin; Kirsch-Auwärter; Edit; (Hg.) (2006): *wissenstransform. Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*. Münster u.a.

❖ **Reflexive Körper. Zur Modernisierung von Sexualität und Reproduktion**

Wie haben sich Sexualität, Reproduktion und Körper in den letzten 30 Jahren modernisiert? Der Sammelband befasst sich mit den Folgen gesellschaftlicher und technischer Modernisierung für weibliche und männliche Körperbilder und –empfindungen und bietet einen vielschichtigen Überblick zur neueren Geschichte und Gegenwart von Geschlecht, Körper und Sexualität. In den Blick genommen werden dabei insbesondere die Einflüsse der Modernisierung der Biomedizin, die sozialökonomischen Umwälzungen durch Globalisierung und Informatisierung sowie den Wandel der Geschlechterverhältnisse als Resultat der Frauenbewegungen und anderer Emanzipationsbewegungen der letzten Jahrzehnte.

Mit Beiträgen von Robert W. Connell, Erika Feyerabend, Christine Kenning, Ilse Lenz, Margaret Lock, Lisa Mense, Nelly Oudshoorn, Charlotte Ullrich, Paula-Irene Villa und Torsten Wöllmann.

Lenz, Ilse; Mense, Lisa; Ullrich, Charlotte (Hg.) (2004): *Reflexive Körper? Zur Modernisierung von Sexualität und Reproduktion*. Opladen

Bei Interesse kann der Band über das Gleichstellungsbüro zum Autorinnenrabatt bezogen werden. Bestellungen richten Sie bitte an: Lisa Mense, Tel. 0201-183-4261, elisabeth.mense@uni-due.de

Veranstaltungen

❖ **Tagung: Das Private neu denken - Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen – vom 11.05. - 13.05.2006 an der Universität Bielefeld**

Privatheit - sowohl in Abgrenzung zur Öffentlichkeit als auch zur Erwerbsarbeit - gehört strukturell und normativ zu den konstitutiven Elementen moderner Gesellschaften. Beide Grenzziehungen verweisen auf den gleichen Kontext von geschlechtlicher Arbeitsteilung und asymmetrischen Geschlechterverhältnissen, ohne den sie nicht denkbar wären. Seit den 1990er Jahren gewinnt Privatheit in ihren verschiedenen Facetten eine neue Aktualität und rückt in den verschiedenen Disziplinen erneut in den Blick. Hintergrund dieser verstärkten Thematisierung von Privatheit sind Prozesse der Entgrenzung in verschiedenen Bereichen, die dazu führen, dass die klaren Schneidungen der Sphären Öffentlichkeit und Privatheit sowie Erwerbsarbeit und Familie erodieren. Damit stellt sich die Frage nach dem Verhältnis dieser Bereiche neu und in zugespitzter Form und wirft neue Fragen im Hinblick auf die Konzeptionalisierung des Privaten auf. Ziel der Tagung ist, die aktuellen Diskurse zur Privatheit aufeinander zu beziehen und so Prozesse der Restrukturierung und Reformulierung des Privaten aus verschiedenen disziplinären Perspektiven zu analysieren. Gefragt wird nach dem Gestaltwandel des Privaten und den strukturellen Wandlungsprozessen, die ihn bedingen; eng damit verknüpft ist die Frage nach den Leistungen des privaten Lebensbereichs, dem Wert des Privaten sowohl im Hinblick auf seine gesellschaftliche Funktionalität als auch unter dem Aspekt der normativen Begründungen.

Weitere Informationen zum Programm: www.uni-bielefeld.de/ZIF/AG/2006/05-11-Oechsle.html

❖ **Fachtagung: Diversity Management und Anti-Diskriminierung vom 31.05. -02.06.2006 an der Katholischen Akademie in Trier**

Die Beschäftigung mit der Heterogenität, den Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen in Organisation wird in Zeiten der Modernisierung und Globalisierung immer wichtiger. Soziale, juristische und insbesondere ökonomische Gründe sprechen dafür, die personelle Vielfalt unter den Beschäftigten wertzuschätzen und gezielt zu nutzen. Dafür bietet das Diversity Management einen strategischen Rahmen an, der auf jede Organisation individuell zugeschnitten werden kann.

Die Trierer Fachtagung verfolgt das Ziel, interessierten Personen aus Personalabteilungen, Arbeitnehmervertretungen, Wissenschaft und dem Arbeitsfeld Chancengleichheit aktuelle Informationen zu diesem Konzept zu vermitteln. Es soll eine thematische Brücke zu den Anti-Diskriminierungs-Bemühungen in Deutschland geschlagen werden. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Diversity-Dimensionen Alter, Geschlecht (insbesondere auch Männer) und Ethnizität. Zudem werden die Anwendungsfelder Hochschule, Unternehmen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen näher betrachtet. Das Programm zur Tagung finden Sie im Internet unter: <http://www.kat-akademie.dioezese-trier.de/Berichte/diversity.pdf>

❖ **Tagung: Karriere paarweise – Konzepte zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren am 30. Juni 2006 an der Ruhr-Universität in Bochum**

Unter dem Begriff Doppelkarrierepaar (engl. auch Dual Career Couples) werden Paare zusammengefasst, bei denen beide PartnerInnen hochqualifizierte WissenschaftlerInnen sind und jeweils eine eigene Karriere an der Universität oder der Industrie verfolgen. In Studien wurde festgestellt, dass besonders die Wissenschaftlerinnen häufig auf eine eigene Karriere verzichten und aus familiären Gründen ihren Partnern folgen. Vielfach werden Rufe an Universitäten ausgeschlagen, der Familie bzw. der Partnerschaft wegen. Um diesen Paaren, besonders aber den Wissenschaftlerinnen, zu ermöglichen, ihre Karriere und ihre Familie zu vereinbaren, müssen die Universitäten als Arbeitgeber die nötigen Voraussetzungen schaffen. Im Wesentlichen geht es dabei um eine attraktive Jobperspektive für den Partner oder die Partnerin, so dass keiner der beiden seine/ihre Karriere zurückstellen muss.

Schon bei den Berufungsverhandlungen muss das Thema Partnerschaft und Familie angesprochen werden. Die zu berufenden WissenschaftlerInnen müssen ohne Angst vor negativen Folgen dieses für sie wichtige Thema besprechen können und Lösungsvorschläge bekommen. Um konkret unterstützen zu können, müssen die Personalverantwortlichen, die Universitätsleitungen und die Gleichstellungsbeauftragten in die Konzeptplanung mit einbezogen werden. Auf der Konferenz sollen nun gemeinsam mit betroffenen Wissenschaftlerpaaren und Interessierten Konzepte vorgestellt und diskutiert werden.

Weitere Informationen: http://www.rub.de/frauenbuero/aktuell/aktu_0402_06.htm

❖ **2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen an der Universität Bremen vom 21.08. – 01.09. 2006**

Nach dem erfolgreichen Start im letzten Jahr veranstaltet die Universität Bremen vom 21. August - 1. September 2006 wiederum die Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektrotechnik & Informationstechnik sowie Produktionstechnik - Maschinenbau & Verfahrenstechnik. Die Lehrangebote der 2. Ingenieurinnen-Sommeruniversität richten sich an Studentinnen aller Hochschularten sowie an Weiterbildung interessierte Frauen. Sie zielt auf die Stärkung von Studentinnen und die Vernetzung von Fachfrauen. Teilnehmerinnen aus dem In- und Ausland sind herzlich eingeladen. Das Programm und weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, April 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: elisabeth.mense@uni-due.de URL: <http://www.uni-essen.de/gleichstellungsbeauftragte/T>

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

NEWSLETTER 04/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie unser aktueller **Newsletter 04/06**. Wieder haben wir für Sie interessante Informationen, Veranstaltungsankündigungen sowie Neuerscheinungen zu den Themengebieten Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Genderforschung zusammengestellt.

Besonders hinweisen möchten wir auf die anstehenden Gremienwahlen und den Wahlauf Ruf der Gleichstellungsbeauftragten an alle Frauen der UDE, sich aktiv und passiv an den Wahlen zu beteiligen.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZfH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG / GENDER-MAINSTREAMING**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. QUERBEET**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Wahlaufruf der Gleichstellungsbeauftragten zu den Gremienwahlen 2006: Wahlen zum Senat und zu den Fachbereichsräten, Wahl des Wahlfrauentremiums**

Am 19.-21. Juni 2006 wird gewählt: alle Mitglieder der Hochschule wählen einen neuen Senat und neue Fachbereichsräte. Die Frauen aller vier Statusgruppen der Hochschule sind aufgerufen, das Wahlfrauentremium zu wählen.

Die Wahl der Wahlfrauen

Das Wahlfrauentremium setzt sich aus je vier Vertreterinnen je Statusgruppe – Studentinnen, weitere Mitarbeiterinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen – zusammen; seine wesentliche Aufgabe ist über Vorschläge für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen zu beschließen. Der vom Wahlfrauentremium beschlossene Vorschlag geht an den Senat, dieser wählt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Vertreterinnen. Das Rektorat schließlich bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen. Die Liste der zur Wahl stehenden Wahlfrauen wird am 10. Juni bekannt gegeben.

Wahl und Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 23a des Universitätsgesetzes beschrieben:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe. Sie kann hierzu an Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.“

§ 17 des Landesgleichstellungsgesetzes konkretisiert die Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten weiter. Wichtig ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt frei von fachlichen Weisungen wahrnimmt und ähnlich wie bei Personalräten ein Benachteiligungsverbot besteht.

Mit dem für 2007 angekündigten neuen Hochschulgesetz soll sich an der Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten nichts ändern. Die Vorschriften des neuen Gesetzes berühren die Wahl 2006 aber noch nicht: gewählt wird nach „altem“, d.h. dem jetzt gültigen Recht, nach der aktuell geltenden Grundordnung und der entsprechenden Wahlordnung.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind wahlberechtigt nur die gewählten Wahlfrauen (Vorschlag) und der Senat (Wahl), wählbar alle Frauen, die Mitglied der Hochschule sind.

Aufruf zur Wahl

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird als Wahlamt ehrenamtlich ausgeübt unter Freistellung von den sonstigen dienstlichen Aufgaben. In welchem Umfang Stellvertreterinnen ebenfalls von den beruflichen Aufgaben entlastet werden, ist Verhandlungssache. Ausführungserlasse des Sozialministeriums bestimmen, dass bei mehr als 500 zu vertretenden Personen auch mehr als eine Freistellung gewährt werden kann (nicht muss).

Als Gleichstellungsbeauftragte rufe ich alle Frauen der Hochschule auf, sich aktiv und passiv an den Gremienwahlen 2006 zu beteiligen. Der Anspruch, dass beide Geschlechter gleichgewichtig in den Gremien vertreten sein sollen, wurde in der laufenden Amtszeit nicht eingelöst. Wenden Sie sich an Ihre Gruppenvertretung, wenn Sie bereit sind, sich in eines der zur Wahl stehenden Gremien wählen zu lassen, oder wenn Sie an der Mitarbeit in einer Universitätskommission interessiert sind, die nach der Neuwahl des Senats von diesem neu gewählt werden.

Wenn Sie an der Gleichstellungsarbeit interessiert sind und wenn Sie ggf. am Amt der Gleichstellungsbeauftragten interessiert sind, als Stellvertreterin zur Verfügung stünden oder sich in die Gleichstellungskommission wählen lassen würden, so nehmen Sie Kontakt auf per Mail (gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de) oder telefonisch (-4014). Das Gleichstellungsbüro möchte die Verständigung im Kreise der Kolleginnen unterstützen und wird auf der Grundlage der Rückmeldungen zu einem Gespräch einladen.

Weitere Informationen zur Wahl wie Wahllokale, -fristen und zur –ordnung finden Sie im Internet unter: <http://www.uni-duisburg-essen.de/gremien/wahlen.shtml>

❖ Neuer Webauftritt des Büros der Gleichstellungsbeauftragten online

Die Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten wurden dem Corporate Design der UDE angepasst und neu strukturiert. Unter www.uni-duisburg-essen.de/gleichstellungsbeauftragte finden Sie Wissenswertes und Aktuelles über die Aufgaben und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros. Selbstverständlich finden Sie dort auch weiterhin die kompletten Ausgaben des Newsletters archiviert.

Genderportal

Detaillierte Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Frauenförderung sowie Frauen- und Genderforschung finden Sie auf den Internetseiten des Genderportals. Das Genderportal wird vom Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming im ZfH in Zusammenarbeit mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten aufgebaut. Erste Informationen zu Gender in Naturwissenschaften und Technik, Genderaspekten in der Hochschulentwicklung und zur Rolle von Geschlecht in der Lehre sowie auch Informationen zur Kinderbetreuung an der UDE sind online. Zum Genderportal:

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

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

❖ **Veranstaltung: Diversity meets WomenCareer. Vielfalt & Interkulturalität am 30. Juni 2006 an der Universität Duisburg-Essen**

Das ökonomische Konzept *Managing Diversity* erleichtert den Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen. Es zielt darauf ab, die Eigenheiten von Individuen und Gruppen ganz bewusst als strategische Ressource zu nutzen. Die Vielfältigkeit der Belegschaft in deutschen Unternehmen, Behörden, Verbänden und Hochschulen rückt verstärkt bei Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung in den Vordergrund.

Auf diesem Konzept aufbauend entwickelte Meduse – Geschäftsbereich Frauenförderung & Gendermainstreaming am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen – das durch den Europäischen Sozialfond und das Land Nordrhein-Westfalen geförderte Projekt *Mentoring Diversity*. *Mentoring Diversity* richtet sich vorrangig an (angehende) Absolventinnen aller Fachbereiche mit Migrationshintergrund und fördert die Berufsorientierung im Studium und bietet Unterstützung beim Übergang von der Hochschule in den Beruf an.

Die Tagung *Diversity meets WomenCareer* wird das Thema sowohl aus einer wissenschaftlichen als auch aus einer ökonomischen Perspektive beleuchten. So sind die Referentinnen und Referenten renommierte ExpertInnen aus Wissenschaft und Wirtschaft, u.a. *Prof. Dr. Katrin Hansen (FH Gelsenkirchen)* und *Felix Wittig (Diversity Consulting - Ungleich Besser -)*. Das detaillierte Programm entnehmen Sie bitte der Homepage www.uni-due.de/meduse. Aufgrund der begrenzten Kapazitäten wird um eine Anmeldung bis zum 20.06.2006. gebeten.

Sie sind herzlich eingeladen, es freuen sich auf Ihre Teilnahme.

Dr. Bärbel Rompeltien
Gleichstellungsbeauftragte
Universität Duisburg-Essen

Dr. Renate Klees-Möller
ZfH/Leiterin des Geschäftsbereichs
Frauenförderung & Gender Mainstreaming

Kontakt und Anmeldung: Nermin Gülal, nermin.guelal@uni-due.de, Tel.: 0201/183-4331.

Termin: 30. Juni 2006 10:00 – 15:00 Uhr

Ort: Campus Essen, Glaspavillion

❖ **Erfolgreicher Start einer neuen Meduse - Mentoring-Linie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen am 22.05.06 am Campus Duisburg. Als Gast referierte Prof. Dr. Susanne Ihsen (Gender Studies TU München) zu dem Thema: Karrierewege von Frauen in den Ingenieurwissenschaften**

Meduse organisiert bereits seit 1999 sehr erfolgreich Mentoring-Programme für Studentinnen und Absolventinnen der Universität. 14 Mentoring-Linien gingen seither an den Start, die Teilnehmerinnen kamen überwiegend aus den Bildungs-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaften sowie den Bauwissenschaften am Campus Essen.

Nachdem im Jahr 2005 am Campus Duisburg ein Meduse-Büro eröffnet worden war, konnte nun die erste fachspezifische Mentoring-Linie für Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften auf den Weg gebracht werden. 10 Studentinnen beider Campi nahmen an diesem Tag ihre zwölfmonatige Zusammenarbeit mit einer berufserfahrenen Natur- oder Ingenieurwissenschaftlerin, zum Teil erfolgreiche Absolventinnen der Universität, auf.

Damit wird dieses spezielle Programm in Fächern angeboten, die noch immer als eine Männerdomäne angesehen werden, auch wenn in ihnen die Zahl der Studentinnen und Absolventinnen in den letzten 30 Jahren kontinuierlich gestiegen ist. In den Ingenieurwissenschaften beispielsweise von etwa 5% im Jahr 1975 auf knapp 22% im Jahr 2003¹.

Die hohe Motivation und sehr gute Qualifikation von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen wird zunehmend hervorgehoben, ebenso die Bedeutung weiblicher Sichtweisen. Dennoch darf die zum Teil schwierige Arbeitsmarktsituation von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen – zumindest im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen - nicht verkannt werden. Nicht nur der berufliche Aufstieg gestaltet sich für Frauen oft schwieriger als für ihre männlichen Kollegen, sondern auch der Berufseinstieg. So sind Frauen nach dem erfolgreich abgeschlossenen Studium häufig länger von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Kommilitonen. Fehlende Kontakte und eine zu geringe persönliche Förderung werden unter anderem als Ursache hierfür angesehen.

Vor diesem Hintergrund ist der Einsatz von Mentoring-Programmen, wie die Erfahrungen in Duisburg-Essen und an vielen anderen Hochschulen in den letzten Jahren zeigen, ein viel versprechendes Instrument. Die teilnehmenden Studentinnen erhalten durch den persönlichen Kontakt zu einer berufserfahrenen Natur- oder Ingenieurwissenschaftlerin einen praxisnahen Einblick in den Berufsalltag und Impulse für die eigene Entwicklung. Gleichzeitig werden weibliche Vorbilder erlebbar. Begleitend zum Mentoring wird ein hochwertiges Seminarprogramm zur Vermittlung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefordert werden, angeboten, deren Bedeutung auch in dem Fachvortrag von Frau Prof. Dr. Susanne Ihsen hervorgehoben wurde.

Nach dem offiziellen Teil der Veranstaltung stand noch ausreichend Zeit zum Networking, einer wichtigen Karriereressource, zur Verfügung. So konnten sich nicht nur die Mentoring-Paare kennen lernen, sondern auch Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen konnten geknüpft oder vertieft werden. Weitere Informationen www.uni-due.de/meduse

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

¹ Schwarze, Barbara (2004): Chancen für Frauen im Ingenieurberuf – Aktuelle Trends der Arbeitsmarktentwicklung für Ingenieurinnen.

http://www.vdi.de/imperia/md/content/beruf_und_gesellschaft/4.pdf (29.5.2006)

❖ **Workshop: Unvorhersehbarkeit, Intuition und andere „Wunder“. Konzepte und Modelle einer neuen Technowissenschaftskultur**

Dr. Jutta Weber, Gastprofessorin am Zentrum für interdisziplinäre Studien der UDE und PD Dr. Maria Osietzki von der Ruhr-Universität Bochum laden Sie herzlich zu diesem Workshop im Rahmen der Reihe *Interdisziplinäre Gespräche zur Technowissenschaftskultur - Zwischen Science Studies und Technikgestaltung* ein.

In den Diskursen und Praktiken der Neurowissenschaften, Robotik, Nanotechnologie zeigen sich derzeit innovative Konzepte und methodische Ansätze. Aus den klassischen Natur- und Ingenieurwissenschaften entwickelt sich zunehmend eine Technowissenschaftskultur, in der die alten Grenzen des Wissens durch neue „unscharfe“ Konzepte wie Unvorhersehbarkeit, Intuition, Emergenz produktiv überschritten werden. Zwischen Mensch und Maschine, Natur und Kultur werden dadurch Übersetzungen erleichtert, die neue technologische Gestaltungsoptionen und Manipulationstechniken ermöglichen.

Dr. Angelika Saupe wird das Impulsreferat *Künstliche Natur? Zum Umbau von „Natur“ und „Leben“ durch (bio)-technologische Interventionen* halten. Daran anschließend folgen Thesen der Veranstalterinnen zur Eröffnung und Anregung der Diskussion.

Termin: 9. Juni 2006, 16 – 20 Uhr

Ort: Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg, Lotharstrasse 57, Gerhard Mercator-Haus Geb. LR Preussag-Saal

Anmeldung zum Workshop: Bis zum 7. Juni bei sabine.dittrich@uni-due.de, marco.heckhoff@rub.de oder Frau Backhaus, Ruhr-Universität Bochum, Tel: 0234 – 3224660

❖ **Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an der UDE**

Die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik findet in diesem Jahr vom 24. bis 28. Juli statt. Zu einer spannenden Projektwoche an der Universität Duisburg-Essen sind interessierte Schülerinnen der Jahrgangsstufen 10 – 13 herzlich eingeladen. Neben Vorlesungen, Seminaren, Übungen und Laborbesichtigungen an beiden Standorten der Universität steht auch ein ganztägiges Kontaktikum bei namhaften Unternehmen der Region auf dem Programm. Nähere Informationen zum Programm der Sommeruniversität finden Sie auf den Internetseiten der Sommeruniversität: <http://www.uni-essen.de/sommeruni/>

❖ Anteil der Forscherinnen an Universitäten und Unternehmen wächst langsam

Die jüngsten Zahlen der Europäischen Kommission zu Frauen in Wissenschaft und Technik *She Figures 2006* zeigen, dass die Zahl der Forscherinnen an Universitäten und Unternehmen steigt. *She Figures 2006* bietet einen umfassenden Überblick über die Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft. Wengleich sich überall ein positiver Wandel vollzieht, gehen die Fortschritte nach wie vor langsam voran und in einigen wissenschaftlichen Disziplinen sind so gut wie keine Fortschritte zu verzeichnen. Überdies ist festzustellen, dass die Frauenbeteiligung zwar steigt, dies sich jedoch nicht in einer größeren Beteiligung auf höheren Ebenen niederschlägt, da nur 11 % der Frauen in den Naturwissenschaften und 6 % der Frauen in den Ingenieurwissenschaften Führungspositionen einnehmen.

Sie können *She Figures 2006* unter folgendem Link herunterladen:

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf (1 MB)

❖ Frauen in den Ingenieurwissenschaften.

Anlässlich des diesjährigen Tages der Technik am 19. und 20. Mai hat das *Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit* unter dem Titel "Frauen in den Ingenieurwissenschaften" aktuelles Datenmaterial zusammengestellt. Die Daten und Fakten aus Studium und Beruf belegen akuten Handlungsbedarf für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: Lagen bisher die Ingenieurwissenschaften bei den Frauen im Aufwind, droht nun eine Trendwende. So sank im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Studienanfängerinnen im Maschinenbau um 6%, die Zahl ihrer männlichen Kommilitonen ging dagegen um 0,6 % kaum spürbar zurück. In der Elektrotechnik sank die Zahl der Anfängerinnen um 4 % gegenüber dem Vorjahr, im Bauingenieurwesen brach der Anteil der Frauen mit einem Minus von 11% ein. Um den Anteil der Frauen in den Ingenieurwissenschaften wieder zu steigern bedarf es noch verstärkter einer breiten und verstetigten Zusammenarbeit von Schulen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen, so Prof. Barbara Schwarze und Prof. Susanne Ihsen, Vorsitzende des Kompetenzzentrums. Gendersensible Technologieprojekte in Schulen, wie das bundesweite Robotikprojekt „Roberta“ des Fraunhoferinstituts für Autonome Intelligente Systeme (Fraunhofer AIS) seien hierfür ein hervorragendes Beispiel.

Ingenieurinnennetzwerke wie *Frauen im Ingenieurberuf (FiB)* beim Verein Deutscher Ingenieure weisen darüber hinaus auf die Notwendigkeit flankierender Maßnahmen im Beruf hin. Es sei angesichts der zunehmenden Konkurrenz um das hohe Qualifikationspotenzial junger Ingenieurinnen und Ingenieure dringend erforderlich, für eine Arbeitsplatzqualität zu sorgen, die neben Angeboten zur Weiterqualifizierung auch eine größere Flexibilität von Arbeitszeit und -ort ermögliche. Das Datenmaterial zu *Frauen in den Ingenieurwissenschaften* können Sie auf den Seiten des Kompetenzzentrums herunterladen:

www.kompetenzz.de/vk06/features/ing

❖ **Teilstipendien für Frauen für ein MBA-Studium an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin**

Frauen ins Management – dies ist eines der Ziele der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Daher vergibt sie vier Teilstipendien in Höhe von jeweils 5.000 Euro für den weiblichen Managementnachwuchs. Die Stipendiatinnen werden in der Finanzierung eines berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiums unterstützt, das mit dem international anerkannten Grad „Master of Business Administration (MBA)“ abschließt.

Zusätzlich stiftet die Unternehmensberatung *Applica* ein weiteres Stipendium in der gleichen Höhe, auf das sich Frauen wie Männer gleichermaßen bewerben können.

Ausschlaggebend bei der Vergabe der Stipendien sind bisherige berufliche Leistungen, gesellschaftliches Engagement und soziale Aspekte. Bewerbungsschluss für den Studienstart zum Wintersemester 2006 ist der 31. Juli 2006.

Die beiden berufsbegleitenden MBA-Weiterbildungsprogramme *MBA General Management – Dual Award* und *MBA Entrepreneurial Management* dauern zwei Jahre. In dieser Zeit werden anwendungsbezogenes Wissen und die so wichtigen Management-Skills vermittelt, die TeilnehmerInnen für Führungspositionen in der Wirtschaft qualifizieren. Für ein MBA-Studium kann sich bewerben, wer bereits über einen ersten Hochschulabschluss, eine mindestens zweijährige Berufspraxis sowie gute Englischkenntnisse verfügt.

Weitere Informationen: Tel.: 030 85789-258, mba@fhw-berlin.de, www.mba-berlin.de

❖ **Tagungsband: Das Unternehmerinnenbild in Deutschland. Ein Beitrag zum gegenwärtigen Forschungsstand**

Im Rahmen des Forschungsprojektes "Vielfalt in der Unternehmerschaft - Facetten des UnternehmerInnenbildes in Deutschland" fand im Juni 2005 eine Workshop-Tagung statt.

Den Ausgangspunkt bildete die Hypothese, dass Frauen ihr unternehmerisches Handeln mit dem Bild von sich als Unternehmerin nicht in Übereinstimmung bringen. Zur Aufarbeitung und Diskussion des aktuellen Forschungsstandes trafen sich Experten und Expertinnen im Inkubator-Zentrum Emscher-Lippe GmbH in Gelsenkirchen. Dabei ging es nicht nur um die Aufarbeitung des interdisziplinären Forschungsstandes, sondern auch darum, einen längst überfälligen disziplinübergreifenden Diskurs mit transdisziplinärer Zielrichtung zwischen Forschenden unterschiedlicher Disziplinen und Experten und Expertinnen aus der unternehmerischen Praxis sowie bestehenden Unterstützungsstrukturen z. B. zur Unternehmensgründung zu initiieren.

Wie kann das Selbstbild von Unternehmerinnen in Deutschland, ihr Fremdbild und das Zusammenspiel beider Perspektiven erforscht werden? Welche Forschungsergebnisse liegen bereits vor? Welche Fragen blieben bisher offen? Welche methodischen Zugänge erscheinen wirksam? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Bandes.

Bührmann, Andrea D.; u.a (Hg.) (2006): *Das Unternehmerinnenbild in Deutschland. Ein Beitrag zum bisherigen Forschungsstand*. Münster u.a.

❖ **Jungen und Mädchen in der Schule. Konzepte der Koedukation**

Seit Einführung des gemeinsamen Unterrichts für Jungen und Mädchen haben sich Schule und Gesellschaft grundlegend verändert. Galten früher Mädchen als benachteiligt, scheinen heute Jungen die Verlierer des Bildungssystems zu sein: Sie bleiben öfter sitzen, brechen häufiger die Schule ab und gelangen seltener bis zum Abitur. In ihrem Buch *Jungen und Mädchen in der Schule* zeigen Maria Anna Kreienbaum und Tamina Urbaniak, wie eine zeitgemäße Koedukation beiden Geschlechtern gleichermaßen gerechte Chancen bietet.

Ein historischer Rückblick auf die Wahrnehmung von Geschlechterfragen macht deutlich, dass das, was heute als selbstverständlich gilt, vor nur ein oder zwei Generationen heiß erkämpft werden musste. Teil zwei des Buches widmet sich der gesellschaftlichen Konstruktion von Geschlechtsrollen und stellt die zehn wichtigsten Studien dazu vor. Ausgehend davon fragen die Autorinnen, inwiefern Mädchenförderung noch zeitgemäß ist und ob Jungenförderung auf gleiche Weise gelingen kann. Ein repräsentativer Überblick über die aktuelle Koedukationsforschung im dritten Teil bietet neue Einsichten in das Lernverhalten von Jungen und Mädchen. Wie Forschungsergebnisse für die Unterrichtspraxis nutzbar werden können, zeigt Teil vier des 160 Seiten starken Bandes.

Kreienbaum, Maria Anna; Urbaniak, Tamina (2006): *Jungen und Mädchen in der Schule. Konzepte der Koedukation*. Berlin

❖ **Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet**

Diese bahnbrechende Studie aus den USA untersucht die Situation berufstätiger Eltern zwischen den Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt und denen des Familienlebens. Es bleibt buchstäblich ‚Keine Zeit‘. Warum das so ist, zeigt dieses Buch, ein mitreißender und sehr gut lesbarer Bericht über die Praxis eines Unternehmens im Mittleren Westen der USA, geschrieben von der bekannten amerikanischen Soziologin Arlie Russell Hochschild. Mit ihrer Sensibilität, ihrem scharfen Blick und ihrer Gabe für spannende Porträts gibt Hochschild einen Einblick in das Alltagsleben der Arbeitnehmer bei Amerco von den untersten Rängen bis in die Chefetagen und kommt zu einem faszinierenden Schluss: Der Arbeitsplatz ist - für Männer wie Frauen - zum Zuhause geworden und die Familie ist für viele Eltern ein stressiger Arbeitsplatz. Die genauen Beobachtungen der Autorin und ihre scharfsinnigen Analysen bringen Licht bis in die verborgensten Winkel des alltäglichen Lebens. Obwohl Hochschild Lösungen anbietet, ist dies kein Buch mit Patentlösungen, sondern die Erklärung eines Phänomens, das viele Leute viel zu lang als Nebensache abgetan haben.

Hochschild, Arlie (2006): *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden, Neuaufl.

Veranstaltungen

❖ 4. Arbeitstagung: Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum an der Fachhochschule Frankfurt a. M.

Vom 30. Juni – 01. Juli findet das diesjährige Arbeitstreffen der Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies in Frankfurt a. M. statt. *Gender Studies im Reformprozess - hochschulpolitische Standortbestimmungen* wird das Schwerpunktthema des Treffens sein. Daneben wird es Arbeitsgruppen zu folgenden Themen geben:

- ❖ Kerninhalte der Gender Studies
- ❖ Institutionalisierung und Verstetigung
- ❖ DoktorandInnentreffen
- ❖ Inter- und Transdisziplinäres Arbeiten in den Graduiertenkollegs
- ❖ Techno Sciences
- ❖ Multimediale Lehre

Die 4. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum wird von der Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen (KonZen) organisiert, die 2003 gegründet wurde. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung des Arbeitstreffens finden Sie unter:

<http://www.konzen-hessen.de/>

❖ Workshop: Frauen an der Macht – drei Kontinente im Vergleich am 1. Juli in Köln

Immer mehr Frauen stehen weltweit an der Spitze einer Regierung – zuletzt u.a. in Chile und hier in Deutschland. Gleichzeitig hat sich an politischer Unterrepräsentation und marginalen Partizipationschancen von Frauen auf den unteren Ebenen politischer Institutionen sowie hegemonialen patriarchalen Strukturen nur wenig verändert.

Ist die zunehmende Zahl weiblicher Premierministerinnen und Präsidentinnen überhaupt ein Zeichen für mehr Geschlechterdemokratie und Emanzipation?. Anhand von drei Länderbeispielen aus drei Weltregionen will der Workshop auf folgende Fragen eine Antwort suchen:

Welche Rolle spielt das Geschlecht der Amtsinhaberin für ihr Selbstverständnis, ihre politische Karriere und das Durchbrechen der politischen Glasdecke? Welche anderen Faktoren waren zudem oder primär wichtig – z.B. Familie, Netzwerke, Schlüsselqualifikationen etc.?

Welche Auswirkungen hat ihre Amtsübernahme auf die herrschenden Geschlechterverhältnisse und Geschlechterideologie in der jeweiligen Gesellschaft?

Wie steht die Zivilgesellschaft, vor allem soziale Bewegungen (Frauenorganisationen), der Spitzenpolitikerin gegenüber? Erwarten diese ein Mehr an Geschlechterdemokratie oder eine gendersensible politische Agenda? Wie bewerten diese die Geschlechterfrage der Spitzenpolitikerin?

Wie wird das Thema „Frauen und politische Macht/Spitzenamt“ gesellschaftlich und vor allem medial diskutiert? Ist ein gender bias im öffentlichen Diskurs erkennbar oder wird Geschlecht politisch instrumentalisiert, z.B. im Wahlkampf? Welches Bild wird von der Machthaberin und ggf. ihrem Partner (oder ihrem Nichtverheiratsein) gezeichnet?

Referentinnen u.a.: Dr. Claudia Derichs und Andrea Fleschenberg, Universität Duisburg-Essen

Informationen und Programm unter: www.asienhaus.de/public/archiv/frauen-workshop.pdf



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Mai 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 05/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

Unser aktueller **Newsletter 05/06** möchte Ihnen einen Überblick über Entwicklungen und Informationen zu den Themengebieten Hochschule, Wissenschaft und Karriere geben. Einen Schwerpunkt dieser Ausgabe bildet das Themenfeld Existenzgründung. Wir stellen Ihnen hierzu u.a. Angebote zur Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit der Universität Duisburg-Essen vor. Daten & Fakten zur Selbständigkeit von Frauen sowie Literaturhinweise zum Thema finden Sie hier ebenfalls.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und einen schönen Sommer,

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

1. **INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
2. **NEUES AUS DEM ZfH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG / GENDERMAINSTREAMING**
3. **UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
4. **QUERBEET**
5. **VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Wahlfrauen gewählt**

Vom 19. bis zum 21. Juni fanden an der Universität Duisburg-Essen die Wahlen zum Senat, zum erweiterten Senat, zu den Fachbereichsräten und zur Wahl der Wahlfrauen statt. Die gewählten Wahlfrauen aller vier Statusgruppen bilden das Wahlfrauengremium, dessen Aufgabe es ist, über Vorschläge für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen zu beschließen.

Die Wahlergebnisse sind im Internet der Universität veröffentlicht. Sie finden Sie unter: http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/gremien/wahlen/wb_3_06.pdf

Wir werden Sie auch weiterhin über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Newsletter ausführlich informieren.

❖ **Elternservicebüro umgezogen**

Das Elternservicebüro der UDE hat neue Räume bezogen. Frau Kippschull finden Sie ab sofort im Raum V15 RO3 G43.

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind hat nun ein eigenes Büro in V15 RO3 G46. Dort steht Ihnen auch eine neue Mitarbeiterin, Frau Nina Abedini, die wir Ihnen im nächsten Newsletter ausführlicher vorstellen werden, zur Verfügung.

Aktuelle Informationen zum Elternservice können Sie auch den Webseiten des Elternservicebüros entnehmen: <http://www.uni-duisburg-essen.de/elternservice/> oder für Studierende Eltern unter: http://www.uni-due.de/studium_und_kind/

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

❖ **Herbstakademie für PromovendInnen und Promotionsinteressierte vom 04.10. bis 06.10.2006**

Das Projekt *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen* bereitet zurzeit gemeinsam mit den Ansprechpartnerinnen in den Fachbereichen eine Herbstakademie für PromovendInnen und Promotionsinteressierte vor. Erstmals sprechen wir mit der Herbstakademie ganz bewusst auch Männer an!

An insgesamt drei Tagen vom 04. bis 6. Oktober 2006 sind sowohl fachspezifische als auch fachübergreifende Vorträge, Workshops, Werkstätten Themenmarktplätze und individuelle Beratungsangebote rund um das Thema Promovieren geplant. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit die einzelnen Angebotes-Module von der Schreibwerkstatt über Forschungsförderung, Wissenschaftliche Präsentation und individuelle Beratung nach Bedarf zusammenzustellen.

Es werden externe und interne Expertinnen als Referentinnen erwartet. Weitere Informationen finden Sie in Kürze auf unserer Homepage unter:

www.uni-due.de/promovieren-mit-meduse.

Universität Duisburg-Essen

❖ **Essener Sommerakademie. Perspektive Selbständigkeit**

Nach dem erfolgreichen Start der Essener Sommerakademie im letztem Jahr gibt es auch in diesem Jahr vom 28.08. – 08.09.06 wieder eine Sommerakademie für ExistenzgründerInnen. Die Essener Sommerakademie unterstützt Studierende, AbsolventInnen und bereits berufstätige AkademikerInnen bei der Realisierung ihrer Geschäftsidee! Fachlich versierte ReferentInnen vermitteln Wissenswertes rund um das Gründungsthema und erfahrene Gründungscoaches unterstützen Sie in Workshops, Ihren individuellen Geschäftsplan zu entwickeln. Zusätzlich erhalten Sie ein Gründungsscheckheft mit weiteren Starthilfen für die Zeit nach der Sommerakademie. Herausragende Vorhaben bekommen ein Coaching. Wenn Sie außerdem am StartUp – Wettbewerb der Sparkassen teilnehmen möchten, können Sie dies ohne Mehraufwand tun, denn der erarbeitete Businessplan entspricht bereits den Wettbewerbsanforderungen. Wenn Sie also eine Geschäftsidee haben, die Sie gerne umsetzen möchten, können Sie sich mit einer Skizze zur Geschäftsidee und tabellarischem Lebenslauf um die Teilnahme bewerben. Die Sommerakademie richtet sich sowohl an Männer als auch Frauen. Die Veranstalterinnen würden sich sehr darüber freuen, wenn mehr Frauen als bisher Interesse an dem Thema finden würden und laden Frauen daher ausdrücklich ein, sich zu bewerben.

Die Teilnahmegebühr beträgt für Studierende 100 € und für Berufstätige 200 €. Weitere Informationen zum Angebot und Programm unter: <http://www.essen-sommerakademie.de>.

Bewerbungsschluss ist der 14. Juli 2006. Richten Sie Ihre Bewerbungen bitte per Mail an dagmar.freytag@uni-due.de. Auch für Rückfragen steht Ihnen Dagmar Freytag (Tel.: 0201/183-4032) gerne zur Verfügung.

❖ **Unterstützung bei Existenzgründungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Uni Duisburg-Essen.**

Selbständigkeit und die Gründung eines Unternehmens ist eine mögliche berufliche Perspektive für UniversitätsabsolventInnen. Da der Schritt in die Selbständigkeit und die Gründung eines Unternehmens auch mit Risiken verbunden sind, ist eine gute Gründungsvorbereitung von zentraler Bedeutung.

An dieser Stelle setzt die Koordinierungsstelle Entrepreneurship des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften an. Dipl.-Ing. Dagmar Freytag unterstützt Studierende, AbsolventInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen der UDE bei der Vorbereitung und Umsetzung ihrer Gründungsideen. Dies geschieht zum einen durch Beratung, zum anderen durch die Entwicklung und Umsetzung spezieller Seminarangebote. So ermöglicht eine 2-tägige Ideenwerkstatt potenziellen Gründer/innen eine eigene Geschäftsidee zu entwickeln oder eine bereits vorhandene, aber vage Idee auf ihrer Tauglichkeit hin zu testen und weiterzuentwickeln. In der Seminarreihe TRAIN dann lernen die Teilnehmenden wie ein solider Finanzplan aufgebaut ist, was beim Marketing beachtet werden sollte oder erfahren, welche Vor- und Nachteile verschiedene Rechtsformen bieten. Die Essener Sommerakademie schließlich bietet Gründer/innen mit Geschäftsidee insbesondere Workshops, in denen sie unter Anleitung erfahrener Coaches ihren individuellen Geschäftsplan ausarbeiten. Dieser steht im Mittelpunkt jeder Gründungsvorbereitung und ist ein unverzichtbares Muss für die Gründungsentscheidung und die Geschäftstätigkeit (s. Veranstaltungshinweis auf dieser Seite).

Die verschiedenen Angebote des Fachbereichs stehen allen Interessierten an der UDE offen, dazu auch GasthörerInnen und Externen. Studierende und Universitätsangehörige haben jedoch Vorrang. Über aktuelle Veranstaltungen berichtet der CSE (Campus Start Essen)-Newsletter, den Sie über die Koordinierungsstelle bestellen können.

Zusätzlich zum Angebot der Koordinierungsstelle bieten verschiedene Lehrstühle gründungsbezogene Veranstaltungen an, hier in der Regel gekoppelt an die Möglichkeit, Kreditpunkte zu erwerben. Über die aktuellen Angebote geben die jeweiligen Homepages von Prof. Kollmann und Prof. Zelewski Auskunft.

Fördermittel, Stipendien und Partnerschaften sind weitere wichtige Hilfen auf dem Weg in die Selbständigkeit. In einem persönlichen Gespräch berät Frau Freytag Gründungsinteressierte, sich aus dem breiten Förderangebot ihr individuelles Förderpaket zusammenzuschnüren. Dazu gehören auch spezifische Informationen und nützliche Kontakte für Frauen, die sich selbständig machen wollen.

Weitere Informationen zu den Angeboten des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften erhalten Sie im Internet unter:

<http://www.uni-due.de/wiwi-essen/existenz.shtml>

Kontakt:

Dipl.- Ing. Dagmar Freytag,
Campus Essen, Raum R09 R01 H53,
Tel.: 0201 – 183- 4032

E-Mail: dagmar.freytag@uni-due.de

<http://www.uni-due.de/wiwi-essen/existenz.shtml>

❖ **Weitere Angebote zur beruflichen Selbständigkeit an der Universität Duisburg-Essen**

Die Webseite der Transferstelle Hochschule – Praxis der UDE informiert über die verschiedenen Angebote der Universität und betreut Gründungswillige aus dem Hochschulbereich bei der Realisierung ihrer Ideen. <http://www.uni-duisburg.de/THP/index1.html>

Kontakt:

Herr Dipl. Geogr. Thomas Nussbruch, Tel.: 0203 – 379 – 2751

E-Mail: Thomas.Nussbruch@uni-due.de

Hingewiesen sei an dieser Stelle auch auf das Programm *small business management* am Campus Duisburg. Es bietet Schulungen und Beratungen für Hochschulangehörige und externe Interessierte, die sich selbständig machen möchten. Weitere Informationen zum Programm finden Sie im Internet: <http://www.sbm-duisburg.de/>

❖ **Informationen zur Selbständigkeit von Frauen¹**

Die Selbständigkeit als Alternative zur abhängigen Beschäftigung gewinnt auch für Frauen an Bedeutung. So ist die Zahl selbständiger Frauen in den letzten Jahren stärker gestiegen als die selbständiger Männer. Fast jedes dritte Unternehmen wird heute in Deutschland von einer Frau gegründet und von einer Chefin geführt.

Insbesondere Akademikerinnen begeben sich auf den Weg in die Selbständigkeit. Je höher der Bildungsabschluss von Frauen, desto eher wird die Selbständigkeit als Option zur abhängigen Beschäftigung wahrgenommen.

¹ Daten: 2. Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen. Bericht der Bundesregierung Februar 2006. Sie können den Bericht auf den Seiten des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herunterladen:

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.did=69162.html>

Selbständige in Deutschland von 2001 bis 2004

Jahr	2001	2002	2003	2004
Selbstständige	3 632 000	3 654 000	3 744 000	3 852 000
darunter weiblich	1 012 000	1 026 000	1 066 000	1 112 000
Anteil weiblicher Selbständiger an allen Selbständigen	27,9 %	28,1 %	28,5 %	28,9 %

Quelle: Mikrozensus, StBA, Berechnungen des IfM Bonn

Allerdings sagt der Frauenanteil an den Selbständigen noch wenig über den Grad der Selbständigkeit oder die Größe der von Frauen gegründeten Unternehmen aus. So sind Frauen vor allen an Teilzeit-Existenzgründungen beteiligt und gründen in der Regel weniger und kleinere Unternehmen als Männer. So ist der Anstieg auch den Ich-AGs zu verdanken erfolgt hier doch fast jede zweite Neugründung durch eine Frau.

Weitere Informationen zur Existenzgründung von Frauen finden Sie im Internet. Die *gründerinnenagentur bga*, ein bundesweit agierendes Kompetenzzentrum, begleitet Frauen über alle Phasen der Unternehmensgründung, -nachfolge und -entwicklung. Ihr Internetportal bietet umfassende Gründungsinformationen, Arbeitshilfen und Veranstaltungshinweise zum Thema: <http://www.gruenderinnenagentur.de/>

Informationen zur Selbständigkeit von Frauen erhalten Sie auch in der aktuellen Ausgabe des Online-Magazins *e.balance* der Bundesregierung: [e.balance. Schwerpunkt Chancen am Arbeitsmarkt verbessern.](#)

Zur Selbständigkeit von Frauen gibt es bislang wenig aussagekräftige amtliche Daten. Daher hat das Statistische Bundesamt in Zusammenarbeit mit der Universität Bonn im Auftrag des BMFSFJ eine genderspezifische Sonderauswertung des Mikrozensus vorgenommen:

Gendermonitor Existenzgründung 2004. Existenzgründung im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland. Statistisches Bundesamt 2006. Sie können die Publikation im Internet herunterladen:

www.destatis.de/download/d/veroe/gendermonitor_existenzgruendung2004.pdf (626 KB).

❖ **DFG-Präsident beklagt mangelnde Gleichstellung im Wissenschaftssystem**

Auf der diesjährigen Jahrespressekonferenz der Deutschen Forschungsgemeinschaft am 1. Juni in Berlin bemängelte Professor Ernst Ludwig Winnacker den nach wie vor geringen Frauenanteil im deutschen Wissenschaftssystem. Mit Hinweis auf lediglich 9,2 % von Frauen besetzten ordentlichen Professuren in Deutschland sprach er sich für die Einführung einer verpflichtenden Frauenquote aus. Es reiche nicht einer Wissenschaftlerin aus DFG-Mitteln ein paar Euro für die Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen, so Winnacker. Der DFG-Präsident löste mit diesem Statement eine kontroverse Debatte über die Einführung einer „Frauenquote“ aus. Während die Präsidenten der Max-Planck- und Fraunhofer-Gesellschaft eine Quote strikt ablehnen, fand Winnacker bei den Präsidenten der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft Zustimmung. Auch die neu gewählte Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Margret Wintermantel, bezeichnete die Quote als ein mögliches Instrument zur Herstellung von Gleichstellung. Daneben könnten "die Hochschulleitungen die Budgetzuweisungen an die Fakultäten an bestimmte Ziele knüpfen, etwa auch daran, wie gut das intellektuelle Potential von Forscherinnen genutzt wird".

Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS dokumentiert die bisherige Diskussion in den Medien:

<http://www.cews.org/informationpool/cipnewsarchiv.php?aid=873&page=1&PHPSESSID=b84cc0e3afecf8bf472a102d726ca439>

Die Rede von Prof. Dr. Winnacker ist im Internet ebenfalls dokumentiert unter:

www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2006/download/jy06_statement_winnacker.pdf

❖ **Bundesbildungsministerin Schavan will den Frauenanteil in der Wissenschaft erhöhen**

Auf dem Nobelpreistreffen am 25. Juni 2006 in Lindau betonte Bildungsministerin Anette Schavan, die Rolle junger Forscherinnen und Forscher für die Zukunftsfähigkeit des Landes und kündigte eine Erhöhung der Hochbegabtenförderung an. Künftig solle ein Prozent aller Studierenden mit Stipendien gezielt unterstützt werden. Das entspricht einer Steigerung um die Hälfte, derzeit profitieren rund 0,7 Prozent aller Studierenden von der Hochbegabtenförderung.

Entscheidend sei auch, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. "Wir können es uns einfach nicht leisten, das Potenzial von zahllosen begabten jungen Frauen einfach brach liegen zu lassen, indem wir ihnen den Zugang zu Top-Positionen in Wissenschaft und Forschung erschweren", kritisierte die Ministerin. Die Hochschulen müssten eigene Wege finden, wie sie Nachwuchsforscherinnen bessere Karriereperspektiven bieten können.

<http://www.bmbf.de/press/1827.php>

Zu einem eigenen Programm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer, das das im Dezember 2006 auslaufende *Fachprogramm Chancengleichheit* im Rahmen der „Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ weiterführen oder ersetzen würde, äußerte sich die Ministerin allerdings nicht. Innerhalb dieses Fachprogramms, das im Dezember 1999 verabschiedet wurde, wurden Gleichstellungsmaßnahmen und –projekte an den Hochschulen finanziell unterstützt. Weitere Informationen zum Fachprogramm Chancengleichheit sowie über seine vielfältigen Projekte finden Sie im Internet:

<http://www.cews.org/hwp/>

❖ Netzwerke und Gründungen von Unternehmen durch Frauen

Netzwerkbeziehungen tragen dazu bei, dass sich neue Unternehmen am Markt legitimieren. Sie ermöglichen einen raschen und oft exklusiven Informationsaustausch und leisten emotionale wie technische Unterstützung, insbesondere auch in der Gründungsphase eines Unternehmens. Gerade in den neunziger Jahren hat sich in Deutschland eine Vielzahl neuer - regionaler wie nationaler - Netzwerke für berufstätige und selbständige Frauen gegründet, zusätzlich zu den Wirtschafts- und Berufsverbänden. Vor diesem Hintergrund untersuchen Friederike Welter, Ursula Ammon und Lutz Trettin, in welcher Hinsicht und inwieweit Unternehmerinnen-Netzwerke den Erfolg von Gründungen beeinflussen können und welche Faktoren ein erfolgreiches und nachhaltig effektives Netzwerk ausmachen (können).

Die Ergebnisse dieser Studie lassen eine Reihe personen-, prozess-, organisations- und vernetzungsbezogene Stärken und Schwächen verschiedener Netzwerktypen erkennen. Aus diesen sowie aus internationalen Vergleichen werden Empfehlungen abgeleitet, was beachtet werden sollte, wenn neue Netzwerke entstehen oder wenn sich existierende veränderten Gegebenheiten anpassen.

Welter, Friederike; Ammon, Ursula; Trettin, Lutz (2004): *Netzwerke und Gründungen von Unternehmen durch Frauen*. Berlin

❖ Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse

In Deutschland ist die Neigung zur Gründung eines Unternehmens bei Frauen nach wie vor geringer ausgeprägt als bei Männern. Woran dies im Einzelnen liegt, ist bisher nicht abschließend geklärt. Neben Unterschieden in der Ausstattung mit Human- und Finanzkapitalressourcen werden vor allem gesellschaftliche Rollenzuschreibungen an die Geschlechter verantwortlich gemacht.

Anhand von Längsschnittdaten untersuchen Arndt Werner, Peter Kranzusch und Rosemarie Kay, wie sich ein männlich geprägtes Unternehmerbild bzw. die Möglichkeit, sich mit einem solchen zu identifizieren, auf die Gründungsentscheidung von Frauen und Männern auswirkt. Es wird deutlich, dass sowohl die Ausbildung eines Gründungsinteresses als auch der tatsächliche Vollzug einer Gründung von der Identifikation mit dem Unternehmerbild beeinflusst werden. Genderspezifische Analysen zeigen, dass dies in gleichem Maße für

werden. Genderspezifische Analysen zeigen, dass dies in gleichem Maße für Frauen und Männer gilt. Das Motiv der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dagegen wesentlich für die unterschiedlichen Gründungsraten von Frauen und Männern verantwortlich.

Werner, Arndt; Kranzusch, Peter; Kay, Rosemarie (2005): *Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse*. Wiesbaden

❖ **Frauenbetriebe. Vom Kollektiv zur Einzelunternehmerin**

Mehr als 10.000 Stellen sind durch die Frauenbewegung entstanden. Statt Kollektivstruktur ist heute wirtschaftliches Denken angesagt, statt Gleichheit Professionalität. Die Journalistin Sibylle Plogstedt schreibt die Geschichte der Projekte von den siebziger Jahren bis heute. "Nur" mit Frauen zu arbeiten war der wohl spektakulärste, aber nicht der einzige historische Tabubruch der Frauenprojekte: Zugleich wurde lebhaft mit Arbeits- und Lebensformen experimentiert. Die Ansprüche aneinander in Sachen Gleichheit, gleicher Lohn und Aufhebung der Arbeitsteilung waren hoch. Das Konfliktpotenzial ebenso. "Kündigungen konnten nicht vorgenommen werden, weil niemand die Macht dazu hatte. Kündigungen erfolgten durch Mobbing", resümiert Sibylle Plogstedt lakonisch. Die Publizistin nähert sich in Gesprächen mit Projektfrauen der Geschichte der Frauenbetriebe - im Guten wie im Schlechten. Denn die ideellen Voraussetzungen der Selbstorganisation brachten eine Vielzahl von Tabus mit sich. Zu ihnen gehörten Schönheit, Reichtum, Macht und Männer. Während im Laufe der Zeit die Unterschiede von Frauen zwar anerkannt und positiv genutzt wurden, verbrauchte sich die Solidarität. Die Suche nach neuen Veränderungen begann.

Plogstedt, Sybille (Hg.) (2006): *Frauenbetriebe. Vom Kollektiv zur Einzelunternehmerin*. Königstein

❖ **Gründungspotenziale von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern. Stand und Perspektiven**

Bio-, Nano- oder Informationstechnologie - bei der Diskussion über den wirtschaftlichen Strukturwandel stehen traditionell innovative Unternehmen und wissensbasierte Dienstleister im Mittelpunkt des Interesses. Gibt es ökonomische Chancen und Entwicklungspotenziale jenseits dieser Trends? Welche Rolle spielen die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften für den strukturellen Wandel? Sind Bildungsinvestitionen in diesem Bereich gesellschaftlicher Luxus? Gibt es Erfolgsgeschichten und noch nicht erschlossene Geschäftsfelder in diesem Kontext? Empirisch ist dieses Themenfeld bisher kaum untersucht. Im Mai 2004 wurde erstmals im deutschsprachigen Raum die Initiative unternommen, im Rahmen eines signifikanten Fachkongresses Stand und Perspektiven von Existenzgründungen durch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern aus der Sicht der Wirtschaft, der Politik und der Wissenschaft zu erörtern. Gemeinsam mit der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaft Wuppertal und dem Fraunhofer-Institut ISI Karlsruhe richtete die Bergische Universität Wuppertal einen Fachkongress mit dem Titel "Unternehmen aus den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaf-

ten - Ein Innovationsfaktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland?" aus. Die Ergebnisse des Wuppertaler Fachkongresses werden mit dem vorliegenden Tagungsband veröffentlicht. Koepke, Hans (Hg.) (2004): *Gründungspotenziale von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern. Stand und Perspektiven. Beiträge im Rahmen des Wuppertaler Fachkongresses vom 13. Mai 2004*. Stuttgart

❖ **Tagungsbericht: Von den Frauenstimmen zur Geschlechtergleichheit. Frauenbewegungen und Geschlechterpolitik²**

Der Wandel der Geschlechterverhältnisse seit den 1960er Jahren in Deutschland und Europa hat sich nicht zuletzt dem Einfluss der Frauenbewegung zu verdanken. Angeblich am Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und -beauftragten sowie durch die Einführung von Gender Mainstreaming angekommen, scheinen die Frauenbewegungen zu verstummen. Eine Zwischenbilanz über die Frauenbewegungen, ihre Probleme und Erfolge zog die Konferenz „Von den Frauenstimmen zur Geschlechtergleichheit?“, die am 3. Februar 2006 in Bochum stattfand.

Die wechselseitigen Einflüsse internationaler Organisationen wie der EU oder der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf Frauenbewegungen sowie Frauen- und Geschlechterpolitik machten Alison Woodward (Vrije Universität Brussel), Verena Schmidt (ILO, Genf) und Ute Gerhard (Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt a. M.) deutlich. Die EU war neben der Neuen Frauenbewegung Motor für die Gleichberechtigung in Deutschland, erklärte die Soziologieprofessorin Ute Gerhard. Als Rechtsgemeinschaft schuf die EU insbesondere im Bereich des Arbeitsmarktes neue Standards für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. Allerdings spielten weitere Themen und Bereiche der Frauen- und Geschlechterpolitik wie Frauenhandel oder das Feld der Sozialpolitik in der EU nur eine geringe Rolle, monierte Gerhard. Auch die Unterrepräsentanz von Frauen in den europäischen Gremien böte Anlass zu berechtigter Kritik am Demokratiedefizit der EU. Mit Blick in die Zukunft stellte Ute Gerhard fest, dass ein demokratisches Europa ohne Lösung der Fragen der Gleichbehandlung in Recht und Sozialpolitik nicht möglich sei.

Den Einfluss der Neuen Frauenbewegung auf die Entwicklung wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik hob Regina Dackweiler hervor, Professorin für Politikwissenschaft an der Fachhochschule Bielefeld. Während die Forderungen der Frauenbewegung in ihren Anfängen (1967 – 1977) nicht erfüllt wurden - insbesondere nach reproduktiver Selbstbestimmung, symbolisiert durch die Forderung nach Abschaffung des § 218 - ,kann die Thematisierung des bis dahin tabuisierten Bereichs der Gewalt gegen Frauen in den 1980er Jahren als Erfolgsgeschichte gelesen werden. Die gesetzliche Verankerung des Rechts auf körperliche und sexuelle Unversehrtheit sei Beleg hierfür, so Dackweiler. Ob die Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen - bestimmendes Thema seit den 1990er Jahren -

² Erstabdruck in: zweiwochendienst. Frauen und Politik 228, www.frauen.zwd.info

erfüllt werden, sei offen. Im Gegensatz zum Aufbruch der Frauen vor nun mehr 40 Jahren sei „die Frauenbewegung zu Anfang des 21. Jahrhunderts top-down verordnet“.

Auch Ilse Lenz, Professorin für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum, resümierte in ihrem Beitrag die Entwicklungen und Transformationen der Neuen Frauenbewegungen in Deutschland und rückte das Bild, das über die Frauenbewegung entstanden ist, zurecht. „Die goldenen Siebziger, die langweiligen Achtziger“ und die „Dauerprophezeiung des Endes der Frauenbewegung“ seit den Neunzigern, seien nicht haltbar. Insbesondere in den 1980er Jahren waren die Frauenbewegungen aktiv. Neben den vielfachen Gründungen von Frauenprojekten, der Netzwerkbildung und Internationalisierung fand eine breite Institutionalisierung statt. Hohe Mobilisierungswellen der Neuen Frauenbewegungen seien durch die Vereinigung Deutschlands ab 1990 ausgelöst worden. In den Neunzigern seien Anliegen und Forderungen der Frauenbewegungen in Gesetze geflossen.

Dass in den Neuen Frauenbewegungen vielfältige Stimmen zu Wort kommen, bzw. um ihre Stimme kämpfen mussten, belegen die Debatten um „Diversity“. Lesbian- und Migrantinnenorganisationen sind Beispiele hierfür. Wie und unter welchen Bedingungen Migrantinnen in den (Gender)-Mainstream hineinkommen können, verdeutlichten die Beiträge von Helen Schwenken (Universität Kassel), und Seyran Ates (Berlin). Die Rechtsanwältin und Autorin Seyran Ates thematisierte Zwangsverheiratung und Ehrenmorde im Kontext von Frauen- und Menschenrechten und prangerte die Tabuisierung dieser Themen auch innerhalb der Frauenbewegung an. Ates forderte zum Schutz von Frauen eine Verschärfung des Strafrechts: „Geschlechterdemokratie muss auch für Migrantinnen gelten“.

Die Neuen Frauenbewegungen haben dazu beigetragen, dass Frauenpolitik heute als Gesellschaftspolitik Querschnittsthema geworden ist, so das Fazit der abschließenden Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus der Praxis. Doch eine geschlechtergerechte Gesellschaft sei damit noch nicht erreicht. Gerade in Zeiten knapper Kassen ist ein „Rollback“ durchaus möglich. Gender Mainstreaming, ein durchaus zweischneidiges Instrument brauche starke Frauenpolitik und engagierte Akteurinnen und auch Akteure, damit es nicht gegen die Interessen von Frauen eingesetzt werde. Die Stimmen von Frauen müssen wieder lauter werden!

Lisa Mense

Veranstaltungen

❖ 2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen in Bremen

Vom 21. August - 01. September 2006 veranstaltet die Universität Bremen die 2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektro- und Informationstechnik sowie Produktionstechnik / Maschinenbau & Verfahrenstechnik. Die Lehrangebote der 2. Ingenieurinnen-Sommeruniversität richten sich an Studentinnen aller Hochschularten sowie an Weiterbildung interessierte Frauen. Sie zielt auf die Stärkung von Studentinnen und die Vernetzung von Fachfrauen. Teilnehmerinnen aus dem In- und Ausland sind herzlich eingeladen. Das Programm können Sie im Internet bestellen: <http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de>

❖ **ditact_women`s IT summer studies in Salzburg**

An der Universität Salzburg findet vom 21.08.-02.09.2006 die Sommeruniversität *ditact_women`s IT summer studies* statt. *ditact* ist ein Projekt des Universitätsschwerpunktes Information and Communication Technologies & Society (ICT&S). Nachdem Konzept der *informatica feminale* wird ein spezielles Angebot für Schülerinnen, Studienanfängerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen angeboten.

In sechs Themenschwerpunkte untergliedert, bieten die Veranstaltungen neben einer Wissensvertiefung auch Einführungen in neue Gebiete.

Die Schwerpunkte 2006 sind:

- ❖ IT- Projektmanagement
- ❖ IT- Grundlagen
- ❖ IT- Anwendungen
- ❖ IT & Gesellschaft
- ❖ IT & Soft Skills
- ❖ IT & Didaktik

Die Teilnahme ist auf Grund von Förderungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Rahmen des Programmes fFORTE und aufgrund von Förderungen des Europäischen Sozialfonds sowie des Landes Salzburg kostenlos. Eine Anmeldung für Restplätze ist noch bis zum 16. Juli möglich. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Werbauftritt unter: <http://www.ditact.ac.at>

❖ **Informatica Feminale in Bremen**

Die Universität Bremen bietet vom 4. – 15. September 2006 das neunte Sommerstudium für Frauen in der Informatik im Rahmen der *Informatica Feminale* an. Ein breit gefächertes Programm mit Fachinhalten vom Studieneinstieg über Grundlagen bis hin zu Spezialthemen der Informatik gehört zum Sommerstudium ebenso wie Angebote zur Orientierung im Studienalltag, zum Berufsübergang und zur Kontaktaufnahme mit IT-Firmen im Rahmen einer Jobbörse. Die Angebote richten sich an Studentinnen aller Hochschularten und an interessierte Frauen. Weitere Informationen finden Sie im Internet:

<http://www.informatica-feminale.de/Sommerstudium/Sommer2006/home.html>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juni 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: elisabeth.mense@uni-due.de

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

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

NEWSLETTER 06/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

nach einer kleinen Sommerpause erreicht Sie nun unser aktueller **Newsletter 06/06**. Wir haben wieder Informationen der Gleichstellungsbeauftragten, des Geschäftsbereiches Frauenförderung/Gendermainstreaming sowie Veranstaltungshinweise und interessante Veröffentlichungen für Sie zusammengestellt.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Wahlfrauengremium wählt Gleichstellungsbeauftragte und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.**

Auf seiner ersten konstituierenden Sitzung wählte das Wahlfrauengremium Ingrid Fitzek, Dez. 1 - Contolling als neue Gleichstellungsbeauftragte. Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wurden Elke Muddemann-Pulla, Akademisches Beratungszentrum (ABZ) und Elke Währisch-Große, Prüfungsamt Biologie gewählt.

Die Wahlvorschläge des Wahlfrauengremiums gehen an den Senat, der noch im September die Gleichstellungsbeauftragte und Ihre Stellvertreterinnen wählen wird. Bärbel Rompeltien beendet damit ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte zum 1. Oktober 2006 nach gut fünf Jahren. Im nächsten Newsletter werden wir die Aspirantinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten näher vorstellen.

❖ **Kita-Gruppe für Universitätsbeschäftigte**

Das Rektorat hat beschlossen, sich an der vom Studentenwerk geplanten Errichtung einer Kindertagesstätte am Campus Duisburg zu beteiligen. Damit rückt die Bereitstellung von Kita-Plätzen für Beschäftigte erstmals in greifbare Nähe. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

Für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren (6 Monate- 3 Jahre) stehen weiterhin Betreuungsplätze in der Tagespflege an beiden Campi zur Verfügung. Informationen hierzu erhalten Sie beim Elternservicebüro der UDE: www.uni-due.de/elternservice

❖ **Ferienbetreuung**

Seit dem Sommer 2005 organisiert das Elternservicebüro Ferienfreizeiten für Kinder im Alter von 6-13 Jahren von Mitarbeiter/innen der Universität. In diesen Sommer fand die Ferienfreizeit in den ersten drei Wochen der Schulferien vom 26.06.06 bis einschließlich 14.07.06 statt. Jede Woche stand unter einem neuen spannenden Motto. Die Kinder haben als kleine NachwuchsastrologInnen geforscht, sind als TropenforscherInnen durch den Dschungel des Ruhrgebietes gereist und haben als PiratInnen und Meerjungfrauen den Ozean entdeckt. Diese Ferienbetreuungen sind ein wichtiger Bestandteil vieler MitarbeiterInnen bei der Bewältigung der Vereinbarkeit Ihrer Berufstätigkeit und Familie.

Herbstferien 2006 – Anmeldung läuft

Die nächste Ferienbetreuung findet in den Herbstferien in der Woche vom 9. – 13. Oktober bzw. 14. Oktober statt. Es ist zum Abschluss der Ferienbetreuungswoche eine Übernachtung mit den Kindern geplant. Nähere Informationen dazu finden Sie wie immer auf der Internetseite des Elternservicebüros: www.uni-due.de/elternservice

❖ Elternservice für Studierende mit Kind

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind, ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg Essen unterstützt und berät studierende Eltern in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium. Seit dem 1. Juni 2006 ist Nina Abedini Ihre Ansprechpartnerin. Die Dipl.-Sozialarbeiterin und Mutter eines achtjährigen Sohnes ist als Anerkennungspraktikantin im Elternservicebüro tätig. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit liegen vor allem in der Beratungsarbeit, wie z.B. der Vermittlung von Kontaktadressen, der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsplätzen und Informationen über soziale Leistungen für Studierende mit Kind. Ein weiterer Bereich ist die Entwicklung und Durchführung von bedarfsorientierten Angeboten, wie z.B. der Aufbau einer Arbeitsgruppe zum Thema Studium und Familie, der Gründung eines Gesprächskreises oder der Errichtung eines Internetforums für studierende Eltern.

Kontakt:

Nina Abedini

V15/R03/G46

Tel.: 0201 – 183 3291

E-Mail: studium_und_kind@uni-due.de

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

❖ Vortrag: Diversity – Wertschöpfung durch Wertschätzung am Campus Essen

Monika Rühl – *Leiterin Change Management und Diversity* bei der Deutschen Lufthansa AG – stellt in diesem Vortrag im Rahmen des Programms *Mentoring Diversity and more* das Diversity-Konzept der Deutschen Lufthansa sowie die Aufgabenfelder ihrer Abteilung und den Stellenwert interkultureller Kompetenz bei den Lufthansa MitarbeiterInnen vor. Der Vortrag findet am 28.09.06 im Casino im Gästezentrum, Reckhammer Weg 3 am Campus Essen um 18 Uhr statt. Alle Interessierten sind recht herzlich zur Veranstaltung eingeladen. Um Anmeldung bis zum 20.09.06 wird gebeten.

Kontakt: Suzana Scharlibbe, Tel.: 0201/183-4527, E-Mail: suzana.scharlibbe@uni-due.de

❖ Erfolgreicher Start einer neuen Mentoringrunde *Mentoring Diversity & More* im Rahmen der Veranstaltung *Diversity meets WomenCareer - Vielfalt & Interkulturalität* am 30. Juni 2006

Viele Hochschulabsolventinnen mit Migrationshintergrund sind trotz qualifizierter Abschlüsse im Vergleich zu ihren deutschen Kommilitoninnen vielfach benachteiligt. Das am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung angesiedelte Projektzentrum Meduse bietet in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro im Rahmen des Projekts *Mentoring Diversity & More* ein Mentoring-Programm für diese Zielgruppe an. Das Mentoring unterstützt die (angehenden)

Absolventinnen beim Berufsein- und aufstieg. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz bildet den Schwerpunkt in diesem Mentoringprogramm.

Die Mentees erhalten prozessbegleitend zu ihrer einjährigen Mentoring-Beziehung Unterstützung durch professionelle Beraterinnen und Berater bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven, Qualifizierung und Bewerbung, Kontakte zu Unternehmen und Vermittlung von Praktika. Zudem können die Mentees an Trainings, Coaching und begleitenden Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen teilnehmen.

Erstmals wurde im Rahmen des Projekts am 30. Juni 2006 die Vortragsreihe - *Diversity meets WomenCareer - Vielfalt & Interkulturalität* - auf dem Campus Essen angeboten. Interessierte Gäste aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung nahmen an der Veranstaltung teil und erhielten einen grundlegenden und vielfältigen Einblick in das Konzept Management Diversity. Nach einem Überblick über Gender & Diversity an der Universität Duisburg-Essen von Prof. Dr. Renate Nestvogel, FB Bildungswissenschaften der UDE, führte die Diversity-Expertin Prof. Katrin Hansen, FH Gelsenkirchen, in das Thema Diversity Management ein. Über die Umsetzung des Konzepts bei Großunternehmen berichtete Herr Felix Wittig vom Beratungsunternehmen *Ungleich Besser - Diversity Consulting* -. Das Beratungsunternehmen hat bereits viele Firmen u.a. Ford, Deutsche Bank und Lufthansa bei der Implementierung erfolgreich unterstützt. Dipl. Päd. Verena Bruchhagen, Universität Dortmund zeigte zum Abschluss der Vorträge auf, wie sich Diversity lernen lässt.

Die Vortragsreihe bot sich als eine geeignete Plattform für den Informationsaustausch zwischen den Gästen aus der Wirtschaft und dem Nachwuchs aus der Hochschule an.

Gleichzeitig gingen an diesem Tag die nächsten 12 Mentoring-Tandems an den Start.

Weitere Informationen zu den Vorträgen der ReferentInnen sowie Fotos der Veranstaltung finden Sie auf den Webseiten von Meduse:

<http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-gender/fotoserie.php>

Universität Duisburg-Essen

❖ 4. Maria Sibylla Merian–Kunsttag. Synästhesie, Synkognition und Synästhetik – how does gender matter?

Der Maria Sibylla Merian-Kunsttag am Essener Kolleg für Geschlechterforschung bringt Wissenschaften und Künste zusammen. Ziel ist die gemeinsame Erkenntnis von Künsten und Wissenschaften und deren gemeinsame Präsentation in Foren der Wissenschaft und der Kunst. Die Kooperation der Künste wird Synästhesie genannt, die der Wissenschaften Interdisziplinarität – am Essener Kolleg für Geschlechterforschung trifft beides zusammen. Die jeweiligen Themen sind diesmal fokussiert unter der Frage: "How does gender matter?"

Dieser Maria Sibylla Merian-Kunsttag macht die gemeinsame kreative Anstrengung von KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen selbst zum Thema. Inhaltlich wird Bezug auf den Forschungsschwerpunkt "Synästhesie und Synkognition" des Essener Kollegs für Geschlechterforschung genommen. Dabei stellt die Integration neurowissenschaftlicher Erkenntnisse ein Novum dar, was sich auch in der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der

ein Novum dar, was sich auch in der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Veranstaltung widerspiegelt.

Eine grundsätzliche Erfahrung der interdisziplinären Forschungspraxis besteht in der Schwierigkeit, die Variable "Geschlecht" in solch komplexen Zusammenhängen auszumachen. Deswegen werden renommierte GeschlechterforscherInnen unterschiedlicher Disziplinen bei diesem Kunsttag um die Beantwortung der Frage "How does gender matter?" gebeten. Denn es ist mehr als unwahrscheinlich, dass die Konstruktionen von Geschlecht sich mit den postmodernen Erkenntnisformen in Kunst und Wissenschaft auflösen.

Der diesjährige Maria Sibylla Merian-Kunsttag präsentiert somit einerseits interdisziplinäre Ergebnisse aus dem Forschungsschwerpunkt "Synästhesie und Synkognition" des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, sowie ein künstlerisch-wissenschaftliches Arbeitsergebnis der Gruppe "Aisthesis – Arts and Sciences Collective".

Um Anmeldung wird dringend gebeten.

Weitere Informationen: Prof. Dr. Doris Janshen / Tanja Adamus, Essener Kolleg für Geschlechterforschung, Telefon: 0201/183-4305, E-Mail: tanja.adamus@uni-duisburg-essen.de
www.uni-due.de/ekfg

❖ **Zweite Europäische Sommer-Universität der Arbeit (ESUdA) an der Universität Duisburg-Essen. Altes und Neues Europa: Strukturwandel der Arbeit zwischen EU-Erweiterung, Mobilität und Demographischem Wandel**

Das Institut Arbeit und Technik bietet in Kooperation mit dem Fachbereich für Gesellschaftswissenschaften vom 31. August bis zum 2. September an der UDE, Campus Duisburg die Sommeruniversität der Arbeit an. Menschliche Arbeit ist die wichtigste Ressource für gesellschaftliche Modernisierungsprozesse und Quelle des "Wohlstands der Nationen". Wenn Arbeit nur als Restkategorie angesehen wird, die an Globalisierung, Restrukturierung und Flexibilisierung bloß anzupassen ist, können die ökonomischen und sozialen Herausforderungen des Neuen Europas nicht erfolgreich gestaltet werden. Die Themen der Sommer-Universität der Arbeit orientieren sich an vier zentralen Fragestellungen:

- ❖ Arbeit, Beschäftigung, Interessen: Welche neuen Herausforderungen ergeben sich aus veränderten Werten?
- ❖ Neue Lebensentwürfe und Geschlechterverhältnisse: wie verändern sich Europas Erwerbsmodelle?
- ❖ Mobilität der Arbeit(splätze): wer übernimmt Verantwortung bei der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikationen?
- ❖ Demographischer Wandel und ethnische Vielfalt: Bedrohung oder Chance für die Gestaltung der Arbeit?

Das Angebot der Sommeruniversität umfasst Vorträge, programmatische Reden, Workshops, Exkursionen, Kommunikationsforen und ein kulturelles Begleitprogramm. Die unterschiedlichen professionellen, sozialen und kulturellen Hintergründe der Teilnehmenden werden bewusst einbezogen. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie im Internet unter: <http://www.esuda.de>

Querbeet

❖ Regionalstellen Frau und Beruf in NRW vor dem Aus

Die Landesregierung NRW hat beschlossen, die Landeszuschüsse für die 46 Regionalstellen Frau & Beruf zum Jahresende 2006 einzustellen. „Das Instrumentarium der vom Frauenministerium finanzierten Regionalstellen Frau und Beruf hat sich überholt, da inzwischen auch andere Ressorts die Erwerbsbeteiligung von Frauen selbst intensiv fördern“, so Frauenminister Armin Laschet (CDU). Die Aufgaben der Regionalstellen sollen durch Angebote der jeweils zuständigen Ministerien wahrgenommen werden. So werde künftig das Wirtschafts- und Arbeitsministerium verstärkt die Chancengleichheit von Männern und Frauen unterstützen und fördern.

Die Regionalstellen reagieren mit Protest und Widerspruch. In einer Stellungnahme verweisen sie darauf, dass es ohne die Regionalstellen keine kontinuierliche berufliche Förderung und Beratung von Frauen vor Ort mehr geben werde.

Die Regionalstellen fordern alle engagierten Frauen und Männer in Politik und Gesellschaft auf, sich für die Weiterfinanzierung der Regionalstellen durch das Land einzusetzen. Denn die Landeszuschüsse bilden die Existenzgrundlage der Regionalstellen.

Weitere Informationen erhalten Sie auf den Webseiten der Regionalstelle Frau & Beruf: www.frau-und-beruf-nrw.de

Die landesweite Pressemitteilung der Regionalstellen Frau & Beruf: www.frau-und-beruf-nrw.de/wehren/PDF/Aktion-1.pdf

Die Pressemitteilung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration vom 23. Juni 2006: www.frauenrw.de/news/index.php?id=298

❖ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet.

Am 18. August 2006 trat das Neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 29.06.06 vom Bundestag verabschiedet wurde, in Kraft. Damit werden nach jahrelanger Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz die vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU in den nächsten Tagen in deutsches Recht umgesetzt. Der Schwerpunkt des AGG liegt im Bereich des Schutzes vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf. Als Diskriminierungsmerkmale im AGG gelten gemäß Art. 13 EG-Vertrag: Geschlecht, Rasse oder ethnische Her-

kunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität. Ausführliche Informationen zum AGG finden Sie beim [Bundesministerium der Justiz](#).

Den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ([BT-Drucksache 16/1780](#)) finden Sie auf der Website des Bundestages. Die Änderungen zum Entwurf, die durch Bundestag und Bundesrat beschlossen wurden, finden sich als [BR-Durcksache 466/06](#) beim Bundesrat.

Eine kritische Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes djb zum AGG finden Sie auf den Internetseiten des djb:

www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/St06-13-AGG/

❖ **Evaluationsstudie zum Girls' Day veröffentlicht.**

Der jährliche bundesweite Mädchen-Zukunftstag Girls' Day, der auch regelmäßig an der Universität Duisburg-Essen stattfindet, will Berufe in Technik, IT, Naturwissenschaften und Handwerk Mädchen näher bringen. Dass das Konzept Erfolg hat, zeigt die im Juli 2006 veröffentlichte Evaluationsstudie des Girls' Day 2005:

Etwa jedes vierte beteiligte Unternehmen erhielt 2005 Bewerbungen von jungen Frauen auf Ausbildungsplätze und Praktika aufgrund seiner Girls' Day-Aktivitäten. Ein Drittel der teilnehmenden Mädchen kann sich vorstellen später einmal in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnik, Multimedia oder Wissenschaft und Forschung zu arbeiten. Die Bereiche Technik und Handwerk interessierten ungefähr ein Viertel der Mädchen, das Ingenieurwesen 20 Prozent. Am häufigsten wurden allerdings die Bereiche Kunst und Design (67 Prozent) sowie Verkauf und Beratung (45 Prozent) genannt. Obwohl nach wie vor die „frauentypischen“ Berufe besonders beliebt seien, bestehe „eine große Offenheit und ein bemerkenswertes Interesse der Schülerinnen für andere berufliche Optionen“, so die Soziologin Wenka Wentzel, Autorin der Girls' Day-Studie. Für den Bericht wurden 16.000 Schülerinnen ab der fünften Klasse sowie beteiligte Unternehmen, Organisationen und Schulen befragt.

Die beteiligten Unternehmen und Organisationen wünschen sich eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben (90 Prozent) und mehr Möglichkeiten zu technikorientierten Berufspraktika für Mädchen (78 Prozent). Wichtige Faktoren, um junge Frauen für Technik, Naturwissenschaft und Handwerk zu gewinnen, sind nach Ansicht der Unternehmen: ein anderes gesellschaftliches Bild von Frauen und Technik, eine familienorientierte Personalpolitik und die Sensibilisierung von Eltern für die Zukunftschancen ihrer Töchter.

Der aktuelle Bericht stellt neben den Ergebnissen der Evaluationsstudie außerdem zehn weitere beispielhafte Projekte vor, die Mädchen eine beruflichen Tätigkeit in den Bereichen Technik, IT, Naturwissenschaften oder Handwerk nahe bringen.

Eine Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse finden Sie [hier](#) (pdf, 76 kb):

Informationen zum Girls' Day 2006 an der Universität Duisburg-Essen finden Sie auf folgenden Internetseiten:

<http://www.didaktik.physik.uni-essen.de/veranstaltungen/girlsday2006/index.html>

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (Hg.) (2006): *Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag und mehr. Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen. Ein Überblick unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse zum Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag 2005*. Bielefeld.

❖ **Bildungs- und Karrierewege von Frauen.**

Der von Anne Schlüter, Professorin am Institut für Berufs- und Weiterbildung an der UDE, herausgegebene Band fragt nach den Bedingungen unter denen Frauen ihre Wünsche nach Kind und Karriere realisieren. Die Beiträge des Bandes geben Einblick in Wissen, Erfahrungen und biographischem Lernen in weiblichen Kontexten von Bildung, Beruf und Führungspositionen.

Bildungs- und Karrierebiographien von Frauen werden von neuen und alten Themen geprägt. Nicht allein Bildungswege, berufliche Einstiege und Aufstiege, Familiengründung, sondern auch die aktuellen Bedingungen des Arbeitsmarktes geben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neue Brisanz. Auch Männer sind davon betroffen, doch mit welchen Männern an der Seite können Frauen Karriere machen? Die meisten Männer entscheiden sich für Karriere statt für Kinder.

Die Frauen- und Geschlechterforschung nimmt endlich wieder die gesellschaftstheoretische Reflexion der Situation und der Erfahrungen von Frauen auf. Sie untersucht individuelle und gesellschaftliche Bedingungen der Gestaltung von Frauenbiographien einschließlich der in Deutschland lebenden Migrantinnen. Gegenwärtig werden verschiedenste Konzepte wie "Work-Life-Balance", "Gender and Diversity" und "Gender Mainstreaming" diskutiert, aber wer lebt sie? Mentoring-Programme und Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Familienphase sind im Angebot. Ihre Wirkungen auf Frauenbiographien sind Gegenstand von Beiträgen dieses Bandes.

Schlüter, Anne (Hg.) (2006): *Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen - Erfahrungen - biographisches Lernen*. Opladen

Veranstaltungen

❖ **Welche Zukunft haben die Regionalstellen "Frau und Beruf"? Aufgaben, Struktur und Finanzierung ab 2007 am 28. August 2006 im Landtag Düsseldorf**

Die Finanzierung der 46 Regionalstellen Frau und Beruf wird, Ende 2006 eingestellt. Die SPD Landtagsfraktion lädt daher am 28. August 2006 zu einer Veranstaltung ein, in der die Bedeutung der Regionalstellen thematisiert wird und die neuen Rahmenbedingungen diskutiert werden. Um eine Anmeldung wird gebeten. Den Flyer sowie die Anmeldung zur Veranstaltung können Sie hier herunterladen (PDF 370 KB): [Regionalstellen](#)

❖ **Ausstellung: Die Kunst der Chanteusen in der Wandelbar, Essen**

Frauen haben einen wichtigen Part in der Geschichte des Chansons gespielt. Sie haben aktiv an der Weiterentwicklung der Chansonkunst mitgewirkt. Die Ausstellung zeigt die Lebensbilder dieser „Chanteusen“ und erzählt die Geschichten - auch hörbar-, die mit ihren Liedern verbunden sind. Dabei führen die Wege über die Grenzen Deutschlands hinaus durch die Chanson-Cafes Europas: von Paris nach Berlin, über München nach Wien und Zürich, nach Prag, Amsterdam, London und Brüssel. Ein Streifzug durch ein Jahrhundert des Chansons.

Die Ausstellung wird in Kooperation mit [SalonConcept](#) und im Rahmen der [RuhrChansonnale Essen 2006](#) präsentiert. Im September finden zwei Konzerte und eine Lesung mit Maegie Koreen, der Ausstellungsmacherin, statt.

Ort: Wandelbar, Rottstr. 26, 45127 Essen

Öffnungszeiten: Montags – Freitags 16 – 20 Uhr

Ausstellungsdauer: 12.08.06 bis zum 30.09.06



❖ **Veranstaltungskalender des Genderportals**

Einen guten Überblick über Veranstaltungen im Bereich von Gender Mainstreaming und der Frauen- und Geschlechterforschung finden Sie auch auf den Seiten des [Genderportals](#). Veranstaltungshinweise können Sie gerne an elisabeth.mense@uni-due.de oder anette.schönborn@uni-due.de schicken.



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juli/August 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 07/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie der aktuelle Newsletter 07/06 der Gleichstellungsbeauftragten.

Der aktuelle Newsletter gibt mir die Gelegenheit mich von Ihnen als Gleichstellungsbeauftragte zu verabschieden. Der Senat hat am 15.09.06 Ingrid Fitzek zur neuen Gleichstellungsbeauftragten sowie Elke Währisch-Große als ihre Stellvertreterin gewählt. Die Amtsübergabe findet zum 1. Oktober statt.

Die Arbeit in diesem Amt hat mich mit vielen Menschen in der Universität in Kontakt gebracht. Ich habe für gute Zusammenarbeit, für Anregungen und Unterstützung und auch kritische Rückmeldung zu danken. Ich wünsche meinen Nachfolgerinnen eine erfolgreiche Arbeit und bitte Sie alle, die weitere Arbeit mit kritischer Aufmerksamkeit und konstruktivem Engagement zu begleiten.

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Bärbel Rompeltien

Eine anregende Lektüre wünschen wie immer auch

das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten.

Am 15. September wählte der Senat der Universität Duisburg-Essen Ingrid Fitzek zur neuen Gleichstellungsbeauftragten und Elke Währisch-Große zur Stellvertreterin. Der Senat bestätigte somit den Wahlvorschlag des Wahlfrauengremiums. Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große werden nach ihrer Ernennung durch den Rektor das Amt zum 01.10. 2006 antreten.

Damit endet die Amtszeit von Bärbel Rompeltien, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten während der Gründungsphase seit 2003 bekleidet hat. Zuvor war sie seit 2001 als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Essen tätig.

Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit lag in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Weg zu einer Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft aber auch, mehr Studentinnen in die zukunftssträchtigen Studienbereiche der Natur- und Ingenieurwissenschaften zu holen und sie zum erfolgreichen Studienabschluss und Berufseinstieg zu bringen. Denn in diesen Bereichen sind Frauen an der Universität nach wie vor unterrepräsentiert. Dazu hat Bärbel Rompeltien zahlreiche Projekte und Programme auf den Weg gebracht, z.B. den Girls' Day oder das Mentoring-Programm MEDUSE. Für die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen steht die Einrichtung des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung durch die Hochschulleitung.

Die Integration der Gleichstellung in die Prozesse der Hochschulentwicklung wurde durch die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Rektorat erfolgreich vorangebracht und platzierte, anknüpfend an die Gender Mainstreaming-Strategie, Gleichstellung in die zentralen Handlungsfelder der Universität als Querschnittsaufgabe.

Wichtig war der scheidenden Gleichstellungsbeauftragten auch das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Sie hat für die UDE einen Elternservice eingerichtet, der NachwuchswissenschaftlerInnen nicht nur Beratung anbietet, sondern auch Betreuung für ihren Nachwuchs ab sechs Monaten. Ihr persönliches Fazit zum Amtswechsel: „Die Bereitschaft, das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv aufzunehmen, ist in der Universität gewachsen. Dies sollte sich in nicht allzu ferner Zukunft auch in einer deutlich höheren Zahl von Professorinnen niederschlagen.“

Die neuen Gleichstellungsbeauftragten

Die Amtsnachfolgerin von Bärbel Rompeltien ist Ingrid Fitzek. Sie ist 48 Jahre alt, hat Diplom-Sozialwissenschaften in Duisburg studiert und außerdem verschiedene Zusatzqualifikationen u.a. im Bereich Qualitätsmanagement und Arbeitsrecht erworben. Nach ihrem Studium war sie gut zehn Jahre in NRW auf landespolitischer Ebene tätig, davon fünf Jahre als Landtagsabgeordnete mit den Schwerpunkten Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Im Jahr 2002 wurde sie an der damaligen Universität Duisburg im Planungsdezernat für die Tätigkeitsbereiche Qualitätsentwicklung sowie Kosten- und Leistungsrechnung angestellt. Jetzt gehört sie dem Dezernat Controlling an und ist verantwortlich für den Aufgabenkomplex „Benchmarking, Wettbewerbsportfolios, vergleichende Informationen, Berichtswesen“.

Ihre Aufgaben als zukünftige Gleichstellungsbeauftragte sieht Ingrid Fitzke in folgenden Feldern:

„Die Rahmenbedingungen für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen werden nicht einfacher angesichts der Finanzbeschlüsse des Landes, der Einführung von Studiengebühren und des demnächst in Kraft tretenden Hochschulfreiheitsgesetzes, um einige wesentlichen Eckpunkte zu nennen. Hinzu kommt, dass Hochschulen kein geschlechtsneutraler Raum sind, sondern ein traditionell männlich geprägtes System. So ist hier, wie in anderen Bereichen von Gesellschaft und Wirtschaft auch, nach wie vor die Situation anzutreffen, dass je höherwertiger eine berufliche Position ist, je mehr Prestige ihr zugeschrieben wird, um so weniger wird sie von einer Frau eingenommen.

Vor diesem Hintergrund sehe ich meine Aufgabe vor allem darin, sowohl darauf zu achten, dass Gleichstellungsbelange zukünftig nicht ins Hintertreffen geraten, als auch darauf hinzuwirken, dass der Gender-Aspekt, bei der Organisation der alltäglichen Praxis in Lehre, Forschung und Verwaltungshandeln reflektiert und selbstverständlich mitberücksichtigt wird. Konkret heißt das für mich, dass

- Erreichtes gesichert werden muss, z.B. Meduse, das Essener Kolleg für Geschlechterforschung, die Sommeruniversität für Frauen
- Gleichstellung weiter auszubauen und zu verankern ist, z.B. im Bereich Personal und Personalentwicklung sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, im Bereich Organisationsentwicklung und bei Strukturentscheidungen
- Netzwerke gepflegt, weiterentwickelt, auf- und ausgebaut werden müssen, damit die Zusammenarbeit mit allen denjenigen, die in Fachbereichen, Kommissionen und sonstigen Gremien sowie in der Studierendenschaft tätig und für Gleichstellungsbelange aufgeschlossen sind, möglichst effektiv gestaltet werden kann.

In diesem Sinne sehe ich meiner neuen Aufgabe mit Spannung entgegen und freue mich auf die gute Zusammenarbeit mit allen, die die Gleichstellung an der Universität Duisburg-Essen befördern wollen.“

Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist Elke Währisch-Große. Sie ist 49 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 13 und 16 Jahren.

Elke Währisch-Große ist seit 29 Jahren als weitere Mitarbeiterin beschäftigt. Ihre Stationen waren neben kurzer Zeit im FB 14 (Medizin) viele Jahre im FB 9 (Bio- und Geowissenschaften, Landschaftsarchitektur) der damaligen Universität Essen. Zwischenzeitlich war Elke Währisch-Große über 8 Jahre für die Geschäftsführung des Personalrates freigestellt. Durch die Umorganisation von Verwaltungsaufgaben ist sie nun Mitarbeiterin des Dezernates 3.2, Zentrales Prüfungsamt.

Elke Währisch-Große hat über ihre Tätigkeit im Personalrat einen guten Einblick in die universitären Abläufe erhalten, aber auch über die Mitarbeit im Fachbereichsrat und in Senatskommissionen. Ehrenamtlich ist sie Kreistagsabgeordnete und Mitglied des Gemeinderates ihres Wohnortes.

„Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Frau Fitzek und darauf, die von Frau Rompeltien und ihrem Team in die Wege geleitete gute Gleichstellungsarbeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte weiter unterstützen zu dürfen“, so Währisch-Große zu ihrer Wahl.

❖ **Informationsveranstaltung: Studium und Kind**

Das Elternservicebüro für Studierende lädt alle Studierenden und Interessierten zu Informationsveranstaltungen an beiden Campi ein.

Bei diesem Treffen geht es zunächst um allgemeine Informationen über die Arbeit des Elternservicebüros für Studierende (werdende) Eltern. Ziel ist es, längerfristig ein Elternnetzwerk zur gegenseitigen Hilfe in vielfältigen Bereichen zu bilden: z.B. in Prüfungsphasen durch wechselseitige Kinderbetreuung, Spielgruppen oder einfach nur einem Tauschmarkt von gebrauchten Kindersachen.

Campus Essen, 25. Oktober 2006 von 12.00-13.00 Uhr in Raum R11 T07 C94

Campus Duisburg, 09. November 2006 von 16.00-17.00 Uhr in Raum SG 158

Ansprechpartnerin:

Nina Abedini, Dipl.-Sozialarbeiterin im Anerkennungsjahr

Elternservice Studierende mit Kind

Campus Essen, V 15 R 03 G 46

0201-183-3291

studium_und_kind@uni-due.de

http://www.uni-due.de/studium_und_kind/

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

❖ **Herbstakademie für Promovierende an der UDE**

Das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen veranstaltet vom 04.10. bis 06.10.2006 eine Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachbereiche. Der Geschäftsbereich Frauenförderung & Gendermainstreaming bietet dieses kostenfreie Angebot in Kooperation mit dem Geschäftsbereich Hochschuldidaktik an. Die Herbstakademie richtet sich an weibliche und männliche Promovierende und Studierende der Universität Duisburg-Essen sowie der benachbarten Ruhrgebietsuniversitäten.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt zu den zentralen Entwicklungszielen der Universität Duisburg-Essen. Um insbesondere die Potenziale von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, werden aus Mitteln der Universität verschiedene Programme zur fachspezifischen Unterstützung des Promotionsprozesses von Frauen realisiert. Ergänzend bietet

das ZfH eine fachübergreifende Qualifizierung für Promovierende und Betreuende an der Universität an.

Im Rahmen der Herbstakademie erwarten Sie Vorträge, Workshops und Kompaktseminare. Der interdisziplinäre Marktplatz eröffnet die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung. Ergänzende und spezifische Fragestellungen werden durch das individuelle Beratungsangebot abgedeckt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, die einzelnen Angebots-Module nach ihrem individuellen Bedarf zusammenzustellen.

Ansprechpartnerin:

Karola Wolff-Bendik, M.A.

ZfH / Frauenförderung & Gendermainstreaming

Universität Duisburg-Essen

Campus Duisburg (Raum: LC 119)

Tel.: 0203/379-2288

Das ausführliche Programm und das Anmeldeformular erhalten Sie im Internet unter:.

www.uni-due.de/promovieren-mit-meduse

Anmeldeschluss ist der 22. September 2006.

❖ MediMent schließt erfolgreich die Pilotphase ab

Am 1. September 2006 endete der erste Durchlauf des Mentoring-Projektes für Wissenschaftlerinnen im Essener Klinikum. 14 Postdoktorandinnen wurden im Verlauf von 1 ½ Jahren auf ihren weiteren Schritten in die Hochschulkarriere von erfahrenen Mentorinnen beratend begleitet. Sie hatten Gelegenheit, informelles Wissen über Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb zu erfahren und ihre persönlichen Netzwerke auszubauen. Ein professionelles Seminarprogramm vermittelte fachübergreifende wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen und behandelte relevante Karrierethemen. Einige Mentees stehen nun kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation oder haben das Verfahren in dieser Zeit erfolgreich abgeschlossen, andere beendeten ihre Facharztausbildung. Erfreulich sind neu entstehende wissenschaftliche Kooperationsbeziehungen innerhalb des jetzt gebildeten Netzes der beteiligten Mentorinnen und Mentees. Nach Ablauf der Pilotphase möchte die Medizinische Fakultät den Erfolg des Projekts fortsetzen und im Frühjahr 2007 mit einem zweiten Durchlauf starten.

Weitere Informationen zu MediMent finden Sie auf den Internetseiten von Medeuse unter:

<http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-medizin/index.php>

❖ LadiesCareer. Ein professioneller Übergang von der Hochschule in den Beruf

Nach Erhalt des Abschlusses an der Hochschule beginnt für viele AbsolventInnen der Beratungs- und Bewerbungsprozess. Viele wissen zunächst gar nicht, bei welchen Unternehmen oder Organisationen sie sich auf welche Stellen bewerben können. Beratungsstellen werden

meist erst aufgesucht, wenn Probleme auftauchen und die Arbeitssuche sich als frustrierend erweist. Das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung bietet ein komprimiertes Angebot für die strukturierte Gestaltung des Bewerbungsprozesses von AbsolventInnen an.

Es werden Methoden und Werkzeuge zur Selbsteinschätzung und Selbstvermarktung vorgestellt. Personalverantwortliche aus der Wirtschaft geben Tipps für den Bewerbungsprozess, das Interview, zum Assessment Center und beantworten Fragen zu Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten. Bei einer individuellen Beratung optimieren ExpertInnen Bewerbungsunterlagen.

Studierende, die eine Existenzgründung anstreben, können sich bei einer Erstberatung zur Konzepterstellung, Fördermöglichkeiten usw. unverbindlich informieren. Ein Vortrag der Netzwerkexpertin Ani Hausladen „Netzwerke & Business-Strategien für Frauen“ rundet das Programm ab und stellt die Notwendigkeit des Networking im Berufsleben von Frauen dar.

Um Anmeldung bis zum 03.11.2006 wird gebeten.

Ansprechpartnerin:

Dipl.-Kff. Nermin Gülal, Tel.: 0201/183-4331

E-Mail: nermin.guelal@uni-due.de

Universität Duisburg-Essen

❖ Dr. phil. Necla Kelek ist Mercator-Professorin 2006

Dr. phil. Necla Kelek ist die neue Inhaberin der Mercator-Professur an der Universität Duisburg-Essen. Damit ist die Publizistin nach Prof. Dr. Jutta Limbach, Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts a.D, die zweite Frau, die die Mercator-Professur inne hat. Necla Kelek wird im kommenden Wintersemester zwei öffentliche Vorträge an den beiden Uni-Campi halten: in Duisburg am 16.11. und am 18.1.07 in Essen. Thematisch geht es dabei um „Islam, Religion und Politik: eine Religion als politische Bewegung“ sowie „Islam, Religion und Reform: Anmerkungen zur Integration einer Religion in die Demokratie“.

Necla Kelek hat in Deutschland Volkswirtschaft und Soziologie studiert und promvierte mit einer Untersuchung über "Islamische Religiosität und ihre Bedeutung in der Lebenswelt von Schülerinnen und Schülern türkischer Herkunft", die unter dem Titel *Islam im Alltag* 2002 als Buch erschien. Sie forscht zum Thema Parallelgesellschaften und berät u. a. die Hamburger Justizbehörde zu Fragen der Behandlung türkisch-muslimischer Gefangener. Im November 2005 wurde sie für ihr Engagement mit dem Geschwister-Scholl-Preis der Stadt München ausgezeichnet. Am 24. September erhält sie für ihr jüngstes Buch „Die verlorenen Söhne“ den internationalen Sachbuchpreis CORINE 2006.

Nachdem Necla Kelek im letzten Jahr mit ihrem Buch „Die fremde Braut“ eine heftige Debatte über arrangierte Ehen und Importbräute und die gescheiterte Integration der Türken in Deutschland entfacht hat,¹ wendet sie sich in „Die verlorenen Söhne“ der anderen Hälfte der

¹ Zur Debatte siehe: http://de.wikipedia.org/wiki/Necla_Kelek

traditionell türkisch-muslimischen Gesellschaft zu: den Vätern, die als Patriarchen das Leben der Familie bestimmen, den Söhnen, die sich von den Müttern vorschreiben lassen, wen sie zu heiraten haben, und den Brüdern, die ihre Schwestern kontrollieren und bestrafen. Anhand von Lebensgeschichten muslimischer Männer – vom Mörder bis zum Vorbeter einer Moschee – untersucht Necla Kelek das auf Ehre, Schande und Respekt, tatsächlich aber auf Gehorsam und Gewalt aufgebaute System der traditionell türkisch-muslimischen Erziehung.

Mit der Mercator-Professur soll das wissenschaftliche Vermächtnis des berühmten Duisburger Kartographen und Universalgelehrten aus dem 16. Jahrhundert wachgehalten werden. Zentrales Kriterium für die Vergabe der Mercator-Professur ist Weltoffenheit und Weitblick für die wichtigen Zeitfragen. Die bisherigen Inhaber der Mercator-Professur waren Bundesaußenminister a.D. Hans-Dietrich Genscher, der Schriftsteller Siegfried Lenz, der Literatur- und Sozialwissenschaftler Prof. Dr. Jan Philipp Reemtsma, die Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts a.D. Prof. Dr. Jutta Limbach, der Filmregisseur Volker Schlöndorff, der Journalist und TV-Moderator Ulrich Wickert, der ehemalige Top-Manager und Autor Daniel Goedevert, der Schriftsteller Walter Kempowski sowie Bundespräsident a.D. Dr. Richard von Weizsäcker.

Koordiniert wird die Mercator-Professur durch das Zentrum für Interdisziplinäre Studien an der Universität Duisburg-Essen.

Querbeet

❖ **Innovationsminister Prof. Andreas Pinkwart will weiblichen Nachwuchs in Wissenschaft und Forschung stärker und gezielter fördern**

Der nordrhein-westfälische Innovationsminister Prof. Andreas Pinkwart hat im Rahmen der aktuellen Haushaltsberatungen angekündigt, die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung von bisher jährlich 3,4 Millionen Euro auf 5 Millionen Euro zu erhöhen. Ab 2007 sollen in jedem Jahr 15 Prozent der im Zukunftspakt garantierten Fondsmittel "zur Erneuerung der wissenschaftlichen Infrastruktur an den Hochschulen" für die Förderung von Wissenschaftlerinnen bereitgestellt werden. Da die Fondsmittel in den kommenden Jahren anwachsen, wird sich auch der Betrag für die Frauenförderung jährlich erhöhen.

"Unser Ziel ist es, wissenschaftliche Exzellenz zu fördern und NRW bis 2015 zum Innovationsland Nummer eins in Deutschland zu machen. Dazu gehört auch, weiblichen Nachwuchs in Wissenschaft und Forschung gezielt zu fördern", sagte Pinkwart.

In Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil der Professorinnen mit 13,5 Prozent derzeit noch knapp unter Bundesdurchschnitt. NRW steht damit im Ländervergleich auf Platz neun. Auf Platz eins des Ländervergleichs steht mit 18,4 Prozent das Land Niedersachsen, das sich im Zeitraum von drei Jahren um 4,5 Prozentpunkte verbessern konnte. Pinkwart betonte, dieser mittlere Platz im Länderranking genüge ihm nicht. Der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen an Hochschulen müsse noch erheblich gesteigert werden.

"Nur wenn wir faire Wettbewerbsbedingungen für hoch qualifizierte Frauen an Hochschulen schaffen, werden wir im Exzellenzwettbewerb international höchstes Niveau erreichen. Des-

halb setzt das Land Nordrhein-Westfalen neben der direkten Förderung auf weitere Anreize im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen sowie der leistungsorientierten Mittelvergabe, Frauen auf Spitzenpositionen in Forschung und Lehre zu berufen", sagte Pinkwart.

http://www.innovation.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2006/pm_2006_09_07.html

❖ **She-Study Award. Shell vergibt Preis an Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Dissertationen, Diplom- oder Studienarbeiten, die sich mit den Themen Mineralöl, Erdgas, Chemie und erneuerbare Energien beschäftigen, können der Jury des „She-Study Award“ vorgelegt werden. Mit diesem Preis möchte das Unternehmen Shell Frauen den Einstieg in klassische Männerdomänen erleichtern und einen Grundstein für ihre weitere Karriere legen. Voraussetzung: die Arbeiten dürfen nicht älter als zwei Jahre sein und nicht nach dem 31. Juli 2006 abgeschlossen werden.

Der bereits zum zehnten Mal ausgeschriebene Award richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich.

Bewerbungen können bis zum 15. Oktober eingereicht werden. Im Dezember entscheidet die Jury, wer die Auszeichnungen für das Jahr 2006 erhält.

Informationen und Kontakt:

Shell Deutschland Oil GmbH

Sabine Balsler Personalentwicklung

Tel.: (040) 6324-6409

Email: Sabine.Balsler@shell.com

Internet: www.shell-she-study-award.de

❖ **Frauenanteil an den Promotionen bei fast 40%**

2005 wurden in Deutschland 39,6% aller Promotionen von Frauen abgelegt. Gegenüber dem Vorjahr stieg damit der Frauenanteil um 0,5 Prozentpunkte. An der UDE lag der Frauenanteil an den Promotionen im Studienjahr 2005 mit 35,54% unter dem Bundesdurchschnitt. Etwas mehr Frauen als Männer schlossen das Studium 2005 mit einem Universitätsdiplom ab; der Frauenanteil stieg erstmals über 50% (UDE: 46,41%). Dagegen liegt der Frauenanteil an den Fachhochschulabschlüssen lediglich bei 44%, ist jedoch gegenüber den Vorjahren auch gestiegen.

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes stieg die Zahl der Bachelorabschlüsse von Männern und Frauen im Vergleich zum Vorjahr um 66% (+ 3 900) auf 9 800, die Zahl der Masterabschlüsse erreichte 9 200, das waren 64% oder 3 600 mehr als 2004. Auf die Bachelor- und Masterabschlüsse entfielen jeweils rund 4% aller abgelegten Prüfungen (UDE:10,32%). Der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen liegt bei 50% (UDE: 47,79%), also genauso hoch wie an den Diplomprüfungen. Derzeit nehmen Frauen deutlich seltener

ein Master-Studium auf als Männer: 2005 stellten Frauen nur 41% der MA-Abschlüsse (UDE: 32,17%). Erfreulich ist, dass der Frauenanteil an Masterabschlüssen seit 2003 deutlich steigt und die Differenz in den Anteilen an BA- und MA-Abschlüssen sich langsam schließt.

Der Aufwärtstrend bei den Absolventen und Absolventinnen in Informatik hielt 2005 als Folge des Einschreibungsbooms zur Jahrtausendwende ungebrochen an und erreichte mit 13 600 einen neuen Höchststand, das waren 26% (+ 2 800) mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil liegt in diesem Fach bei 16% (UDE:27,2%). Innerhalb der Fächergruppe Naturwissenschaften / Mathematik weist die Informatik damit den niedrigsten Frauenanteil auf; insgesamt wurden 39% aller Prüfungen in den naturwissenschaftlichen Fächern von Frauen abgelegt. In den Ingenieurwissenschaften lag der Frauenanteil bei 22% (Ing-Wiss+Bau-Wiss, UDE: 21,61%). Dagegen überwiegen Frauen weiterhin in der Veterinärmedizin sowie den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften.

Die Frauenanteile wurden vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) auf der Grundlage von Daten des [Statistischen Bundesamtes](#) berechnet. (Die Daten für die UDE entstammen der Datenbank SuperX) Weitere Statistiken zu Frauen in der Wissenschaft finden Sie im [CEWS-Statistikportal](#).

Weiterbildungsstudiengang - Wissensmanagement

Die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften (DHV Speyer) bietet in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement (ZWM) e.V. ein dreimonatiges Weiterbildungsstudium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Wintersemester 2006/2007 an. Das postgraduale Studium bietet aktuelles interdisziplinär vermitteltes Querschnittswissen für EinsteigerInnen in das Wissenschaftsmanagement, die in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und Ministerien tätig sind oder werden möchten.

Die Ziele des Studiums sind:

- ❖ Erlangung eines umfassenden Überblicks über Grundlagen, Problemfelder und aktuelle Entwicklungen des Wissenschaftsmanagements;
- ❖ Vermittlung sozialer Fertigkeiten, Methoden und Verfahren, die für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement essentiell sind;
- ❖ Aufbau einschlägiger beruflicher Kontakte und Netzwerke.

Das Weiterbildungsstudium Wissenschaftsmanagement umfasst ein Semester (1. November bis 31. Januar). Es wird ein Deckungsbeitrag in Höhe von 1.700 Euro pro TeilnehmerIn erhoben. Bewerbungsschluss für das Wintersemester 2006/2007 ist der 01. Oktober 2006.

Weitere Informationen zum Weiterbildungsstudiengang Wissensmanagement entnehmen Sie bitte den Internetseiten des ZWM unter: <http://www.zwm-speyer.de>

❖ Gleichstellungspolitik in der EU

Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Gemeinschaft stellt den am weitesten entwickelten Bereich der Sozialpolitik dar; sie gilt als Erfolgsmodell der europäischen Sozialpolitik. Gleichzeitig wird sie in der deutschen Diskussion recht wenig zur Kenntnis genommen und die Informationen über das „Gendergemeinschaftsrecht“, über dessen Durchsetzung und Wirkungsweise, aber auch über spezifische Maßnahmen der Europäischen Union zum Abbau der Benachteiligung der Frauen, sind gering.

Diese Lücke füllt das vorliegende Buch. Es führt ein in politik- und rechtswissenschaftliche Grundlagen sowie in soziologische Fragestellungen dieses Themas. Es wirft einen kritischen Blick auf die Gleichstellungspolitik, stellt Errungenschaften und Fortschritte, aber auch Beschränkungen und Blockaden dar. Es richtet sich an Studierende und Lehrende, aber auch an diejenigen, die im Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik arbeiten, sei es in Unternehmen, in Behörden, in Hochschulen oder in anderen Institutionen.

Klein, Uta (2006): Gleichstellungspolitik in der EU. Eine Einführung. Schwalbach / Ts.

❖ Tagungsband: Zweckbündnis statt Zwangsehe

Konkrete Beispiele zur Verknüpfung von Gender Mainstreaming und Hochschulreform zeigt der nun vorliegende Sammelband auf. Er dokumentiert eine Tagung des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die am 1./2. Juli 2005 in Wittenberg stattgefunden hatte.

Der Band bietet Erfahrungsberichte aus dem In- und Ausland, beleuchtet die Gender-Mainstreaming-Praxis in verschiedenen Organisationstypen und fragt nach den Anwendungsmöglichkeiten im Hochschulbereich. Die Verbindung von Hochschulreform und Gleichstellungsfortschritt stellt ein hochschulpolitisches Ziel dar, über dessen Realisierungswege die Meinungen nach wie vor weit auseinandergehen. Gegenwärtig gilt „Gender Mainstreaming“ als die erfolgversprechendste Strategie. Der Begriff droht jedoch, zur inhaltsleeren Reformfloskel zu werden: „Die Gender Mainstreaming-Rhetorik befindet sich im Mainstream; meist ohne Konsequenzen für die Organisation oder für die Handelnden“ – so formuliert eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die AutorInnen der insgesamt 31 Beiträge gehen der Frage nach, wie die ursprünglich für Politik und Verwaltung konzipierte Strategie in der Expertenorganisation Hochschule umgesetzt werden kann. An Hand nationaler und internationaler Erfahrungen staatlicher Behörden auf Bundes- und Landesebene sowie gesellschaftlicher Organisationen einerseits und vielversprechender Anwendungsbeispiele aus der Hochschulpraxis andererseits werden Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming im aktuellen Hochschulreformprozess herausgearbeitet.

Insgesamt wurde hervorgehoben, dass zu einem ‚Erfolgsrezept‘ folgendes gehört:

1. verbindliche Rahmenvorgaben von Seiten der Leitung,

2. ein möglichst großer Ausgestaltungsfreiraum der Akteure vor Ort sowie
3. ein transparentes Controlling und ein Anreizsystem.

Burkhardt, Anke; König, Karsten (Hg.) (2006): Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn.

❖ **Geschlechterforschung und Naturwissenschaften.**

Dieses Buch schließt eine Lücke zwischen der Geschlechterforschung und den Naturwissenschaften. Es bietet eine systematische Einführung für Studierende der Naturwissenschaften, die sich in die Geschlechterforschung einarbeiten wollen, und für Studierende der Gesellschafts- und Kulturwissenschaften, welche die Geschlechterforschung der Naturwissenschaften kennen lernen wollen. Es richtet sich an eine interdisziplinäre LeserInnenschaft und kann als Lehrmaterial für die Gender Studies genutzt werden. Der erste Teil liefert in anschaulichen Beispielen einen Einstieg in geschlechterperspektivische Analysen der Biologie, Chemie, Mathematik und Physik. Im zweiten Teil werden zentrale Theorien und Begrifflichkeiten der Geschlechterforschung erläutert, die für die Analysen der naturwissenschaftlichen Disziplinen benötigt werden.

Ebeling, Smilla; Schmitz, Sigrid (2006): Geschlechterforschung und Naturwissenschaften. Einführung in ein komplexes Wechselspiel. Wiesbaden

Veranstaltungen

❖ **Symposium: Naturwissenschaft und Technik – mit Frauen in Bochum**

Der Arbeitskreis Frauen in Naturwissenschaft und Technik des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. feiert am 06.10.2006 mit einem Symposium im Technologiezentrum Ruhr, Bochum sein 20-jähriges Bestehen. Der Arbeitskreis setzt sich aus Frauen mit technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, mit langer Berufserfahrung, aber auch Studentinnen und Berufsanfängerinnen zusammen.

Informationen zum Programm sowie ein Online-Anmeldeformular finden Sie im Internet unter: <http://www.dab-ev.org/index.php?id=273>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, September 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 08/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

als neue Gleichstellungsbeauftragte freue ich mich, Sie/Euch an dieser Stelle begrüßen zu dürfen. Einige Informationen zu meiner Person und zu meinen Vorstellungen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten betreffend, standen bereits im letzten Newsletter, so dass ich Sie an dieser Stelle nicht wiederholen will.

Nur so viel: ich hoffe auf Ihre Unterstützung, bin für Anregungen und Kritik offen und freue mich auf eine gute, konstruktive Zusammenarbeit.

Ihre Ingrid Fitzek

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen ebenfalls

das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team des ZfH/GB Frauenförderung & Gender Mainstreaming

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Neue Gleichstellungsbeauftragte im Amt

Zum 1. Oktober 2006 hat Ingrid Fitzek ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte angetreten. Sie unterstützt die Universität bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule und der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Als Gleichstellungsbeauftragte nimmt sie die Belange der Frauen aller Statusgruppen an der UDE wahr. Dies betrifft die Gruppe der Studentinnen, der weiteren Mitarbeiterinnen sowie der Wissenschaftlerinnen und Professorinnen.

Das Amt der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten wurde zum 1. Oktober Elke Währisch-Große vom Rektor übertragen. Sie wird insbesondere die Gleichstellungsbelange der weiteren Mitarbeiterinnen unterstützen.

Wenn Sie ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin wünschen, vereinbaren Sie bitte einen Termin über das Sekretariat.

Kontakt:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Tel.: 0201 - 183 4014

Campus Essen, R09 R00 H35

e-mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

Weitere Informationen zur Arbeit und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten finden Sie im Internet: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

❖ Wahl der Gleichstellungskommission

Nachdem sich nun der neue Senat konstituiert hat, steht Wahl der Mitglieder der Universitätskommissionen und insbesondere auch der Gleichstellungskommission an durch den Senat an.

Wenn Sie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen möchten und Interesse an der Mitarbeit in der Gleichstellungskommission haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Gruppenvertretung oder an das Gleichstellungsbüro. Weitere Informationen zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission entnehmen Sie bitte der Grundordnung (§ 6, Abs. 2).

http://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/1.pdf

❖ Feuer Wasser Luft und Erde – spannende Ferienfreizeit

Auch für die Herbstferien organisierte Claudia Kippschull vom Elternservice der UDE wieder eine erlebnisreiche Ferienfreizeit für Kinder der Universitätsbeschäftigten im Alter von 6 – 13 Jahren. In der Woche vom 09.10. - 14.10.2006 haben 22 Kinder unter dem Motto „Feuer Wasser Luft und Erde - die 4 Elemente“ spannende Tage miteinander verbracht. Ein Besuch des Gasometers in Oberhausen mit seiner aktuellen Ausstellung „Feuer Licht Himmel“ brachte den Kindern die vier Elemente durch eine Rallye näher. Das Element Wasser ließ sich ne-

ben einem Ausflug zum Wassermuseum in Mülheim, insbesondere in einem Spaßschwimmbad am eigenen Körper erleben. Der sicherlich krönende Abschluss für alle Kinder und BetreuerInnen der Ferienfreizeit war die Übernachtung in der Jugendherberge in Essen-Werden. Hier gab es, gestärkt durch das abendliche Grillen, eine Nachtwanderung, die bei allen für viel Spaß sorgte.

Die seit den Sommerferien 2005 vom Elternservicebüro organisierten Ferienfreizeiten für Kinder im Alter von 6 - 13 Jahren von MitarbeiterInnen der Universität erleichtern den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn gerade die Schulferien stellen für die beschäftigten Eltern oftmals ein Betreuungsproblem dar. Darüber hinaus bietet der Elternservice vielfältige Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten, um die Universität familienfreundlicher zu gestalten. Informationen unter: <http://www.uni-due.de/elternservice>

Kontakt:

Claudia Kippschull

Tel.: 0201-183-4249

Campus Essen, Raum V15 R03 G43,

elternservice@uni-due.de



❖ **Elterncafé für studierende Eltern**

Das Elternservicebüro für Studierende organisiert in Zusammenarbeit mit der Krabbelburg ein Elterncafé. Hier können Studierende mit Kind(ern) miteinander ins Gespräch kommen und Erfahrungen zum Thema "Studium und Kind" austauschen. Das Elterncafé findet jeden 1. und 2. Mittwoch im Monat am Campus Essen in der Krabbelburg R09 R00 H53 zwischen 13-15 Uhr statt.

Darüber hinaus sucht das Elternservicebüro für Studierende noch dringend gebrauchte Gegenstände für eine studentische Kindereinrichtung. Benötigt werden u.a. ein Reisekinderbett, ein Kühlschrank, ein Wasserkocher, ein Gläschenwärmer, ein Paravent, ein kleines Sofa und ein Schrank. Natürlich sollte alles in einem einigermaßen guten Zustand sein!

Kontakt:

Nina Abedini

Tel.: 0201-183-3291

Campus Essen, Raum V15 R03 G46,

studium_und_kind@uni-due.de

❖ **Tagung: Mentoring im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen**

Mentoring-Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind aus der heutigen Hochschullandschaft nicht mehr wegzudenken. Als Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit wurden sie mit dem Ziel initiiert, Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere abzubauen und die Potenziale hoffnungsvoller Nachwuchskräfte sichtbar zu machen und zu stärken.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass diese Form der Nachwuchsförderung wichtige Impulse für die Personalentwicklung an Hochschulen vermittelt und die Strukturen der Hochschulen verändert.

Ziel dieser Tagung ist es, die konzeptionellen Entwicklungen und die Erfahrungen mit Mentoring-Programmen im akademischen Feld im Hinblick auf eine nachhaltige Weiterentwicklung und Implementierung in die Hochschulstrukturen zu diskutieren und zu bewerten. Fokussiert werden dabei innovative Mentoring-Formen, die hochschulübergreifend arbeiten, sowie Erfahrungen mit fachspezifischen Programmen. Die Tagung bietet zudem die Gelegenheit zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung.

Ort: Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg, Gerhard-Mercator Haus

Datum: 07. Dezember 2006, 9:30-18:30 Uhr

Anmeldeschluss: 30.11.2006

Kontakt: Dr. Renate Klees-Möller, renate.klees-moeller@uni-due.de Tel.: (0203)-379-3118

Das Programm zur Tagung folgt in den nächsten Tagen. Wir werden Sie aber auch im nächsten Newsletter darüber informieren. Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular finden Sie unter www.netzwerk-mentoring-nrw.de

❖ **LadiesCareer. Ein professioneller Übergang von der Hochschule in den Beruf am 10. November 2006 in Essen**

Wie im letzten Newsletter angekündigt, findet am 10. November am Campus Essen ein Karrieretag für Absolventinnen und Studentinnen der UDE sowie für alle Interessierten statt. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung sind unter: <http://www.uni-due.de/meduse> für Sie bereitgestellt.

❖ **Erfolgreiche Herbstakademie für Promovierende an der Universität Duisburg-Essen**

Die vom 04.10. bis 06.10.2006 stattfindende Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachbereiche stieß auf große Resonanz.

In Vorträgen, Workshops und Kompaktseminaren konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den vielfältigen Fragestellungen und Aspekten einer erfolgreichen Planung und Durchführung der Promotion befassen. Themen waren: arbeitsrechtliche Aspekte der wissenschaftlichen Karriere, interdisziplinäre Kommunikation, die Promotion als Projekt managen, wissenschaftliche Präsentation, Stimm- und Sprechtraining, Schreibprojekt Dissertation, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten u.v.m. Ein interdisziplinäre Marktplatz eröffnete die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung. Ergänzende und spezifische Fragestellungen wurden durch ein individuelles Beratungsangebot abgedeckt. Vorträge zum "Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft" (Prof. Dr. Anne Schlüter) und zu "Manieren und Verhaltensstandards in der Wissenschaft" (PD Dr. Milos Vec) umrahmten das Programm.



Foto: Herbstakademie

Die Herbstakademie stieß auf eine unerwartet hohe Resonanz, die den großen Bedarf solcher Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote belegt. 130 Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fachbereiche der Universität Duisburg-Essen und umliegender Hochschulen haben teilgenommen. Ausgerichtet wurde die Herbstakademie vom Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming in Kooperation mit dem Bereich Hochschuldidaktik am Zentrum für Hochschulentwicklung der UDE. Um insbesondere die Potenziale von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, werden aus Mitteln der Universität verschiedene Programme zur fachspezifischen Unterstützung des Promotionsprozesses von Frauen realisiert. Ergänzend bietet das ZfH eine fachübergreifende Qualifizierung für Promovierende und Betreuende an der Universität an.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage:

www.uni-due.de/promovieren-mit-meduse

Projektkoordination: Karola Wolff-Bendik

❖ **Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen**

Die Internetplattform *Gender-Portal* der Universität Duisburg-Essen stellt Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und damit vielfältiges Genderwissen bereit. Die Entwicklung, Erschließung und Nutzung von Genderwissen als Bestandteil von Genderkompetenz ist nicht nur als Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Hochschulmanagement notwendig, sondern dient auch als Schlüssel für Fortschritte in der Frauenförderung und Gleichstellung. Als Instrument eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements wird das Gender-Portal vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung/Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt.

Die Inhalte des Gender-Portals beziehen sich auf Themenschwerpunkte, die im Rahmen der Hochschulentwicklung der Universität Duisburg-Essen relevant sind:

- ❖ Gender in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- ❖ Geschlechtergerechte akademische Personalentwicklung
- ❖ Genderaspekte von Studiengangsentwicklung und –bewertung

Entlang dieser Schwerpunktsetzung wurden die Internetseiten des Gender-Portals aufgebaut. Die Menüpunkte *Gender & Lehre*, *Frauen- und Geschlechterforschung*, *Gender in der Hochschulentwicklung* sowie *Naturwissenschaft & Technik* beinhalten die Wissensbestände, die im Kontext der Hochschulenwicklung von zentraler Bedeutung sind. Neben Texten, Arbeitshilfen und Beispielprojekten stellen die Seiten jeweils kommentierte Publikationen und annotierte weiterführende Links zur Verfügung. Auch finden Sie hier das Gender-Vorlesungsverzeichnis, in dem Lehrveranstaltungen an der UDE, die Gender thematisieren, veröffentlicht werden. Angaben zu den an der Universität Duisburg-Essen gegebenen quantitativen Geschlechterverhältnissen im Studium, bei der wissenschaftlichen Qualifizierung und bei den Beschäftigten finden Sie unter *Daten & Fakten*. Darüber hinaus verweisen kommentierte Links zu weiterem Datenmaterial und Linksammlungen im Bereich Wissenschaft & Hochschule.

Service- und Beratungsangebote rund um das Thema Gender und Chancengleichheit sind unter dem Menüpunkt *Service & Beratung* im Gender-Portal zu finden. Im Vordergrund stehen hier die Angebote der Universität Duisburg-Essen. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Elternservice der UDE werden ebenso vorgestellt wie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros sowie die Angebote des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Hier befindet sich auch die Suchfunktion Publikationssuche. Mit ihrer Hilfe kann mittels eines Stichwortes nach Literatur gesucht werden, die im Gender-Portal vorgestellt wurde.

Die Seite *Aktuelles* enthält insbesondere Veranstaltungsankündigungen von Vorträgen und Workshops mit Genderbezug an der Universität Duisburg-Essen. Darüber hinaus gibt es einen Veranstaltungskalender, der Tagungen und Konferenzen im deutschsprachigen Raum aber auch Vorträge und Workshops in der Region ankündigt.

Gerne nehmen wir auch Ihre Beiträge zu den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Frauen- und Geschlechterforschung etc. im Gender-Portal auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihres Faches oder Ihres Bereiches sind sehr willkommen, ebenso wie Ihre Anregungen und Kritik. Das Gender-Portal erreichen Sie unter: <http://genderportal.uni-due.de/>

Kontakt:

Lisa Mense, Dipl. Soz.-Wiss.
Gleichstellungsbüro
R09 R00 H37, Essen
0201 –183-4261
elisabeth.mense@uni-due.de

Anette Schönborn, Dipl. Soz.-Wiss.
GB Frauenförderung/Gender- Mainstreaming
LC 123, Duisburg
0203 - 379 1432
anette.schoenborn@uni-due.de

❖ **MENSCH_MASCHINE@SOZIALES_TECHNISCHES. Über robuste Werkzeuge, hybride Systeme und kulturelle Technologien**

Interdisziplinäre Ringvorlesung des Zentrums für Interdisziplinäre Studien (ZIS) an der UDE. Im 21. Jahrhundert wird zunehmend das Menschliche in Abgrenzung zur Maschine definiert: Was kann der Mensch, was die Maschine (noch) nicht kann? Offensichtlich prägt die technische Entwicklung neuer Maschinen und Artefakte wesentlich unser Selbstverständnis. Vor diesem Hintergrund präsentiert die interdisziplinäre Ringvorlesung Konzepte und Modelle von Maschinen bzw. von Mensch-Maschine-Verhältnissen, wie sie in den Technowissenschaften entwickelt werden. Gleichzeitig wird aus der sozial- und geisteswissenschaftlicher Perspektive diskutiert, wie sich das Mensch-Maschine-Verhältnis im Laufe der Zeit ändert, wie sich Technikentwicklungen – z.B. in der Robotik und Softwareagenten-Entwicklung – und soziokulturelle Prozesse gegenseitig bedingen und beeinflussen.

Die Ringvorlesung findet in vier Blöcken statt, in denen unterschiedliche disziplinäre Perspektiven vorgestellt und anschließend vergleichend diskutiert werden. Die Auftaktveranstaltung findet am 29. November 2006 im Gerhard-Mercator-Haus, Campus Duisburg von 14 – 20 Uhr statt.

Weitere Informationen zum Programm und zu den weiteren Terminen finden Sie im Internet: http://www.uni-due.de/imperia/md/content/zis/ringvo_stulib_0607_anlage.pdf

Wissenschaftliche Leitung:

Gastprofessorin Dr. Jutta Weber
Zentrum für Interdisziplinäre Studien, Campus Duisburg
jutta.weber@uni-due.de

❖ **Workshop: Technology in the Making: Possibilities of Intervention**

Dr. Jutta Weber, Gastprofessorin am ZIS lädt am 01. Dezember 2006 von 9 – 18 Uhr zu einem interdisziplinären Workshop „Technology in the Making: Possibilities of Intervention“ ein.

Programm:

- ❖ Christina Björkman (Blekinge Institute of Technology, Ronneby, Sweden): Crossing Boundaries: Gender Research in Computer Science
- ❖ Pirjo Elovaara (Blekinge Institute of Technology, Ronneby, Sweden): Technology design and use as participation and intervention
- ❖ Jutta Weber (Centre for Interdisciplinary Studies, DUE): Anthropomorphizing the Robot - Infantilizing the User. Man-Machine Relations in Human-Robot Interaction

KommentatorInnen werden die Vorträge diskutieren.

Der Raum wird in Kürze auf den Webseiten des ZIS angegeben: <http://www.uni-due.de/zis/>

Kontakt:

Gastprofessorin Dr. Jutta Weber
Zentrum für Interdisziplinäre Studien, Campus Duisburg
jutta.weber@uni-due.de

Querbeet

❖ Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat in ihrer Sitzung am 23. Oktober 2006 die "Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" verabschiedet. Der Bericht zeigt erneut, dass der Trend der Vorjahre sich weiter fortsetzt: Der Anteil von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und beruflichen Positionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen steigt - zwar langsam, aber stetig. Es besteht dennoch weiterhin erheblicher Handlungsbedarf.

Ein Teil des Berichts enthält eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit dem Titel "Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft - Wo stehen wir?" Diese Sonderauswertung analysiert die Veränderungen der Teilhabe von Frauen im Bereich der Wissenschaft, die sich in der letzten Dekade vollzogen haben und kommt dabei zu folgenden Ergebnissen:

Bei den Professuren hat sich der Frauenanteil gegenüber 1989 fast verdreifacht auf 13,6 % im Jahr 2004. Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren stieg um das 3,5-fache auf 9,2 %. Auch im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf erhöhte sich die Teilnahme in den letzten 10 Jahren: fast 50 % der Studienabschlüsse und fast 40 % der Promotionen wurden 2004 von Frauen abgelegt. Allerdings hat sich damit nicht die Erwartung erfüllt, dass eine steigende Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch zu einer entsprechenden Steigerung des Professorinnenanteils führt. Das Potenzial an qualifizierten Frauen bleibt weiterhin nicht ausreichend ausgeschöpft! In der Sonderauswertung wird auch deutlich herausgearbeitet, dass die entscheidende Barriere der Übergang in eine weitere wissenschaftliche Karriere nach der Promotion ist. Die von der BLK seit 1997 erhobenen Daten zu Neuberufungen werden vom CEWS als besonders hilfreich für ihre Analysen angesehen, da diese Daten es besser als die Bestandsdaten ermöglichen, Fortschritte in der Gleichstellung abzulesen. Der hohe Nutzwert dieser Datenerhebung sei sogar Vorbild für eine Aufforderung des Europäischen Rates im April 2005 an die Mitgliedstaaten der EU gewesen, geschlechterdifferenzierte Daten zur Personalrekrutierung in der Forschung zu erstellen. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen stellt die Auswertung fest, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen und insbesondere am Führungspersonal insgesamt deutlich niedriger als in vergleichbaren Positionen an Hochschulen liegt. An den Hochschulen waren im Jahr 2004 15,8 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren es im Jahr 2004 dagegen nur 6,6%. Gegenüber der Ausgangslage der ersten Erhe-

bung 1988 bedeutet dies allerdings bereits einen erheblichen Fortschritt: damals lag der Anteil bei 1,4 %!

Die Sonderauswertung kommt abschließend zu dem Fazit, dass die kontinuierlichen, differenzierten Datenerhebungen und -aufbereitungen durch die BLK eine wesentliche Voraussetzung für die Analyse der Partizipation von Wissenschaftlerinnen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind. Diese Daten – insbesondere die Neuberufungsdaten – seien auch in Zukunft für ein Monitoring der Gleichstellungspolitik und –fortschritte im Bereich von Wissenschaft und Forschung unverzichtbar. Den Bericht können Sie auf den Internetseiten der BLK herunterladen. <http://www.blk-bonn.de/download-blk.htm>

❖ FiF Kontaktstelle "Frauen in die EU Forschung" sucht Nachwuchswissenschaftlerinnen für das EU-Forum "Junior meets Senior" am 16. Januar 2006

FiF (Frauen in die EU-Forschung) sucht Nachwuchswissenschaftlerinnen mit großem Interesse am Austausch mit erfahrenen EU-Projekt Koordinatorinnen und Gutachterinnen.

Der Weg in die EU-Forschung ist nicht immer leicht und so freuen sich die "Senior" Wissenschaftlerinnen ihre Erfahrung am 16. Januar 2006 von 11:30 - 14:00 Uhr in Bonn weiterzugeben. Nutzen Sie Ihre Chance zum Austausch über Perspektiven der EU-Forschung!

Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Bereichen Energie, Gesundheit, Biotechnologie/Lebensmittel/Landwirtschaft, Luft- und Raumfahrt, Nanowissenschaften/ Werkstoffe/ neue Produktionstechniken, Sozial- und Geisteswissenschaften und Umwelt sind herzlich eingeladen, sich zu bewerben. Die Teilnahme ist kostenlos aber an ein Auswahlverfahren gebunden. Bitte beachten Sie die Teilnahmebedingungen und nutzen Sie die Anmeldeunterlagen im Internet:

http://www.rp6.de/service/veranstaltungen/veranstaltungsdetails?veranstaltung=16-01-07_Bonn_EU-Forum

Bitte schicken Sie die ausgefüllten Formulare bis spätestens 27. November 2006 per Email an klaudia.wallau@dlr.de.

FiF ist seit Dezember 2005 offiziell Nationale Kontaktstelle für Frauen und Wissenschaft im Spezifischen Programm "Wissenschaft und Gesellschaft" und damit in die Programmentwicklung des 7. Forschungsrahmenprogramms eingebunden und steht als Beratungs- und Informationsstelle für Ausschreibungen aus dem Bereich "Frauen und Wissenschaft" zur Verfügung. Die Kontaktstelle unterstützt alle Antragstellenden bei der Umsetzung von Chancengleichheit und bei der Verankerung von Forschungsthemen mit Genderschwerpunkt im Rahmenprogramm. Zudem berät die Kontaktstelle Wissenschaftlerinnen über Fördermöglichkeiten im gesamten EU-Rahmenprogramm.

Auf ihren Webseiten finden Sie auch eine gut sortierte Dokumentensammlung mit aktuellen Daten, Berichten und Studien zum Thema "Frauen in Wissenschaft und Forschung" auf der EU-Ebene: <http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

❖ **Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung**

Statt Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen Europas zu fördern, könnte der Bologna-Prozess zur Einführung gestufter (Bachelor-/Master-) Studiengänge das Gegenteil bewirken und zur Verfestigung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaft beitragen. Erste Zahlen deuten hierauf hin: Frauen beginnen nach Abschluss eines Bachelor-Studiums seltener als ihre männlichen Kommilitonen ein Master-Studium. Auch die Akkreditierungsinstitutionen bieten in Deutschland derzeit ein Bild, das in kaum zu überbietender Deutlichkeit die geringe Repräsentanz von Frauen in den höheren Ebenen der Wissenschaftslandschaft spiegelt: Dem Akkreditierungsrat als dem obersten Organ des Umstellungsprozesses gehören neben 15 Männern nur zwei Frauen an.

Hier setzt die vom Innovationsministerium des Landes NRW in Auftrag gegebene und von der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW bearbeitete Studie an. Gefragt wird: Welche Kriterien zeichnen geschlechtergerecht gestufte Studiengänge aus und wie sind Gender-Aspekte in die Entwicklung und Akkreditierung der neuen Studiengänge zu integrieren?

Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und umfangreicher Befragungen der am Umstellungsprozess Beteiligten werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung gestufter Studiengänge entwickelt.

So wird aus der Befragung der Akkreditierungsagenturen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Studium durch die neuen verdichteten Studienstrukturen eher erschwert als erleichtert wird, obwohl mit dem Bologna-Prozess und der Modularisierung das Gegenteil erreicht werden sollte. Auch könnte sich die Empfehlung aus Kreisen der Akkreditierungsagenturen, Frauen könnten ja nach Abschluss eines BA-Studiums eine "Familienphase" einlegen, statt als "Frauenfreundlichkeit" leicht als "Frauenfalle" erweisen.

Die Studie erhebt nicht nur Forderungen, wie die nach der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Gender-ExpertInnen im Akkreditierungsrat und -prozess, sondern liefert konkrete Handlungsempfehlungen. So sollen geschlechtergerechte Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich sein, unterschiedliche Lebensbedingungen von Studierenden sowie spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender berücksichtigen und gleiche Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für Studenten und Studentinnen sichern.

Ihr besonderes hochschul- und wissenschaftspolitisches Gewicht erhält die Studie durch die Vorstellung fachspezifischer Curricula. Für 47 Fächer - von der Elektrotechnik, Romanistik, Theologie über die Medizin bis zur Kunstgeschichte - wird exemplarisch gezeigt, wie Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre integriert und hierdurch gestufte Studiengänge geschlechtergerecht gestaltet werden können. Darüber hinaus benennt die Handreichung über 200 Gender-ExpertInnen aus diesen Fächern, die bereit sind, mit ihrer Expertise die Einführung gestufter Studiengänge fachlich zu begleiten.

Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund.

Zu beziehen über: Netzwerk Frauenforschung NRW, Universität Dortmund, 44221 Dortmund, Tel. 0231-755-5142, FAX 0231-755-2447, kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

❖ **Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Über die Anfänge und Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung**

Die Frauen, die als erste Generation - nach einzelnen Vorläuferinnen - sozialwissenschaftliche Professuren an Universitäten erreicht haben, beschreiben mit autobiographischen Texten ihre Wege in die Soziologie und in die Frauen- und Geschlechterforschung. In kritischer Auseinandersetzung mit der Soziologie und weiteren Sozialwissenschaften sind sie Begründerinnen und wesentliche Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften in Deutschland geworden. Dieser Band bietet einen Einstieg in ihr Lebenswerk und in ein wichtiges Stück Wissenschaftsgeschichte. Mit Beiträgen von Rosemarie Nave-Herz, Ingrid N. Sommerkorn, Regina Becker-Schmidt, Ute Gerhard, Helga Krüger, Sigrid Metz-Göckel, Ulrike Vogel, Ilse Dröge-Modelmog, Irene Dölling, Carol Hagemann-White, Marianne Rodenstein, Eva Senghaas-Knobloch, Karin Flaake, Gudrun-Axeli Knapp, Tilla Siegel, Sabine Gensior, Elisabeth Beck-Gernsheim, Doris Janshen, Helgard Kramer, Ilona Ostner, Ilse Lenz, Hildegard Maria Nickel, Ursula Müller.

Vogel, Ulrike (Hg.) (2006): Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität. Wiesbaden.

❖ **FrauenMännerGeschlechterforschung.**

Feministische Forschung sieht sich seit einiger Zeit fundamentaler Kritik ausgesetzt. FrauenMännerGeschlechterforschung ist das Ergebnis einer ausdrücklichen Einladung zu einem "Dialog der Gegensätze". Der Band steht für ein breites Spektrum theoretischer Ansätze und empirischer Arbeiten. Dabei geht es nicht ohne spannungsreiche Kontroversen und Kämpfe ab - über Theorien und Definitionshoheiten. Die hier versammelten Beiträge geben Einblicke in aktuelle Entwicklungen sowie erkenntnistheoretische wie wissenschaftspolitische Debatten. Dabei stellen sie unterschiedliche empirische Forschungsansätze und Methodologien zur Diskussion und zeigen die FrauenMännerGeschlechterforschung als Entwicklung eines ehrgeizigen Projekts, dessen offenes und zugleich umstrittenes Profil sich zwischen feministischer Gesellschaftskritik und wissenschaftlichen Neutralitätsansprüchen sowie zwischen erfolgreicher Professionalisierung und fortlaufender Marginalisierung herausgebildet und gewandelt hat.

Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hg.) (2006): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. Münster.

Veranstaltungen

❖ **Tagung: Wandel - Zäsuren – Brüche. Interdisziplinäres Nachdenken über Paradigmen der Geschlechterforschung vom 14.-16.12.2006 an der Universität Bremen**

Die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung hat sich in den letzten Jahren vor dem Hintergrund grundlegender gesellschaftlicher Wandlungsprozesse vollzogen. Zu diesen zählen die Auflösung der Ost-West-Binarität, die Folgen postkolonialer Machtverschiebungen, die Globalisierung von Kapital, Waren, Dienstleistungen, Medien und politischen Konflikten. Diese Entwicklungen haben die Themen, Methoden und Untersuchungsgegenstände der Frauen- und Geschlechterforschung nachhaltig beeinflusst. Die Tagung beschäftigt sich mit der Bilanz dieser Entwicklungen. Während der Einfluss dieser Veränderungen auf die Frauen- und Geschlechterforschung unbestritten ist, steht deren systematisch-disziplinenübergreifende Behandlung und Bewertung für zentrale Paradigmen und Kategorien noch aus. Für die Tagung heißt deshalb die zentrale Frage: Können wir von Paradigmenwechseln in der Frauen- und Geschlechterforschung sprechen und welche Wirkungen haben diese? Diese Fragen werden in interdisziplinärer Perspektive und mit internationalen Bezügen diskutiert.

Um Anmeldung bis zum 30.11.06 wird gebeten. Das ausführliche Programm finden Sie im Internet unter: <http://www.zfs.uni-bremen.de/Aktuelles/zaesurentagungsflyer.pdf>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Oktober 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 09/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

unser aktueller **Newsletter 09/06** möchte Ihnen einen Überblick über Entwicklungen und Informationen zu den Themengebieten Hochschule, Wissenschaft und Karriere geben. Wir haben eine neue Rubrik im Newsletter aufgenommen. Mit Beginn dieser Ausgabe erscheint jeweils ein Porträt einer Wissenschaftlerin an der UDE. Anliegen der Portraitreihe ist, vor allem jungen Frauen die Chancen, die ihnen die Wissenschaft bieten kann, aufzuzeigen und ihnen Beispiele für erfolgreiche Berufs- und Karrierebiografien von Frauen vorzustellen. Das Porträt von Prof. Dr. Anne Schlüter wird die Reihe eröffnen.

Gern nehmen wir auch einen Vorschlag von Ihnen auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihres Fachbereichs oder Ihrer Einrichtung sind ebenfalls jederzeit sehr willkommen. Ebenso wie Ihre Anregungen und Kritik zum Newsletter.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre,

Ihre Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Rektorat stärkt die Gleichstellungsarbeit**

Am Mittwoch, 22. November beschloss das Rektorat für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ein Budget im Umfang von zwei Stellen zur Verfügung zu stellen. Somit wird Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, im Umfang einer halben Stelle freigestellt. Zusätzlich kann die Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die bisher halbtags im Gleichstellungsbüro tätig ist, aufgestockt werden.

Mit der deutlichen Erhöhung des Freistellungsumfanges reagiert die UDE auf die zunehmend umfangreicher werdenden Anforderungen, die in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit auf die Universität zukommen. Auch angesichts der Neuerungen, die die Einführung des neuen Hochschulgesetzes ab Januar 2007 für die Universität mit sich bringt sowie der weiteren Umsetzung der Fusion ist der Arbeitsbereich Gleichstellung mit einem Aufgabenvolumen befasst, das ohne personelle Verstärkung kaum zu bewältigen wäre. Die Entscheidung des Rektorats ist eine wichtige Voraussetzung für die Wahrnehmung von Gleichstellungsbelangen in den anstehenden Veränderungsprozessen.

❖ **Netzwerktreffen der Elternservicebüros der Universitäten in NRW**

Am 23.11.06 trafen sich die MitarbeiterInnen der Elternservicebüros zu ihrem dritten landesweiten Netzwerktreffen an der Universität Duisburg-Essen. 14 TeilnehmerInnen von 10 Universitäten aus NRW und als Gast die Mitarbeiterin der Universität Oldenburg wurden im Casino des Studentenwerks von Claudia Kippschull, Leiterin des Elternservice-Büros der UDE, begrüßt. Neben dem Erfahrungsaustausch über die Arbeit der einzelnen Elternservicebüros und deren Aktivitäten wie die Durchführung von Ferienfreizeiten, die Förderung der Betreuung von Kindern unter 3 Jahren und die Tagespflegevermittlung stand die Einführung des neuen Elterngeldes im Zentrum des Treffens.

Zunehmend wird auch die Unterstützung und Beratung von Beschäftigten, die Angehörige pflegen, zum Thema der Elternservicebüros, neben der Kinderbetreuung ein wichtiger Aspekt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu gibt es bislang allerdings wenig Erfahrungen und Konzepte. Die Arbeit in diesem Feld steht noch am Beginn, wird aber auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung an Handlungsbedarf gewinnen.

Auf dem Treffen wurde auch die Idee einer gemeinsamen Netzwerkhomepage entwickelt. Die bisherigen Internetseiten der einzelnen Elternservicebüros sollen miteinander verlinkt werden, um aktuelle Informationen und gesetzliche Entwicklungen aus den Bereichen Familie und Beruf schnellst möglich zur Verfügung stellen zu können.

www.uni-due.de/elternservice

❖ LadiesCareer - Ein professioneller Übergang von der Hochschule in den Beruf

Der optimale Einstieg in die Berufswelt stand im Mittelpunkt der Veranstaltung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming) am 10. November 2006. Mehr als 80 angehende Hochschulabsolventinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen sowie Vertreterinnen aus den Personalabteilungen der Deutschen Bank AG und der Mediengruppe WAZ trafen sich am Campus Essen, um sich über Wissenswertes zur frühzeitigen Vorbereitung der Studienabschlussphase zu informieren. Im Fokus stand ein kompaktes Informations- und Beratungsangebot zur strukturierten Gestaltung des individuellen Bewerbungsprozesses von jungen Akademikerinnen, insbesondere mit Migrationshintergrund. Der LadiesCareer-Day wurde im Rahmen des vom ESF und dem Land NRW geförderten Projekts „Mentoring Diversity & more...“ organisiert.

Nach einem Impulsvortrag von Prof. Sonja Bischoff, Universität Hamburg, „Wie werden Frauen das, was Sie wollen?“ konnten die Teilnehmerinnen Methoden und Instrumente zur Selbsteinschätzung und Vermarktung der eigenen Stärken kennen lernen. Auf großes Interesse stieß die Diskussion über das persönliche Bewerbungsgespräch. Neben Fachkenntnissen im Job ist der Aufbau eines funktionierenden Netzwerkes ebenfalls ein Schlüssel zum Erfolg. Wie ein Netzwerk aufgebaut wird und funktioniert, zeigte die Netzwerk-Expertin Anni Hausladen. Die neu gewonnenen Kenntnisse wendeten die Teilnehmerinnen direkt vor Ort beim Austausch mit den Vertreterinnen aus der Wirtschaft an.

Parallel zu den Vorträgen und Diskussionen konnten die Teilnehmerinnen ihre mitgebrachten Bewerbungsunterlagen mit Hilfe von Karriere-Beraterinnen optimieren. Auch das Angebot zur Erstberatung für Existenzgründerinnen hinsichtlich der Erstellung eines Businessplans und der Möglichkeiten der Finanzierung wurde sehr gut angenommen.

Unsere Veranstaltungen finden Sie auf der Homepage unter:

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

❖ Tagung: Mentoring im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen am 7. Dezember 2006 am Campus Duisburg

Das Programm zur Mentoringtagung, auf die wir bereits im letzten Newsletter hingewiesen haben, liegt nun vor. Sie können es unter folgender URL herunterladen:

www.netzwerk-mentoring-nrw.de/Flyer_Konferenz.pdf

Unter <http://www.netzwerk-mentoring-nrw.de/formular.html> können Sie sich anmelden.

- ❖ **Prof. Dr. Anne Schlüter, Professorin für Weiterbildung und Frauenbildung an der Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften**



Biografischer Teil

Mein Großvater kam kriegsbedingt aus Düsseldorf in den Norden Deutschlands, wo er als Architekt sein Büro eröffnete. Meine Mutter war als älteste Tochter auf einem großen Bauernhof im nördlichen Teil Deutschlands aufgewachsen: mit fünf Schwestern und einem Bruder. Als meine Eltern heirateten, war der Krieg vorbei.

Mein Vater wurde Lehrer und bald Schulleiter. Meine Mutter managte Haus, Garten und die wachsende Kinderschar. Ich als Vattertochter und älteste in der folgenden Geschwisterreihe (eine Schwester und drei Brüder) bin aufgewachsen auf dem Land mit Wiesen, Gärten, Apfelbäumen und einer großen Sehnsucht, die Zusammenhänge in der Welt zu entdecken.

Während der Zeit auf dem Gymnasium in Friesoythe habe ich mich für vieles interessiert. Ich spielte in der Theater Arbeitsgruppe mit und in der Oberstufe gründete ich einen Literaturzirkel, der moderne Literatur diskutierte. Einem Lehrer fiel sogar meine wissenschaftliche Zugangsweise in der Aufbereitung von Themen für den Unterricht auf.

Doch machte ich zunächst eine berufliche Ausbildung zur Buchhändlerin in Oldenburg und arbeitete in einer großen Buchhandlung in Hannover, bevor ich mich entschloss, zum Studium nach Köln zu gehen.

Studium und wissenschaftlicher Werdegang

Ich habe in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts davon profitiert, dass es einen neuen Studiengang gab, nämlich Diplom-Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Ich habe sehr gern studiert, denn ich konnte "meinen" wissenschaftlichen Interessen nachgehen. Ich wählte neben Erziehungswissenschaft, die Fächer Soziologie und Politikwissenschaft einschließlich Geschichte. Bereits im ersten Semester eingetreten, bin ich für mehrere Semester in der Fachschaft Politikwissenschaft aktiv geworden. Das hatte zur Folge, dass ich die Hochschule kennenlernte und die Anfänge der Frauenbewegung und Frauenforschung. Damals erlebte ich als studentische Vertreterin beispielsweise, wie eine Berufungskommission arbeitete. Während des Hauptstudiums jobbte ich nebenbei in der Politischen Erwachsenenbildung der Friedrich-Ebert-Stiftung und erhielt von ihr auch ein Stipendium.

Ich hatte noch nicht die letzte Prüfung in der Tasche, aber zwei Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen. Ich entschied mich für das Angebot an der Ruhr-Universität-Bochum. Damit wurde ich Wissenschaftlerin in einem Sonderforschungsbereich der Deutschen Forschungsgemeinschaft "Wissen und Gesellschaft im 19. Jahrhundert". In diesem Kontext entstanden u.a. mehrere Quellenbände zur Geschichte der beruflichen Bildung in Deutschland.

Im Anschluss daran konnte ich mit einem Promotions-Stipendium der FES meine Dissertation beenden. Das Dissertationsthema entwickelte sich aus dem thematischen Zusammenhang des Forschungsprojektes über berufliche Ausbildungsfragen im 19. Jahrhundert, als ich feststellte, dass die Ausbildungsfrage für das weibliche Geschlecht erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts im gewerblichen Bereich der Wirtschaft institutionell geregelt wurde. Die Recherche nach Quellen und Dokumenten für diese Frage zeigte ganz eindeutig, was das Problem der Forschung generell war, wenn man sich wie ich Themen der Sozialisation, Ausbildung und Qualifikation von Mädchen zuwendete: solche Fragen wurden selbst von Archivaren als nicht relevant eingestuft, also gab es in Archiven kaum Dokumente, die als Hinweise hilfreich waren.

Frauenforschung

Die Kritik am herrschenden Wissenschaftssystem kristallisierte sich für mich daher damals in drei wesentlichen Aussagen, die ich mit anderen Frauenforscherinnen teilte:

1. Frauen sind in der Wissenschaft sowohl als Subjekt als auch als Objekt der Wissenschaft ausgeschlossen bzw. sie werden sehr reduziert oder verzerrt wahrgenommen.
2. "Gender" muß eine zentrale wissenschaftliche Analysekategorie neben "Klasse" bzw. "soziale Herkunftskultur" werden.
3. Die androzentrischen Prämissen, Mechanismen und Strategien der herkömmlichen Wissenschaft sind einer Ideologiekritik zu unterziehen.

In den achtziger Jahren habe ich mit vielen interessanten Frauen von den Hochschulen Nordrhein-Westfalens einen Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen gebildet, der sich u. a. für die Etablierung von Frauenforschung, Frauenstudien und die Eichrichtung von Frauenforschungsprofessuren an den Hochschulen des Landes engagierte. Unsere Politik ist durchaus erfolgreich gewesen. Unterstützt wurde sie damals vor allem von der Wissenschaftsministerin Anke Brunn. In ihrem Auftrag erstellte ich auch die erste Frauenforschungsdokumentation für Nordrhein-Westfalen.

In den neunziger Jahren gab ich zehn Jahre lang zusammen mit Annette Kuhn, Uta C. Schmidt, Christina von Braun u. a. die historisch-feministische Zeitschrift METIS heraus.

Forschungsfragen

In den neunziger Jahren habilitierte ich mit einem Thema, das heute sehr aktuell ist: "Bildungserfolge". Mich interessierte nämlich, wie schaffen es Arbeitertöchter und Arbeitersöhne aus der sogenannten Bildungsferne ein Studium nicht nur aufzunehmen, sondern auch zu beenden. Mit dieser Forschungsfrage begann mein Einstieg in die Biographieforschung, die mich auch heute noch und zwar immer wieder unter neuen Aspekten theoretischer, methodischer und empirischer Art bewegt.

Zu dieser Thematik organisierte ich Tagungen und workshops und publizierte entsprechend. Einer dieser workshops, durchgeführt an der Dortmunder Universität, an der ich viele Jahre einen Arbeitsplatz im Hochschuldidaktischen Zentrum hatte, war von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert.

In den neunziger Jahre lehrte ich im Institut für Allgemeine Pädagogik an der Universität Hildesheim bei Ernst Cloer, mit dem mich die Autobiographieforschung verbindet. Anschlie-

Bend konnte ich drei Jahre lang eine Professur "Berufspädagogik" für einen Kollegen an der Dortmunder Universität vertreten, der sich für einen Aufenthalt in China hatte beurlauben lassen. In diese Zeit fällt auch meine Reise nach Peking. Danach war ich vier Semester Vertreterin der Professur für Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Giessen.

Berufung

Dann hatte ich eine wunderbare Situation, die sich jede Professorin, jeder Professor, wünscht: Ich erhielt zwei Rufe auf eine Lebenszeitstelle. So konnte ich verhandeln und entschied mich für die Professur "Weiterbildung und Frauenbildung" der damaligen Universität Duisburg. Aufgrund der Fusion der Universitäten Duisburg und Essen befindet sich mein Büro heute auf dem Campus Essen.

Im Nachhinein weiß ich natürlich sehr viel mehr über **Bildungs- und Karrierewege** als zu Beginn meines beruflichen Einstiegs in die Wissenschaft. Manches würde ich heute anders machen, aber sicher weiß ich, die Frauenfrage hätte mich auch unter anderen Bedingungen immer wieder interessiert. Sie ist eine der interessantesten Forschungsfragen überhaupt. Sie verbindet etablierte Themen mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und sie ist die aufschlussreichste Querfrage, die man stellen kann: Vor allem: Sie lässt sich für jedes Fach, jeden Schwerpunkt, jedes Projekt neu stellen und zwar empirisch, theoretisch und methodisch.

Anne Schlüter, November 2006

Ausgewählte Publikationen:

Schlüter, Anne (Hrsg.): Arbeitertöchter und ihr sozialer Aufstieg. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und sozialer Mobilität. Weinheim 1992.

Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungsmobilität. Studien zur Individualisierung von Arbeitertöchtern in der Moderne. Weinheim 1993.

Schlüter, Anne: Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien. Opladen 1999.

Schlüter, Anne /Schell-Kiehl, Ines (Hrsg.): Erfahrung mit Biographien. Bielefeld 2004.

Schlüter, Anne: Bildung: Hat Bildung ein Geschlecht? In: Becker, Ruth / Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden 2004, S.577-581.

Schlüter, Anne: Gender in der Erwachsenenbildung. In: Glaser, Edith u. a. (Hrsg.):Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn 2004, S.502-514.

Schlüter, Anne (Hrsg.): "In der Zeit sein...". Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2005.

Schlüter, Anne: Frauenforschung: In: Das Weiberlexikon. Köln 2006.

Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Opladen 2006.

Schlüter, Anne / Faulstich-Wieland, Hannelore: Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Inspirationen und Modifikationen durch Pierre Bourdieu. In: Friebertshäuser, Barbara u. a. (Hrsg.): Reflexive Erziehungswissenschaft. Wiesbaden 2006, 213-230.

❖ **Dissertation von Dr. -Ing. Urte Helling mit dem ITS Award Straßenverkehrstechnik 2006 ausgezeichnet**

Deutsche Autofahrer verlassen sich immer öfter auf ihr „Navi“: Gibt es Staus oder Verkehrsbehinderungen, lotst es seinen Nutzer auf Alternativstrecken und bringt ihn so schneller ans Ziel. So zumindest die Theorie – aber wie sieht es in der Praxis aus? Mit den Fahrzeit- und Informationsvorteilen durch Dynamische Navigation befasste sich Dr.-Ing. Urte Helling in ihrer Dissertation zusammen mit ihrem wissenschaftlichen Betreuer, Prof. Dr. Jörg Schönharting von der Universität Duisburg-Essen. Um den Nutzen derartiger Systeme im deutschen Autobahnnetz zu ermitteln, entwickelte Dr. Helling eine eigene Simulationssoftware und griff auf reale Verkehrsmeldungsarchive zurück. Helling: „Der zentrale Einflussfaktor ist die Qualität der Verkehrsmeldungen und die habe ich quantifiziert. Sie liegt bei 35 Prozent.“

Auch wenn das Navi auf dieser schmalen Basis Umleitungsrouten entwickeln muss, lohnt es sich, dessen Ansagen zu folgen. Denn man spart immerhin rund ein Drittel der möglichen Zeit. Wird die Qualität der Verkehrsmeldungen auf 70 Prozent gesteigert, lässt sich bereits das volle Nutzenpotenzial ausschöpfen, dies zeigen Simulationsrechnungen. Insbesondere die Fahrer in verkehrlich hoch belasteten Ballungsräumen, wie im Rhein-Ruhr-Raum oder im Rhein-Main-Gebiet, würden hiervon nachweislich profitieren.

Die Arbeit fand in der Fachwelt großen Anklang und wurde bereits mit einem ersten Preis ausgezeichnet, dem „ITS Award Straßenverkehrstechnik 2006“. Mit dem alle zwei Jahre verliehenen Förderpreis unterstützt Siemens junge und Wissenschaftler an Hochschulen aus dem deutschsprachigen Raum, die sich mit aktuellen Fragestellungen des Straßenverkehrs befassen. Er wurde kürzlich im Rahmen des Deutschen Straßen- und Verkehrskongresses in Karlsruhe vergeben.

Querbeet

❖ **Gerda Henkel Stiftung vergibt Promotions- und Forschungsstipendien für historische Arbeiten**

Die Gerda Henkel Stiftung fördert Promotions- und Forschungsstipendien vorrangig der Geschichtswissenschaften, der Archäologie, der Kunstgeschichte, der Historischen Islamwissenschaften, Rechtsgeschichte und weiterer historischer Teildisziplinen. Es können deutsche und ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gefördert werden. Ein Antrag kann jederzeit bei der Geschäftsstelle der Gerda Henkel Stiftung eingereicht werden.

Promotionsstipendien

Ziel dieses Stipendienprogramms ist es, den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Berücksichtigt werden nur BewerberInnen, die durch ihre Studienleistungen und Examensergebnisse als außergewöhnlich begabt ausgewiesen sind. Die Förderungsdauer

beträgt maximal zwei Jahre. Es können sich nur WissenschaftlerInnen bewerben, die zum Zeitpunkt ihres Hochschulabschlusses das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Ausnahmen möglich). Die Gesamtnote des Hochschulabschlusses muss außerdem unter 2,0 liegen. Die Stipendienhöhe liegt bei 1.030 Euro monatlich. Es können zusätzlich Reise-, Sach- und Familienzuschläge gewährt werden.

Forschungsstipendien

Forschungsstipendien können von promovierten WissenschaftlerInnen für eine größere Forschungsarbeit (oder im Zusammenhang mit einem Forschungsprojekt) beantragt werden. Die Förderungsdauer beträgt ebenfalls maximal zwei Jahre. Die Stipendienhöhe liegt zwischen 1.540 und 1.790 Euro monatlich je nach Altersstufe (plus Zuschläge je nach Familienstand). Nach Bedarf können auch Reise und Sachmittel gewährt werden. Wesentliche Entscheidungskriterien bei der Vergabe von Fördermitteln sind die wissenschaftliche Bedeutung und Qualität eines Forschungsprojektes.

Anträge und Gutachten können in Deutsch und Englisch eingereicht werden. Ein aktueller Antrag für das Frühjahr 2007 kann bis zum 7. Dezember 2006 eingereicht werden.

Weitere Informationen zum Antragsverfahren und zur Stiftung finden Sie im Internet unter:

<http://www.gerda-henkel-stiftung.de/>

Kontakt:

Gerda Henkel Stiftung

Telefon: +49(0)211359853

E-Mail: info@gerda-henkel-stiftung.de

Publikationen

❖ Studie erschienen: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung

Statt Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen Europas zu fördern, könnte der Bologna-Prozess zur Einführung gestufter (Bachelor-/Master-) Studiengänge das Gegenteil bewirken und zur Verfestigung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaft beitragen. Erste Zahlen deuten hierauf hin: Frauen beginnen nach Abschluss eines Bachelor-Studiums seltener als ihre männlichen Kommilitonen ein Master-Studium. Auch die Akkreditierungsinstitutionen bieten in Deutschland derzeit ein Bild, das in kaum zu überbietender Deutlichkeit die geringe Repräsentanz von Frauen in den höheren Ebenen der Wissenschaftslandschaft spiegelt: Dem Akkreditierungsrat als dem obersten Organ des Umstellungsprozesses gehören neben 15 Männern nur zwei Frauen an.

Hier setzt die vom Innovationsministerium des Landes NRW in Auftrag gegebene und von der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW bearbeitete Studie an. Gefragt wird: Welche Kriterien zeichnen geschlechtergerecht gestufte Studiengänge aus und wie sind Gender-Aspekte in die Entwicklung und Akkreditierung der neuen Studiengänge zu integrieren? Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und umfangreicher Befragungen der am

Umstellungsprozess Beteiligten werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung gestufter Studiengänge entwickelt.

So wird aus der Befragung der Akkreditierungsagenturen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Studium durch die neuen verdichteten Studienstrukturen eher erschwert als erleichtert wird, obwohl mit dem Bologna-Prozess und der Modularisierung das Gegenteil erreicht werden sollte. Auch könnte sich die Empfehlung aus Kreisen der Akkreditierungsagenturen, Frauen könnten ja nach Abschluss eines BA-Studiums eine "Familienphase" einlegen, statt als "Frauenfreundlichkeit" leicht als "Frauenfalle" erweisen.

Die Studie erhebt nicht nur Forderungen, wie die nach der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Gender-ExpertInnen im Akkreditierungsrat und -prozess, sondern liefert konkrete Handlungsempfehlungen. So sollen geschlechtergerechte Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich sein, unterschiedliche Lebensbedingungen von Studierenden sowie spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender berücksichtigen und gleiche Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für Studenten und Studentinnen sichern.

Ihr besonderes hochschul- und wissenschaftspolitisches Gewicht erhält die Studie durch die Vorstellung fachspezifischer Curricula. Für 47 Fächer - von der Elektrotechnik, Romanistik, Theologie über die Medizin bis zur Kunstgeschichte - wird exemplarisch gezeigt, wie Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre integriert und hierdurch gestufte Studiengänge geschlechtergerecht gestaltet werden können. Darüber hinaus benennt die Handreichung über 200 Gender-ExpertInnen aus diesen Fächern, die bereit sind, mit ihrer Expertise die Einführung gestufter Studiengänge fachlich zu begleiten.

Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund Zu beziehen über: Netzwerk Frauenforschung NRW, Universität Dortmund, 44221 Dortmund, Tel. 0231-755-5142, FAX 0231-755-2447, kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

❖ **Naturbilder und Lebensgrundlagen - Konstruktionen von Geschlecht.**

Die Beiträge des Bandes diskutieren Konstruktionen von Geschlecht, die in wissenschaftlichen Bildern von „Natur“, Theorien des „natürlichen“ Körpers und dem Management „natürlicher“ Ressourcen sichtbar werden. Sie untersuchen den Einfluss von Herrschaftsverhältnissen auf menschliche Körper und deren Lebensgrundlagen. „Natur“ kommt hier als Gegenstand ungleicher Verteilung zur Sprache. Die Verteilung von Ressourcen, ob nun Wasser, technisches Knowhow, medizinische Dienstleistungen, Verkehrsmittel oder öffentliche Parks, wird jedoch als etwas grundsätzlich Verhandelbares entlarvt. Entscheidend dabei ist, dass Frauen den aristotelischen Bann aus dem öffentlichen Verhandlungsraum im ganz Alltäglichen brechen und Methoden gefunden werden, Frauen an allen Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Ernst, Waltraud; Bohle, Ulrike (Hg.) (2006): Naturbilder und Lebensgrundlagen - Konstruktionen von Geschlecht. Münster

Veranstaltungen

❖ **Symposium der Fraunhofer Gesellschaft: Das Innovationspotenzial von Gender**

Am 25. und 26. Januar 2007 veranstaltet die Fraunhofer Gesellschaft in Stuttgart eine Fachkonferenz zum Thema Gender, die neue Maßstäbe für die Zukunft setzen will.

Die Fraunhofer Gesellschaft sieht in der Gender-Perspektive die Chance, neue Ideen und damit neue Märkte zu generieren, bestehende Märkte zu erweitern und durch gendersensible Usability-Verfahren Märkte gezielt zu entwickeln. Angesichts eines wachsenden weiblichen Kundenpotenzials bietet die Berücksichtigung von Gender in Unternehmen und in der Forschung aus unserer Sicht wertvolle Optimierungsansätze. Als Schwerpunktthemen sind geplant:

- ❖ Gender und Innovationsexzellenz – durch Gender neue Märkte erschließen
- ❖ Gender Marketing – mit der Gender-Perspektive Zielgruppen differenzierter ansprechen
- ❖ Gender und Werte – Unternehmenskulturen neu definieren

Teilnahmegebühren:

Universitätsangehörige: 120,- EUR

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Wirtschaftsunternehmen: 295,- EUR

Ansprechpartnerin:

Kathlén Tekath, Telefon + 49 (0) 7 11 - 9 70 21 88 | Nobelstraße 12 | 70569 Stuttgart

Online-Anmeldung unter: www.genderkonferenz.iao.fraunhofer.de

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, November 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

NEWSLETTER 10/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

zum Jahresende erreicht Sie/Euch unser aktueller Newsletter. Wir haben wieder interessante Informationen, Berichte, Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir möchten uns an dieser Stelle recht herzlich für Ihr/Euer Interesse an unserer Arbeit und Ihre/Eure Unterstützung bedanken und wünschen allen schöne, erholsame Festtage und ein erfolgreiches Neues Jahr!

Ihre/Eure Ingrid Fitzek, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team des Geschäftsbereichs Frauenförderung/Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Frauenversammlung am 25.01.07

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt am 25. Januar 2007 alle Mitarbeiterinnen der Universität Duisburg-Essen zur Frauenversammlung ein. Die Themen orientieren sich an den aktuellen Entwicklungen aus Gleichstellungssicht; so werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen, die Umsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes und der neue Tarifvertrag Schwerpunkte der Frauenversammlung sein. Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte bis Ende September 2006, wird außerdem den abschließenden Bericht zu ihrer Amtszeit vorstellen und dabei einen Überblick über den Stand der Gleichstellung an der UDE geben.

Weitere Informationen zum Ort und zur Uhrzeit geben wir Ihnen in Kürze bekannt. Für die Teilnahme wird Dienstbefreiung gewährt.

Kontakt:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Tel.: +49 - 2 01 / 183 - 40 14

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

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

❖ Erfolg für den Elternservice der UDE

Das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen startete 2005 als Projekt der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Initiative "Regionen Stärken Frauen" mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes NRW. Claudia Kippschull, Leiterin des Elternservices, baute in kurzer Zeit vielfältige Projekte zur Betreuung von Kindern von Beschäftigten an der UDE auf. Neben der fachlichen Beratungsarbeit rund um das Thema Familie und Beruf sowie der Vermittlung von Betreuungspersonen sind hier insbesondere der Aufbau der campusnahen Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren sowie die Qualifizierung von Tagesmüttern zu nennen.

Im Oktober kam dann die Nachricht, dass die bis Ende 2006 bewilligten Finanzmittel aus dem ESF auf Grund veränderter Vergabekriterien der Landesregierung für 2007 nun nicht mehr fließen sollten. Zwar war das Rektorat bereit, den Elternservice aus eigenen Mitteln weiterzufördern, doch das hohe Niveau der bisherigen Arbeit wäre damit nur schwer zu halten gewesen.

Dank der beharrlichen Bemühungen insbesondere von Claudia Kippschull kam kurzfristig doch noch ein positiver Bescheid. Der Duisburg-Essener Elternservice wird als eines von wenigen Projekten im Land weiterhin aus ESF-Mitteln finanziert. Das ist ein großer Erfolg!

Die vom Elternservicebüro organisierten Ferienfreizeiten können nun auch in 2007 im vollen Umfang stattfinden.

Die Termine stehen schon fest:

Osterferien: 02.04.07 – 05.04.07

Sommerferien: 25.06.07 – 13.07.07

Herbstferien 24.09.07 – 28.09.07

Für die Osterferien ist eine Anmeldung bereits möglich. Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Elternservicebüros unter: www.uni-due.de/elternservice/

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

❖ Mentoring im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen.

Unter diesem Leitthema fand am 07. Dezember 2006 im Gerhard Mercator Haus am Campus Duisburg eine Fachtagung statt, die vom Netzwerk Mentoring NRW in Kooperation mit dem Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming des ZfH an der Universität Duisburg-Essen veranstaltet wurde. Gefördert wurde die Tagung vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

An der Fachtagung haben 50 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus nordrhein-westfälischen Hochschulen, insbesondere Gleichstellungsbeauftragte, Koordinatorinnen von Mentoring-Programmen und Verantwortliche aus dem Bereich der Personalentwicklung teilgenommen.

In einführenden Vorträgen wurden die ersten Ergebnisse einer qualitativ angelegten Untersuchung von Mentoring-Programmen mit disziplinären Schwerpunkten in NRW sowie die empirischen Befunde von neun niedersächsischen Mentoring-Projekten vorgestellt. Ausgehend von diesen Ergebnissen wurden die Chancen einer Weiterentwicklung und Implementierung von Mentoring-Programmen in die Hochschulstrukturen diskutiert.

Am Nachmittag fand unter dem Motto „Impulse setzen – Potentiale stärken – Kooperationen bilden: Mentoring ist Personalentwicklung“ eine open space Veranstaltung statt, bei der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Themen nach ihren Bedürfnissen weitgehend selbst bestimmten. So wurden in kleineren Gruppen unterschiedlichen Themen diskutiert und bearbeitet. Die erarbeiteten Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen und die Tagungsbeiträge werden in Kürze auf der Homepage des Netzwerk Mentoring NRW (www.netzwerkmentoring-nrw.de) zur Verfügung gestellt.

Die Tagung stellte insgesamt einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Kooperationen und Vernetzung der Mentoring-Programme an nordrhein-westfälischen Hochschulen dar.

Weitere Informationen: Dr. Renate Klees-Möller (<mailto:renate.klees-moeller@uni-due.de>)

❖ Erfolgreicher Start einer neuen Meduse-Mentoring-Linie

Am 23. November 2006 ist erneut eine MEDUSE-Mentoring-Linie für Studentinnen und Absolventinnen der UDE an den Start gegangen. Neun Studentinnen und Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase nahmen an diesem Tag ihre zwölfmonatige Zusammenarbeit mit einer berufserfahrenen Fach- und Führungsfrau auf.

Die Studentinnen und Absolventinnen dieser Mentoring-Linie kommen aus den Bildungs-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Abhängig von ihren Studienschwerpunkten möchten die Teilnehmerinnen später in die Beratung, Organisations- und Personalentwicklung, Marktforschung, Wissenschaft oder Öffentlichkeitsarbeit/Journalismus. Entsprechend den Wünschen und Berufsvorstellungen konnten Mentorinnen aus diesen unterschiedlichen Bereichen gewonnen werden. So zum Beispiel die Autorin und Journalistin Asli Sevindim, die an der Universität Duisburg Politikwissenschaften studierte und jetzt u.a. die *Aktuelle Stunde* beim WDR moderiert.

Bereits seit 1999 werden an der UDE sehr erfolgreich Meduse-Mentoring-Programme angeboten. Die teilnehmenden Studentinnen erhalten durch den persönlichen Kontakt zu einer berufserfahrenen Führungsfrau einen praxisnahen Einblick in den Berufsalltag und Impulse für die eigene Entwicklung. Gleichzeitig werden Frauen erlebbar, die es „geschafft“ haben. Solche Vorbilder sind für den weiblichen Nachwuchs wichtig, da der berufliche Ein- und Aufstieg für Frauen - trotz hoher Motivation und sehr guter Qualifikation - in der Regel immer noch schwieriger ist als für ihre männlichen Kommilitonen. Insbesondere auf höheren beruflichen Positionen sind Frauen unterrepräsentiert.

Dies wurde auch in dem Vortrag „Einsame Ruferinnen, Vorzeigefrauen oder handzahme Marionetten? – Quotenfrauen auf ihrem steinigen Weg in politische Führungsämter“ von Frau Dr. Andrea Fleschenberg deutlich, den sie im Rahmen der Auftaktveranstaltung gehalten hat. Als Gründe können u.a. tradierte Geschlechtsrollenzuschreibungen, aber auch fehlende Netzwerke und Kenntnisse über die (in)formellen Spielregeln angesehen werden, wie Frau Fleschenberg betonte. Um dem ein Stück weit entgegenzuwirken werden Mentoring-Programme als ein viel versprechendes Instrument angesehen. Durch den persönlichen Austausch mit einer berufserfahrenen Fach- und Führungsfrau können die akademischen Nachwuchskräfte u.a. viel über ungeschriebene Gesetze im Berufsalltag erfahren. Durch begleitende Vernetzungsveranstaltungen können Kontakte geknüpft und vertieft werden. So stand auch nach dem offiziellen Teil der Auftaktveranstaltung noch ausreichend Zeit zum Networking zur Verfügung.

Allen Teilnehmerinnen eröffnen sich im Rahmen des zwölfmonatigen Mentoring-Programmes darüber hinaus vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung. Ein hochwertiges Seminarprogramm zur Vermittlung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefordert werden, sowie Workshops zum Berufseinstieg und zur Karriereplanung werden angeboten.

Falls auch Sie Interesse an einer Teilnahme haben, wenden Sie sich bitte an die Koordinatorin dieses Mentoring-Programmes:

Anette Schönborn, Tel. 0203 – 379-1432, anette.schoenborn@uni-due.de .

Weitere Informationen und Kontakt: www.uni-due.de/zfh/gender und meduse@uni-due.de

❖ Mentoring³ - Abschluss Linie II

Anfang Dezember endete der zweite Durchlauf des Mentoring-Projektes für Doktorandinnen der Geistes- und Bildungswissenschaften sowie der Natur- und Ingenieurwissenschaften, das die Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit den Nachbaruniversitäten der Ruhrregion, Bochum und Dortmund, durchführt. 48 Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Verlauf eines Jahres auf ihrem Promotionsweg von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren der beteiligten Hochschulen beratend begleitet. Sie hatten Gelegenheit, informelles Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu erfahren und ihre persönlichen Netzwerke auszubauen. Ein professionelles Seminarprogramm vermittelte fachübergreifende wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen und behandelte relevante Karrierethemen. Einige Mentees haben bereits in dieser Zeit erfolgreich ihre Promotion abgeschlossen, andere befinden sich im letzten Drittel ihrer Arbeit. Nach Ablauf der Pilotphase wird die Universität Duisburg-Essen gemeinsam mit den beiden Kooperations-Partneruniversitäten den Erfolg des Projekts fortsetzen und im kommenden Jahr mit einer neuen Linie starten.

Projektkoordinatorin Uni Duisburg-Essen:

Renate Petersen, Tel. 0203 379 1222, e-mail: renate.petersen@uni-due.de

Homepage: www.mentoring-hoch3.de

Portraitsreihe – Wissenschaftlerinnen an der UDE

- ❖ **PD Dr. Claudia Derichs, Oberassistentin am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Schwerpunkt Ostasiens des Fachbereichs für Gesellschaftswissenschaften, z.z. Heisenberg-Stipendiatin**



Werdegang:

Als ich mit dem Studium der Sprachen Japanisch und Arabisch an der Universität Bonn begann, war mir in keiner Weise klar, dass ich später einmal als Wissenschaftlerin arbeiten würde. Die Entscheidung, in der Wissenschaft zu bleiben und zu promovieren, ereignete sich erst gegen Ende des Studiums (1991), als die Stellensituation an den deutschen Hochschulen noch nicht so prekär war, wie sei es im Laufe der Jahre geworden ist. Meine Promotion an der FU Berlin führte mich sehr intensiv an Forschung und Lehre heran, insbesondere an die Politikwissenschaft, die in den nachfolgenden Jahren auch zu

der Disziplin wurde, in der ich mich habilitierte.

Meine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen (damals noch Universität GH-Duisburg) trat ich 1995 an. Es folgten Lehrstuhlvertretungen und Assistenzen; im September 2006 schließlich gewährte mir die **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** ein **Heisenberg-Stipendium**, welches ich zurzeit für drei Jahre wahrnehmen kann. In

dieser privilegierten Position einer Stipendiatin ist der universitäre Alltag, der nach elf Jahren ununterbrochener Lehrtätigkeit und Gremienarbeit deutliche Spuren hinterlassen hatte, weit aus einfacher bewältigbar.

Forschungsgebiet

In der Retrospektive gibt es wenig, das ich, so die Chance bestünde, dieselbe Zeit noch einmal zu durchleben, anders machen würde. Mein Forschungsgebiet, das sich innerhalb der Disziplin der Politikwissenschaft auf [die Regionen Asiens und des Nahen Ostens](#) erstreckt, ist enorm abwechslungsreich und stellt mit jedem neuen Forschungsprojekt auch eine neue Herausforderung dar. Die Erfahrungen aus der regelmäßigen Feldforschung in diesen Regionen fließen in die Lehre ein und sind stets authentische Belege für die oft doch recht abstrakten Inhalte der Politikwissenschaft. Mehr als alles andere aber ist die menschliche Erfahrung wert, die ich immer wieder machen kann und darf, wenn meine Forschung die Auseinandersetzung mit „fremden“ Kulturen und den schwierigen Verhältnissen in Entwicklungsländern verlangt. [Dadurch hat sich mein Blick auf die eigene Gesellschaft](#) erheblich differenziert. So habe ich ein geschärftes Bewusstsein dafür entwickelt, dass eine funktionierende Rechtsstaatlichkeit und ein umfassendes – wenngleich auch häufig noch als unzulänglich empfundenes – soziales Sicherungssystem in einem Land wie Deutschland Errungenschaften ersten Ranges darstellen.

Geschlechterforschung

Eine besondere Komponente meiner Orientierung in Forschung und Lehre stellte in den letzten Jahren die Geschlechterforschung (*gender studies*) dar. Das Anlegen der Genderperspektive auf jedweden Gegenstand der Forschung hat [neue Horizonte](#) eröffnet. Erst durch die Beschäftigung mit dieser Perspektive ist mir vor Augen geführt worden, wie männlich dominiert Weltbilder sind – auch und vor allem in Bereich des Politischen, z.B. in den internationalen Beziehungen oder in Prozessen der Demokratisierung. Geschlechterbasierte Diskriminierung habe ich während meiner wissenschaftlichen Laufbahn am stärksten im informellen Bereich der menschlichen Interaktion erfahren. Oft wird sie in Höflichkeitsfloskeln verpackt; im Regelfall aber ist dem anderen Geschlecht das diskriminierende Verhalten gar nicht erst bewusst. Für Letzteres dennoch ein Bewusstsein zu schaffen, wird für die kommenden Jahre eine Aufgabe sein. Ich hoffe, nicht nur mit meinen Forschungsergebnissen, sondern auch mit meinem eigenen zwischenmenschlichen Verhalten zu [einem Bewusstseinswandel](#) beitragen zu können.

Lebenslauf

- ❖ Geb. 1965 in Heinsberg (NRW)
- ❖ Studium der Japanologie, Arabistik und Sozialwissenschaften in Bonn, Tokyo und Kairo 1984-1991
- ❖ freiberufliche Wissenschaftsjournalistin 1987-1992
- ❖ Promotion 1994 an der FU Berlin; Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften II, Fach Japanologie; Thema der Dissertation: *Japans Neue Linke. Soziale Bewegung und außerparlamentarische Opposition, 1957-1994*
- ❖ 1994-1995 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Vergleichende Politikwissenschaft/Schwerpunkt Ostasien an der Universität Potsdam

- ❖ 1995-1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ostasienwissenschaften/Politikwissenschaft an der Universität Duisburg (heute: Duisburg-Essen)
- ❖ 1996-1998 C 4-Vertretung für Vergleichende und Internationale Politik ebendort
- ❖ 1999-2006 wissenschaftliche (C 1) und Oberassistentin (C 2) ebendort
- ❖ 2004 Habilitation in Vergleichende und Internationale Politik
- ❖ 2006- Heisenberg-Stipendiatin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Forschungsschwerpunkte:

- ❖ Politik und Islam in Südostasien und Nahost
- ❖ Genderforschung Südostasien/Nahost
- ❖ Politik Japans

Neuere Buchpublikationen:

- ❖ *Frauen an der Macht. Dynastien und politische Führerinnen in Asien.* Hrsg. mit Mark R. Thompson. Universität Passau, 2005
- ❖ *Wahlsysteme und Wahltypen. Politische Systeme und regionale Kontexte im Vergleich.* Hrsg. mit Thomas Heberer. Wiesbaden, 2006.

Universität Duisburg-Essen

❖ Neue Hochschulleitung gewählt

Nachdem das Gründungsrektorat der Universität Duisburg-Essen ausschließlich aus Männern bestand, ist nun auch eine Frau im Rektorat vertreten. Die Bibliotheks-Dezernentin Dr. Ingrid Lotz-Ahrens wurde als Prorektorin für den Bereich Entwicklungsplanung und Finanzen gewählt. Der Gleichstellungsarbeit ist Dr. Lotz-Ahrens sehr verbunden, ist sie doch seit Dezember 2004 Mitglied der Gleichstellungskommission an der UDE. Für die Gleichstellungskommission ist sie als beratendes Mitglied in der Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen tätig gewesen.

Das Amt des Prorektors für Studium und Lehre hat der Physikdidaktiker Professor Dr. Hans Ernst Fischer inne. Der Mediendidaktiker Professor Dr. Michael Kerres übernimmt das Prorektorat für den Bereich Information, Kommunikation und Medien. Prorektor für den Bereich Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs, Transfer bleibt Professor Dr. Eckart Hasselbrink. Er wird voraussichtlich auch weiterhin den Bereich Gleichstellung im Rektorat vertreten.

❖ Vortrag: Islam, Religion und Reform von Dr. Necla Kelec am 18. Januar in Essen

Der Vortrag der diesjährigen Inhaberin der Mercatorprofessur (s. Newsletter 07/06) findet am 18. Januar 2007 um 18 Uhr im Audimax am Campus Essen statt. Die Integration einer Religion in die Demokratie wird Thema des Vortrages sein. Weitere Informationen zur Mercator-Professur der UDE finden Sie unter: www.uni-due.de/mercatorprofessur

❖ **HRK-Plenum: Frauenförderung in den Hochschulen ist Leitungsaufgabe**

Frauen stellen heute die Hälfte der Studierenden und der HochschulabsolventInnen, aber nur knapp 14 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt. Vor diesem Hintergrund hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) eine Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich verabschiedet. Das HRK-Plenum, das am Dienstag (14. November 2006) in Berlin zusammenkam, bekennt sich darin zu einer konsequenten Politik der Förderung von Frauen.

„Die Frage der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen im gesamten Hochschulbereich ist eine Frage der Zukunftsfähigkeit unserer Hochschulen und unseres Wissenschaftssystems. Wir werden so lange ein Effizienz- und Exzellenzdefizit haben, wie es uns nicht gelingt, die herausragenden Talente und Persönlichkeiten unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich zu halten,“ sagte HRK-Präsidentin Professor Dr. Margret Wintermantel, bei der Vorstellung der Empfehlung am Mittwoch vor der Presse in Berlin. „Begabungen und Fähigkeiten sind anerkanntermaßen gleich verteilt, die Chancen auf wissenschaftliche Karriere sind es nicht. Ein männlicher Hochschulabsolvent hat fünf Mal bessere Chancen, später Professor zu werden, als eine Absolventin.“

Zur Steigerung des Frauenanteils in den Universitäten empfiehlt das HRK-Plenum den Hochschulleitungen:

- ❖ Beteiligungswerte von Frauen in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen aufzunehmen,
- ❖ die Ergebnisse regelmäßig zu überprüfen,
- ❖ eine systematische Personalentwicklungspolitik, die die Phasen von der Promotion bis zur Professur umfasst
- ❖ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Zuge der Verlagerung von Entscheidungsverantwortung von den Ländern auf die Hochschulen müssen die Hochschulen nun die Umsetzung der Ziele – wie die Steigerung des Anteils der Frauen im Bereich des Mittelbaus und der Professuren – selbst in die Hand nehmen und geeignete Instrumente entwickeln. Gleichstellungspolitik sei eine Leitungsaufgabe in jeder Hochschule, so die HRK-Präsidentin Wintermantel.

Die Länder werden aufgefordert, durch rechtliche Regelungen dafür zu sorgen, dass die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft, die besonders für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern nachteilig wirkt, reduziert wird.

Die Empfehlungen der HRK finden sie im Internet unter:

www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf

❖ **Handbuch: Karriereplanung für Ärztinnen**

Das von der Bundesärztekammer initiierte Handbuch enthält praktische Informationen und Tipps zur Vorbereitung der ärztlichen Weiterbildung, zur Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn und zur Planung einer Praxisgründung bzw. Praxisübernahme. Darüber hinaus werden Forschungsergebnisse zur beruflichen Situation von Ärztinnen und die Befunde einer Interviewstudie zu Berufsverläufen und Professionalisierungsstrategien von erfolgreichen Medizinerinnen exemplarisch vorgestellt.

Zwar liegt der Anteil der Frauen unter den 400.000 Ärzten in Deutschland inzwischen bei 40%, doch sind nur 10% der leitenden Positionen im Krankenhaus mit Ärztinnen besetzt. "Die mangelnde Förderung durch männliche Vorgesetzte ist eines der Haupthindernisse für Frauenkarrieren in der Universitätsmedizin. Es bleibt meist bei den geschlechtsstereotypen Rollenzuweisungen: Die Frau ist in erster Linie für die Krankenversorgung zuständig, erntet dabei viel Lob, wird aber nicht für Forschung 'freigestellt' oder in ihrer wissenschaftlichen Karriere bestärkt", so Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Koordinatorin des postgradualen Masterstudienganges "Health and Society: International Gender-Studies Berlin" an der Charité Berlin.

Ärztinnen sind häufiger arbeitslos, mehrheitlich in weniger prestigeträchtigen Tätigkeitsbereichen beschäftigt und erhalten häufig ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen. "Viele Frauen absolvieren ihre Promotion mit viel Elan und scheitern anschließend an den wenig familienfreundlichen Strukturen. Diese Verschwendung von Kompetenz können wir uns nicht länger leisten", so Dr. Astrid Bühren, Vorstandsmitglied der Bundesärztekammer und Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes anlässlich der Vorstellung des Handbuchs im August 2006. Das Handbuch zeige auf, wie trotz schwieriger Rahmenbedingungen berufliche Hindernisse gemeistert werden können. "Die in dem Buch beschriebene Situation der Ärztinnen zeigt aber auch, dass wir ein umfassendes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit brauchen, um den Einstieg in den Beruf sicherzustellen und Karrierechancen zu verbessern. Gute und zwendungsorientierte Medizin braucht Frauen auf allen Entscheidungsebenen."

Dettmer, Susanne; Kaczmarczyk, Gabriele; Bühren, Astrid (Hg.) (2006): Karriereplanung für Ärztinnen. Berlin

❖ **Karrieren im Gesundheitswesen**

Trotz formaler Gleichberechtigung unterscheiden sich die Karriereverläufe von Frauen und Männern erheblich voneinander. Obwohl der überwiegende Anteil der Beschäftigten im Gesundheitswesen weiblich ist, sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

Wo liegen die Ursachen? Wie kann dem entgegengewirkt werden? Die vorliegende Studie liefert einen Überblick über Erklärungsansätze für geschlechtsspezifische Berufsorientierungen und Karrierewege. Mögliche Karrierehindernisse werden berufsübergreifend sowie am

Beispiel der Professionen Medizin und Pflege analysiert. Nach Darstellung der allgemeinen, geschlechtsspezifischen Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Politik und Organisationen sowie individuellen Verhaltens- und Eigenschaftsmustern erfolgt eine detaillierte Übertragung dieser Analyse auf Berufsverläufe in Medizin und Pflege. Die Arbeit schließt mit konkreten Lösungsansätzen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Vorschlägen für attraktivere Arbeits- und Karrierebedingungen in Medizin und Pflege. Die abschließenden Handlungsempfehlungen für Wissenschaft und Praxis differenzieren zwischen gesellschaftspolitischer, organisatorischer und individueller Ebene.

Sewtz, Susanne (Hg.) (2006): Karrieren im Gesundheitswesen. Eine geschlechtervergleichende Analyse der Professionen Medizin und Pflege. Weinheim und München

Veranstaltungen

- ❖ **Tagung des Netzwerkes Frauenforschung NRW: Gesundheit und Geschlecht. Zur gesundheitswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung.**

Am 2. Februar 2007 veranstaltet das Netzwerk Frauenforschung an der Universität Dortmund eine Tagung auf der gesundheitswissenschaftliche Forschungen und Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung im Mittelpunkt stehen. Die Bandbreite – von der Traumaforschung, den Forschungen zu Gewalt und Kindstötung über Umwelt, Ernährung, Pflege, Herzinsuffizienz bis zum interdisziplinären Ansatz der soziomedizinischen Genderforschung zeigt die vielfältigen Ansätze und Themen der gesundheitswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung in NRW.

Unter anderem werden Prof. Dr. Doris Janshen (Essener Kolleg für Geschlechterforschung) zur soziomedizinischen Genderforschung, Dr. Claudia Gärtner zur Herzinsuffizienz (Essener Kolleg für Geschlechterforschung) und Dipl. Soz. Wiss. Lisa Mense (Büro der Gleichstellungsbeauftragten, UDE) auf der Tagung referieren.

Die Tagung findet von 10 bis 16 Uhr im Campus-Treff der Universität Dortmund statt. Das genaue Programm finden Sie auf der Homepage des Netzwerkes:

www.netzwerk-frauenforschung.de/termine.php?selectedM=2&lang=de#

Flyer (1 MB): www.netzwerk-frauenforschung.de/download/tagung_gesundheit_geschlecht.pdf

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Dezember 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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