

# NEWSLETTER 01/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZfH  
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG  
Frauenförderung /  
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

der erste Newsletter im nicht mehr ganz so neuen Jahr 2007, zu dem wir Ihnen/Euch an dieser Stelle alles Gute wünschen, möchte Ihnen/Euch wieder einen Überblick über gleichstellungsorientierte Aktivitäten und Angebote an der UDE geben.

In unserer Portraitreihe stellen wir Ihnen/Euch mit Prof. Dr. Barbara König eine der zurzeit noch wenigen Professorinnen in der Informatik vor, die seit dem letzten Jahr an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften lehrt und forscht.

Wie gewohnt haben wir auch diesmal interessante Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Viel Vergnügen beim Lesen und Informieren wünschen Ihnen/Euch

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Universität Duisburg-Essen bewirbt sich um das Total E-Quality Prädikat**

Zum Stichtag 31. Januar 2007 hat sich die UDE mit umfangreichen Antragsunterlagen um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Das Prädikat wird vom Verein Total E-Quality Deutschland e.V. vergeben. Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme der Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung und Gleichstellung in den folgenden sieben Aktionsfeldern abfragt:

- ❖ Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
- ❖ Karriere- und Personalentwicklung
- ❖ Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)
- ❖ Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- ❖ Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung
- ❖ Organisationskultur
- ❖ Forschung, Lehre und Studium

Zur Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen wurde eine Projektgruppe eingerichtet. Ihr gehörten an:

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Eckart Hasselbrink, Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs & Wissenstransfer und zuständig im Rektorat für Gleichstellungsbelange

Lisa Mense, wiss. Mitarbeiterin im Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Renate Klees-Möller, ZfH - Geschäftsbereich Frauenförderung / Gender Mainstreaming

Susanne Schulz, Personal- und Organisationsentwicklung

Die UDE hat seit ihrer Gründung Gleichstellung auf eine breite Basis gestellt und unter der Leitlinie des Gender Mainstreaming in die Prozesse der Hochschulentwicklung integriert. Die Bewerbung kann in diesem Zusammenhang als Maßnahme zur Qualitätssicherung und -entwicklung genutzt werden, dient sie doch der Überprüfung der bisherigen Ergebnisse der hochschulinternen Gleichstellungspolitik.

Weitere Informationen zum Total E-Quality Prädikat finden Sie auf den Webseiten des Vereins Total E-Quality Deutschland e.V.: [www.total-e-quality.de/](http://www.total-e-quality.de/)

### ❖ **Frauenversammlung der UDE**

Am 25.01.2007 fand die Frauenversammlung der Beschäftigten am Campus Duisburg statt. Rund 50 Frauen folgten der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten. Nach der Vorstellung der seit Oktober amtierenden Gleichstellungsbeauftragten Ingrid Fitzek und ihrer seit Januar freigestellten Stellvertreterin Elke Währisch-Große wurden die gleichstellungsrelevanten Punkte des Hochschulfreiheitsgesetzes sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen diskutiert.

Einen Überblick über den Stand der Gleichstellung an der UDE gab Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbeauftragte a.D., die den abschließenden Bericht zu ihrer Amtszeit 2004-2006 vorstellte. Ihr Tätigkeitsbericht kann auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros unter [www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte\\_19481](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_19481) herunter geladen werden. Auch die Folien der Frauenversammlung werden Sie in Kürze auf unserer Homepage finden.

Die Situation der weiteren Beschäftigten, insbesondere der Hochschulsekretärinnen war Schwerpunkt in der anschließenden Diskussion.

Die Gleichstellungsbeauftragten bedanken sich bei allen Mitarbeiterinnen sehr herzlich für die engagierte Teilnahme an der Frauenversammlung.

### ❖ **Elternservice für Studierende mit Kind(ern) an der UDE**

80 Prozent der Studierenden wünschen sich eine Zukunft mit Kindern und Beruf, so eine Studie des Deutschen Studentenwerks. Dieser Wunsch ist aber offensichtlich nur schwer zu verwirklichen, denn gerade bei Studierenden mit Kind(ern) ist das Risiko höher, dass sie ihr Studium abbrechen (vgl. Studienabbrecher-Studie des Hochschul-Informations-Systems HIS, 2002).

Um den dauernden Balanceakt zwischen Kinderziehung und Studium zu unterstützen, hat die UDE neben dem Elternservice für die Beschäftigten auch einen Elternservice für Studierende mit Kind eingerichtet. Mit dieser spezifischen Einrichtung übernimmt die UDE eine Vorreiterrolle, denn nur wenige Hochschulen im deutschsprachigen Raum verfügen über eine derartige Serviceeinrichtung. So stellten denn auch Nina Abedini vom Elternservice für Studierende und Claudia Kippschull vom Elternservice für Beschäftigte das Modell der UDE auf der bundesweiten Tagung "Studieren mit Kind. Herausforderung für Hochschulen und Standort. Daten - Fragen - Perspektiven", die am 2. Februar 2007 in der Universität Oldenburg stattfand, vor.

Rund 80 HochschulvertreterInnen aus dem gesamten Bundesgebiet und aus Österreich diskutierten die Vereinbarkeitsproblematik von Studium und Beruf und ihre Implikationen für das weitere Berufsleben. So betonte Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe von der Universität Gießen, dass auch nach Abschluss des Studiums die Entscheidung häufig gegen Kinder ausfalle. Zunächst sei dies vielleicht gewollt, weil es erst mal um den Karriereaufbau gehe; im weiteren Verlauf komme es dann aber nicht selten zu ungewollter Kinderlosigkeit. Ausbildungszeiten seien - so kritisierte die Gießener Professorin mit Blick auf die Hochschulen - nicht für Familiengründung vorgesehen.

## Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind(ern) an der UDE

Auch in diesem Jahr wird es für studierende Eltern wieder jeweils eine Informationsveranstaltung pro Semester zum Thema "Studium und Kind" geben. Die Treffen werden an beiden Campi, in Essen und Duisburg, stattfinden. Die genauen Termine werden noch bekannt gegeben.

Außerdem findet jeden 1. und 2. Mittwoch im Monat am Campus Essen in der Krabbelburg (R09 R00 H53) zwischen 13-15 Uhr ein Elterncafe statt. Hier können Studierende mit Kind(ern) miteinander ins Gespräch kommen und sich austauschen. Bei Bedarf kann auch ein regelmäßiger Spielkreis eingerichtet werden.

### Weitere Informationen:

Nina Abedini

Campus Essen, Raum V15 R03 G46

Tel.: 0201-183-3291

E-Mail: [studium\\_und\\_kind@uni-due.de](mailto:studium_und_kind@uni-due.de)

[www.uni-due.de/studium\\_und\\_kind/](http://www.uni-due.de/studium_und_kind/)

## Informationen des Elternservicebüros für Beschäftigte

Zum 12.02.07 wird das Team des Elternservicebüros durch eine neue Mitarbeiterin verstärkt. Frau Anne Schütteldreier, die bereits an der RWTH Aachen im Elternservicebüro tätig war, wird mit einer halben Stelle vor allem die Planung und Durchführung der Ferienfreizeiten übernehmen.

**Ferienfreizeit in den Osterferien:** 02.04.- 05.04.07 Nähere Informationen dazu auf der Internetseite des Elternservicebüros unter [www.uni-due.de/elternservice/ferien](http://www.uni-due.de/elternservice/ferien)

**Qualifizierung zur Tagesmutter:** Ab dem 12.3.07 wird das Elternservicebüro in Kooperation mit dem PEV - Progressiver Eltern und Erzieherverband und dem V.A.M.V. Verband alleinerziehender Väter und Mütter - eine 180 Stunden umfassende Qualifizierung zur Tagesmutter anbieten. 18 Teilnehmerinnen werden in einem Blockseminar über 8 Wochen eine Qualifizierung nach dem Curriculum des Deutschen Jugendinstitutes plus einer Abschlussprüfung zur zertifizierten Tagesmutter machen. Dieses Zertifikat ist ein Gütesiegel mit bundesweiter Anerkennung. Finanziert wird dieses Projekt über den Europäischen Sozialfonds und das Land NRW. Pädagogisch oder pflegerisch Vorgebildete oder interessierte Frauen erschließen sich so neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Qualifizierungsmaßnahme erweitert zudem das Angebot an pädagogisch guter und zeitlich flexibler Kinderbetreuung für die Kinder der MitarbeiterInnen der Universität.

### ❖ **Zweitägiger Workshop für Frauen: Networking für den Erfolg**

Sie brauchen mehr Kontakte um Ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen? Sie sprechen zwar mit vielen Menschen, kommen aber trotzdem nicht wesentlich voran? Wie wäre es jetzt mit einer Portion Strategie?

Im ersten Workshop erhalten Sie eine Einführung in wesentliche Schritte des systematischen Aufbaus von Kontakten und ihrer Pflege. Sie üben, wie Sie sich vorstellen und worüber Sie reden könnten. Sie erfahren, welche Merkmale Ihrer Gesprächspartner/innen es wert sind, auf einer Karteikarte notiert zu werden und wie Sie alle diese und andere Informationen sinnvoll für sich nutzen können.

Anschließend werden die Tipps im Alltag erprobt. In dem zweiten Workshop haben Sie Gelegenheit, Erfolge und Stolpersteine beim Umsetzen der Tipps in die Praxis zu reflektieren. So gelangen Sie zu einer realistischen Einschätzung darüber, was praktikabel ist und welche Strategie wann wirklich hilft. Sie lernen, wie Sie Ihr ganz persönliches Netzwerk knüpfen.

**Trainerin:** Diplom-Sozialwirtin Vera Stallmann, Keepjob, Herne

**Uhrzeit:** 9 Uhr 30 bis 17 Uhr, inkl. Mittagspause

**Datum:** 13. März 2007 (der zweite Termin wird mit den Teilnehmerinnen beim ersten Termin vereinbart)

#### **Weitere Informationen und Anmeldung:**

Karola Wolff-Bendik M.A.

Tel.: 0203/379-2288 (Mo-Mi)

E-Mail: [karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de)

### ❖ **Herbstakademie für Promovierende 2007**

Der Geschäftsbereich Frauenförderung / Gender Mainstreaming des ZfH (Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung) an der Universität Duisburg-Essen wird auch in diesem Jahr wieder vom 04. bis 06.10.2007 eine „Herbstakademie für Promovierende“ ausrichten. Sie dürfen sich also bereits jetzt auf ein professionelles und vielseitiges Programm freuen. Über den neuesten Stand der Planung informieren wir Sie fortlaufend auf unserer Homepage unter: [www.uni-due.de/zfh/gender/promovieren](http://www.uni-due.de/zfh/gender/promovieren)

- ❖ **Prof. Dr. Barbara König, Professorin für Theoretische Informatik an der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Ingenieurwissenschaft**



### Entscheidung

Seit meiner Schulzeit hatte ich eine **Neigung zur Mathematik und zu formal exakten Beschreibungen**. Etwas seltsame Blicke habe ich dafür manchmal schon geerntet: was, Du magst Mathematik? Und das als Mädchen? Und für Computer habe ich mich dann auch noch interessiert. In meiner Schulzeit - da gab es die ersten Informatikkurse - hatte ich da noch gegen die Arroganz meiner männlichen Mitschüler zu kämpfen, eine Erfahrung, die ich dann jedoch in meinem Studium so nicht wieder gemacht habe.

Bei der Entscheidung, welches Studienfach ich wählen sollte, habe ich mich dann schließlich für Informatik und gegen Mathematik entschieden. Informatik schien mir als das jüngere Fach interessanter, dynamischer und man hatte wohl bessere Berufsaussichten. Das hat sich für mich dann auch so bewahrt, trotzdem war das damals eher eine Entscheidung aus dem Bauch heraus. Inzwischen mache ich übrigens theoretische Informatik, was schon sehr nahe an der Mathematik ist.

### Studium und wissenschaftlicher Werdegang

Mein Studium begann im **Jahr 1990 an der TU München** und ich bin dort auch geblieben, um zu promovieren. Meine **Promotion** habe ich im Jahr 1999 abgeschlossen. Während ich immer wusste, dass ich mit den formal exakten Grundlagen der Informatik beschäftigen wollte (vage oder informelle Dinge haben mir nie gelegen), war die Entscheidung für mein Spezialgebiet dann eher zufällig.

In **der theoretischen Informatik** gibt es zwei prinzipielle Ausrichtungen: Algorithmik, der Entwurf von effizienten Algorithmen und die Untersuchung ihres Laufzeitverhaltens, und Semantik, wozu die Beschreibung der Bedeutung von Programmen, Modellierung und Verifikation gehören. In meiner Diplomarbeit ging es noch um **Tourenplanungsprobleme**, was eher der Algorithmik zuzuordnen ist, aber in meiner Promotion habe ich dann damit begonnen, auf meinem jetzigen Spezialgebiet im **Bereich der Semantik** zu arbeiten: nebenläufige bzw. parallele Systeme und Verfahren für deren Verifikation, d.h., Techniken, mit denen man die Korrektheit und Zuverlässigkeit dieser Systeme nachweist. Das ist für mich eine klare Motivation und Anwendung, die sich hinter den doch oft recht komplexen Formalismen verbirgt, mit denen ich mich beschäftige.

**Im Winter 2000/01 bin ich dann für vier Monate an die Universität Pisa nach Italien** gegangen, was für mich eine wunderbare Erfahrung war. Insbesondere habe ich meine Forschung etwas anders ausgerichtet und viele neue und tragfähige Ideen bekommen. Ich arbeite auch heute noch viel mit italienischen Wissenschaftlern in Pisa, Venedig und Padua zusammen.

Außerdem habe ich Kooperationen mit Universitäten in einigen anderen europäischen Ländern und in Brasilien.

Nach meiner [Rückkehr nach München](#) bin ich dann im Jahr 2003 an die Universität Stuttgart zu Prof. Esparza gewechselt, wo ich [ab 2004 eine DFG-Nachwuchsgruppe](#) aufgebaut habe. Schon relativ bald nach meiner [Habilitation im Mai 2005](#) habe ich dann [im Dezember 2005 einen Ruf](#) an die Universität Duisburg auf eine W3-Professur für Theoretische Informatik erhalten. Diesen Ruf habe ich angenommen und bin nun seit April 2006 am Campus Duisburg.

### **Niedrige Frauenanteile in der Informatik**

Hier in Duisburg habe ich mit [Prof. Maritta Heisel auch eine Kollegin](#), was in der Informatik leider noch nicht selbstverständlich ist. Generell liegt der [Frauenanteil recht niedrig](#), im Diplomstudiengang "Angewandte Informatik" an der Universität Duisburg-Essen im Moment bei [etwa 19%](#). Die Rolle als Frau unter vielen Männern, an die ich mich im Laufe der Zeit natürlich gewöhnt habe, birgt Probleme, aber auch Vorteile. Man wird auf jeden Fall besser wahrgenommen, muss mit der etwas exponierteren Position aber auch erstmal zurechtkommen.

Der niedrige Studentinnenanteil in der Informatik liegt sicher auch zum großen Teil an dem Hacker- und Nerd-Image von Informatikern. [Dabei ist Informatik keineswegs nur Programmieren, sondern beinhaltet viele weitere Facetten](#). Was mich jedoch positiv stimmt, sind zwei Tatsachen: Zunächst ist die Frauenquote in Informatik in südeuropäischen Ländern wie Italien und Spanien wesentlich höher als bei uns. Das heißt, dass es durchaus Chancen geben muss, mehr Frauen anzusprechen. Außerdem [bleibt die Frauenquote bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung relativ konstant](#), d.h., der Anteil an habilitierten Frauen und Professorinnen ist in der Informatik fast genauso hoch wie der Anteil an Studentinnen.

## **Universität Duisburg-Essen**

### **❖ Demografischer Wandel und Frauenerwerbstätigkeit**

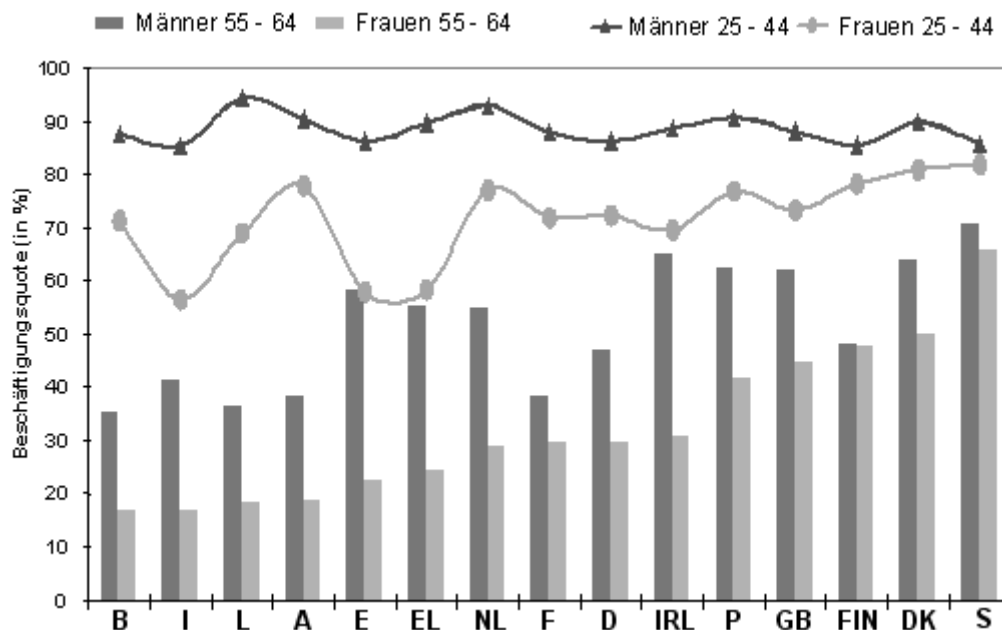
Rentenabschläge, Abschaffung des Vorruhestands und die Heraufsetzung des Rentenalters sind meist die üblichen Instrumente um den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Diese „klassische Männersicht“, so Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen, reiche nicht aus um die Beschäftigungsphase zu verlängern und verstärkt Ältere in Arbeit zu bringen. Auch ältere Frauen sollen mehr und länger erwerbstätig sein. Das IAQ fordert einen Systemwechsel vom traditionellen Alleinverdiener zum gleichberechtigten Familienmodell. „In der „stillen Reserve“ der Frauenerwerbstätigkeit liegt ein erhebliches Potenzial“, meint IAQ-Leiter Bosch.

„Die Beschäftigungsquote der über 50-jährigen Frauen wird man durch rein altersspezifische Maßnahmen nur geringfügig erhöhen können“, sagt Bosch. Die Beispiele Schwedens und Dänemarks zeigten dagegen, dass die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt vor allem durch ausreichende Kinderbetreuung sowie eine Individualisierung der Besteuerung und der sozialen Sicherung frühzeitig gefördert werde. Nur wenn die Beschäftigungsquote der Frauen in jüngeren Lebensjahren erhöht werde, sei es für sie selbstverständlich, auch nach dem 55.

Lebensjahr erwerbstätig zu sein – allerdings auch nur dann, wenn sie hier von Hausarbeit entlastet werden, so Bosch weiter. Was für die jüngeren Frauen die Kinderbetreuung, sei für die über 55-Jährigen die professionelle Pflege. „So wird zum Beispiel in Deutschland erst jetzt – 40 Jahre nach Schweden – mit den Programmen für Ganztagschulen, der Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen und dem Elterngeld der Systemwechsel vom traditionellen zu einem gleichberechtigten Familienmodell eingeleitet. Die vollen Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen werden erst mittelfristig eintreten und bis 2010 bescheiden bleiben“, prognostiziert Bosch.

Ein Vergleich innerhalb der EU 15, also den 15 Mitgliedstaaten, die bis zur Osterweiterung 2004 die EU bildeten, zeigt: Schon in der Altersgruppe der 25- bis 44-jährigen Frauen gehen die Beschäftigungsquoten erheblich auseinander. Aber noch größer sind die Unterschiede bei den 55- bis 64-jährigen Frauen, auch im Vergleich zum männlichen Geschlecht. Denn während die Spannweite der Beschäftigungsquoten in der EU 15 bei den Männern dieser Altersklasse bei 34,3 Prozentpunkten liegt, macht sie bei den Frauen 48,5 Prozentpunkte aus. Insgesamt zeigt sich laut IAQ, dass sich in Europa die nationalen Erwerbsmuster der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen heute weitaus stärker unterscheiden als noch 1970.

**Abb.: Beschäftigungsquoten der 25-44-jährigen und der 55-64-jährigen Männer und Frauen in der Europäischen Union (15) 2004** (Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen IAQ)



Quelle: Pressemitteilung des IAQ vom 24.01.2007





### ❖ Neues Befristungsrecht für Arbeitsverträge in der Wissenschaft - Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vereinfacht die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Drittmittelprojekten, auch nachdem sie ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben.

Zur Karriere von WissenschaftlerInnen gehört, dass sie sich in verschiedenen ForscherInnengruppen profilieren. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanzieren ihre Forschungsprojekte zunehmend über Drittmittel und sind darauf angewiesen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet zu beschäftigen. Bisher fehlte hierzu aber ein ausdrücklicher Befristungsgrund, der die nötige Rechtssicherheit schafft.

Die bestehenden Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung in der Medizin, wurden aus dem Hochschulrahmengesetz in das neue Gesetz überführt. Die Regelungen werden um eine familienpolitische Komponente ergänzt: Bei Betreuung von Kindern verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase um zwei Jahre für jedes Kind. Hierdurch will der Gesetzgeber die hohe Belastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern berücksichtigen. Darüber hinaus sollen sie durch die neue Regelung ermutigt werden, bereits in jungen Jahren eine Familie zu gründen.

Das neue Gesetz wurde am 18.01.2007 vom Deutschen Bundestag beschlossen. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 16. Februar abschließend mit dem Gesetz befassen, so dass es dann im März 2007 in Kraft treten kann.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/de/6776.php>

<http://dip.bundestag.de/btd/16/034/1603438.pdf>

Kritik am neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz übt die GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) und hat verfassungsrechtliche Bedenken erhoben. Die Positionen der GEW sind im Internet unter: [www.gew.de/Neues\\_Arbeitsrecht\\_in\\_der\\_Wissenschaft.html](http://www.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html) dokumentiert.

### ❖ **Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung**

In jüngster Zeit sind zunehmend Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in deutschen Haushalten zu finden. Sie arbeiten als Putzfrauen, betreuen und pflegen Kinder oder alte Menschen. Dieses Buch beschäftigt sich mit der Frage, wie die betroffenen Migrantinnen und ihre Arbeitgeber/innen mit dieser Situation umgehen und welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen damit verbunden sind.

Der Bedarf nach haushaltsnahen persönlichen Dienstleistungen scheint in Deutschland eher zu steigen als abzunehmen und der Weltmarkt liefert die gewünschten Arbeitskräfte; diesem Bedarf steht jedoch eine migrationspolitische Abgrenzungspolitik gegenüber, die diese Arbeitsleistung nicht als gesellschaftliches Desiderat betrachtet und in die Illegalität abdrängt.

Lutz, Helma (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Leverkusen, Opladen.

### ❖ **Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen.**

Das Buch gibt handlungsorientierte Einblicke in Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen staatlichen, nicht-staatlichen und kirchlichen Einrichtungen. Gender Mainstreaming zielt auf die Veränderung von Organisationskulturen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen. In einem gemeinsamen Lernprozess sollen Frauen und Männer ihr Alltagshandeln auf unterschiedlichen Ebenen reflektieren und gegebenenfalls korrigieren.

Das Buch gewährt Einblicke in Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming in staatlichen, nichtstaatlichen und kirchlichen Einrichtungen: in Landeskirchen, Kommunalverwaltungen, Gewerkschaften und an Volkshochschulen. Darüber hinaus zeigen die AutorInnen Perspektiven auf, wie Gender Mainstreaming in Hochschule, Wissenschaft, Technik, im Gesundheitswesen und in der Justiz konzeptuell angelegt und inhaltlich ausgestaltet werden kann. Zudem werden Standards von Gendertrainings und Bausteine zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgestellt.

Gerahmt werden die Beiträge von theoretischen Reflexionen, die Gender Mainstreaming in aktuellen Debatten um Gerechtigkeit sowie um einen benachteiligungsfreien Umgang mit Unterschiedlichkeiten von Menschen verorten.

Burbach, Christiane; Döge, Peter (Hg.) (2006): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen.

Eine Rezension des Bandes finden Sie auf den Internetseiten von Querelles-Net – der Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung.

[http://www.querelles-net.de/2006-20/text20stieglar\\_burbach.shtml](http://www.querelles-net.de/2006-20/text20stieglar_burbach.shtml)

## Veranstaltungen

### ❖ Training Seminars for Women Scientists

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) bietet Trainingsseminare zu Berufungsverfahren für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der European Research Area (ERA) an. Da die Seminare aufgrund ihres europäischen Kontextes auch in englischer Sprache erfolgen, finden Sie die Ausschreibung hier ebenfalls auf Englisch:

The programme [Encouragement to Advance -Training Seminars for Women Scientists](#) intends to empower women scientists within the European Research Area (ERA), offering training on appointment procedures for professorships in Austria, Belgium, the Netherlands, Switzerland, Germany, and the Czech Republic. Trainings encourage mobility and supranational careers in research and higher education.

Seminars are available for women scientists from all disciplines, who do not yet hold a position as a tenure professor but are qualified for appointments. Women scientists from countries participating in the 7th European RTD framework programme can take part in the programme. Participants must hold a PhD or equivalent degree for a minimum of four years, speak English or German fluently and preferably have an understanding of the general landscape of academia in the country they are aiming at.

Each four-day-long seminar provides a surplus of knowledge according to

- ❖ international appointment procedures
- ❖ training of how to conduct negotiations at universities committees
- ❖ examination of application documents
- ❖ individual support in career strategies development and career-objectives

Participants enter a Europe-wide network of women scientists with the seminar. On the fourth day of training information focuses on European dimensions of science and research. Experts give insights on European research policy, European Commission's 7th framework programme and the European Platform of Women Scientist EPWS.

An overall of 16 seminars, of 14 participants each, are held in Brussels from April 2007 until January 2008. Trainings are held in English or German, due to participants needs. A charge of 250 € covers training, overnight costs, access to communication platform and relevant documents given.

Applications are welcome and processed on an ongoing basis. Your latest chance to apply is by the end of June 2007. Seminars start in April 2007. Successful matching and participation in the project is enhanced by early application.

Bei Interesse finden Sie weitere Informationen, insbesondere zu den notwendigen Bewerbungsformalia auf den Webseiten des CEWS unter:

<http://www.cews.org/cews/index.php?aid=386>

## ❖ **Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik“**

Anknüpfend an den Perspektivenworkshop „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung. Ein Versuch der Annäherung an der Universität Bielefeld, “ der mit großer Resonanz am 16. Februar 2006 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde, möchte das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld eine Folgetagung mit dem Titel „Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik“ durchführen.

Gemeinsam mit Expertinnen der Frauen- und Geschlechterforschung und gleichstellungspolitischen Expertinnen werden u.a. folgende weitergehende Themen bearbeitet:

- ❖ Was macht den Dialog zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik so schwierig?
- ❖ Warum ist heute eine beiderseitige diskursive Auseinandersetzung – trotz aller Schwierigkeiten - notwendiger denn je?
- ❖ Und welche Chancen einer Annäherung zeichnen sich ab?
- ❖ Kann das Spannungsverhältnis zwischen den Akteurinnen aufgefasst werden als Chance konstruktiver Zusammenarbeit, insbesondere wenn es gilt, an hochschulpolitischen Veränderungen im Interesse aller Frauen theoretisch und praktisch mitzuwirken?

### **Weitere Informationen:**

Dipl.-Soz. Lydia Plöger

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF),

Tel.: 0521/106-4572,

E-mail: [lydia.ploeger@uni-bielefeld.de](mailto:lydia.ploeger@uni-bielefeld.de),

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



### **Impressum:**

#### **Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Februar 2007

#### **Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 02/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie/Euch der Newsletter 02/07. Einmal mehr haben wir vielfältige Informationen zur Gleichstellung und Frauenförderung hier an der Hochschule zusammengestellt.

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen/Euch in unserer Porträtreihe Frau Prof. Dr. Hélène Esnault, eine der renommiertesten Mathematikerinnen in Deutschland, vor. Unsere Literaturhinweise behandeln dazu das Themenfeld *Berufswege von Frauen in der Mathematik* und eine kurze Zusammenstellung zu den Frauenanteilen in der Mathematik verschafft einen Überblick zur Situation an der UDE.

Zunächst aber wünschen wir wie immer viel Vergnügen beim Lesen und Informieren,

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Büro der Gleichstellungsbeauftragten am Campus Duisburg

Das Gleichstellungsbüro der Universität wird demnächst an beiden Campi vertreten sein. Neben dem Büro am Campus Essen wird dann in Kürze das Gleichstellungsbüro auch wieder am Campus Duisburg präsent sein. Im Augenblick finden letzte Umbauarbeiten statt. Sobald die Öffnungszeiten feststehen, werden wir Sie auch im Newsletter darüber informieren.

#### **Adresse:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Campus Duisburg  
LG 136  
Forsthausweg 2  
47057 Duisburg

### ❖ Neue Mitglieder der Gleichstellungskommission gewählt

Am 09.02. 2007 wählte der Senat der UDE die neuen Mitglieder der zentralen Universitätskommissionen. Die Gleichstellungskommission setzt sich nun wie folgt zusammen:

#### **Gleichstellungsbeauftragte:**

Ingrid Fitzek

#### **Gruppe der Professorinnen und Professoren**

Prof. Dr. Erich Gulbins, FB Medizin  
Prof. Dr. Heidrun Hoppe, FB Gesellschaftswissenschaften  
Prof. Dr. Anne Schlüter, FB Gesellschaftswissenschaften

#### **Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Maren Böcker, Fachbereich für Ingenieurwissenschaften  
Dr. Elke Reinhardt-Becker, FB Geisteswissenschaften

#### **Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Kirsten Gercek, Dezernat 6  
Marlies Owen, FB Bildungswissenschaften

#### **Gruppe der Studierenden**

Agnes Niersmann  
Katrin Stallberg

Derzeit ist in der Gruppe der Professorinnen und Professoren noch ein Platz zu besetzen. Wenn Sie an einer Mitarbeit in der Gleichstellungskommission interessiert sind, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro.

### ❖ Internationaler Frauentag am 8. März 2007

Der durchschnittliche Bruttoverdienst von Frauen in Deutschland liegt 22 Prozent unter dem der Männer. Nur 9,2% der C4-Professuren an Hochschulen werden von Frauen vertreten.

Die Gleichstellungsbeauftragten Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große (Stellv.) nahmen diese Analyse zum Internationalen Frauentag zum Anlass, auf die unverändert schwierigere Lebenswirklichkeit berufstätiger Frauen auch im Hochschulbereich hinzuweisen. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen vom Gleichstellungs- und Elternservicebüro der UDE verteilten sie, verbunden mit einer Rose, Informationen über ihr Beratungsangebot und über den Stand der Beschäftigung von Frauen an der UDE an Studentinnen und Beschäftigte der Hochschule.

Eine gute Gelegenheit, besonders die jungen Frauen auf die nach wie vor schwierigeren Berufsbedingungen von Frauen hinzuweisen und ihnen Informationen zu den Karriereförderungsprogrammen an der UDE wie dem MEDUSE- Mentoringprogrammen anzubieten.

---

### ❖ Das neue Elterngeld – Elternzeit. Infoveranstaltung am 21. März am Campus Essen

Seit dem 01. Januar 2007 sind die Regelungen zum neuen Elterngeld in Kraft getreten. Für Eltern von Kindern, die ab dem 01. Januar 2007 geboren sind, hat sich bei den familienpolitischen Leistungen einiges geändert.

Herr Gerhard Reich vom Versorgungsamt Essen informiert über die neuen Regelungen und steht Ihnen für Fragen zur Verfügung. Gleichzeitig wird Frau Dr. Eva Zeppenfeld, die Vorsitzende des Personalrates der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen, Ihnen für Fragen zur Elternzeit zur Verfügung stehen.

Die Veranstaltung findet am 21. März 2007 von 11:00 – 13:00 Uhr im Hörsaal, SO5 T00 B83 am Campus Essen statt.

Veranstalterin: Das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem Versorgungsamt Essen und dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten.

**Kontakt:** Claudia Kippschull, Tel.: 0201-183 4249, [elternservice@uni-due.de](mailto:elternservice@uni-due.de)

---

### ❖ Neue Mitarbeiterin im Elternservicebüro



Seit Mitte Februar 2007 wird das Team des Elternservicebüros durch die Diplom-Sozialarbeiterin Anne Schütteldreier verstärkt. Frau Anne Schütteldreier, die bereits an der RWTH Aachen im Elternservicebüro tätig war, wird mit einer halben Stelle vor allem die Planung und Durchführung der Ferienbetreuung für Kinder von MitarbeiterInnen übernehmen. In den Jahren 2005 und 2006 hat sie die Ferienfreizeiten für die Aachener Hochschulkinder koordiniert. Nun freut sie sich auf die Zeit mit Ihnen und Ihren Kindern hier an der

Universität Duisburg-Essen. Für Fragen oder Anregungen steht sie Ihnen gerne telefonisch, persönlich und per Email dienstags, mittwochs und donnerstags in der Zeit zwischen 9:00 bis 15:00 Uhr im Büro des Elternservice zur Verfügung.

Kontakt: Anne Schütteldreier

Tel.: 0201-183-2692

Raum V15 R03 G46, Campus Essen

[ferienfreizeit@uni-due.de](mailto:ferienfreizeit@uni-due.de)

### ❖ **Ferienfreizeiten im Jahr 2007**

Das Elternservicebüro organisiert regelmäßig in den Schulferien Ferienfreizeiten für Kinder von MitarbeiterInnen der UDE. Teilnehmen können alle Kinder im Alter von sechs bis dreizehn Jahren nach vorheriger Anmeldung für eine oder mehrere Wochen. Den Kindern wird jeweils wochenweise ein spannendes, abwechslungsreiches Ferienprogramm mit Spiel, Sport, Kreativität und jede Menge Spaß geboten. Mit diesem Angebot soll berufstätigen Eltern an der Universität Duisburg-Essen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Kinder auch während der Schulferien sinnvoll betreuen zu lassen. Die Betreuung übernimmt ein pädagogisch erfahrenes Betreuungsteam in der Zeit zwischen 8:30 und 15:00 Uhr.

Die Anmeldung zur Ferienbetreuung in den **Osterferien** (02.04. - 05.04.07) endet am 23.03.07.

#### **Sommerferien:**

21.06. – 22.06.07 (bei Bedarf), 25.06. – 30.06.07, 02.07. – 07.07.07, 09.07. – 13.07.07

**Herbstferien:** 24.09. – 28.09.07

Nähere Informationen zur Ferienbetreuung finden sie auf der Internetseite des Elternservicebüros unter [www.uni-due.de/elternservice/ferien](http://www.uni-due.de/elternservice/ferien)

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ **Essener Medizin-Mentoring-Programm MediMent für Postdoktorandinnen wird nach erfolgreicher Pilotphase fortgesetzt**

Im Frühjahr 2007 geht MediMent in die zweite Runde. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts für exzellente Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen medizinischen Bereichen wird das interne one-to-one-Mentoring-Programm fortgesetzt. Es hat sich gezeigt, dass die 13 beteiligten Mentees die aus den drei Modulen *Mentoring*, *Seminarprogramm* und *Networking* bestehende Förderstrategie äußerst positiv bewerten und konkrete Aufstiegsschritte realisieren konnten. Organisationale Gewinne für die Universität bestehen in verschiedenen Synergien, die sich aus neuen Netzwerkstrukturen ergeben, z.B. das gemeinsame Einwerben von Drittmittelprojekten.

Am 12. April 2007 starten 14 weibliche Postdocs in eine Mentoring-Beziehung und werden im Verlauf von 1½ Jahren durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren auf ihren nächsten



Schritten in den universitären oder klinischen Aufstieg begleitet. Die Mentees haben Gelegenheit zum Anschluss an die ersten Netzwerkstrukturen und zum Auf- und Ausbau eigener Kontaktnetze. Ein ergänzendes Seminarprogramm vermittelt ihnen wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen.

Zur Auftaktveranstaltung spricht die Vorsitzende des Deutschen Ärztinnenbundes, Frau Dr. Astrid Bühren, zum Thema: *Wissenschaftlerin in der Medizin – eine Perspektive für Frauen!*

Das Programm wird durchgeführt vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen, Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender-Mainstreaming.

Weitere Details unter [www.uni-due.de/zfh/gender/mediment](http://www.uni-due.de/zfh/gender/mediment)

### ❖ **Universitäten der Ruhrregion führen gemeinsam Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fort**

Seit zwei Jahren kooperieren die Universitäten der Ruhrregion, Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen erfolgreich in der Exzellenzförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Da die Cross-Mentoring-Konzeption von den insgesamt 90 Mentees und ihren Mentor/innen sehr positiv bewertet wurde, wird die hochschulübergreifende Zusammenarbeit fortgeführt.

Ab sofort können sich Doktorandinnen der Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften zur Teilnahme an der im Sommersemester startenden Linie von mentoring<sup>3</sup> bewerben. Das Programm richtet sich an fortgeschrittene Promovendinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben und am Aufbau einer Mentoring-Beziehung zu einer Professorin/einem Professor oder einer habilitierten Wissenschaftlerin/einem Wissenschaftler interessiert sind. Ein professionelles Seminar- und Vortragsprogramm sowie intensives Networking gehören als weitere Module zu mentoring<sup>3</sup>.

Die drei beteiligten Universitäten koordinieren das Programm für folgende Schwerpunkte:

Naturwissenschaften - Ruhr-Universität Bochum

Ingenieurwissenschaften - Universität Dortmund

Geistes-, Wirtschafts- u. Gesellschaftswiss. - Universität Duisburg-Essen

Weitere Informationen zum Programm: [www.mentoring-hoch3.de](http://www.mentoring-hoch3.de)

### **Programmlinie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen startet in Kürze**

Im Rahmen des Kooperationsprojektes mentoring<sup>3</sup> der Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg/Essen starten in Kürze die beiden Linien für promovierende Natur- und Ingenieur-Wissenschaftlerinnen. Der Bewerbungsschluss ist der 20. April 2007. Es sind noch einige Plätze zu vergeben!!

Wenn Sie Naturwissenschaftlerin sind, wenden Sie sich bitte an:

Helga Rudack, RUB, Tel.: 0234/32-23726, [Mentorig3@rub.de](mailto:Mentorig3@rub.de)

Wenn Sie Ingenieurwissenschaftlerin sind, wenden Sie sich bitte an:

Carolin Bausum, Tel.: 0231/755-6058, [Mentoring-hoch3@uni-dortmund.de](mailto:Mentoring-hoch3@uni-dortmund.de)

### ❖ Prof. Dr. Hélène Esnault, Professorin für Algebraische Geometrie an der Universität Duisburg-Essen.



Mit Prof. Dr. Hélène Esnault forscht und lehrt eine der renommiertesten Mathematikerinnen in Deutschland an der UDE.

#### Entscheidung

Hélène Esnault wird am 17.07.1953 als Tochter eines Metallarbeiters und einer Krankenschwester in Paris geboren. Hélène Esnaults [Weg in die Mathematik](#) wird früh durch die Lebensgeschichte ihres Vaters geprägt, der sich sehr für Mathematik interessierte. Obwohl er seit seinem 12. Lebensjahr gearbeitet hat, hat er in Abendkursen für Arbeiter Mathematik studiert. Dies hat ihr als Kind überaus imponiert. Zudem fiel die Entscheidung für die Mathematik auch aufgrund ihrer Herkunft als Arbeitertochter. Denn in den geisteswissenschaftlichen Fächern ist die soziale Schicht erkennbarer und sie wäre stärker aufgefallen als in der Mathematik.

Hélène Esnault besucht das Gymnasium Claude Monet in Paris und schließt es so erfolgreich ab, dass sie für die [Vorbereitungsklasse \(Classe Préparatoire\)](#) am Gymnasium Louis-Le-Grand aufgenommen wird. Bei der Classe Préparatoire handelt es sich um ein zweijähriges Vorbereitungs-Studium, das auf die Aufnahmeprüfungen für die Écoles Normales Supérieures (ENS), die zur Gruppe der *Grandes Écoles* gehören, vorbereitet. Während das Gymnasium Claude Monet monoedukativ ausgerichtet war, ist Hélène Esnault [das einzige Mädchen](#) in der Classe Préparatoire neben 50 Jungen.

#### Hochschulausbildung in Frankreich

In Frankreich gibt es [zwei parallele Wege der Hochschulausbildung](#). Neben den Universitäten kann ein Studium auch an den *Grandes Écoles* absolviert werden. Die ENS nehmen eine herausragende Position unter den *Grandes Écoles* ein, da sie traditionell die Führungselite für Politik, Wirtschaft, Kultur und Wissenschaft ausbilden.

Hélène Esnault [beginnt 1973 ihr Studium der Mathematik an der École Normale Supérieure \(ENS\)](#) in Paris. Zu dieser Zeit sind die ENS noch geschlechtersepariert. Sie nehmen aber die gleiche Anzahl an Frauen und Männern auf. Allerdings werden die Kurse, die Hélène Esnault belegt, von Frauen und Männern besucht. In den 1980er Jahren wird die Geschlechtertrennung an den ENS aufgehoben.

Nach Abschluss ihres zweiten Studienabschnittes an der ENS beginnt Hélène Esnault ein Aufbaustudium, das sie 1975 mit dem *Diplome d' Etudes Approfondies (DEA)* an der Universität Paris VII abschließt. Das Diplom gehört mit seinem einjährigen Studium zum dritten Studienabschnitt, dem [troisième cycle](#) und ist in Frankreich notwendige Voraussetzung für die Promotion.

Im Sommer 1976 legt Hélène Esnault die *agr egation* (Lehramtsexamen) ab. Ihre Thèse de *troisième cycle* (Promotion), schließt sie im selben Jahr ab.<sup>1</sup>

### Wissenschaftlicher Werdegang und Berufung

Nachdem Hélène Esnault von 1977 – 1983 als [Assistentin an der Universität Paris VII](#) arbeitet, kommt sie 1983 als [Gastwissenschaftlerin](#) an das Max-Planck-Institut für Mathematik in Bonn. 1984 reicht Hélène Esnault ihre Habilitationsschrift in Paris ein und wird 1985 an der Universität Bonn umhabilitiert. Von 1985-1989 forscht und lehrt sie als [Heisenberg-Stipendiatin der DFG](#) weiterhin am Max-Planck-Institut für Mathematik in Bonn. 1989 kehrt sie für ein Jahr an die Universität Paris VII als Hochschullehrerin zurück, bevor sie 1990 den Ruf auf die C4-Professur für Analytische Geometrie an der Universität Essen annimmt.

### Forschungsgebiete

Hier entwickelt sie ihre Forschungen und Theorien in der Algebraischen und Arithmetischen Geometrie in internationaler Zusammenarbeit weiter. [Das Gebiet und den Reiz der algebraischen Geometrie](#) beschreibt Hélène Esnault folgendermaßen:

„In der [algebraischen Geometrie] sind die untersuchten Gebilde Lösungsmengen von Gleichungen, genauer gesagt, die Nullstellenmengen von Polynomen in mehreren Variablen, zum Beispiel bei den Griechen Kreise und Kegelschnitte. Betrachtet man „viele“ Gleichungen in „vielen“ Variablen, stößt man schnell an die Grenze dessen, was berechenbar ist, oder gar gezeichnet werden kann. Die Mathematik, noch stärker die Geometrie, hat sich so in ihrer Geschichte zur Kunst des abstrakten Denkens entwickelt. Dies ist die Schönheit der Mathematik, und vielleicht auch der Grund, weshalb Intellektuelle immer wieder zur Mathematik hingezogen wurden. Gleichzeitig erlaubt die Abstraktion auch die Lösung praktischer Probleme: Von den Vermessungsmethoden der Babyloner und Ägypter bis zur Weltraumfahrt, vom chinesischen Restesatz, der es angeblich einem chinesischen General erlaubte, mit Kongruenzen die Anzahl der  berlebenden nach der Schlacht zu bestimmen, bis hin zu den CDs und der Kryptographie. Abstraktes Denken erlaubt manchmal, Antworten zu finden, die sich rechnerischen Methoden entziehen, selbst heute unter Einsatz großer Computer.

In der Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts wurden die algebraischen Grundlagen der Geometrie neu überdacht, und neue Methoden zur Untersuchung geometrischer Gebilde geschaffen. Trotzdem zwingt die Komplexität derselben den algebraischen Geometer auch Methoden anderer Zweige der Mathematik einzusetzen, wie solche der Arithmetik, Topologie, Differentialgeometrie und Analysis. Es ist faszinierend, wenn man gewisse Eigenschaften dieser zunächst so unzugänglichen Objekte tatsächlich beschreiben kann, Eigenschaften die außerhalb der Geometrie wiederum für die Zahlentheorie und Physik von großem Interesse sein können.“

Gemeinsam mit ihrem langjährigen Kollegen und Ehemann, Prof. Dr. Eckart Viehweg, der ebenfalls einen Lehrstuhl für Mathematik an der UDE innehat, hat sie die [UDE zu einem international anerkannten Zentrum für Mathematik](#) aufgebaut. Dass ein Paar an zwei Lehrstühlen einer Universität forschen und lehren kann, ist in Deutschland eine Ausnahme. Wie

---

<sup>1</sup> Sur l'identification de singularit es apparaissant dans des groupes alg ebriques complexes. Publ. Math. de l'Université Paris VII, 7 (1979), 31 – 59 (r esum e of the "Thèse de 3<sup>e</sup> cycle").

fruchtbar die Arbeit eines Paares an einem Ort für die Wissenschaft sein kann, zeigen Hélène Esnault und Eckart Viehweg erfolgreich.

## Ehrungen

Hélène Esnaults wissenschaftliche Leistungen werden mehrfach international ausgezeichnet. So erhält sie im Jahr 2001 den renommierten Paul Doistau-Emile Blutet-Preis der Akademie der Wissenschaften von Paris für Mathematik und wird 2002 nach Beijing zu einem Vortrag beim „International Congress of Mathematicians“ in der Sektion Algebraische Geometrie eingeladen.

2003 erhält Hélène Esnault gemeinsam mit Eckart Viehweg den Leibniz Preis, den höchst dotierten Forschungspreis, den die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) vergibt. Eine weitere Würdigung ihrer Arbeit erfährt Hélène Esnault im Jahr 2005. Sie wird zum ordentlichen Mitglied der Klasse der Naturwissenschaften und Medizin in die Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften gewählt.

Die **Liebe Hélène Esnaults zur Mathematik** kommt in folgenden Sätzen zum Ausdruck, die sie und Eckart Viehweg anlässlich der Preisverleihung des Leibniz-Preises schrieben:

„Der Alltag des Mathematikers ähnelt manchmal dem eines Dichters oder Philosophen. Man sitzt, mit einem Bleistift, malt kleine Buchstaben, stoppt, denkt, malt wieder und schaut. Dann wiederholt sich das Ganze. Manchmal ist dies sehr trocken. Nichts mehr versteht man, jeder Schritt bringt nur Dunkelheit. Und irgendwann empfindet man das starke Gefühl, Licht sei in Reichweite. Diese kurzen Sekunden Verstehens sind die Krönung des Lebens eines Mathematikers.“

Veröffentlichungen und weitere Informationen zur Arbeit Hélène Esnaults finden Sie auf der Webseite des Fachbereichs Mathematik unter: <http://www.uni-due.de/~mat903/helene.html>

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ Frauen in der Mathematik

Die Wissenschaft Mathematik wird üblicherweise als männlich geprägt angesehen. Dies stimmt jedoch nur bedingt. So sind heute in Deutschland ca. 50% der AnfängerInnen eines Mathematikstudiums Frauen. An der UDE schrieben sich im diesjährigen Wintersemester sogar überproportional mehr Frauen (69,62%) als Männer im 1. Hochschulsesemester im Fach Mathematik ein. Diese Entwicklung gilt dabei nicht nur für die Lehramtsstudiengänge, auch die Diplomstudiengänge an der UDE verzeichnen mittlerweile einen Anfängerinnenanteil von ca. 50%. Ebenso zeigt der Frauenanteil von 81,60% bei den Studienabschlüssen im WS 05/06 einen besseren Studienerfolg für die Frauen.

Mit dem Studienabschluss ändert sich dieses Muster jedoch dramatisch und es reproduziert sich das bekannte Bild, dass mit den weiteren Stufen der akademischen Karriere die Frauenanteile sinken bei steigenden Männeranteilen. Den Weg in die Wissenschaft, der mit der Promotion beginnt, gehen nur wenige Frauen. So schlossen an der UDE 17 Männer und nur 3 Frauen seit dem WS 05/06 ihre Promotion in der Mathematik ab, das entspricht einem An-

teil von 15%. Bei den Habilitationen liegt der Frauenanteil höher. Hier habilitierten sich über die Jahre 2004 und 2005 eine Frau und drei Männer (2006 wurden keine Habilitationen im Fachbereich abgeschlossen).

Insbesondere bei den Professuren sind Frauen stark unterrepräsentiert. So sind in NRW im Jahr 2006 92,88% der Professuren in der Mathematik mit Männern besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 7,12%. An der UDE liegt er mit 12% über dem Landesdurchschnitt. Von 25 Professuren sind 3 mit Frauen besetzt.

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

Am Girls' Day öffnet die Universität Duisburg-Essen wieder ihre Türen für Mädchen der Klassen 5 bis 10. Ein breit gefächertes Angebot der beteiligten naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche, Einrichtungen und Werkstätten am Campus Essen und am Campus Duisburg wird das Interesse von vielen Schülerinnen der Region für Technik und Naturwissenschaft wecken.

Die Schülerinnen können die Universität Duisburg-Essen an diesem Tag einmal *live* erleben und entdecken, wie spannend technische und naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe sein können.

Am Nachmittag stehen die Angebote den *Ladies* zur Verfügung: Der Ladies Afternoon bietet Mütter, Tanten, Omas, Lehrerinnen, Freundinnen, Interessentinnen... die Möglichkeit einige Angebote des Girls' Day kennen zu lernen.

Zum Abschluss des Tages soll mit „Next Step! Der Girls' Day als Perspektive für Gender in der Bildungspolitik – Blick in die Zukunft“ einen Blick in die Zukunft von Mädchen und Frauen in Technik und Naturwissenschaft geworfen werden sowie Perspektiven von Jungen in *untypischen* Berufsfeldern ausgelotet und die notwendigen politischen Rahmenbedingungen diskutiert werden – und natürlich den – hoffentlich – erfolgreichen Girls' Day 2007 mit Sekt und Roboter ausklingen lassen.

Der Girls' Day 2007 wird von Prof. Dr. Markus Peschel, Lernbereich Naturwissenschaften in der Didaktik der Physik koordiniert und organisiert. Das Programm und weitere Informationen zum Girls' Day finden Sie im Internet unter: <http://www.girlsday.uni-due.de/>

## Querbeet

### ❖ **Frauen sind die Antriebskraft beim EU-Beschäftigungswachstum – haben aber immer noch mit Hindernissen bei der Gleichstellung zu kämpfen. Erster Gleichstellungsbericht der Europäischen Kommission erschienen.**

„Von 8 Millionen seit 2000 in der EU geschaffenen Arbeitsplätzen wurden 6 Millionen von Frauen besetzt und 59% der Hochschulabsolventen sind heutzutage Frauen. Aber auch wenn die Frauen jetzt die Männer bildungsmäßig überflügeln und Europas Gesamtbeschäftigungs-

quote in die Höhe treiben, sind sie weiterhin unterbezahlt – ihr Einkommen je Arbeitsstunde liegt im Durchschnitt 15% unter dem der Männer“, fasst Vladimír Špidla, der für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zuständige EU-Kommissar den „Jahresbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2007“ zusammen. Der Bericht ist der erste dieser Art, nachdem die Kommission ihren Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern festlegte und die politischen Führungskräfte der EU im März 2006 den Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter verabschiedeten. Er wurde den Staats- und Regierungschefs der EU auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates am 8./9. März – Internationaler Frauentag – vorgelegt.

Den Jahresbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2007 sowie weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten der EU unter:

[www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/295&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en](http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/295&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en)

## Publikationen

### ❖ Traumjob Mathematik! Berufswege von Frauen und Männern in der Mathematik.

Wie gelangten und gelangen Frauen und Männer in den mathematischen Beruf und warum erreichen noch immer nur wenige Mathematikerinnen Spitzenpositionen? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich Leistungsniveau, Interessen und Berufsabsichten gibt es bei Frauen und Männern? Wie steht es mit den Klischees, die sich um das Thema „Frau und Mathematik“ ranken? Das die Mathematik nur bedingt eine „Männerdomäne“ ist, wird nicht nur im historischen Teil des Bandes deutlich. So war Mathematik früher, zu Beginn des 20. Jahrhunderts, als Frauen in Deutschland erstmals zu einem Universitätsstudium zugelassen wurden, unter den (noch relativ wenigen) Studentinnen überproportional beliebt. So waren 1932 nur 16% aller Studierenden weiblich, aber 22% aller Mathematikstudierenden.

Abele, Andrea E. u. a. (Hg.) (2004): Traumjob Mathematik! Berufswege von Frauen und Männern in der Mathematik. Basel.

### ❖ Professorinnen in der Mathematik. Berufliche Werdegänge und Verortungen in der Disziplin

Frauen auf Professuren in der Mathematik sind an bundesdeutschen Universitäten noch immer eine Ausnahme: Mehr als 95 Prozent der entsprechenden Stellen werden von Männern besetzt. In der vorliegenden Studie geht es um die Erfahrungen von Frauen, die sich in der Mathematik als einer stark männerdominierten universitären Wissenschaftsdisziplin erfolgreich behauptet haben. In ausführlichen biografisch orientierten Interviews wurden 87 Prozent derjenigen Mathematikerinnen befragt, die eine Professur oder dauerhafte Stelle als

Dozentin an einer bundesdeutschen Universität innehaben. Zentrale Fragen, auf die die Befunde der Studie Antworten ermöglichen, sind:

- ❖ Welche Bedingungen in der Universität und in der Mathematik als akademischer Disziplin haben aus der Sicht der in diesem System erfolgreichen Frauen zum Erfolg beigetragen? Welche Bedingungen wurden für die Karriere als hindernd erlebt?
- ❖ Welche vor dem Studium liegenden lebensgeschichtlichen Stationen und Erfahrungen waren wichtig für die Entwicklung und Stabilisierung des Interesses an Mathematik?
- ❖ Wie waren und sind Berufliches und Privates miteinander verknüpft? Welche Bedeutung haben Partnerschaften und Kinder? Unter welchen Bedingungen bereichern sich Erfahrungen im Beruflichen und Privaten wechselseitig, welche Konstellationen schaffen Konflikte und Unvereinbarkeiten?
- ❖ Erfahren die Frauen sich als in der Disziplin integriert, akzeptiert und angesehen? Welche Rolle spielen Ausschluss- und Diskriminierungserfahrungen? Wie werden die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten bezogen auf die Weiterentwicklung der Mathematik als wissenschaftlicher Disziplin gesehen?

Auf der Basis der Ergebnisse der Studie werden Perspektiven entwickelt für eine Realisierung geschlechtergerechterer Strukturen in der universitären Wissenschaftsdisziplin Mathematik, die auch übertragbar sind auf andere stark männerdominierte Fachgebiete.

Flaake, Karin u.a. (Hg.) (2006): Professorinnen in der Mathematik. Berufliche Werdegänge und Verortungen in der Disziplin. Bielefeld.

---

### ❖ Neue Ausgabe der Querelles-Net erschienen

Die Ausgabe 21 der Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, ist diesmal als „offenes Heft“ erschienen. Die Rezensionen lassen die derzeit aktuellen Themen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung erkennbar werden. Darunter sind literatur- und kulturwissenschaftliche Studien, aber auch historische und historisch-biographische Arbeiten stark vertreten. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Themen Gewalt und Prostitution; im Bereich der Sozialwissenschaften stehen neben genderorientierter Grundlagenforschung auch anwendungsbezogene Forschungen zur Studienreform im Mittelpunkt.

Im Forum zur aktuellen Ausgabe ist die Rede „25 Jahre ... in 25 Minuten“, die Ulla Bock zum 25jährigen Bestehen der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung gehalten hat, veröffentlicht. Im zweiten Teil des Forums wird an die in der letzten Ausgabe mit dem Text *Schuld war nur der Feminismus* von Rochus Wolff begonnene Diskussion über aktuelle Tendenzen in den medial geführten Geschlechterdebatten angeknüpft. In dem Beitrag *Der Feminismus ist tot? Es lebe der Feminismus! Das "False Feminist Death-Syndrome* setzen sich Sabine Hark und Ina Kerner mit der gegenwärtig populistisch aufgeschäumten Debatte um den "neuen" und "alten" Feminismus auseinander. Ergänzt wird dieser Text mit Verlinkungen auf wichtige Beiträge zu dieser kontrovers geführten Diskussion.

<http://querelles-net.de/>

---

## Veranstaltungen

### ❖ Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit.

Vom 18. April - 19. April 2007 findet im Rahmen der Deutschen EU – Ratspräsidentschaft die Konferenz *Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit* in Berlin statt. Die Konferenz thematisiert das Potential von *Gender* für eine zukunftsorientierte Wissenschafts- und Innovationspolitik, die auf die Konkurrenzfähigkeit der Wissenschaftsgesellschaft in Europa gerichtet ist.

Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Chancen neue Strukturen im Wissenschaftssystem, die Chancengerechtigkeit zum Ziel haben, und welche Chancen Genderaspekte in der Forschung für die Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft beinhalten. Die ungenügende Beteiligung von Frauen an Entscheidungspositionen im Wissenschaftssystem ist eine Herausforderung für eine Politik zur Förderung aller Talente. Internationale Wettbewerbsfähigkeit erfordert auch die Einbindung der weiblichen Potentiale in Forschung und Wissenschaft und eine auf Chancengerechtigkeit ausgerichtete Arbeitsstruktur. Verantwortliche aus Forschungsorganisationen und Wissenschaftsadministration stellen die aktuellen Konzepte der deutschen Wissenschaftslandschaft hierzu vor. Dies wird durch ein Impuls-Statement von Prof. Dr. Susanne Baer, Humboldt-Universität Berlin eingeleitet.

Ohne Innovation keine Konkurrenzfähigkeit. Voraussetzung dafür sind neue Denkweisen und kreative Ansätze. Die Konferenz wird deshalb die Notwendigkeit von Genderfragestellungen in der Forschung thematisieren. Vertreterinnen und Vertreter einzelner Fachwissenschaften übermitteln anhand von Beispielen ihre Sichtweise über den Wert der Beachtung von Genderaspekten in Forschung und Entwicklung. Eingeleitet wird die Diskussion durch eine Keynote von Prof. Dr. Londa Schiebinger, Stanford University, über *Gendered Innovations in Science*.

Weitere Informationen zum Programm der Konferenz erhalten Sie unter:

<http://www.cews.org/cews/index.php>

### ❖ Tagung: Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik in Bielefeld

Die Anfänge der Frauenbewegung und der Frauenforschung waren geprägt von kontroversen Debatten über das Verhältnis von Frauenforschung und Frauenpolitik. Inzwischen findet eine diskursive Auseinandersetzung kaum mehr statt. Die Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungspolitik auf der einen, der Frauen- und Geschlechterforschung auf der anderen Seite führten zu einer faktischen Trennung und damit verbunden zur Reduktion kritischer Reflexion. Die Akteurinnen beider Seiten bewegen sich heute überwiegend in unterschiedlichen diskursiven Arenen und Netzwerken, zwischen denen es scheinbar kaum Überschneidungen gibt. Angesichts der zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen als Stichworte sind zu nennen: die „Umsetzung von Gender Mainstreaming“ und „Wissensgesellschaft“ müsste sich eine neue Kommunikations- und Diskussionskultur zwischen Expertinnen der Frauen- und Geschlechterforschung und Expertinnen der Gleichstellungspolitik entwi-



ckeln. Im Rahmen der Veranstaltung soll eine Auseinandersetzung zwischen Frauen- und Geschlechterforscherinnen und gleichstellungspolitischen Expertinnen angestoßen werden.

Die Tagung knüpft an den Perspektivenworkshop *Gefühlte Nähe und faktische Distanz - das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung*, der am 16. Februar 2006 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde, an. Das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld lädt nun zur Folgetagung am 27./28. April 2007, Hörsaal 2, in die Universität Bielefeld ein. Das Programm und die Anmeldung finden Sie auf den Webseiten des IFF:

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



**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, März 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 03/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZfH  
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG  
Frauenförderung /  
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

mit diesem Newsletter können wir gleichzeitig eine erfreuliche Nachricht präsentieren. Wir freuen uns sehr Ihnen/Euch mitteilen zu können, dass die Bewerbung der UDE um das Total E-Quality Prädikat erfolgreich war. Die UDE wird damit für Ihre Gleichstellungsarbeit ausgezeichnet. Näheres dazu unter Punkt 1.

An dieser Stelle möchten wir uns bei Allen sehr herzlich bedanken, die die Bewerbung durch ihre Mitarbeit und das Bereitstellen von Informationen unterstützt haben und natürlich bei Allen, die seit der Gründung der UDE dazu beigetragen haben, dass Gleichstellungsbelange und die Umsetzung von Gender Mainstreaming als zentrale Aufgabenfelder in die Politik der Hochschule integriert werden konnte.

Wir wünschen Ihnen/Euch eine anregende Lektüre

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Universität Duisburg-Essen wird mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.**

Die UDE erhält für ihr „beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung“ das Prädikat, das der Verein TOTAL E-QUALITY e.V. Deutschland gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergibt (siehe Newsletter 01/07).

Die feierliche Prädikatsvergabe findet am 05. Juni 2007 bei der Fraport AG in Frankfurt am Main statt. Die Vorstandsvorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. und frühere Unternehmerin des Jahres Eva Maria Roer wird dann die Urkunden an die insgesamt 25 Organisationen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter acht Wissenschaftseinrichtungen überreichen.

Im nächsten Newsletter werden wir Sie über die Jurybegründung und die Prädikatsvergabe ausführlich informieren.

Weitere Informationen zum TOTAL E-QUALITY Prädikat unter: [www.total-e-quality.de/teq/](http://www.total-e-quality.de/teq/)

### ❖ **Neues Büro am Campus Duisburg**

Am 08. Mai 2007 haben wir vom Gleichstellungsbüro unseren neuen Raum 136 im LG-Gebäude am Campus Duisburg gemeinsam mit zahlreichen Gästen eingeweiht.

Von nun an sind wir auch regelmäßig an diesem Standort präsent und zwar

**Dienstag – Donnerstag zwischen 10.45 und 15.30 Uhr.**

Telefonisch sind wir dort erreichbar unter 0203/379-1870 oder 1871; die Fax-Nr. lautet - 1808.

### ❖ **Verbesserung der Sicherheit an den Campi Duisburg und Essen**

Vor allem aus der Perspektive von Frauen gibt es den Bedarf, die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl auf dem Gelände beider Campi zu verbessern. Sich weitestgehend sicher auf dem Uni-Gelände bewegen zu können, ist mit Blick auf die Studentinnen an der UDE auch ein Qualitätsindikator für die Rahmenbedingungen des Studiums.

Um nicht nur auf konkrete Beschwerden angewiesen zu sein, sondern den tatsächlichen Bedarf besser einschätzen zu können und neben den bereits bekannten Hinweisen zu Gefahrenräumen (Stichwort Parkhaus am Campus Essen) weitere Erkenntnisse zu gewinnen, wo es Schwachstellen im Hinblick auf Sicherheit gibt, haben wir je eine Begehung an beiden Haupt-Campi unter Beteiligung von externen Fachleuten durchgeführt.

Teilgenommen haben der für Gleichstellungsfragen im Rektorat zuständige Prorektor Haselbrink, Mitarbeiter des Dezernats Gebäudemanagement, die Gleichstellungsbeauftragte Fitzek und ihre Stellvertreterin Währisch-Große sowie die wiss. Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros Mense.

Die externen ExpertInnen zur konkreten Ermittlung solcher Gefahrenräume waren die Ingenieurin und Stadtplanerin Doris Reich, die im Rahmen ihrer Tätigkeit für FOPA (feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen) einschlägige Erfahrung bei der Identifizierung von Gefahrenbereichen im öffentlichen Raum hat, und Ernst Wauer, der bei der Kriminalpolizei Essen für Städtebauliche Prävention zuständig ist.

Die im Rahmen der Begehungen ermittelten Gefahrenbereiche werden nun zusammengestellt und mit Verbesserungsvorschlägen dem Rektorat übergeben. Schon jetzt ist absehbar, dass einige Maßnahmen im Zuge des laufenden Betriebes sehr zeitnah umgesetzt werden können. So sollen z. B. sicherheitsrelevante Informationen wie Notrufnummern, Pforten oder Wachlokale an den Campi besser veröffentlicht werden.

### ❖ Studie zu Gender Mainstreaming an Hochschulen

Derzeit führt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Augsburg, Prof. Dr. Hildegard Macha das vom BMBF finanzierte Forschungsprojekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen - Bilanzierung und Optimierung“ durch. Das Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen beteiligt sich an dieser bundesweiten Studie. Das Projekt verfolgt das Ziel, den Status Quo von Gender Mainstreaming mittels einer empirischen Erhebung an deutschen Hochschulen zu bilanzieren und entsprechend erfolgreiche Strategien der Umsetzung des Konzepts zu systematisieren. Untersucht wird der aktuelle Ist- Stand der Gender Mainstreaming- Aktivitäten an den Hochschulen. Im Augenblick befindet sich das Projekt im Stadium der Datenerhebung und die Beantwortung des umfangreichen Fragebogens zu den sechs Themenbereichen Gender Mainstreaming & Frauenförderung, Hochschulsteuerung, Personal an der Hochschule, Lehre und Studium, Forschung sowie Familienfreundlichkeit an der Hochschule ist in Arbeit. Daran anschließend werden Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektor stattfinden.

Die Ergebnisse der Studie werden dann im Herbst auf einer gemeinsamen Tagung diskutiert. Als längerfristiges Ziel strebt das Projekt die Vernetzung, den Ausbau und die Verstärkung der Informationen zwischen den Hochschulen an. Durch die Nutzung daraus resultierender Synergieeffekte soll eine Optimierung der Implementierungsstrategie von Gender Mainstreaming erreicht werden und gleichzeitig den verantwortlichen Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Hochschulmanagement "good- practice"- Beispiele als Option für die Erarbeitung von Entscheidungshilfen an die Hand gegeben werden.

Weitere Informationen erhalten Sie auf den Internetseiten des Forschungsprojektes unter:  
<http://www.uni-augsburg.de/projekte/gm-bilanz/index.html>

### ❖ Vom Ei zum Huhn – ereignisreiche Osterferienfreizeit

Vom Ei zum Huhn... - unter diesem Motto stand die diesjährige Osterferienfreizeit vom 2. – 5. April. Die Kinder gestalteten zum Beispiel ihre eigenen Ostereier, lernten im Naturkundemuseum Benrath Hühnerrassen kennen oder nahmen auf der Essener Jugendfarm das Lebensumfeld der Küken unter die Lupe.

Beschäftigte der Universität Duisburg – Essen können ihre Kinder ab sofort für die Sommerfreizeiten anmelden. Die Termine der Sommer- und Herbstfreizeiten sind wie folgt:

Sommerferien: 21.06. – 22.06.07 (bei Bedarf)

25.06. – 29.06.07

02.07. – 06.07.07

09.07. – 13.07.07

Herbstferien: 24.09. – 28.09.07

Weitere Informationen sind unter [www.uni-due.de/elternservice/ferien](http://www.uni-due.de/elternservice/ferien) oder bei Frau Schüttdreier, Mitarbeiterin im Elternservice unter 183-2692 zu bekommen.

### ❖ Einweihung des Außengeländes der Tagespflegestelle DU-E-KIDS am Campus Duisburg

Am Dienstag den 08.05.07 wurde ab 11 Uhr bei einer kleinen Eröffnungsfeier das Außengelände der Tagespflegestelle DU-E-KIDS auf dem Campus in Duisburg eröffnet. In der außerhäuslichen Tagespflegestelle werden Kinder von Beschäftigten der UDE im Alter von drei Monaten bis zum Eintritt in den Regelkindergarten zu hochflexiblen Zeiten campusnah von qualifizierten Tagesmüttern betreut. Nähere Informationen über die Tagespflegestelle und weitere Betreuungsmöglichkeiten erhalten Sie im Elternservicebüro der UDE.

#### **Kontakt:**

Claudia Kippschull

Campus Essen, Raum V15 R03 G43

Tel.: 0201-183-4249

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

[www.uni-due.de/elternservice](http://www.uni-due.de/elternservice)

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ MediMent II-Auftakt am Essener Uni-Klinikum. Die Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen setzt weiter auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Vor allem im wissenschaftlichen und klinischen Bereich der Medizinischen Fakultät sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Hier setzt das Programm MediMent nach erfolgreich verlaufener Pilotphase nun zum zweiten Mal an. Das am 12.4.07 mit einer Auftaktveranstaltung gestartete Programm beabsichtigt, durch eine spezielle Förderung und Unterstützung hochqualifizierte Frauen im wissenschaftlichen Feld angemessener zu platzieren. Frau Dr. Astrid Bühren, Vorsitzende der Deutschen Ärztinnengesellschaft und Mitglied der Bundesärztekammer, unterstrich in ihrem Vortrag „Wissenschaftlerin in der Medizin“ die ausdrückliche Perspektive für Frauen.

Das Programm MediMent besteht aus den Modulen *One-to-one-Mentoring*, *Seminarprogramm und Networking*. Dreizehn Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Fächer im Bereich Medizin, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, gehen für die Laufzeit von 1 ½ Jahren Mentoringbeziehungen mit Professorinnen und Professoren bzw. habilitierten Führungskräften des Essener Universitätsklinikums ein. Mentoring wird hierbei als Ergänzung, nicht als Ersatz der herkömmlichen wissenschaftlichen Betreuung verstanden. Die erfahrenen Mentor/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Darüber hinaus erläutern sie die Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken. Diese sind Frauen durch die hierarchische Strukturierung des medizinischen Systems immer noch schwer zugänglich.

Das Mentoring wird von einem professionellen Seminar- und Trainingsprogramm zu zentralen Karrierethemen, z. B. Laufbahnplanung, Bewerbungstraining und Hochschulmanagement, sowie zum Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen, z. B. Führungstraining, Konfliktmanagement, Drittmittelakquise und Scientific writing, begleitet.

Das neu zu gewinnende Netzwerk bietet einen motivierenden Austausch mit Kolleginnen in gleicher Situation und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, bei fachnahen und fachübergreifenden Fragen eine Beratung „auf dem kleinen Dienstweg“ einzuholen.

Die Universität Duisburg-Essen folgt der Empfehlung des Wissenschaftsrates, „herausragende Talente und Persönlichkeiten unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbetrieb zu halten“ und unterstützt durch die Fortführung des Projektes MediMent Bemühungen zur Aufhebung des „Effizienz- und Exzellenzdefizits“.

MediMent ist eines von mehreren Programmen zur genderbezogenen Nachwuchsförderung, die mit Unterstützung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung realisiert werden.

Weitere Informationen unter: [www.uni-due.de/zfh/gender/mediment](http://www.uni-due.de/zfh/gender/mediment)

Dipl.-Päd. Renate Petersen, April 2007

### ❖ **Veranstaltungsangebot des Meduse-Mentoringprogramms**

Auch in diesem Jahr werden wieder verschiedene Seminare und Workshops zur Unterstützung von Studentinnen und Absolventinnen sowie für Promovendinnen angeboten. Vom *English Conversation Table* über *Arbeiten in interkulturellen Teams* bis zum *Zeitmanagement* reicht dabei das umfangreiche Angebot.

Das ausführliche Programm und weitere Informationen zur Anmeldung finden Sie im Internet unter: [www.uni-essen.de/meduse/meduse-veranstaltungen/index.php](http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-veranstaltungen/index.php)

### ❖ Prof. Dr. Barbara Patzek, Professorin für Alte Geschichte an der Universität Duisburg-Essen



#### Entscheidungen

Dass ich eines Tages **Althistorikerin und Archäologin** werden würde, hätte ich mir in meiner Jugend nicht gedacht und ich hätte es auch nicht besonders spannend gefunden. Aufgewachsen in einem technisch versierten Haushalt, d.h. mein Vater war Bauingenieur und gab diesen Ton vor, habe ich mich besonders für **Mathematik, Physik und die damalige Entwicklung des Computers** interessiert. Das war in den 60er Jahren und der PC ein Traum, der noch in weiter Ferne lag. Und damit bin ich schon bei meinem frauengeschichtlichen Hintergrund angelangt: Ich bin in den **50er und 60er Jahren** des 20. Jahrhunderts aufgewachsen, **in einer Zeit, in der es kaum eine Frauenemanzipation gab und die Berufserziehung für Mädchen recht undefiniert** war. Allerdings waren unsere Mütter hinter ihren modischen Fassaden keine anpassungsfähigen Heimchen am Herd, sondern praktizierten hinter der netten Front eine recht anarchische innere Selbstständigkeit. Diese Frauen waren mein **Vorbild** und ich habe diese Lebensweise auch adaptiert; ich habe versucht intellektuell so viel wie möglich mitzubekommen, ohne dabei eine konkrete Rollen- und geradlinige Zielvorstellung zu entwickeln. Das hätte auch nicht, wie ich heute meine, meinem unabhängigen und jeder Ideologie gegenüber kritischem Charakter entsprochen. Aus diesem Grund sind die Entscheidungen, die zu meinem beruflichen Werdegang geführt haben, **aus einem gelebten sozusagen experimentellen Leben** hervorgegangen. Zwar hatte ich ein mathematisch-naturwissenschaftliches Abitur gemacht, war aber in der Unterprima als **Austauschschülerin für ein Jahr in die USA** gereist und war nach meiner Rückkehr angefüllt mit dem Erleben des Alltags in einer zuerst fremden dann aber doch sehr heimelig gewordenen Kultur. Dieses Erlebnis bestimmte meine Entscheidung für ein Studium der Geschichts- und Kulturwissenschaften.

#### Studium und wissenschaftlicher Werdegang

An den Universitäten Frankfurt am Main, Heidelberg und Paris lernte ich die Altorientalistik kennen und studierte fortan die Archäologie des alten Nahen und Mittleren Ostens und die **Keilschriftliteraturen**, daneben auch klassische Archäologie und Alte Geschichte – da ich mich immer deutlicher für die **Erforschung historischer und kultureller Zusammenhänge** interessierte. Ein solches Studium setzt viel Eigenständigkeit und Forschergeist voraus und ich fühlte mich vollkommen in meinem Element. Nachdem ich in Altorientalistik promoviert hatte, suchte ich mir ein neues Forschungsfeld in den meist unbeachteten und oft auch bestrittenen **Kulturbeziehungen zwischen den altorientalischen Kulturen und dem frühen Griechenland**. Voraussetzung dafür war eine intensive Beschäftigung mit den Epen Homers und der frühen archaischen Zeit Griechenlands. **1986 habe ich mich an der Universität Essen** mit einer Arbeit über das Geschichtsbewusstsein in den homerischen Epen für Alte Geschichte habilitiert. Das Forschungsfeld Antike und Orient habe ich beibehalten und inzwischen eine Rei-

he von Arbeiten dazu veröffentlicht. Auch zu einer [Homerforscherin](#) bin ich inzwischen geworden und habe auch eine Darstellung der neueren Forschung zu „Homer und seiner Zeit“ für ein breiteres interessiertes Publikum verfasst. Seit einigen Jahren führe ich eine Untersuchung zu „[Gemeinsinn und Moral](#): Gespräche über Lebensregeln im Theater der athenischen Demokratie“ durch. Diese Arbeit ist ursprünglich aus einem [frauengeschichtlichen Interesse](#) entstanden, da wir wissen, dass die Athener den Bestand ihrer Demokratie mit dem restriktiven Einhalten moralischer Regeln verbanden, die nicht nur die politikberechtigten Männer angingen, sondern ganz besonders das Leben der Frauen bestimmten, die als athenischen Bürgerinnen für die äußere Ehrenhaftigkeit ihrer Häuser verantwortlich waren. Wie so oft in der Antike waren die Frauen die Garantinnen für die Moral und damit den Bestand einer Gesellschaft, deren Geschicke sie aber nicht selbstständig bestimmen konnten. Als Dozentin in Essen bringe ich diese Fragen gerne in die Lehre mit ein.

## **Frauenfragen**

In den Jahren [1996 bis 2001](#) war ich als [Gleichstellungsbeauftragte](#) der Universität Essen tätig, zunächst für die Gruppe der Professorinnen, dann für alle Statusgruppen. Dieses Amt wurde an mich herangetragen, da es wie so oft keine Bewerberin dafür gegeben hatte. Ich fand es interessant, obwohl mir dabei auch klar war, dass Politik, d.h. Machtdenken und damit verbundene Strategien, nicht mein Fall sind. Ich habe dabei vieles kennen gelernt, besonders wichtig erschien mir die [Einsicht, dass Frauenpolitik](#), weil sie einen traditionellen integrativen Bestandteil unserer Gesellschaft berührt, meistens nur mit einem gewissen Befremden toleriert wird. Wahrscheinlich müssen sich Frauen in der Realität stets bewusst sein, dass sie als Teile einer auf Männer und Frauen gepolten Gemeinschaft oft situative und persönliche Entscheidungen treffen müssen, die vor allem mit ihnen selbst und ihrer Umgebung zu tun haben. Dabei sollten sie bei ihren Entscheidungen auch die normativen Ziele und Begriffe der weiblichen Emanzipation im Auge behalten und einbringen. [Die in den letzten Jahrzehnten erarbeiteten unabhängigen Frauenrollen und Vorbilder sind als Leitfäden eines bewussten und selbstbegrifflichen Berufs- und Lebensweges sehr förderlich](#). Auf der anderen Seite lehrt mich die eigene Erfahrung, dass es neben diesen allgemeinen normativen Forderungen für einen gelungenen Berufsweg sehr wichtig ist auch einschätzen zu können, [wer man ist, was man wirklich kann und will](#) und was man letztendlich dafür einzusetzen bereit ist. Denn dieser Einsatz wird für viele Frauen auch heute noch überraschend gerade dann gefordert, wenn sie als gute Schülerin, begabte Studentin und vielversprechende Assistentin anerkannt, plötzlich zur eigenständigen Kollegin und selbstbewussten Konkurrentin mutieren.

## **Lebenslauf**

- ❖ geboren in Usingen/Taunus als Tochter des Bauingenieurs Gotthard Patzek und seiner Ehefrau Adelheid, geb. Preis.
- ❖ 1968 Abitur am Helene-Lange-Gymnasiums in Wiesbaden.
- ❖ 1966-1967 Austauschschülerin des American-Field-Service in Newton, Mass.
- ❖ WS 1968 bis WS 1978 Studium der Europäischen Kunstgeschichte, der Klassischen und Vorderasiatischen Archäologie, Altorientalistik, Alten Geschichte und Klassischen Philologie in Frankfurt am Main, Heidelberg und Paris. Promotion am 15. Februar 1978 am Fachbereich 9, Klassische Philologie und Kunstwissenschaften der Universität Frankfurt in



Klassischer Archäologie mit besonderer Berücksichtigung der Archäologie des Vorderen Orients mit den Nebenfächern Altorientalistik und Alte Geschichte.

- ❖ 1989 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Alte Geschichte an der Universität Frankfurt.
- ❖ 1980 bis 1988 Wissenschaftliche Assistentin an der Universität Essen.
- ❖ Juni 1986 Habilitation.
- ❖ Sommer 1987 Lehrstuhlvertretung an der Universität Konstanz.
- ❖ Winter 1988/9 und Sommer 1989 Vertretung einer Professur an der Universität Bielefeld.
- ❖ Dezember 1989 Ernennung zur Wissenschaftlichen Oberassistentin an der Universität Essen.
- ❖ Mai 1996 mitgliedschaftsrechtliche Stellung innerhalb der Gruppe der Professoren und Professorinnen gemäß § 48 UG.
- ❖ Oktober 1996 Ernennung zur Frauenbeauftragten für die Gruppe der Professorinnen der Universität Essen. Ab Oktober 1998 Vertretung der Frauenbeauftragten für die Gruppe der Professorinnen und der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. April 2000 bis Juli 2001 Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Essen.
- ❖ 1999 Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Universität Essen.
- ❖ 2003 apl. Professorin an der Universität Duisburg-Essen.

## Querbeet

### ❖ **Neuer Studiengang: „MA Gender Studies an der Universität Bielefeld“**

Zum Wintersemester 2007/08 startet der viersemestrige Masterstudiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ an der Universität Bielefeld. Mit Schwerpunkten in den Themenfeldern „Sozialisation, Bildung und Interkulturalität“, „Arbeit und Organisation“, „Körper und Gesundheit“ sowie „Transnationalisierung und Demokratisierung“ bündelt und vernetzt der Studiengang die vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld.

Das interdisziplinär angelegte Lehrangebot umfasst Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlmodule. Durch die Vermittlung disziplinübergreifender Methoden, Theorien sowie praxisbezogener Fragestellungen der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung erwerben die Studierenden inter- und transdisziplinäre Kompetenzen im Umgang mit verschiedenen Fachkulturen und Praxisfeldern. Möglichkeiten und Grenzen der problemorientierten Zusammenführung unterschiedlicher disziplinärer Perspektiven werden im Lehr- und Lernkontext – in der Regel projektformig - erprobt. Die anwendungsorientierte Ausrichtung des Studiengangs wird durch die Integration eines Praxismoduls unterstützt.

Das Studienprofil trägt der zunehmenden Nachfrage nach genderbezogenen Wissensinhalten und Kompetenzen auf institutioneller und organisatorischer Ebene Rechnung. Im Zuge der internationalen Anerkennung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip staatlichen Handelns

haben sich in den zurückliegenden Jahren zahlreiche neue Beschäftigungsfelder etabliert, die Gender Kompetenzen als fachübergreifende Querschnittskompetenzen voraussetzen. Der Studiengang bereitet auf die Übernahme wissenschaftlicher Nachwuchspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor und befähigt zur Übernahme von Positionen in öffentlichen und politischen Einrichtungen, in der Privatwirtschaft, in Nicht-Regierungs-Organisationen und in Verbänden. Der Erwerb der Fähigkeit zur Analyse und Reflexion der Geschlechterverhältnisse in professionellen Kontexten qualifiziert die Absolventinnen und Absolventen für vielfältige Tätigkeitsfelder u.a. in den Bereichen Bildung und Weiterbildung; Politik und Verwaltung; Medien und Kultur; Public Health, Soziale Arbeit und Sport.

Getragen wird der Studiengang von einem fakultäts- und disziplinübergreifenden Lehrverbund bestehend aus den Fakultäten für Soziologie, Gesundheitswissenschaften, Pädagogik, Sportwissenschaft, dem Fachbereich Sozialwesen der FH Bielefeld und dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). Ferner beteiligen sich die Fakultäten für Rechtswissenschaft, für Geschichtswissenschaften und für Wirtschaftswissenschaften/FH.

Weitere Informationen: <http://www.uni-bielefeld.de/genderstudies>; Anmeldeschluss ist der 15. Juli 2007, nach Maßgabe freier Plätze werden auch später eingehende Bewerbungen berücksichtigt.

## Publikationen

### ❖ **Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen – Strukturelle Ansätze der Implementierung**

Der Band vermittelt vielfältige Einblicke in neuere Forschungen zur Implementierung von Mentoring an Hochschulen aus dem deutschsprachigen Raum und in Erfahrungen von hochschulpolitischen Expertinnen. Mentoring wird dabei als Instrument zur Geschlechtergleichstellung, zur Förderung des studentischen und wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Personalentwicklung und Qualitätssicherung thematisiert.

Die zentrale Fragestellung lautet: Wie gelingt der Übergang vom Projektstatus in die regulären Hochschulstrukturen? Dazu werden schwerpunktmäßig folgende Fragen untersucht: Was passiert innerhalb von Organisationen, wenn neue Instrumente implementiert werden? Welche unterschiedlichen Ansätze und Überlegungen zur Implementierung von Mentoring existieren? Wo befinden sich dazu an den Hochschulen Ressourcen? Wie lässt sich personelle und strukturelle Unterstützung mobilisieren? Welche institutionellen Orte für die Platzierung von Mentoring bieten sich in den Hochschulen an? In den Buchbeiträgen sind dazu innovative Antworten und kreative Anregungen zu finden.

Diese Publikation enthält zwei Beiträge von Dr. Renate Klees-Möller und Anette Schönborn aus dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH/Universität Duisburg-Essen.

Astrid Franzke, Helga Gotzmann (Hg.) (2006): *Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen – Strukturelle Ansätze der Implementierung*. Hamburg

### ❖ **Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess**

Den Genderaspekt in den Bologna-Prozess zu integrieren, war zwar ein großer Fortschritt, das Anliegen allerdings so allgemein formuliert, dass es der weiteren Präzisierung bedarf. Dass es nicht ausreicht, Studiengänge um ein Gendermodul zu ergänzen und die Aufhebung von Geschlechterungleichheiten in den Studiengängen nur durch tief greifende und weitreichende Reformen an Hochschulen erreicht werden kann, wurde auf der Fachtagung „Mehr als ein Gendermodul“, im Dezember 2004, an der Fachhochschule Dortmund, deutlich. Die dort erarbeiteten Handlungsanleitungen zu den qualitativen Aspekten des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess werden nun durch theoretische Annäherungen von Wissenschaftlerinnen an das Thema vertieft und durch Artikel ergänzt, in denen Gleichstellungsbeauftragte und Genderexpertinnen an Hochschulen ihre aus der Praxis heraus entwickelten Konzepte vorstellen sowie Anregungen für die Umsetzung des Genderaspektes in die Studienreform vor Ort bieten.

Mit einbezogen werden Aspekte, die bisher im Rahmen des Bologna-Prozesses keine Beachtung gefunden haben, wie die Erkenntnisse der Internationalen Frauenuniversität oder die physische und psychische Gesundheit von Studierenden unter Berücksichtigung des Genderaspektes und die Umsetzung im Bologna-Prozess.

Die genderrelevante Qualität der Studienstrukturen und -inhalte ist in hohem Maße auch abhängig davon, ob bei Entscheidungen der Politik auf der europäischen Ebene die demokratietheoretischen Konzepte »Good Governance« und Gender Mainstreaming zum Einsatz kommen. Diesen Sachverhalt reflektierend geht das Buch auf neue Formen des modernen Lobbying und die politikwissenschaftliche Analyse von Gender in Governance-Strukturen ein.

Michel, Sigrid; Löffler, Sylvia (Hg.) (2006): *Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess*. Bielefeld

## Veranstaltungen

### ❖ **Infoveranstaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Einstieg in das 7. Forschungsrahmenprogramm der EU am 14. Juni**

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung, FiF organisiert in Kooperation mit den Nationalen Kontaktstellen Europäischer Forschungsrat, Mobility und Rechtliche und finanzielle Fragen eine Infoveranstaltung für Wissenschaftlerinnen am 14. Juni in Bonn in Fortsetzung der Reihe „EU-Forschung: Warum? Das EU-Forschungsrahmenprogramm als Karrierechance für Wissenschaftlerinnen“. Die Veranstaltung richtet sich an Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche, die sich über das 7. Forschungsrahmenprogramm der EU ausgiebig informieren möchten und einen kompetenten Einstieg in die europäische Forschungsförderung suchen. Die Veranstaltung soll (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen ermöglichen, sich frühzeitig mit dem 2007 gestarteten 7. Forschungsrahmenprogramm auseinander zu setzen, um die EU-Forschung langfristig für die eigene Karriereentwicklung erfolgreich zu nutzen. Nach einer

Einführung in Inhalt, Struktur, rechtlichen und finanziellen Grundlagen des 7. FRP folgt eine Schwerpunktsetzung auf die Förderinstrumente des neu eingerichteten Europäischen Forschungsrates und den Mobilitätsmaßnahmen der Marie Curie-Stipendien. Beide Programme bieten Wissenschaftlerinnen unterschiedliche Möglichkeiten der Projektfinanzierung von Forschungsvorhaben, die es für das Fortkommen der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn zu kennen gilt.

Die Anmeldung kann ab sofort per Email unter Angabe Ihrer vollständigen Kontaktdaten (Institut, Postanschrift, Telefon-/Faxnummer) erfolgen an: [klaudia.wallau@dlr.de](mailto:klaudia.wallau@dlr.de) Nach Eingang Ihrer Daten wird Ihnen eine Anmeldebestätigung zugeschickt. Die Teilnahme an der Informationsveranstaltung ist kostenlos.

Anmeldeschluss ist der 04. Juni 2007. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.

Eine unentgeltliche Kinderbetreuung kann in Zusammenarbeit mit dem Familienservice Bonn organisiert werden. Es wird jedoch um eine frühzeitige Anmeldung bis spätestens 21. Mai 2007 gebeten.

#### **Informationen und Kontakt:**

Randi Wallmichrath

FiF Kontaktstelle Frauen in die EU Forschung

Tel.: 0228 3821-647

Email: [randi.wallmichrath@dlr.de](mailto:randi.wallmichrath@dlr.de)

Mehr Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter: [www.eubuero.de/fif](http://www.eubuero.de/fif)

#### **❖ Tagung: Wissenschaft und Geschlecht – deutsch-französische Perspektiven**

Das Frauenforschungszentrum der TU Darmstadt und das Europäische Forschungsnetzwerk MAGE Paris veranstalten vom 31. Mai - 1. Juni 2007 in Darmstadt eine Tagung zum Thema "Wissenschaft und Geschlecht - deutsch-französische Perspektiven". Referentinnen aus Frankreich und Deutschland beleuchten in ihren Vorträgen die Entwicklung der Geschlechterforschung und die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in spezifischen Wissenschaftsfeldern. Des Weiteren ist die Situation von Frauen in der Wissenschaft Thema. Tagungssprachen sind deutsch und französisch. Die Vorträge und Diskussionsbeiträge werden jeweils in der Muttersprache gehalten und konsekutiv übersetzt. Um Anmeldung bis zum 14. Mai 2007 wird gebeten. Das Programm und weitere Informationen zur Tagung erhalten Sie unter:

<http://www.ifs.tu-darmstadt.de/fileadmin/soziologie/docs/ProgrammAnmeldung.pdf>

**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Mai 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 04/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZfH  
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG  
Frauenförderung /  
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

dieser Newsletter erreicht Sie/Euch aus terminlichen Gründen leider mit einiger Verspätung. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle herzlich entschuldigen.

In dieser Ausgabe informieren wir Sie/Euch über ausgezeichnete Nachwuchswissenschaftlerinnen der UDE, die für Ihre Dissertationen verschiedene Preise erhalten haben, anstelle des Porträts einer Wissenschaftlerin. Dazu haben wir wie immer interessante Informationen, Mitteilungen, Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen und Informieren.

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Auszeichnung für Chancengleichheit in der Personalpolitik



Am 5. Juni nahmen der Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs & Wissenstransfer und die Gleichstellungsbeauftragte der UDE, Prof. Dr. Eckart Hasselbrink und Ingrid Fitzek das Total E-Quality Prädikat bei der Fraport AG in Frankfurt entgegen.

Begleitet wurde die Festveranstaltung durch eine von Roland Zimmermann, Bayerischer Rundfunk, moderierte Podiumsdiskussion zu der Frage „Kosten und Nutzen: Wie lohnt sich Chancengleichheit?“. Die Diskussion brachte vielfältige Motive zutage, warum sich große Unternehmen, der Mittelstand oder auch Wissenschaftseinrichtungen für Chancengleichheit engagieren. Die TeilnehmerInnen (Andreas Krey, Sprecher der Geschäftsführung der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen GmbH, Eva Maria Roer, Dr. Stefan Schulte, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Fraport AG und Prof. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz) sprachen sich einhellig dafür aus, dass Chancengleichheit immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. Chancengleichheit wird in Zukunft noch stärker zum Erfolgsfaktor.

Der Festvortrag wurde von Heiner Thorborg, Personalberater und Co-Autor des Buches „Oben ohne – Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt“ zum Thema „Managerin dringend gesucht... Wege in die Chefetagen der deutschen Wirtschaft“ gehalten.

In diesem Jahr erhielten insgesamt 25 Organisationen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter acht Wissenschaftseinrichtungen das Prädikat.



Im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. prüfte eine unabhängige Jury, prominent besetzt mit Frau Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Meyer-Dohm, International Partnership Initiative e.V. und Dr. Hadumod Bußmann, Sprachwissenschaftlerin, Universität München, die umfangreichen Bewerbungsunterlagen der UDE. Die Jury beschied der UDE einen nachweislich positiven Einsatz für Chancengleichheit von Frauen und Männern und begründet die Prädikatsvergabe wie folgt:

„Die Universität ist die jüngste Universität des Landes Nordrhein-Westfalen, entstanden 2003 durch die Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen in Duisburg und Essen. Die Universität hat einen systematischen Ansatz von Gender Mainstreaming, der sich konsequent durch alle Bereiche zieht und hohes Potenzial für die zukünftige Entwicklung birgt. Beispielhaft ist das GenderPortal zu nennen, das einen ersten Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement darstellt.“

2010 können mit einer Folgebewertung weitere Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule überprüft und deutlich gemacht werden. Das Total E-Quality Prädikat kann damit als Evaluationsinstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule dienen.

### ❖ Elternservicebüro eröffnet Büro am Campus Duisburg

Das Elternservicebüro der Universität ist seit dem 01.06.07 an beiden Campi vertreten. Neben dem Büro am Campus Essen im Gebäude V15 R03 G43 ist jetzt der Elternservice auch auf dem Campus Duisburg präsent.

Sie erreichen Frau Kippschull dort persönlich jeweils dienstags und freitags in der Zeit von 9:30 Uhr bis 14.30 Uhr. Sie können auch gerne einen Termin mit ihr telefonisch vereinbaren.

#### **Adresse:**

Elternservicebüro am Campus Duisburg  
LG 124  
Forsthausweg 2  
47057 Duisburg  
Tel. 0203 379-2446  
[elternservice@uni-due.de](mailto:elternservice@uni-due.de)

### ❖ Zertifizierte Qualifizierung für Tagesmütter

Seit dem 12.03.07 bietet das Elternservicebüro in Kooperation mit dem PEV - Progressiver Eltern- und Erzieherverband und dem VAMV - Verband alleinerziehender Väter und Mütter eine 180 Stunden umfassende Qualifizierung zur zertifizierten Tagesmutter an. Nach dem Erbringen mehrerer Leistungsnachweise innerhalb der Qualifizierung standen nun zum Ende der Maßnahme am 12. und 13. Juni die Abschlussprüfungen nach den Richtlinien des Curriculums des Deutschen Jugendinstitutes auf dem Programm.

Alle Teilnehmerinnen konnten die Qualifizierung erfolgreich abschließen. Das Zertifikat ist ein Gütesiegel mit bundesweiter Anerkennung, das den Teilnehmerinnen im Rahmen einer Feierstunde im August übergeben wird.

Durch die qualifizierten Tagesmütter kann nun zudem das Angebot an pädagogisch guter und zeitlich flexibler Kinderbetreuung für die Kinder der MitarbeiterInnen der Universität erweitert werden.



### ❖ Renovierung der Wickelräume am Campus Essen

Um den Studienalltag für studierende Eltern zu erleichtern, sind auch Wickelräume ein kleiner aber nicht unwichtiger Beitrag. Da die Wickelräume am Campus Essen in einem sehr schlechten Zustand sind, führten die Mitarbeiterinnen der Elternservicebüros für Studierende und für die Beschäftigten gemeinsam mit einem Mitarbeiter des Dezernats für Gebäudemanagement eine Begehung der Räumlichkeiten am Campus Essen durch. Die Wickelräume werden nun in Kürze renoviert.

Die Wickelmöglichkeiten am Campus Essen befinden sich in folgenden Räumen:

S05 R01 HX2 und R12 R05 A50.

Am Campus Duisburg befinden sich die beiden Wickelmöglichkeiten in den Behindertentoiletten im U-Cafe (LA Gebäude) und im Cafe Chaos (MM Gebäude).

Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten des Elternservicebüros unter: [http://www.uni-due.de/studium\\_und\\_kind/infos](http://www.uni-due.de/studium_und_kind/infos)

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ Mentoring Gender & Diversity startet eine dritte Runde

Am 12. Juli 2007 startet das interkulturell ausgerichtete, durch die EU und das Land NRW geförderte Projekt „*Mentoring Gender & Diversity and more..*“ im dritten Jahr. Das Mentoring-Programm richtet sich an Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums bzw. Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen, die einen Migrationshintergrund haben oder am Thema Interkulturalität interessiert sind.

Ziel des Programms ist die Unterstützung des beruflichen Ein- und Aufstiegs der Teilnehmerinnen. Dies erfolgt zum einen durch eine individuelle Unterstützung (Mentoring, Coaching, Seminare) und zum anderen durch Veranstaltungsangebote zu Schlüsselkompetenzen sowie zur Netzwerkbildung.

Im Rahmen des Programms erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, ihre individuellen Kompetenzen (u. a. interkulturelle und Sprachkompetenz) weiterzuentwickeln, für den beruflichen Ein- und Aufstieg nutzbar zu machen und somit ihre Arbeitsmarkchancen zu erhöhen.

Interessentinnen können sich ab sofort bei uns bewerben. Weitere Informationen und den Bewerbungsbogen finden Sie unter:

[www.uni-due.de/zfh/gender](http://www.uni-due.de/zfh/gender)

#### **Kontakt:**

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi

Tel.: 0203-379-1034

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

### ❖ **Einladung zum English Conversation Table**

Dieses Angebot wendet sich an alle Frauen, die Englisch fachbezogen bereits relativ sicher nutzen, aber darüber hinaus ihre Fähigkeiten in der Kunst des Small Talks verbessern möchten, um optimal Kontakte zu knüpfen. Im Vordergrund steht die Aneignung von Vokabular und typischen Redewendungen, die für den englischen Small Talk hilfreich sind. Dabei sind folgende Themenschwerpunkte vorgesehen: höfliche Ausdrucksweise, anregende Fragen stellen, Interesse zeigen, die eigene Meinung äußern. Außerdem werden bei Bedarf grammatische Strukturen der englischen Sprache erarbeitet, um das Sprachbewusstsein der Teilnehmerinnen zu stärken. Bei der inhaltlichen Gestaltung wird auch auf die individuellen Wünsche der Teilnehmerinnen eingegangen.

Die Treffen finden einmal im Monat statt, in ungezwungener Runde bei Tee und Gebäck.

Als „native speaker“ werden die Treffen moderiert von Anika Merschhemke, wiss. Mitarbeiterin am Institut für Anglistik und Amerikanistik an der Philipps-Universität Marburg – sie steht der Gruppe mit interessanten Informationen und praktischen Tipps zur Verfügung.

Die Zahl der Plätze ist auf 12 begrenzt.

#### **Weitere Informationen und Anmeldung:**

Stefanie Richter M.A.

Tel.: 0203/379-2257 (Mo-Mi)

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

## **Ausgezeichnete Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen der UDE**

### ❖ **Preise für erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen**

#### **Wissenschaftspreise der Sparkasse Essen**

Für ihre überragenden Dissertationen erhielten die Geisteswissenschaftlerin Heike Hawicks und die Medizinerin Dr. Carola Heneweer die mit 5.000 € dotierten Wissenschaftspreise der Sparkasse Essen. Im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung mit über 100 Gästen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik überreichten Bürgermeister Norbert Kleine-Möllhoff, Universitätsrektor Prof. Dr. Lothar Zechlin und Sparkassenchef Dr. Henning Osthues-Albrecht die Preise.

Die in Essen geborene [Dr. Carola Heneweer](#) befasste sich in ihrer Dissertation mit Modell-Untersuchungen zur Frühphase der menschlichen Embryo-Implantation. Sie schuf damit eine Grundlage, auf deren Basis eine Weiterentwicklung der gewonnenen Erkenntnisse, eine Diagnostik, vielleicht sogar eine Behandlung bisher ungeklärter weiblicher Unfruchtbarkeit möglich sein könnte.

Heneweer, arbeitet nun erfolgreich an der Klinik für Diagnostische Radiologie der Kieler Christian-Albrechts-Universität. Hier erhielt die Nachwuchswissenschaftlerin im Rahmen der Exzellenzakademie Medizintechnik die [Förderung durch eine DFG-Initiative](#).

Die Duisburgerin [Dr. Heike Hawicks](#) setzte sich in ihrer Dissertation mit der [Stadt Xanten im späten Mittelalter](#) auseinander und beleuchtete dabei vor allem Stift und Stadt im Spannungsfeld zwischen Köln und Kleve. Im Mittelpunkt steht die schwierige Situation der Stadt, die nicht nur die machtpolitischen Auseinandersetzungen konkurrierender Mächte erdulden musste, sondern auch Katastrophen wie Hungersnot oder Epidemien.

### **Klee-Preis der Deutschen Gesellschaft für Biomedizinische Technik**

Mit dem renommierten, 5.000 € dotierten Förderpreis der Frankfurter Stiftung Familie Klee für [biomedizinisch-technische Forschung](#) wurde die ausgezeichnete Dissertation von [Viktoriya Sokolova](#) aus dem Fachbereich Chemie prämiert. Damit werden die Forschungsarbeiten der Chemikerin für ein Verfahren in der Gentherapie gewürdigt. Die Mitarbeiterin der Arbeitsgruppe von Prof. Matthias Epple hatte sich mit einer Methode zur Einführung von Genmaterial in lebende Zellen befasst.

### **Duisburger National-Bank-Preis**

Bereits zum 13. Mal verlieh die Duisburger National-Bank den mit insgesamt 10.000 € dotierten Preis. Sechs Studierende und vier DoktorandInnen, die sich in ihren wissenschaftlichen Arbeiten mit [bank- und finanzwirtschaftlichen](#) Fragestellungen beschäftigten, erhielten eine Auszeichnung. Für ihre Dissertation erhielt [Tanja Bauersfeld](#) den ersten Preis von Michael Gerbracht, Direktor der National-Bank in Duisburg, sowie den UDE-Professoren Dr. Bernd Rolfes und Dr. Rainer Elschen.

Die weiteren PreisträgerInnen finden Sie auf den Webseiten der Pressestelle unter:

[www.uni-due.de/home/fb/presse/presse\\_6/presse\\_12.06.2007\\_34388.shtml](http://www.uni-due.de/home/fb/presse/presse_6/presse_12.06.2007_34388.shtml)

## **Universität Duisburg-Essen**

### **❖ S.U.N.I. - Bundesweite SommerUniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaft 2007**

Das Programm der S.U.N.I. ist nun online! In diesem Jahr findet die SommerUniversität vom 30.07. bis zum 03.08.2007 statt. Das diesjährige Programmheft steht zum Download bereit auf der Homepage [www.uni-due.de/sommeruni](http://www.uni-due.de/sommeruni). Der Direktlink lautet: <http://www.uni-due.de/imperia/md/content/sommeruni/2007programm.pdf>

Zum 12. Mal wurde ein Programm zusammengestellt, das Schülerinnen ab 16 Jahren die Faszination, die Chancen und die Herausforderungen eines natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiums erleben lässt.

Das S.U.N.I. – Projektteam wünscht allen Teilnehmerinnen, DozentInnen und FirmenvertreterInnen eine interessante, ideenreiche und spannende Projektwoche.

## Kontakt:

Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf  
S.U.N.I. - Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Natur- & Ingenieurwissenschaft  
Geibelstr. 41, 47057 Duisburg  
Tel.: (02 03) 379-2404, Fax: (02 03) 379-3790  
E-Mail: sommeruni@uni-due.de  
www.uni-due.de/sommeruni

### ❖ Essener Sommerakademie – realisieren Sie ihre Geschäftsidee!

Die Essener Sommerakademie unterstützt Sie als Studentin, Absolventin oder bereits berufstätige Akademikerin mit einer Geschäftsidee bei der Vorbereitung Ihrer Unternehmensgründung oder freiberuflichen Tätigkeit. In einem 14-Tages-Kompaktprogramm erhalten Sie das notwendige Gründungswissen und insbesondere eine fachkundige Anleitung zur Erstellung ihres Unternehmenskonzepts (Businessplan). Das Konzept ist eine unerlässliche Entscheidungshilfe, sowohl für Sie als Gründerin als auch für Kapitalgeber wie Banken. Zudem liefert es das Fundament für Ihre erfolgreiche Gründung.

Nach der Sommerakademie können Sie Ihre Gutscheine, z.B. für ein kostenloses Akquisetraining, eintauschen, sich mit anderen AbsolventInnen und Absolventen bei Netzwerktreffen austauschen oder auch ein kostenloses Coaching in Anspruch nehmen, wenn Sie Ihr Vorhaben präsentiert und die Jury es ausgezeichnet hat.

Die Essener Sommerakademie findet vom 13. bis 24. August ganztägig in Essen statt. Studierende und Erwerbslose zahlen 100 €, Erwerbstätige 200 €. Anmeldeschluss ist der **29. Juni**. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Mehr Infos: <http://www.essen-sommerakademie.de/> oder bei [dagmar.freytag@uni-due.de](mailto:dagmar.freytag@uni-due.de) oder 0201/183-4032 (di-do).

Die Sommerakademie wird veranstaltet vom StartUp-Büro des Essener Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften in Kooperation mit der Sparkasse Essen, Ernst & Young AG sowie der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH.

## Querbeet

### ❖ Fast Track: Förderprogramm der Robert Bosch Stiftung für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Lebenswissenschaften startet im Herbst 2007

Die Robert Bosch Stiftung möchte mit ihrem neuen Programm junge Wissenschaftlerinnen auffordern, sich für eine verantwortungsvolle Spitzenposition in der Forschung oder dem Wissenschaftsmanagement zu qualifizieren.

Fast Track bietet zwanzig exzellenten Postdoktorandinnen der Lebenswissenschaften die Möglichkeit in mehrtägigen Kompaktseminaren Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, die den Weg zur Spitze in Forschung und Wissenschaftsmanagement ebnen. Darüber hinaus werden der Erfahrungsaustausch und die Netzwerkbildung mit Führungskräften aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und den Medien unterstützt. Zusätzlich kann ein Stipendium für karrierefördernde Maßnahmen erworben werden.

Bewerbungsschluss ist der 29. Juni 2007. Weitere Informationen zum Programm und zur Bewerbung finden Sie unter: [www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/11732.asp](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/11732.asp)

### ❖ **Datenbank des Netzwerks Frauenforschung *Gender in gestufte Studiengänge!* ist online**

Die vorherrschenden Rahmensetzungen und Praktiken an den deutschen Hochschulen führen in vielen Studiengängen zu unterschiedlichen Chancen und Möglichkeiten von Frauen und Männern - von den Zugangsmöglichkeiten zum Studium über den Studienerfolg bis zu den Berufschancen und dem Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere.

Die Umstellung der Studiengänge auf Master- und Bachelorabschlüsse - im Rahmen des Bologna-Prozesses - soll zugleich soziale und geschlechtsspezifische Ungleichheiten abbauen. Die Realisierung der Umsetzung steht noch aus, jedoch soll die Datenbank diese unterstützen. Es werden Kriterien und Konzepte für eine geschlechtergerechte Unterstützung des Bologna-Prozesses angeboten und Vorschläge zu den Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern entwickelt.

In der Datenbank werden Gender-ExpertInnen für Begutachtungs- und Akkreditierungsverfahren zu den einzelnen Studiengängen benannt. Darüber hinaus sind „Gender Studies“ in Form von Modulen, Studiengängen und Gender-Professuren aufgelistet. Ferner werden Maßnahmen und Empfehlungen an die verschiedenen Adressaten wie Hochschulen, Politik, Akkreditierungsagenturen und -behörden formuliert, wie eine geschlechtergerechte Ausgestaltung von Studiengängen auf den verschiedenen Ebenen zu konkretisieren und optimieren ist. Die Datenbank, die von der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW erstellt und vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW gefördert wurde, kann unter [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de) aufgerufen werden.

Weitere Informationen zur geschlechtergerechten Gestaltung des Bologna-Prozesses finden Sie auch auf den Seiten des Gender-Portals der UDE unter:

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

### ❖ **Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse.**

Der demographische Wandel – Geburtenrückgang, Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft – wird in Deutschland derzeit vor allem in Krisenszenarien beschrieben. Die Autorinnen und Autoren dieses Bandes (darunter Hans Bertram, Christoph Butterwegge, Ilona Ostner und Annemette Søerensen) sehen darin jedoch auch die Chance einer Neuordnung der Geschlechterverhältnisse: Nur in einem Mehr an Emanzipation und Gleichstellung der Geschlechter sowie den entsprechenden sozialpolitischen Reformen können nachhaltige Lösungen für demographische Probleme gefunden werden

Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hg.) (2006): Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt a. M./New York

### ❖ **Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht**

Heteronormativität - d.h. die selbstverständliche Annahme, der Mensch existiere in zwei sich körperlich und verhaltensmäßig klar voneinander unterscheidbaren Geschlechtern, deren Begehren sich auf das jeweils andere Geschlecht richte, und die hierarchische Anordnung dieses Settings - zieht sich durch alle gesellschaftlichen und kulturellen Bereiche und findet ihren Niederschlag in wissenschaftlicher Forschung und Theoriebildung. Im Zusammenspiel mit anderen Machtfaktoren bestimmt Heteronormativität die Lebenswelten von Individuen auf vielfältige Weise. Naturalisierte Geschlechterbilder und normative Begehrensstrukturen lassen sich in den akademischen Diskursen vieler wissenschaftlicher Disziplinen nachweisen.

Heteronormativitätskritische Forschung versucht hinter dem, was als natürlich gegeben angesehen wird, das Wirken normativer Mechanismen freizulegen und diese ins Zentrum der Kritik zu stellen. Der Band versammelt empirische Studien über Gehalt, Durchsetzung, Wirkungsweisen und Effekte solcher Normen, sowie über deren Zusammenhang mit weiteren gesellschaftlichen Machtmechanismen. Im interdisziplinären Vergleich zeigt sich, wie eine Kritik der heteronormativen Forschungsparadigmen gravierende Verschiebungen in allen Wissenschaftsfeldern mit sich bringt.

Hartmann, Jutta u.a. (Hg.) (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden

## Veranstaltungen

### ❖ **Ingenieurinnen-Sommeruni an der Universität Bremen**

Die Universität Bremen veranstaltet vom 30. Juli – 10. August 2007 zum zweiten Mal die Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektrotechnik & Informationstechnik sowie Produktionstechnik - Maschinenbau & Verfahrenstechnik.

Die Sommeruniversität ist ein Angebot von Ingenieurinnen für Ingenieurinnen. Sie bietet für Studentinnen Einblicke in vielfältige Themen der Ingenieurwissenschaften und für Fachfrauen berufliche Weiterbildung auf universitärem Niveau. Die Lehrangebote richten sich an Studentinnen aller Hochschularten. Teilnehmerinnen aus dem In- und Ausland sind herzlich eingeladen.

Weitere Informationen unter: <http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/>

### ❖ **5th European Conference on Gender Equality in Higher Education**

Die englischsprachige Konferenz findet vom 28. - 31. August 2007 in der Berliner Humboldt Universität statt. Das Themenspektrum der englischsprachigen Konferenz wird in vier parallelen Panels diskutiert:

- ❖ Excellence, Research Policy and Gender Bias
- ❖ Disciplinary Cultures
- ❖ Gender Equality Programmes
- ❖ More or Less Gender? The Challenges of the Bologna-Process.

Mehr Informationen zum Konferenzprogramm und zur Anmeldung erhalten Sie unter:

<http://www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007/index.htm>

**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juni 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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



# NEWSLETTER 05/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZH  
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG  
Frauenförderung /  
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

mit diesem Newsletter können wir Ihnen/Euch eine erfreuliche Nachricht mitteilen. Die UDE hat bei der erfolgsabhängigen Verteilung der Mittel aus dem Innovationsfonds zur Gleichstellungsförderung landesweit den zweiten Platz erreicht. Ihr stehen nun fast 660.000 € für die Förderung von Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zur Verfügung. Ein Ansporn die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der UDE voranzubringen und ein Zeichen, dass sich Gleichstellungsarbeit auch finanziell lohnt. Näheres dazu unter Punkt 1.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen.

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Erfolg für die Gleichstellungsarbeit an der UDE.

Die UDE erhält 658.600 Euro vom NRW-Innovationsministerium für ihre erfolgreiche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren.

Das Innovationsministerium stellt den Hochschulen des Landes in diesem Jahr fünf Millionen Euro für die Gleichstellungsförderung aus ihrem "Fonds zur Erneuerung der wissenschaftlichen Infrastruktur", kurz Innovationsfonds zur Verfügung. In den kommenden Jahren wird diese Summe auf sieben Millionen Euro anwachsen. Das neue Fördersystem des Landes belohnt - anders als bislang - streng nach Erfolgen bei der Berufung von Frauen. Hochschulen mit einem hohen Frauenanteil an den Professuren bzw. Hochschulen, die ihre Professorinnenanteile stark steigern konnten, erhalten die meisten Fördermittel.

Während die UDE mit einem Professorinnenanteil von 16,1% im Landesvergleich nur einen Platz im Mittelfeld einnimmt, ist sie Spitzenreiterin bei der Steigerung ihres Professorinnenanteils. Er wuchs von 11,9% um 4,2 Prozentpunkte auf 16,1% in 2006. Aufgrund dieser Steigerungsrate gelangte die UDE auf den zweiten Platz bei der Verteilung der Mittel hinter die Universität Paderborn, die mit dem höchsten Professorinnenanteil von 23,3% mehr als acht Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 14,8% liegt.

Die Zahlen belegen, dass die an der UDE umgesetzte Strategie des Gender Mainstreaming langsam Früchte trägt. Qualitätsvolle und transparente Berufungsverfahren, die von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet werden, sind hier neben der Unterstützung, die die Gleichstellungsarbeit durch die Hochschulleitung erfährt, als ein Schlüssel zum Erfolg zu werten. Die Institutionalisierung von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen ermöglicht ebenfalls, die Berufungsverfahren geschlechtergerechter zu gestalten. Zudem wirken die Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in den letzten Jahren aufgelegt wurden. Hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen stehen den Universitäten mittlerweile – wenn auch nach Fächern noch sehr unterschiedlich verteilt – zur Verfügung.

Die Mittel werden ausschließlich für Maßnahmen eingesetzt, die die Karriere von Frauen in der Wissenschaft fördern. Verschiedene Projekte aus den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen, die von der Unterstützung von Studienanfängerinnen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern über die Karriereförderung von Absolventinnen in den Geisteswissenschaften bis hin zur fachübergreifenden Promovendinnenförderung reichen sowie u.a. Forschungsprojekte zur Chancengleichheit beim Übergang vom B.A. zum M.A. oder zu studentischen Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft liegen bereits vor. Daneben kann auch der Elternservice für die nächste Zeit auf eine sichere finanzielle Grundlage gestellt werden. Im Rahmen von Berufungsverhandlungen mit Professorinnen sollen zusätzliche Mittel in die Ausstattung fließen. Dies ist ein weiterer Anreiz, um hervorragende Wissenschaftlerinnen an die UDE zu binden.

Für das Jahr 2008 gibt es Überlegungen, ein Leuchtturmprojekt zu starten wie die Schaffung einer zusätzlichen Juniorprofessur in einem Bereich, in dem Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Wir werden Sie über die verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit hier an der UDE auch weiterhin im Newsletter informieren. Es ist geplant, die verschiedenen Projekte im Gender-Portal der UDE im Sinne von Beispielen guter Praxis vorzustellen.

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

#### ❖ Sommerfest bei DU-E-KIDS.

Am 25.07.2007 fand ein Sommerfest der Tagespflegeeinrichtung DU-E-KIDS auf dem Campus Duisburg statt. Auf dem neu gestalteten Außengelände der Betreuungsstelle wurden dabei die ersten Kinder verabschiedet, die in diesem Jahr drei Jahre alt geworden sind und ab August einen Platz in einem Regelkindergarten bekommen haben.

Zusammen mit allen Kindern, den Eltern, BetreuerInnen, Frau Kippschull vom Elternservicebüro und Frau Währisch-Große der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität wurde bei herrlichem Sonnenschein ein schönes Fest gefeiert. Die Kinder, die die Einrichtung in der nächsten Woche verlassen werden, bekamen eine Mappe mit den von ihnen in der Zeit gebastelten und gemalten Sachen und ein kleines Fotoalbum mit Bildern, die Ihre Zeit in der Tagespflegestelle dokumentiert, als Andenken mit.

MitarbeiterInnen mit Kindern unter drei Jahren die sich für eine Stelle in der Tagespflegeeinrichtung interessieren, wenden sich bitte an Frau Kippschull vom Elternservicebüro.

#### **Kontakt:**

Claudia Kippschull

Tel.: 0201-183-4249

Raum V15 R03 G43

[elternservice@uni-due.de](mailto:elternservice@uni-due.de)

#### ❖ Veranstaltung „Kind und Verkehr“ des Elternservicebüros

Am Mittwoch, den 19.09.07 um 17 Uhr lädt das Elternservicebüro der Universität zu einer Informationsveranstaltung zum Thema „Kind und Verkehr“ alle Interessierten sehr herzlich in das Casino des Studentenwerkes ein.

Das Kind als Fußgänger und Radfahrer sowie die Sicherheit von Kindern im Auto stehen im Blickpunkt der Veranstaltung. Um die Gefahr von Unfällen im Straßenverkehr für Kinder zu minimieren, stellt Ihnen das Elternservicebüro in Kooperation mit dem ADAC ein Informationsprogramm vor, das zusammen mit dem Deutschen Sicherheitsrat entwickelt wurde.

Die Veranstaltung ist kostenlos. Es wird um eine schriftliche oder telefonische Anmeldung bis spätestens 13.09.07 beim Elternservicebüro gebeten.

Weitere Informationen erhalten Sie Unter: [www.uni-due.de/elternservice/](http://www.uni-due.de/elternservice/)

### ❖ **Mentoring: Erfolgreicher Abschluss von NatIngMent**

Nach 12 Monaten endete im Juni mit einer Abschlussveranstaltung die fachspezifische Mentoring-Linie NatIngMent, an der Studentinnen und Absolventinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer teilgenommen haben. Durch die Vermittlung einer Mentorin aus der freien Wirtschaft oder dem universitären Bereich, hatten die Teilnehmerinnen Gelegenheit Fragen rund um das Studium, den Berufseinstieg oder den weiteren beruflichen Werdegang zu klären. Daneben waren Sturkuren und Abläufe in Organisationen, aber auch Themen wie Work-Life-Balance und „Frauen in Männerberufen“ ein zentrales Thema. In einem begleitenden Seminarprogramm wurden darüber hinaus fachübergreifende Schlüsselqualifikationen vermittelt und Karrierethemen behandelt. Nicht zuletzt konnten auch hierbei neue Kontakte zu Frauen der eigenen oder anderer Disziplinen geknüpft werden.

In der interdisziplinären Mentoring-Linie MentoDue, die im Herbst an den Start gehen wird, sind noch einige wenige Plätze für Studentinnen/Absolventinnen der MINT-Fächer frei. Bewerbungen werden ab sofort entgegengenommen.

Falls Sie Interesse an einer Teilnahme haben, wenden Sie sich bitte an die Koordinatorin dieses Mentoring-Programms: Anette Schönborn, Tel. 0203 – 379-1432, [anette.schoenborn@uni-due.de](mailto:anette.schoenborn@uni-due.de).

Weitere Informationen [www.uni-due.de/zfh/gender](http://www.uni-due.de/zfh/gender)

### ❖ **Gelungener Auftakt der neuen Mentoring-Linie im Rahmen des Projekts Mentoring Gender & Diversity**

Mit interkultureller Frauen-Power startete am Donnerstag, den 12. Juli 2007 die neue Mentoring-Linie des durch EU- und Landesmittel geförderten Projektes „*Mentoring Gender & Diversity*“. Die 12 Teilnehmerinnen des Auftaktworkshops nutzten im Anschluss an die inhaltliche Arbeit die Gelegenheit, sich bei einem feierlichen „Come together“ kennen zu lernen und erste Netze zu knüpfen.



Bei den insgesamt 15 teilnehmenden Mentees handelt es sich um Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums bzw. Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen mit Migrationshintergrund oder Interesse am Thema Interkulturalität. Die kulturellen Hintergründe der Teilnehmerinnen reichen von Griechenland über die Türkei und Italien bis nach Korea. Ihre fachlichen Wurzeln liegen in den Erziehungs-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften. Im Rahmen des Programms werden die individuellen Kompetenzen der Teilnehmerinnen (u.a. interkulturelle und Sprachkompetenz) zur Unterstützung ihres beruflichen Ein- und Aufstiegs gefördert. Jeder Mentee wird eine individuelle Mentorin vermittelt. Darüber hinaus bietet das Programm

ein interkulturelles Gruppen-Coaching sowie Workshops und Vorträge zu Schlüsselkompetenzen und Veranstaltungen zur Netzwerkbildung.

**Kontakt:**

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi

M.A. Karola Wolff-Bendik

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

[karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de)

Tel.: 0203/379-1034

Tel.: 0203/379-2288

❖ **Herbstakademie für Promovierende 2007**

Motiviert durch den beachtlichen Erfolg des letzten Jahres richtet der Geschäftsbereich Frauenerföderung & Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- & Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen auch in diesem Jahr wieder vom 04. bis 06. Oktober die Herbstakademie für Promovierende aus.

Das kostenfreie Angebot richtet sich – wie bereits im Vorjahr – an Promotionsinteressierte, Promovierende sowie deren Betreuer/innen unabhängig von Promotionsfach und –phase. Von der Entscheidungsfindung bis hin zur Drucklegung, die Angebotspalette zur Unterstützung des Promotionserfolgs reicht von Workshops zum „Exposé schreiben“, „Zeitmanagement“ und zur „Wissenschaftlichen Präsentation“ bis zum Lehrgespräch über die Disputation. Die Möglichkeit individueller Beratungsgespräche rundet das Angebotsspektrum ab. Darüber hinaus bietet der interdisziplinäre Marktplatz die Möglichkeit, sich über die fachspezifischen Angebote und Programme zur Promotionsförderung zu informieren und sich mit anderen Promovierenden auszutauschen und zu vernetzen. Für Promotionsbetreuer/innen wird ein Workshop angeboten, der Gelegenheit zu einem fachübergreifenden Austausch zu den Themen Begleitung, Beratung und Förderung von Promovierenden bietet.

Die gesamte Veranstaltung ist modular angelegt, d.h. alle Teilnehmenden können sich ihr Programm nach Interesse und Zeit individuell zusammenstellen und gegebenenfalls auch nur einzelne Bausteine nutzen.

Für Promovierende mit Kind besteht außerdem der kostenfreie Service einer professionellen Kinderbetreuung während der Akademiezeiten.

Zum Auftakt, am 04. Oktober, um 9.15 Uhr, wird Frau Prof. Dr. Barbara Kehm vom Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER) einen Vortrag mit dem Thema „Promovieren in Europa - Strukturen und Konzepte im Vergleich“ halten.

Die Veranstaltung findet im Gerhard-Mercator-Haus am Duisburger Campus statt. Eine Anmeldung ist bis zum 17. September erforderlich.

Das komplette Programm und das Anmeldeformular findet sich unter:

[www.uni-due.de/zfh/gender/herbstakademie](http://www.uni-due.de/zfh/gender/herbstakademie)

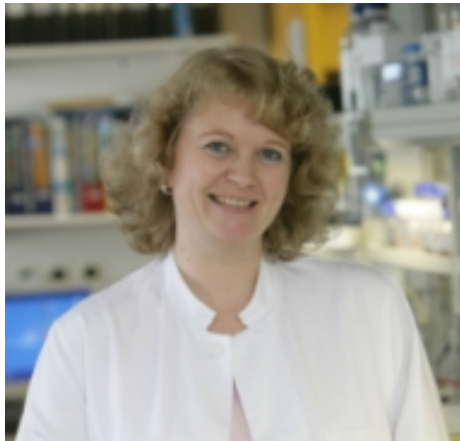
**Weitere Informationen & Kontakt:**

Stefanie Richter M.A., 0203/379-2004

Karola Wolff-Bendik M.A., 0203/379-2288

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

### ❖ Prof. Dr. Angelika Eggert, Professorin für Pädiatrisch-Onkologische Forschung Universitäts-Kinderklinik Essen



#### Entscheidung

Als ich meiner Biologie-Lehrerin im 12. Schuljahr zum ersten Mal erzählte, dass ich Medizin studieren möchte, reagierte sie etwas irritiert („Aber das hat was mit Naturwissenschaften zu tun...“). Sie sah bei mir mehr Talente im sprachlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Bereich und fand ein entsprechendes Studium für ein Mädchen auch viel passender. Außerdem sei der Arbeitsmarkt für Ärzte angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen ausgesprochen schlecht. Damals habe ich mich nach kurzer Überlegung

entschieden, mich bei meiner Berufswahl weder nach der Meinung anderer über meine Fähigkeiten oder Schwächen zu richten, noch nach der wahrscheinlichen Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Stattdessen habe ich mich entschieden, beruflich genau das zu versuchen, was mir am meisten Spaß machte. Seitdem ist dieser „Spaß-Faktor“ für mich ein wesentliches Kriterium bei allen beruflichen Entscheidungen – ich treffe sie ganz unwissenschaftlich nach meinem Bauchgefühl. Bislang habe ich diese „Strategie“ nie bereut. Auch durch die Erfahrungen mit Mitarbeitern bin ich davon überzeugt, dass man die Aufgaben am besten erledigt, an die man mit Freude und Motivation herangeht.

#### Studium und wissenschaftlicher Werdegang

Von 1986 bis 1993 studierte ich an der Universität Essen Humanmedizin. Das Studium hatte tatsächlich etwas mit Naturwissenschaften zu tun und ich fand sogar großes Interesse an der medizinischen Grundlagenforschung, insbesondere im Bereich der Onkologie. Daher promovierte ich mit einem onkologischen Thema am Institut für Molekularbiologie. Im Rahmen einer 1½ jährigen Labortätigkeit erlernte ich dort grundlegende molekularbiologischen Methoden. Nach Abschluss meines Studiums war für mich dennoch klar, dass ich Kinderärztin werden wollte. Da der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt besonders in diesem Fachbereich sehr eng war, musste ich einen 3 monatigen „Umweg“ über eine chirurgische Weiterbildung in Kauf nehmen. Im September 1993 konnte ich dann doch meine Facharztweiterbildung zur Kinderärztin an der Universitäts-Kinderklinik Essen beginnen. Hier hatte ich auch die Gelegenheit, mich erstmalig mit den klinischen und wissenschaftlichen Fragestellungen des Fachs Kinderonkologie zu beschäftigen.

1997 bekam ich das Angebot eines Forschungsaufenthaltes am Children's Hospital of Philadelphia, USA, zur Durchführung eines Projektes im Bereich „Molekularbiologie des Neuroblastoms“, eines häufigen Tumors im Kindesalter. Ich unterbrach meine Facharztausbildung für diese wissenschaftliche Tätigkeit, die zunächst 2 Jahre lang durch ein Stipendium der Dr. Mildred-Scheel-Stiftung gefördert wurde und dann durch ein amerikanisches Stipendium für ein weiteres Jahr verlängert werden konnte. Ich konnte während dieser Zeit meine

Methodenkenntnisse nicht nur auf dem Gebiet der Molekularbiologie sondern auch auf dem Gebiet der Molekulargenetik deutlich erweitern. Diese Auslandserfahrung hat mich aber nicht nur beruflich, sondern auch in meiner Persönlichkeitsentwicklung in jeder Hinsicht sehr bereichert, so dass ich eine solche Aktivität nur wärmstens weiterempfehlen kann.

Nach meiner [Rückkehr](#) an die Universitäts-Kinderklinik Essen im Juli 2000 hatte ich durch ein Stipendium der Kind-Philipp-Stiftung zunächst ein Jahr lang befreit von klinischer Tätigkeit die Möglichkeit, eine [eigene Arbeitsgruppe aufzubauen](#) und neue Methoden zu etablieren. Es ergaben sich auch schnell zahlreiche Kooperationsmöglichkeiten auf dem Klinikgelände. Dabei habe ich die Erfahrung gemacht, dass man fast nie eine verschlossene Tür vorfindet, wenn man mit einer konkreten Projektidee auf Kolleginnen und Kollegen zugeht. Seit Mai 2002 [leite ich das onkologische Forschungslabor](#) der Universitäts-Kinderklinik Essen in Verbindung mit einer klinischen Tätigkeit zunächst als Oberärztin. Das Neuroblastom ist weiterhin mein wissenschaftlicher Arbeitsschwerpunkt. Meine [Habilitation](#) zum Thema „Expression und biologische Funktion von Neurotrophinrezeptoren und Rezeptoren der TNF-Familie in embryonalen Tumoren“ wurde im Januar 2004 abgeschlossen und im Dezember 2004 nahm ich den [Ruf auf eine C3-Professur für Pädiatrisch-Onkologische Forschung an der Universitäts-Kinderklinik Essen](#) an. Seit November 2006 leite ich zusätzlich kommissarisch die Klinik für Kinderheilkunde 1 (Neuropädiatrie, Neonatologie, Intensivmedizin) am Universitätsklinikum Essen. Für diese Fächerkombination habe ich zwar keine spezielle pädiatrische Weiterbildung, kann aber durch die Management-Aufgaben der Position wertvolle zusätzliche [Führungserfahrung](#) sammeln. Und außerdem macht mir die Aufgabenkombination von Klinik, Forschung und Lehre viel Spaß...

### **Welche Erfahrungen habe ich beruflich als Frau gemacht?**

Ich habe in meiner eigenen Karriere erfreulicherweise nie die Erfahrung machen müssen, als Frau beruflich benachteiligt zu werden. Andererseits hatte ich meinerseits aber auch nie den Anspruch, als Frau im Beruf anders oder besonders behandelt werden zu wollen.

## **Universität Duisburg-Essen**

### **❖ Laserblitze, Geistesblitze und andere Highlights. Erfolgreiche S.U.N.I. – Bundesweite SommerUni für junge Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften an der UDE**

Mit 146 Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet restlos ausgebucht, endete am Freitag mit einer Party die 12. Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften. Zur Eröffnung am 30.07.2007 begrüßten der Rektor der Universität Duisburg-Essen, Prof. Zechlin und der Staatssekretär im Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW, Dr. Stückradt die Teilnehmerinnen und zeigten sich begeistert von der tollen Stimmung.

Fünf Tage lang hatten die Schülerinnen und Abiturientinnen ab 16 Jahren die Gelegenheit die Bereiche Mathematik/Informatik, Naturwissenschaften (Biologie, Physik, Chemie etc.) oder

die Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen etc.) kennen zu lernen. Studentische Tutorinnen berichteten über ihre eigenen Erfahrungen eines natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiums und vermittelten, was ein Studium dieser Fächer bedeutet und gaben den jungen Frauen auch einen Einblick ins „Unileben“.

Praxisnah konnte die Arbeitswelt von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen während eines eintägigen Kontaktikums bei verschiedenen Unternehmen in der Region erlebt werden. Höhepunkt und gleichsam Abschluss der Projektwoche bildete der Markt der Studiengänge am Freitag, 3. August. Nach einer Woche voller Eindrücke von Fächern, Arbeitsplätzen und Menschen im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaft konnten die Teilnehmerinnen im Rahmen dieses Forums ihre individuellen Fragen und zukünftigen Schritte im persönlichen Gespräch mit FachbereichsvertreterInnen klären.

Die Sommeruni motiviert junge Frauen, ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen, Fächer in den Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. In einigen naturwissenschaftlichen Fächern und der Mathematik sind die Frauenanteile in den letzten Jahren zwar deutlich gestiegen, in den Ingenieurwissenschaften dagegen liegen die Anteile je nach Fach nur bei 10%.

Bei Interesse finden Sie die aktuellen Studierendenzahlen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer an der UDE für das Sommersemester 2007 unter:

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

#### **Kontakt:**

Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf

S.U.N.I. - Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Natur- & Ingenieurwissenschaft

Geibelstr. 41, 47057 Duisburg

Tel.: (02 03) 379-2404, Fax: (02 03) 379-3790

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

[www.uni-due.de/sommeruni](http://www.uni-due.de/sommeruni)

## Querbeet

### ❖ **Chancengleichheit ist eine Frage der Qualität.**

Frauen stellen zwar die Hälfte der Studierenden und 40 Prozent der PromovendInnen, aber als Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen sind sie in den Führungsetagen der wissenschaftlichen Einrichtungen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Dies ist nach wie vor eines der gravierendsten Defizite des Wissenschaftssystems in Deutschland, das in den meisten Fächern nicht mehr mit fehlendem weiblichem Nachwuchs erklärt werden kann. Die Statistiken liegen vor, ihre Auswertungen sind eindeutig, die Strategien und Instrumente, hier Abhilfe zu schaffen, sind bekannt. Trotzdem hat dieser "Konsens in der Theorie" noch nicht zu einem Durchbruch in der gleichstellungspolitischen Praxis geführt. In Deutschland ist der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gerade auch in der Wissenschaft besonders groß. Da-



mit verschließt man sich zugleich der Einsicht, dass Exzellenz und Innovation ohne Frauen undenkbar sind.

Der Wissenschaftsrat hat deshalb in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachdrücklich gefordert, die an einigen Stellen bereits mit großem Erfolg eingesetzten Instrumente wie Anreizsysteme und Zielvereinbarungen zügig und konsequent zur Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen des Wissenschaftssystems zu nutzen. Für den Fall, dass dennoch in absehbarer Zeit keine deutlichen Verbesserungen erzielt werden, hält er die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung angewendet werden sollen (zum Beispiel Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

"Es gibt noch immer zahlreiche strukturelle Barrieren in der Wissenschaft, aber auch unterschiedliche Diskriminierungsformen und die Neigung zu homosozialer Kooptation unter vielen meiner Kollegen", erläutert der Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Professor Peter Strohschneider. Insbesondere gegen manche "old boys' networks" helfen erfahrungsgemäß nur transparente und formalisierte Verfahren, sei es in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei Berufungsverfahren und anderen Personalentscheidungen, sei es bei der Leistungsbewertung und in Förderverfahren. Wir haben mit unseren Empfehlungen die wichtigsten Stellschrauben im System benannt, an denen eine erfolgreiche Personalpolitik ansetzen muss." (Quelle: Pressemitteilung des Wissenschaftsrates vom 16.07.2007)

Die Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern können sie unter folgendem Link herunterladen: [www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf)

In Bezug auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates erschien in der *Zeit* (19.07.07) ein Streitgespräch zwischen der Soziologin Jutta Allmendinger und der Ökonomin Claudia Kemfert, in dem über die Forderung nach Einführung einer Quote

<http://www.academics.de/portal/action/magazine?nav=30225>

## Publikationen

### ❖ (Erfolgreicher) Einstieg in IT-Berufe! Untersuchungen zur Orientierungs- und Berufseinstiegsphase von Frauen und Männern

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und niedriger Frauenanteile in der IT-Branche untersucht die mehrphasige Studie insbesondere die Erfahrungen junger Frauen, die in Berufe der Informations- und Kommunikationsbranche einsteigen wollen. Dass Mädchen und junge Frauen, die sich für technische Berufe interessieren, oftmals auf ihrem Weg entmutigt werden, ist eines der Ergebnisse dieser Studie.

Betrachtet werden die drei Phasen Berufsorientierung, Ausbildungs- und Berufseinstieg. Insgesamt wurden 1.936 weibliche und männliche Auszubildende der IT-Berufe sowie ausgebildete IT-Fachkräfte befragt. Dabei geht die Studie folgenden Fragen nach:

- ❖ Welche Berufsinformationsquellen, wie Berufsberatung, Internetangebote oder Berufsorientierungsmessen, werden wann von Jugendlichen genutzt und welche Präferenzen liegen bei beiden Geschlechtern vor?
- ❖ Welche unterschiedlichen Hürden für Frauen und Männer stellen Personalauswahlverfahren der IT-ausbildenden Unternehmen dar?
- ❖ Welche Einflussfaktoren wirken während der Berufsorientierung und beim beruflichen Einstieg, wie z.B. die Selbsteinschätzung junger Frauen in Bezug auf ihre Fähigkeiten oder die wahrgenommene Qualität der Ausbildung und Unterstützung durch Ausbildungsverantwortliche

Auf Basis der erhobenen Daten werden Handlungsempfehlungen gegeben, wie eine stärkere Ansprache junger Frauen für die IT-Berufe erreichbar und eine Verbesserung der Ausbildung insgesamt möglich ist.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hg.) (2007): (Erfolgreicher) Einstieg in IT-Berufe! Untersuchungen zur Orientierungs- und Berufseinstiegsphase von Frauen und Männern. Schriftenreihe, Heft 4. Bielefeld

Sie können das Heft auf den Webseiten des Kompetenzzentrums herunterladen: [www.kompetenzz.de/vk06/produkte/schriftenreihe#aheft\\_4\\_einstieg\\_in\\_it\\_berufe](http://www.kompetenzz.de/vk06/produkte/schriftenreihe#aheft_4_einstieg_in_it_berufe)

**❖ Gleichstellung in Technik, Wissenschaft und Lehre. Projekte und Erfahrungsberichte FEMtech 2004-2006 "Gender Mainstreaming an einem dislozierten Standort"**

Das Buch Gleichstellung in Technik, Wissenschaft und Lehre beleuchtet die derzeitige Situation in Österreich von Frauen im technischen- technologischen, im wissenschaftlichen und im Lehr-Umfeld aus den Blickwinkeln von Studentinnen, Lehrenden, StudiengangleiterInnen und Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen. Die Autorinnen und Autoren zeichnen ein Bild der positiven Veränderung sowohl durch quantitatives Zahlenmaterial aus der Wirtschaft und dem Fachhochschul- und dem universitären Bereich auch durch eine breiter wahrnehmbar veränderte Wertehaltung gegenüber Frauen in technischen Berufen. In allen Beiträgen finden sich Ideen und Anregungen für die Bewältigung der Herausforderungen eines gemeinsamen Wegs von Frauen und Männern am technischen Arbeitsmarkt.

Gögele, Sonja (Hg.) (2007): Gleichstellung in Technik, Wissenschaft und Lehre. Projekte und Erfahrungsberichte FEMtech 2004-2006 "Gender Mainstreaming an einem dislozierten Standort". Wiesbaden

## Veranstaltungen

### ❖ **Informatica Feminale - Sommeruniversitäten für Frauen in der Informatik in Bremen und Baden-Württemberg**

Im September gibt es für Studentinnen der Informatik sowie für an Informatik interessierte Frauen die Gelegenheit gleich an zwei Sommeruniversitäten teilzunehmen.

Die Universität Bremen bietet vom 3. – 14. September 2007 das zehnte bundesweite Sommerstudium für Frauen in der Informatik im Rahmen der Informatica Feminale an. Das breitgefächerte Programm finden Sie im Internet unter: <http://www.informatica-feminale.de>

Vom 16.- 21. September 2007 findet dann die 7. Informatica Feminale Baden-Württemberg an der Hochschule Furtwangen statt. Die vielfältigen Angebote finden Sie unter:

<http://www.netzwerk-fit.de/informatica/>

### ❖ **Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity" 19. Jahrestagung der BuKoF**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen haben in ihrer Arbeit vielfältige Berührungspunkte zu Antidiskriminierungs- und Management- Diversity-Ansätzen (heterogene Vielfalt und Mehrfachdiskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb, gemeinsame Rechtsgrundlagen, praktische Bündnispolitik).

Mit der Jahrestagung vom 17.09. – 19.09. 2007 in Bad Boll will die BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) ein eigenes Verständnis vom Verhältnis der Geschlechtergleichstellungspolitik zu Antidiskriminierung und Diversity Management entwickeln. Ziel ist mehr Klarheit über die Konzepte und praktischen Erfahrungen zu gewinnen und sich aus einer geschlechterpolitischen Expertise heraus zu positionieren.

Die verschiedenen Konzepte sollen bei der Tagung vorgestellt und diskutiert werden. Welche Konzepte sind für Hochschulen sinnvoll? Welche politischen Forderungen und Probleme sind mit welchen Konzepten durchsetzbar und lösbar? Einen wichtigen Bezugspunkt in der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Konzepten wird dabei auch das Thema Sexualisierte Diskriminierung darstellen. Ein weiterer Diskussionsstrang ist das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen. Dabei geht es auch um die Chancen für Koalitionen und Kooperationen, aber auch um Konkurrenz beim Zugang zu knappen Ressourcen. Im Vordergrund der gesamten Tagung steht der Praxis und Erfahrungsbezug zur gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen.

Das Programm sowie Informationen zur Anmeldung finden Sie auf der Homepage der BuKoF: <http://www.bukof.de/>

**Impressum:**

**Herausgeberin:** Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juli 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 06/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Euch/Sie die Sommerausgabe unseres Newsletters. Einmal mehr haben wir für Sie anregende Informationen zur Gleichstellungsarbeit hier an der Hochschule sowie Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen und Informieren,

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Frauenförderplan für die Verwaltung im Senat verabschiedet.**

Mit der Verabschiedung des Frauenförderplans für die weiteren Beschäftigten am 03.08.2007 durch den Senat liegt nun erstmals ein gemeinsamer Frauenförderplan und damit auch gemeinsame Daten für die weiteren Beschäftigten der UDE nach der Fusion der Universitäten Duisburg und Essen vor.

Die Daten des Frauenförderplans bestätigen das bekannte Bild. Mit einem Anteil von 55% sind Frauen in der Gruppe der weiteren Beschäftigten gleichgewichtig vertreten, ein Blick auf die Verteilung der Anteile zeigt jedoch, dass Frauen in den höheren Besoldungsgruppen, insbesondere in den Leitungsfunktionen sowie in den technischen Diensten und der Datenverarbeitung unterrepräsentiert sind. Um hier die Situation zu verbessern, schreibt der Frauenförderplan verschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern fest. Diese sollen folgende Ziele realisieren:

- ❖ Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- ❖ Gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen.
- ❖ Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ❖ Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
- ❖ Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung.

Den Frauenförderplan für die weiteren Beschäftigten ist im Gender-Portal der UDE veröffentlicht:

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

Auf dieser Seite finden Sie ebenfalls weitere Informationen zu den Aufgaben und zur Erstellung von Frauenförderplänen sowie die aktuellen Frauenförderpläne der UDE.

### ❖ **Vielfältige Gleichstellungsprojekte starten an der UDE**

Wie im letzten Newsletter berichtet, erhält die UDE umfangreiche Mittel für Ihre Gleichstellungsarbeit aus dem Innovationsfonds des NRW-Innovationsministeriums. Ein Teil dieser Mittel wird unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in den Fachbereichen und Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen eines Antragverfahrens konnten sich die Fachbereiche und Einrichtungen mit Projekten zur Förderung der Gleichstellung bei der Gleichstellungskommission um Mittel bewerben. Die von der Gleichstellungskommission empfohlenen Projekte wurden nunmehr vom Rektorat bewilligt.

Die Maßnahmen in den Fachbereichen und Einrichtungen sind an unterschiedlichen Zielgruppen orientiert, von der Studieninteressierten bis zur Professorin reicht die Bandbreite. Neben konkreten Fördermaßnahmen für Frauen werden zudem auch Forschungsvorhaben durchge-

führt. Ihre Ergebnisse sind zunächst zwar fachspezifisch ausgerichtet, können aber sicherlich auch auf andere Fächer und Felder an der Universität übertragen werden.

Die geförderten Projekte spiegeln die unterschiedlichen Anknüpfungspunkte für Gleichstellungsmaßnahmen an der UDE wider: hier eine kurze Zusammenfassung der Projekte:

### **Geisteswissenschaften**

#### *Absolventinnenförderung in der Germanistik*

- ❖ Workshops zur Berufsorientierung für Geisteswissenschaftlerinnen mit Vertreterinnen aus der Praxis
- ❖ Vortragsreihe zu genderspezifischen Themen der Geisteswissenschaften

### **Gesellschaftswissenschaften**

- ❖ *Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften?* Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten.
- ❖ *Informations- und Serviceangebot „Gleichstellung“* des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften zu den gleichstellungsrelevanten Themen „Mit einem Kind an der Universität“ und „Karriereplanung von Frauen in den Sozialwissenschaften“

### **Bildungswissenschaften**

- ❖ *Forschungsvorhaben: Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft.* Vergleichende Untersuchung der aktuellen Fachkulturen in der Elektrotechnik und der Erziehungswissenschaft
- ❖ *Forschungsprojekt: Mentoring für Frauen in Deutschland und den Niederlanden.* Erhebung des Forschungsstandes in den Niederlanden sowie die Beschreibung der aktuellen Praxis des universitären Mentorings.
- ❖ *Forschungsvorhaben: Führungspositionen von Frauen in Leitungspositionen in pädagogischen Berufen.* Untersuchung von Karrierewegen von Frauen in Führungspositionen in Weiterbildungseinrichtungen. Fragebogenerhebung und Intensivinterviews
- ❖ Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung.
- ❖ Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur *Förderung von Genderkompetenz* bei Studierenden der Diplompädagogik bzw. des M.A. Erwachsenenbildung/Adult Education

### **Physik**

#### *Abschluss des Girls`Day 2007*

- ❖ Aufbereitung des Datenbestandes und der Arbeitsmaterialien,
- ❖ Erstellung eines Leitfadens zur Durchführung eines Girls`Day
- ❖ Erstellung einer universitären Girls`Day Homepage mit Archiv (2003-2008)

## **Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming im ZfH**

- ❖ *Herbstakademie* für Promovierende 2007
- ❖ *MediMent* zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin. Fortführung des Mentoring-Programmes für Post-Doktorandinnen in der Medizin
- ❖ Mentoring für neu berufene Professorinnen
- ❖ *Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung*. Weiterentwicklung und Ausbau der Internetplattform Gender-Portal an der UDE. Kooperationsprojekt des GB Frauenförderung/Gender Mainstreaming mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten

## **Geschäftsbereich Hochschuldidaktik im ZfH**

*Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln: Netzwerken an der UDE!*

- ❖ Fachtagung: „Und dann noch Gender“ – Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung für Studium und Lehre
- ❖ Fachtagung Netzwerken: ExpertInnen für Gendertrainings an Hochschulen
- ❖ Erweiterung des Gender-Portals als Forum für hochschuldidaktische Materialien zur Genderkompetenz und Gendertrainings im Hochschulbereich

## **Geschäftsbereich E-Learning im ZfH**

*E-University und Gender*

- ❖ E-Tutorinnen-Training für Frauen
- ❖ Entwicklung einer gendersensiblen E-Learning Didaktik
- ❖ Erweiterung des Gender-Portals um die Kategorie E-Learning und Gender: Genderkonforme IT-Infrastruktur der UDE

## **Geschäftsbereich Evaluation im ZfH**

*Geschlechtsspezifische Auswertung studentischer Lehrveranstaltungs-bewertungen*

Konzeptentwicklung zur Aufbereitung von Daten aus der studentischen Lehrveranstaltungs-bewertung, das Lehrenden und Fachbereichen Informationen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede der studentischen Wahrnehmung ihrer Lehre zur Verfügung stellt. Daraus Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen und Veröffentlichung der Ergebnisse

## **Akademisches Beratungszentrum**

*Koordination der Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an unserer Hochschule*. Schaffung einer zentralen Koordinierungsstelle zur Unterstützung fachbereichsübergreifender Angebote für SchülerInnen

Eine detaillierte Beschreibung der verschiedenen Projekte finden Sie in Kürze im Gender-Portal der UDE

<http://genderportal.net>



### ❖ **Anmeldung für die Ferienfreizeit in den Herbstferien 2007 läuft**

Das Elternservicebüro für MitarbeiterInnen bietet regelmäßig in den Schulferien eine Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 6-13 Jahren an. Die nächste Ferienfreizeit findet vom 24.-28. September statt. Erfahrene BetreuerInnen begleiten die Kinder in der Zeit zwischen 8.30 und 16.00 Uhr auf dem Campus Essen und auf Ausflügen in die Umgebung. Die Teilnahmegebühr beträgt 60 €. Darin enthalten sind die gesamten Programm- und Verpflegungskosten. Anmeldungen werden bis zum 13. September entgegengenommen.

Das Anmeldeformular und weitere Informationen erhalten Sie auf folgender Homepage: [www.uni-due.de/elternservice/ferien](http://www.uni-due.de/elternservice/ferien) und telefonisch bei Frau Schütteldreier: 183-2692.

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ **Coaching für Mentorinnen**

Der Geschäftsbereich Frauenförderung / Gender Mainstreaming bietet im kommenden Halbjahr ein Coaching für Mentorinnen an. Für das Coaching konnte Frau Dr. Bärbel Rompeltien, vielen aus den Anfängen von Meduse bekannt, gewonnen werden.

Coaching bietet eine Unterstützung bei der Erfüllung beruflicher Aufgaben und dem Erreichen beruflicher Ziele an, wie sie insbesondere für hochqualifizierte Arbeitskräfte, seien sie in Selbstständigkeit oder angestellt beschäftigt, sinnvoll ist. Dies umfasst die Bewältigung anspruchsvoller Zielsetzungen, den Umgang mit schwierigen Situationen und die Entwicklung von Führungs- und Selbstmanagement-Kompetenz ebenso wie Gewinnung einer persönlichen Balance zwischen den Anforderungen der Karriere und anderer Lebensbereiche.

Als Mentorin gehen Sie eine Beziehung ein, bei der es nicht in erster Linie um Ihre eigenen beruflichen Ziele und Ansprüche geht. Gerade deshalb bietet das Mentoring erfahrungsgemäß vielfältige Anstöße zur Reflexion des eigenen beruflichen Handelns, der wesentlichen Leitlinien der eigenen Berufs- und Lebensgestaltung und des eigenen Umgangs mit Konflikten, Herausforderungen und Chancen.

Das Coaching bietet Ihnen die Möglichkeit, in einer kleinen Gruppe die Themen, die aktuell für Sie von Belang sind, zu besprechen und mit professioneller Unterstützung nach neuen Lösungen zu suchen. Methodisch bietet das Coaching Ihnen einen Rahmen für die Beschäftigung mit Ihren jeweils individuellen Anliegen, der sowohl eher pragmatische wie auch grundlegende, reflektierende Perspektiven erlaubt.

Das Coaching-Konzept der Supervisorin verbindet systemische Sichtweisen und lösungs- und zielorientierte Strukturierungsangebote mit einem umfassenden Verständnis der personalen Grundlagen, die für konstruktive und nachhaltige Veränderungen zu beachten sind.

**Termine:** Freitag 28.09., Freitag 02.11., Freitag 30.11.2007 und Freitag 18.01.2008 jeweils 18:00 bis 21:00 Uhr

**Ort:** Kasino im Gästehaus der Universität am Campus Essen

Eine persönliche Anmeldung unter [meduse@uni-due.de](mailto:meduse@uni-due.de) ist erforderlich.

### ❖ **Großes Interesse an der Herbstakademie für Promovierende**

Nach dem großen Erfolg des letzten Jahres ist das Interesse an der Herbstakademie für Promovierende auch in diesem Jahr enorm. Bereits jetzt sind die angebotenen Workshops für Promovierende ausgebucht.

Erstmalig steht in diesem Jahr für Promotionsbetreuer/innen ein Workshop auf dem Programm, der Gelegenheit zu einem fachübergreifenden Austausch zu den Themen Begleitung, Beratung und Förderung von Promovierenden bietet. Hier gibt es noch freie Plätze.

Auch wenn Sie in diesem Jahr nicht mehr an einem Workshop teilnehmen können, sind Sie zu dem im Rahmenprogramm der Herbstakademie stattfindenden Veranstaltungen herzlich eingeladen. An den Eröffnungsvorträgen, Gesprächsrunden und der Abschlussveranstaltung können Sie ohne Anmeldung teilnehmen. Weitere Informationen zum Programm der Herbstakademie finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/zfh/gender/herbstakademie.shtml>

### ❖ **mentoring<sup>3</sup> startet in die dritte Runde**

Am 20. September 2007 startet die dritte Linie des Cross-Mentoringprojektes *mentoring<sup>3</sup>* für Promovendinnen an den Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhr, Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen.

Die hochschulübergreifende Exzellenzförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist seit drei Jahren erfolgreich und wird in dieser Linie mit 15 Doktorandinnen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften fortgesetzt.

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben und am Aufbau einer Mentoring-Beziehung zu einer Professorin/einem Professor oder einer habilitierten Wissenschaftlerin/einem Wissenschaftler interessiert sind. Ein professionelles Seminar- und Vortragsprogramm sowie intensives Networking gehören als weitere Module zu *mentoring<sup>3</sup>*.

Die drei beteiligten Universitäten koordinieren das Programm für folgende Schwerpunkte:

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

#### **Kontakt an der Universität Duisburg-Essen:**

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung,  
Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming

Dr. Renate Klees-Möller, Leiterin des Geschäftsbereichs

Dr. Renate Petersen, Projektkoordinatorin *mentoring<sup>3</sup>*:

Tel. 0203 379 1222, E-Mail: [renate.petersen@uni-due.de](mailto:renate.petersen@uni-due.de)

Weitere Informationen zum Programm finden Sie auf der Homepage des Projektes:

[www.mentoring-hoch3.de](http://www.mentoring-hoch3.de)

### ❖ Aktuelle Statistik zeigt: Mehr Frauen auf Professorenstellen

Die Zahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen ist deutlich gestiegen: 2006 haben rund 5.700 Frauen eine Professur innegehabt, das entspricht einem Anteil von 15 Prozent. 1995 waren es lediglich 8 Prozent. Bundesforschungsministerin Annette Schavan sagte dazu in Berlin: „Dieser positive Trend zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind, die Zahl der Professorinnen in Deutschland deutlich zu steigern. Dennoch müssen wir alles tun, um noch mehr Frauen in die Spitzenpositionen der Wissenschaft zu bringen.“ Schavan betonte: „Exzellenzförderung in der Wissenschaft darf nicht die Hälfte der Begabungen vernachlässigen. Hoch qualifizierte Frauen müssen angemessen in das Wissenschaftssystem eingebunden werden. Wir wollen und können auf ihre Talente nicht verzichten.“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung plant derzeit ein neues Programm. Im Rahmen des notwendigen Kapazitätsausbaus sollen die Hochschulen unterstützt werden, wenn sie mehr Frauen mit entsprechender Qualifikation nachhaltig beschäftigen. „Wir denken dabei an die Finanzierung von vorgezogenen Berufungen auf Professuren, die erst in drei bis fünf Jahren frei werden, sofern sie durch Wissenschaftlerinnen besetzt werden“, sagte Schavan. „Die konkrete Ausgestaltung des Programms wird in Zusammenarbeit mit den Ländern festgelegt.“ Ende 2006 lehrten und forschten nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes 37.900 Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen. Während ihre Gesamtzahl seit Mitte der 1990er Jahre nahezu unverändert blieb, ist der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft seit 1995 stetig gewachsen.

(Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 11.07.2007 <http://www.bmbf.de/press/2094.php>)

#### **Weitere Informationen:**

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/07/PD07\\_279\\_213,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/07/PD07_279_213,templateId=renderPrint.psml)

### ❖ Konferenz-Homepage „Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit“ ist online

Die am 18. und 19. April 2007 in Berlin stattfindende Konferenz wurde vom CEWS (Center of Excellence – Women and Science) im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichtet und konnte dem Thema Gender in der Forschung neue Horizonte eröffnen.

Auf der Konferenz-Homepage finden Sie Mitschriften der Reden und Impulsreferate, biographische Angaben zu den tragenden Persönlichkeiten, ein ausgewählter Pressespiegel sowie eine Fülle weiterführender Materialien. Zudem bietet ein umfangreiches Photoalbum ein optisches Panorama der Konferenz: [www.cews.org/konferenz-innovation/](http://www.cews.org/konferenz-innovation/)

### ❖ **Graduiertenkolleg "Geschlecht als Wissenskategorie" vergibt 7 Doktorandenstipendien**

Das Graduiertenkolleg "Geschlecht als Wissenskategorie" an der Humboldt-Universität zu Berlin vergibt ab dem 1.1.2008 sieben Doktorandenstipendien für die Dauer von 18 Monaten (mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere 18 Monate, vorbehaltlich der Bewilligung einer weiteren Förderung des Graduiertenkollegs durch die DFG).

In dem Graduiertenkolleg werden die impliziten und expliziten Funktionen der Kategorie Geschlecht für die Strukturierung wissenschaftlichen Wissens erforscht. Das Kolleg konzentriert sich pragmatisch auf zwei Schwerpunkte, die transdisziplinär bearbeitet werden:

- ❖ den Ein- und Ausschluss sowie die Einschreibung geschlechtlicher Kategorien in die Produktion von Wissen, in die Begriffsbildungen und in die Wissensordnungen;
- ❖ die geschlechtliche Codierung von Materialität und Körperlichkeit der Objekte in den Wissenschaften. Beteiligt sind: Kultur-, Literatur und Sprachwissenschaft, Medizin- und Wissenschaftsgeschichte, Geschichte, Rechts-, Sozial-, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften.

Bewerbungsschluss ist der **21.09.2007**.

Weitere Informationen zum Forschungs-, Studienprogramm und Bewerbungsvoraussetzungen finden Sie unter: <http://www.geschlecht-als-wissenskategorie.de>

## Publikationen

### ❖ **Fair P(I)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**

Nicht jede Form der Entgeltdiskriminierung ist auf den ersten Blick erkennbar. Dies gilt besonders für die Bewertung von Arbeit, denn auf den ersten Blick geschlechtsneutral formulierte Bestimmungen können diskriminierende Auswirkungen für Frauen haben. So werden in Tarifverträgen manchmal Merkmale, die eher von Männern erfüllt werden, wie z.B. schwere körperliche Arbeit, Verantwortung für Maschinen oder Finanzen anders gewichtet und damit entlohnt als z.B. das Merkmal Verantwortung für Menschen, das typischerweise von Frauen erfüllt wird.

Um die Tarifparteien bei der Anwendung des Grundsatzes "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend den Leitfaden "Entgeltgleichheit - Fair p(l)ay" neu aufgelegt. Die Broschüre gibt Hinweise darauf, wo "Einfallstore" für mittelbare Diskriminierung zu suchen sind und wie sie geschlossen werden können.

Sie können die Broschüre beim Bundesministerium bestellen. Sie steht ebenfalls auf den Webseiten des Ministeriums zum Download bereit:

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=100390.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=100390.html)

## Veranstaltungen

### ❖ **Gleichstellung ohne Vereinbarkeit - Vereinbarkeit ohne Gleichstellung? Zum Verhältnis von Gleichstellungs- und Familienpolitik vom 27.09. – 28.09.07 in Berlin**

Die Fachtagung der Hans-Böckler Stiftung setzt die mit den beiden Tagungen "Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft" (2005) und "Geschlechterverhältnisse im Betrieb: Gleiche Verhältnisse - gleiche Chancen?" (2006) begonnenen Debatten und wissenschaftlichen Analysen fort.

Die Tagung 2007 legt ihren Fokus auf das Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik und thematisiert flankierend Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Haushalten. Es werden aktuelle Forschungsergebnisse vorgestellt und gleichzeitig die aktuellen Entwicklungen in der Gleichstellungs- und Familienpolitik kritisch beleuchtet. Weitere Informationen zum Programm finden Sie im Internet unter:

[www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-966BE741/hbs/hs.xsl/33\\_87251.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-966BE741/hbs/hs.xsl/33_87251.html)

### ❖ **11. Deutsche Physikerinnentagung in Osnabrück**

Auf der 11. Deutschen Physikerinnentagung werden sich auch in diesem Jahr wieder Physikerinnen aus ganz Deutschland zu Fachvorträgen treffen. Die Deutsche Physikerinnentagung ist alljährlich Forum der Frauen in der Physik mit dem Ziel, einen Dialog anzuregen und Netzwerke aufzubauen zwischen Physikerinnen aus unterschiedlichen Fachgebieten und Berufsbereichen, Regionen und Qualifikationen. Im Mittelpunkt stehen die wissenschaftliche Diskussion, der Erfahrungsaustausch und die Vorstellung von Berufsperspektiven. Die Teilnehmerinnen in ihrem Engagement in der Physik zu bestärken, ist wichtiges Ziel der Tagung. Eingeladen sind alle Frauen, die sich der Physik verbunden fühlen: ob als Studentin oder Dozentin, Forscherin oder Lehrerin, Wirtschaftsphysikerin oder Schülerin.

Die Tagung findet vom 1. bis zum 4. November 2007 in Osnabrück statt. Informationen zum Programm und zur Anmeldung erhalten Sie unter:

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

### ❖ **„Gender Mainstreaming an Hochschulen – Bilanzierung und Optimierung“, 11.-12.10.2007 an der Universität Augsburg**

Das vom BMBF finanzierte Forschungsprojekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen - Bilanzierung und Optimierung“ verfolgt unter Federführung der Universität Augsburg das Ziel, den Status Quo von Gender Mainstreaming mittels einer empirischen Erhebung an deutschen Hochschulen zu bilanzieren und entsprechend erfolgreiche Strategien der Umsetzung des Konzepts zu systematisieren. Die UDE hat sich an diesem Projekt ebenfalls beteiligt (s. Newsletter 03/07).

Die im Rahmen des Augsburger Projekts angestrebte Tagung - zu der neben Vertreterinnen und Vertretern der involvierten Hochschulen aus allen Teilen Deutschlands auch Verantwortliche aus Politik und Wissenschaftsverwaltung eingeladen werden - soll neben der Diskussion empirisch erhobener Fakten auch Aufschluss geben, wie durch die praktische Umsetzung der Gender Mainstreaming- Strategie eine geschlechtergerecht organisierte und strukturierte Hochschule etabliert werden kann und welche Konsequenzen dieser Prozess für die Organisation Hochschule nach sich ziehen kann. Die Repräsentantinnen und Repräsentanten der beteiligten Hochschulen können auf Basis der empirischen Erhebung der Universität Augsburg zum Ist- Stand des Gender Mainstreaming an den Hochschulen sowohl Bilanz ziehen, als auch Optimierungsstrategien beraten. Die durch die Symbiose von Studie und Tagung entstehenden Synergieeffekte sollen die Vernetzung und Kooperation der deutschen Hochschulen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming unterstützen und verstetigen.

<http://www.uni-augsburg.de/projekte/gm-bilanz/index.html>



**Impressum:**

**Herausgeberin:** Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, August 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 07/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

zum Vorlesungsbeginn erreicht Sie/Euch unser aktueller Newsletter 07/07. Wir haben für Sie/Euch wieder anregende und nützliche Informationen aus dem Gleichstellungsbüro und dem Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming des ZfH zusammengestellt.

In unserem Wissenschaftlerinnen-Portrait stellen wir Ihnen/Euch mit Prof. Dr. Helga Spindler eine Juristin vor, die in einem eher ungewöhnlichen Fachbereich arbeitet.

Nun wünschen wir eine anregende Lektüre,

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

## Inhalt

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



## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Neue Grundordnung der UDE verabschiedet

In seiner Sitzung am 14.09.2007 verabschiedete der Senat der Universität Duisburg-Essen die neue Grundordnung in zweiter Lesung. Mit In-Kraft-Treten des neuen Hochschulgesetzes (HG) in NRW zum 01.01.2007 war die Hochschule aufgefordert innerhalb eines Jahres eine neue Grundordnung zu implementieren, die an die Bestimmungen des HG angepasst ist.

### Hochschulrat

So musste die UDE u.a. neue Leitungsstrukturen einführen und den Aufgabenzuschnitt sowie die Entscheidungskompetenzen der Gremien neu ordnen. Nunmehr ist der neu gebildete Hochschulrat das höchste Gremium an der UDE, hat die Arbeitgeberfunktion gegenüber allen Beschäftigten an der Hochschule und steht über dem Rektorat und dem Senat.

Der zehnköpfige Hochschulrat setzt sich an der UDE paritätisch aus fünf externen und fünf internen Mitgliedern zusammen:

#### Interne Mitglieder:

**Dr. Axel Lorke**, Professor für Experimentalphysik

**Dr. Wilfried Loth**, Professor für Neuere Geschichte

**Dr. Bärbel Rompeltien**, Gleichstellungsbeauftragte bis 2006

**Dr. Wolfgang Rueß**, Professor für Mathematik

**Karen Shire, PhD**, Professorin für Soziologie

#### Externe Mitglieder:

**Cornelius Blom, PhD**, Professor für Botanik und Ökologie an der Radboud Universität Nijmegen, Niederlande; ehemaliger Rektor der Radboud Universität

**Dr. Anke Hanft**, Professorin für Weiterbildung an der Universität Oldenburg

**Dr. Nicola Hirsch**, Arbeitsdirektorin und Geschäftsführerin der Mittal Steel GmbH, Duisburg

**Dr. Henning Osthues-Albrecht**, Vorsitzender des Vorstandes der Sparkasse Essen,

**Dr. Ferdi Schüth**, Professor und Direktor des Max-Planck-Instituts für Kohleforschung in Mülheim an der Ruhr

Weitere Informationen zum Hochschulrat finden Sie auf der Webseite der UDE unter: <http://www.uni-due.de/universitaet/hochschulrat.shtml>

### Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Nach wie vor regelt die Grundordnung die Wahl und Aufgaben der Gleichstellungskommission sowie in § 7 die Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Mit Verabschiedung der neuen Grundordnung wurde nun auch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen eingeführt. Hier der Auszug aus der Grundordnung vom 21.09.2007:

## „ §7 Gleichstellungsbeauftragte

1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität gem. § 24 Abs. 1 HFG und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen werden vom Senat auf Vorschlag eines Wahlfrauengremiums gewählt und von der Rektorin oder dem Rektor bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sollen unterschiedlichen Gruppen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 HG angehören.

(2) Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt zwei Jahre.

(3) In den Fachbereichen werden Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder des Fachbereichs sind, vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich bei Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs, die einen Fachbereich betreffen, von der jeweiligen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Sind abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen abzugeben, so erfolgt dies durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität.

(4) Näheres regelt die Wahlordnung.“

Den gesamten Text der Grundordnung finden Sie auch auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten:

[www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/grundordnung.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/grundordnung.pdf)

### ❖ Die Uni-Ferienkinder in der Herbstferienfreizeit auf Zeitreise

Die Uni-Ferienkinder gingen in den letzten Herbstferien vom 24. - 28. September auf eine ereignisreiche Zeitreise. Die Kinder erkundeten unter anderem die Kluterthöhle in Ennepetal, erlebten das Leben der Jungsteinzeit im Mineralienmuseum Essen, erfuhren wie die Ritter auf Schloss Strünkede in Herne lebten und erforschten bei einem spielpädagogischen Angebot im Unperfekthaus in Essen die Zukunft. Auch im Jahr 2008 organisiert das Elternservicebüro für die Kinder von Beschäftigten der UDE wieder die Ferienfreizeiten. Sie finden an folgenden Terminen statt:

Osterferien: 17. - 20.03.08

Sommerferien: 26. und 27.06.08, 30.06 – 04.07.08, 07.07 – 11.07.08, 14.07 – 18.07.08

Herbstferien: 06.10. – 10.10.08

Bilder der letzten Freizeiten finden Sie unter: [www.uni-due.de/elternservice/ferien](http://www.uni-due.de/elternservice/ferien)

Weitere Informationen zu den Ferienfreizeiten können Sie auch bei Frau Schütteldreier, Mitarbeiterin im Elternservice unter 183-2692 erhalten.

### ❖ Zertifikatsverleihung für qualifizierte Tagespflegepersonen

In der Zeit vom 12.03.07 bis 14.06.07 fand an der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem PEV – Progressiver Eltern- und Erziehverband NW e.V. , dem VAMV LV NRW e.V. – Verband alleinerziehender Mütter und Väter und dem Elternservicebüro der UDE die 160 Stunden umfassende Bildungsveranstaltung „Qualifizierung zur Tagespflegeperson“ statt.

Das Angebot richtete sich vor allem an pädagogisch oder pflegerisch vorgebildete bzw. interessierte Frauen, die sich durch dieses Projekt eine neue Beschäftigungsmöglichkeit erschließen möchten.

18 Teilnehmerinnen haben die Veranstaltung erfolgreich absolviert und erhalten am Donnerstag, den 25.10.07 um 10 Uhr im Casino des Studentenwerkes ihr Zertifikat. Die Vergabe des Bundes-Zertifikats „Qualifizierte Tagespflegeperson“ für Kinder ist ein Gütesiegel mit bundesweiter Anerkennung, das den Qualitätsstandard dieser Form der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern außerhalb von Institutionen im privaten Raum erhöht und absichert. Es bescheinigt der jeweiligen Person, die Fähigkeit zur Förderung und Betreuung von Kindern in der Tagespflege.

Das Projekt wurde durch den Europäischen Sozialfonds und das Land NRW finanziert und war für die Teilnehmerinnen von daher kostenfrei.

#### ❖ **Babysitterschulung der Elternservicebüros der Universität Duisburg-Essen am 9. und 10. November 2007**

Die Elternservicebüros der Universität Duisburg-Essen suchen Personen ab 18 Jahren, die Interesse daran haben, die Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und im privaten Haushalt in Duisburg, Essen und Umgebung zu übernehmen.

Zu diesem Zweck veranstalten die Elternservicebüros in Kooperation mit der Katholischen Familienbildungsstätte am 9. November von 16.00 - 18.15 Uhr und am 10. November von 10.30 - 17.30 Uhr eine kostenlose Babysitterschulung am Campus in Essen. Die Inhalte der Schulung liegen im Bereich der Spiel- und Beschäftigungsangebote für Kinder im Alter von 0 - 3 Jahren, der Pflege des Babys, der rechtlichen Grundlagen und der Ersten Hilfe bei Kleinstkindern. Der Kurs schließt nach erfolgreicher Teilnahme mit dem Zertifikat „Babysitterdiplom“ ab. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Anmeldungen werden bis zum 31. Oktober von Frau Abedini, Tel.: (0201) 183-3291, E-Mail [studium\\_und\\_kind@uni-due.de](mailto:studium_und_kind@uni-due.de) und von Frau Schütteldreier, Tel. (0201) 183-2692 entgegen genommen.

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

#### ❖ **Start der Mentoring- Linie MentoDue 2007**

Am Dienstag, den 30. Oktober 2007 wird die Mentoring-Linie *MentoDue* 2007 mit 22 Studentinnen und Absolventinnen unterschiedlicher Studienfächer an den Start gehen. *MentoDue* richtet sich an Studentinnen aller Studienphasen und Fachrichtungen sowie Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase und vermittelt ihnen neben dem Austausch mit berufserfahrenen Frauen Tipps und Informationen für die weitere Karriere aus der Praxis.

Die Teilnehmerinnen nehmen am Nachmittag zunächst an einem Workshop teil in dem die Chancen des Mentorings diskutiert werden. Im Anschluss besteht bei einem „get together“

die Möglichkeit zum weiteren Austausch und zur Vernetzung. Außerdem erfahren die Mentees, wer für die kommenden 12 Monate ihre Mentorin sein wird.

Kontakt: Dr. Anette Schönborn, Tel. 0203/379-1432; [anette.schoenborn@uni-due.de](mailto:anette.schoenborn@uni-due.de)

---

#### ❖ Neue Mitarbeiterin für das Gender-Portal



Seit Mitte September unterstützt Eva Wegrzyn das Team der Internetplattform *Gender-Portal*, ein Kooperationsprojekt des ZfH, Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming und der Gleichstellungsbeauftragten. Frau Eva Wegrzyn hat an der Ruhr-Universität Bochum Sozialwissenschaft studiert und im Anschluss daran das Masterstudienfach Gender-Studies. Zu ihren Aufgabenschwerpunkten zählen vor allem der weitere Ausbau des Themenbereichs *Gender & Lehre* sowie die Darstellung der *Frauen- und Geschlechterforschung an der UDE*. Für das kommende Jahr ist außerdem eine Veranstaltung zum *genderorientierten Wissensmanagement* geplant.

**Kontakt:** Eva Wegrzyn, Campus Duisburg, LC 123

[eva.wegrzyn@uni-due.de](mailto:eva.wegrzyn@uni-due.de)

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

---

#### ❖ Themenabend: Zuwanderinnen und ihre Karrieren. Erfolgreich arbeiten mit zwei Kulturen am Dienstag den 20. November 2007 ab 18:00 Uhr im Kasino des Gästehauses der Universität am Campus Essen

Der Themenabend soll ein Podium schaffen, auf dem erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund mit ihren individuellen Karrierewegen für die Teilnehmerinnen sichtbar werden. Das Angebot richtet sich insbesondere an die Mentees und Mentorinnen des Projekts „Mentoring Gender & Diversity“. Angesprochen ist außerdem v.a. der weibliche akademische Nachwuchs mit Migrationshintergrund aber auch die interessierte Hochschulöffentlichkeit an der Universität Duisburg-Essen.

In einem Impulsreferat werden Zahlen, Daten und Fakten der Situation von Migrantinnen an der Universität Duisburg Essen aufgezeigt. Anschließend schildern erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund ihren persönlichen Werdegang. Dabei sollen mit der Interkulturalität verbundene Chancen und Herausforderungen im Hinblick auf die Karriere beleuchtet werden. Gerade für junge Akademikerinnen mit Migrationshintergrund kann der Austausch mit weiblichen Vorbildern zur Umsetzung ermutigen sowie neue Perspektiven und Handlungsoptionen eröffnen. Um Anmeldung wird dringend gebeten.

#### **Ansprechpartnerin:**

Karola Wolff-Bendik,

Tel.: 0203/379-2288,

e-mail: [karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de)

---

## ❖ **Meduse Verein – Verein zur Förderung der Vernetzung von Akademikerinnen an der Universität Duisburg Essen**

Der Meduse-Verein stellt Ihnen hier das sehr interessante und abwechslungsreiche Angebot des Vereins vor und möchte Sie auf das nächste Karrierefrühstück des Vereins aufmerksam machen.

Liebe Interessierte,

der MEDUSE Verein wurde im April 2004 auf Initiative von engagierten Teilnehmerinnen des MEDUSE-Mentoringprojektes der Universität Duisburg-Essen gegründet. Ziel des Vereins ist es, das bestehende MEDUSE-Frauen Netzwerk zur beruflichen Förderung und wechselseitigen Unterstützung weiter zu entwickeln. Dies setzen wir gezielt durch unterschiedliche Veranstaltungen wie z.B. „Karrierefrühstücken“, Workshops, Vorträgen oder unserer Veranstaltungsreihe „Meduse unterwegs“ um. Was sich hinter den einzelnen Veranstaltungen verbirgt können Sie auf der Seite [www.meduse-verein.de](http://www.meduse-verein.de) nachlesen.

Das Netzwerk soll Fach- und Führungsfrauen aus Wirtschaft, Hochschule, Gesellschaft und Politik der Region und Studentinnen aller Fachrichtungen eine Plattform bieten, sich gegenseitig beruflich zu unterstützen und zu fördern.

Der MEDUSE-Verein richtet sich außerdem an Frauen, die als Mentorin oder Mentee bereits ein einjähriges MEDUSE-Mentoring durchlaufen haben und weiterhin in den Genuss eines auf ihre beruflichen Interessen und Bedürfnisse ausgerichteten Veranstaltungsangebots kommen wollen.

Da sich der MEDUSE-Verein als ein lebendiges, effektives und zukunftsorientiertes Netzwerk versteht, möchten wir Sie herzlich dazu einladen, uns Ideen oder Anregungen jederzeit mitzuteilen. Gerne können Sie den Verein als Mitgliedsfrau mitgestalten, denn als Mitgliedsfrau im MEDUSE-Verein erwartet Sie

- ❖ ein Kreis von aktiven, aufgeschlossenen Frauen, in dem Sie sich austauschen können und in den Sie Ihre beruflichen Erfahrungen einbringen können.
- ❖ die Möglichkeit, berufliche wie private Kontakte knüpfen zu können, interessante Veranstaltungen zu besuchen und Weiterbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen sowie selbst aktiv mitzugestalten.
- ❖ die Gelegenheit, ein Frauennetzwerk weiter auszubauen, in dem sich Frauen gegenseitig unterstützen und fördern.

In diesem Zusammenhang möchten wir Sie herzlich zu unserem nächsten Karrierefrühstück einladen. Es findet statt am Samstag, 17. November 2007 um 10:00 Uhr im Bootshaus Ruhreck.

Frau Dipl.-Psychologin Petra Konert wird an diesem Morgen einiges über ihre Aufgabe als Geschäftsstellenleiterin des Verbundes für Unternehmen & Familie berichten. Weitere Informationen dazu finden Sie auf unserer Homepage [www.meduse-verein.de](http://www.meduse-verein.de) (Rubrik Veranstaltungen). Wir freuen uns auf Sie!

Der Vorstand des Meduse-Vereins



### ❖ Prof. Dr. jur. Helga Spindler, Professorin für Öffentliches Recht, Sozial- und Arbeitsrecht an der Universität Duisburg-Essen



#### Biografischer Teil

Ich bin Juristin, Jahrgang 1948, und Professorin für Öffentliches Recht, Sozial- und Arbeitsrecht im Fachbereich Bildungswissenschaften, Institut für Sozialarbeit und Sozialpolitik. Dass eine Juristin an einem solchen Fachbereich arbeitet ist ungewöhnlich und rührt daher, dass der ehemalige Fachhochschulstudiengang Sozialarbeit dort aufgegangen ist.

Ähnlich ungewöhnlich ist auch mein Werdegang, den ich so, wie man sich heute wissenschaftliche Karrieren vorstellt, nicht geplant habe. Trotzdem bin ich **1982 mit 33 Jahren Professorin am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Köln** geworden. Und last not least, ich bin verheiratet, habe 2 Kinder und bin gerade zum ersten Mal Großmutter geworden. Dass ich das alles auch genießen konnte, habe ich nicht meinem Superorganisationstalent zu verdanken, sondern meinem Mann, der, als die Kinder kamen, zu Hause geblieben ist. So einfach kann das auch gehen.

Ein Anstoß für meine Entwicklung lag sicher in **der familiären Konstellation**: älteste Tochter eines humanistisch gebildeten, promovierten Juristen, der nach der Geburt gestöhnt haben soll „Schade, dass es ein Mädchen ist, mit dem kann man ja kein Latein lernen.“ Dem wollte ich es als „Leistungstochter“ dann doch mal zeigen. Meine Mutter war vor ihrer Familienzeit Sekretärin in mittleren Unternehmen - weitergehende Ausbildung konnte ihr Vater als Straßenbahnschaffner nicht finanzieren.

Entsprechend der väterlichen Familientradition kam ich nach der Volksschule in ein Mädcheninternat. Dort blieb ich bis zum Beginn der Oberstufe. So konnte ich weiter auf einer **reinen Mädchenschule** bleiben, wo mir, die ich sehr zurückhaltend war, die Möglichkeit geboten wurde, die Fächer auszuprobieren, die mir Spaß machten. Als ich dann in der Oberstufe auf eigenen Wunsch in das gemischte Gymnasium in meine Heimatstadt Bad Dürkheim zurückkehrte, war für mich die schulische Entwicklung gelaufen. Ich wusste, was ich konnte und blieb bis zum Abitur Klassenbeste, - auch in Latein, aber das hat mein Vater nicht mehr erlebt.

Die **gemischte Oberstufe** erforderte dann schon eine Auseinandersetzung mit der Frauenrolle, denn in diesem Umfeld drohte erstmals der Makel der Streberin. Ich wollte aber niemanden ausstechen, nicht den Lehrern gefallen, mich nicht vordrängen, sondern nur einfach das, was ich lernte auch begreifen und richtig machen. Und **meine Vorbilder** über die Schulzeit hinweg waren denn auch **drei oder vier Lehrerinnen, die klare pädagogische Grundsätze** hatten, äußeren Anfeindungen zum Trotz unabhängig lebten und ihre Fächer hervorragend beherrschten. Sie zahlten dafür allerdings alle mit dem Verzicht auf eine Familie.

## Studium und wissenschaftlicher Werdegang

Mit dem Studienbeginn änderte sich die Situation. An den [juristischen Fakultäten in Heidelberg und München](#) gab es in der Zeit von 1967 bis 1972 im ganzen Lehrkörper [ausschließlich Männer](#) und zwar noch Identifikationsfiguren, - aber eben keine weiblichen mehr. Und das Juristische erwies sich als eine unzugängliche Materie, zu der ich aus der Schulausbildung keinen Zugang hatte. So wurden die ersten Semester ein [kritisches Suchen](#). Das fiel auch noch mit der [Studentenbewegung](#) zusammen, die für mich eine ungeheure Erweiterung des geistigen und politischen Horizonts darstellte. Natürlich merkten wir bald, dass vornehmlich die herrschende Rechtsprechung nicht so logisch und unparteiisch war, wie man uns glauben machen wollte und überhaupt, dass die Jurisprudenz eine Herrschaftswissenschaft war. Und die Tatsache, dass viele unserer Rechtslehrer, auch hervorragende wie Forsthoff oder Lorenz, bei denen ich noch studiert habe, dem Nationalsozialismus zeitweise sehr viel hatten abgewinnen können, machte die Verunsicherung eher größer. Viele meiner Mitstudierenden haben damals in ihrer Radikalität das Kind mit dem Bade ausgeschüttet, und den Studiengang gewechselt. Ich wurde davor vor allem durch Dozenten bewahrt, die sich [mit mir auseinandergesetzt](#) haben, aber mir nie nach dem Mund geredet haben, auch wenn der Zeitgeist noch so sehr auf meiner Seite war.

Was mich dann doch hielt war [die Erkenntnis, dass die Juristerei eben doch eine Menge analytischer Methoden und argumentatives Grundgerüst lieferte](#) und dass die ideologische Beeinflussung von Regelwerken, auch wenn ich die konkreten Auswüchse ablehnte, irgendwo doch sehr menschlich ist und dass man schließlich auch andere Werte und Ziele implementieren könnte.

Weitere Erfahrungen gewann ich über [Fachschaftsarbeit](#), über die Organisation von kritischen Seminaren und Rechtshilfeprojekten, mit denen wir früh versuchten, uns der praktischen Anwendung von Recht zugunsten der Schwächeren in der Gesellschaft zuzuwenden.

Im Studium suchte ich [interdisziplinäre Verbindung](#) und deshalb zog es mich neben der Philosophie in die neuere Rechtsgeschichte, die mir den Abstand zur geltenden Dogmatik verschaffte: wenn ein Federstrich des Gesetzgebers ganze juristische Bibliotheken zur Makulatur werden lassen konnte, dann konnte man sich der Sache auch gleich mit etwas mehr Gelassenheit nähern. Es war der Münchner Rechtshistoriker Hermann Krause, der mit seinem Artikel über die deutschrechtlichen (= sozialen) Anteile an der heutigen Privatrechtsordnung, die Anregung gegeben hat, die später zu [meiner Promotion über Genossenschaft und Betriebsgemeinschaft](#) und den Einfluss von Otto von Gierke auf die Privat- und Arbeitsrechtsentwicklung geführt hat.

Betreut wurde diese Arbeit vom Krause Nachfolger Hermann Nehlsen zusammen mit Arthur Kaufmann, der nicht nur Strafrechtler sondern vor allem Rechtsphilosoph und Radbruchschüler war und der damals an der ansonsten konservativen Münchner Fakultät nicht nur kritische Geister, sondern auch uns [Studentinnen nachhaltig gefördert](#) hat. Ganz unspektakulär, indem er uns Aufgaben übertrug, ohne uns auszunutzen, uns eigenständig Seminare konzipieren ließ und kritische Rückmeldung von einem akzeptierenden Standpunkt aus formulierte. Vermutlich folgte er dabei einer Tradition seines Lehrers, denn Gustav Radbruch hatte während seiner kurzen Zeit als Justizminister in der Weimarer Republik nicht nur den [Frauen den Weg zum Justizdienst](#) und damit in die Rechtsberufe geöffnet, er hatte an seine

Schüler auch das Selbstverständnis des „Juristen mit dem schlechten Gewissen“ weitergegeben, der sich der Begrenztheit seines Tuns bewusst und damit für kritische Auseinandersetzung sensibler bleibt.

Außerdem hatte Radbruch schon zwischen zwei Juristentypen unterschieden, zwischen dem aus Ordnungssinn, dem er die Neigung zur Reglementierung und Rationalisierung zuschrieb, und demjenigen aus Freiheitssinn, dem er die Aufgabe zuschrieb ein Gegengewicht zu bieten als Vorposten des Rechtsstaats, die Wahrung der Freiheit gegen die Ordnung im Auge zu behalten.

Die **Juristin aus Freiheitssinn** war die, die mich immer mehr angezogen und mich nach dem Studium geradewegs in die Anwaltschaft geführt hat. Sieben Jahre **selbständige Anwaltspraxis**, harte, konfliktreiche Strafprozesse, Familienrecht und Arbeitsrecht, und Engagement in dem gerade Ende der 70er Jahre rechtsstaatlich aufkeimenden Ausländerrecht, das war eine gute Schule der Praxis, die bis heute verhindert, dass ich diejenigen, die gesellschaftlich wirken oder betroffen sind, aus der Distanz wie Insekten beforschen möchte ohne sie einzubeziehen und meine Arbeit für sie nutzbar zu machen.

### **Der Weg zur Fachhochschul-Professur**

Es war das Interesse am **sozialen Recht und an der sozialen Arbeit**, das mich dann doch an die Fachhochschule verschlagen hat. Was ich dort anziehend fand war der Wert, der der Berufspraxis zugemessen wurde, der **Anwendungsbezug der Fächer** und die Möglichkeit in meinem fachlichen Schwerpunkt vertieft und mit anderen Disziplinen zu arbeiten. Was mir nicht gefallen hat, waren die 18 Stunden Lehrverpflichtung, die schon indirekt bewiesen, dass, die wissenschaftliche fundierte Hochschullehre in Deutschland eigentlich verachtet wird.

Das soziale Recht und seine Implementierung ist bis heute mein Schwerpunkt und es ist mehr denn je eng umzingelt von Weltanschauungen, Ideologien und politischer Funktionalisierung. So sagte Gierke schon 1902: „Was heißt denn sozial? Man versteht oft das allerverschiedenste darunter. Es nennt eigentlich jeder das sozial, was ihm in dem Augenblick erwünscht erscheint ...“ . Dass ich mich vor diesem Hintergrund heute mit dem aktivierenden Sozialstaat, mit dem abwertenden Menschenbild und den autoritären Sozialtechniken der Hartz - Reform und der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse- gleichermaßen für Frauen und Männer, kritisch auseinandersetze und weiter nach den Eckpunkten emanzipatorischen, sozialen Rechts suche, ist nach allem nur folgerichtig. Auf meiner Homepage findet sich dazu ein Überblick: [www.edit.uni-essen.de/spindler](http://www.edit.uni-essen.de/spindler)

Und dass ich nach der individuellen Förderung, die ich während meines Studiums erfahren habe, powerpoint - gesteuerte Massenvorlesungen in allen Studienphasen verabscheue, das ist auch logisch. Das Ausdünnen unterschiedlich profilierter Professorenstellen und die Reduzierung auf den kleinsten gemeinsamen Grundkanon an Lehre, die Zersetzung der eigentlich gut eingeführten Fachhochschulstudiengänge - , ich konnte es nicht ändern, aber ich mag es nicht bejubeln. Ich habe mich nach langer Beobachtung für Diplomstudiengänge von acht Semestern mit einem betreuten Praxissemester eingesetzt. Das wäre auch mein Modell für seriöse Bachelorstudiengänge, in denen in den Fächern und nach der Praxisphase genug Zeit zur Reflexion und Vertiefung des Stoffes bleibt.



## Was ich ansonsten weitergeben kann?

- ❖ Sich von akademischem Imponiergehabe und Massenveranstaltungen weder beeindrucken noch abschrecken lassen.
- ❖ Sich in der Studienorganisation und –beratung, in Berufungsverfahren einsetzen, weil man mehr Hintergrundeinblick in das Fach bekommt.
- ❖ Sobald man einen Grundüberblick hat, eigene Arbeitsschwerpunkte legen. Fleißiges Reproduzieren des ohnehin ausgedünnten Lernstoffs der Pflichtveranstaltungen und fehlendes eigenes Interessenprofil bringen nicht weiter.
- ❖ Sobald man seinen Schwerpunkt erkannt hat, an der Hochschule- oder wenn es nicht (mehr) geht- überregional oder auch über Fachkonferenzen nach Lehrer/innen oder Netzwerken suchen, die sich damit beschäftigen.
- ❖ Und heute wieder aktuell: hochschulpolitisches Engagement, um zu verhindern, dass gerade Geisteswissenschaften ökonomischem Nutzenkalkül, modischem Mainstream und inhaltsleerer Empirie zum Opfer fallen.

Helga Spindler, September 2007

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ Prof. Dr. Hanan Ashrawi ist Mercator-Professorin 2007

Mit Prof. Dr. Hanan Ashrawi, Literaturwissenschaftlerin hat eine prominente Streiterin für den Frieden und für die Frauenrechte und Selbstbestimmung der palästinensischen Bevölkerung die Mercator-Professur 2007 inne. Als offizielle Sprecherin der palästinensischen Delegation brachte sie den Nahost-Friedensprozess maßgeblich voran, auch am Friedensabkommen durch Jassir Arafat und Jitzchak Rabin hat sie mitgewirkt. Nach einer kurzen Zeit als Bildungsministerin gründete sie 1998 MIFTAH, die palästinensische Initiative zur Förderung des globalen Dialogs und Demokratie.

Als Gastprofessorin hält Hanan Ashrawi zwei öffentliche Vorträge an der Universität Duisburg-Essen, die einen Beitrag zur Vermittlung des kulturellen Zeitgeschehens leisten. Die Termine zu den Vorträgen werden in Kürze bekannt gegeben. Weitere Informationen zu Prof. Dr. Ashrawi erhalten Sie auf der Homepage der Mercator-Professur unter: <http://www.uni-due.de/mercatorprofessur/>

### ❖ **Tagungsband: Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre**

Der vorliegende Tagungsband geht zurück auf das gleichnamigen Panel, das im Rahmen des Internationalen Kongresses der Arbeitsgemeinschaft Hochschuldidaktik (AHD) "Wandel der Lehr- und Lernkulturen an Hochschulen - Hochschuldidaktik im Kontext von internationaler Hochschulforschung und Hochschulentwicklung" vom 6. bis 9. März 2006 in Dortmund stattfand.

Der Band liefert aktuelle Vorschläge, wie im Sinne des Gender Mainstreaming-Konzeptes eine geschlechtergerechte Hochschule entwickelt und gestaltet werden kann. Die Dokumentation greift die zentrale Fragestellung auf, inwieweit Gender Mainstreaming zum Wandel einer geschlechtergerechten Lehr- und Lernkultur an Hochschulen beitragen kann und welche Konsequenzen sich daraus für die Forschung, für die sozialen Rahmenbedingungen im Studium, für die Personal- und Organisationsentwicklung und die Hochschulsteuerung ergeben.

Sie können den Tagungsband über die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW bestellen oder laden ihn von der Webseite des Netzwerkes herunter.

[www.netzwerk-frauenforschung.de/suche\\_publ.php?koo=1&keywords=Studien&showtitle=Studien&lang=de](http://www.netzwerk-frauenforschung.de/suche_publ.php?koo=1&keywords=Studien&showtitle=Studien&lang=de)

Kamphans, Marion; Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2007): Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Tagungsband. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr.8, Dortmund

### ❖ **Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess. Risiken und Chancen für Geschlechtergerechtigkeit bei der Umstellung auf ein zweistufiges Studiengangssystem am Beispiel der Hochschule Fulda**

Ein einheitlicher europäischer Wissenschaftsraum ist das Ziel des sog. Bologna-Prozesses, der für den deutschen Hochschulraum mit einer Umstellung auf eine zweistufige Studienstruktur mit den Abschlüssen Bachelor und Master verbunden ist. Für die Geschlechtergerechtigkeit ist diese Umstellung mit Chancen und Risiken verbunden. Wie die genau aussehen und welche Strategien sich entwickeln lassen, um mehr Chancengleichheit für die Geschlechter in den Studienstrukturen und -inhalten zu bewirken, wurde am Beispiel der Hochschule Fulda untersucht. Neben der Sekundäranalyse bundesweiter und hochschulweiter statistischer Daten wurde dazu in einem Hypothesen generierenden Verfahren in einem ‚Männerfach‘, einem ‚Frauenfach‘ und einem hinsichtlich der Zahl von Studentinnen und Studenten nahezu ausgeglichenem Fachbereich Interviews mit Studierenden zu ihrer Bildungsbiografie durchgeführt und die Ergebnisse mit Programmverantwortlichen diskutiert.

Sie können das Heft für eine Schutzgebühr von 5 Euro plus 1,50 Euro Portokosten beim gFFZ - das gemeinsame Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen - bestellen.

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

Blättner, Beate; Fuchs, Ulrike; Krüger, Kerstin (2007): Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess. Risiken und Chancen für Geschlechtergerechtigkeit bei der Umstellung auf ein zweistufiges Studiengangssystem am Beispiel der Hochschule Fulda.

#### ❖ **Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G). Neue Ausgabe erschienen**

Das Heft stellt Projekte und Ansätze der gesundheitswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung vor. Die versammelten Aufsätze ermöglichen einen Einblick in die vielfältigen Ansätze und Themen der gesundheitswissenschaftlichen und medizinischen Frauen- und Geschlechterforschung. Vom Gesundheitsempfinden über Ernährung, Herzinsuffizienz und familiärer Pflege bis zur soziomedizinischen Genderforschung und gendergerechten Medizincurricula wird ein reichhaltiges Themenspektrum abgedeckt.

Ein Teil der Beiträge geht auf die Tagung „Gesundheit und Geschlecht“ zurück, die das Netzwerk Frauenforschung NRW im Februar 2007 veranstaltete. In Heft 2/2007 der ZfF&G wird der Themenschwerpunkt fortgeführt.

Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G). Themenschwerpunkt: Gesundheitswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung - multidisziplinäre Projekte und Ansätze. 2007, Heft 1

## Veranstaltungen

#### ❖ **Impuls - Innovation - Intervention. Gender Studies im Visier und 5. Arbeitstagung des Dachverbandes der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ in Berlin**

Anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Magisterhaupt- und –nebenfachstudiengänge Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin findet die Tagung „Impuls – Innovation – Intervention“ vom 25.10. -26.10. 07 statt. Welche Impulse haben die Gender Studies der Wissenschaftsentwicklung insgesamt gegeben? Welches sind – insbesondere in Europa – die innovativen Fragestellungen und Themen am Beginn des 21. Jahrhunderts? Wie erfolgreich sind die Interventionen der Gender Studies institutionell und wissenschaftstheoretisch? Ausgehend von diesen übergreifenden Fragen will das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien vor allem Transdisziplinarität als Arbeitsprinzip ins Visier nehmen: als anspruchsvolles und voraussetzungsreiches Forschungsprogramm, als erprobtes Lehrkonzept im Team-Teaching sowie in seinen Implikationen für die Forschungsförderpraxis

Direkt an die Tagung schließt sich die 5. Arbeitstagung des Dachverbandes der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ am 27. Oktober 2007 an.

Die Arbeitstagung wird auch in diesem Jahr wieder zu einem Erfahrungsaustausch der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen genutzt werden. Einen besonderen Schwerpunkt werden die spezifischen Genderkompetenzen und die beruflichen Perspektiven der Absolvent/inn/en und Promovierenden bilden.

Weitere Informationen zu beiden Tagungen erhalten Sie im Internet unter:


<http://www.gender.hu-berlin.de/aktuell/tagung>



#### ❖ **Tagung: Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft in Bochum**

Die Veranstaltung der Heinrich Böll Stiftung NRW findet vom 2.11.-3.11.07 in Kooperation mit der Marie Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum statt. In vier verschiedenen Foren, die sich mit der „Arbeit der Zukunft – zwischen produktiver Wissensarbeit und sozialer Dienstleistungsarbeit“ bzw. „zwischen Arbeitskraftunternehmer/in und prekärer Beschäftigung“ sowie mit den „Herausforderungen des Bildungssystems“ und Fragen der „Flexicurity“ auseinandersetzen, wird die Zukunft der Arbeit aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.

Das ausführliche Programm zur Tagung erhalten Sie auf den Webseiten der Heinrich Böll-Stiftung, NRW unter: <http://www.boell-nrw.de/>



#### **Impressum:**

#### **Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Oktober 2007

#### **Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 08/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie/euch unser aktueller Newsletter 08/07. Auch in dieser Ausgabe geben wir wieder einen Überblick über gleichstellungsorientierte Aktivitäten und Angebote an der UDE.

Außerdem stellen wir Ihnen/Euch in unserer Porträtreihe Frau Prof. Dr. Heidrun Hoppe vor, deren Weg in die Wissenschaft über einige Umwege erfolgte.

Wie gewohnt haben wir auch diesmal interessante Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen und Informieren.

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

## Inhalt

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Universität Duisburg-Essen nimmt am Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ teil**

Die Robert Bosch Stiftung, der Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in seiner Funktion als Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Länder sowie das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) haben gemeinsam den Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ ausgelobt. Ziel des Wettbewerbs ist es,

- ❖ Studium bzw. wissenschaftliche Karriere und die Gründung einer Familie besser zu vereinbaren,
- ❖ hochqualifizierten jungen Frauen und Männern an Hochschulen Impulse für eine Familiengründung zu geben,
- ❖ als Institution familienfreundlicher zu werden und entsprechende praktische Angebote zu entwickeln.

Dazu wird mit acht ausgewählten Hochschulen, die an der Ausschreibung teilgenommen haben, ein best practice-Club "Familie in der Hochschule" gegründet. Dieser Club soll die Arbeit der Hochschulen im Themenfeld befördern und Vorbildcharakter für die deutsche Hochschullandschaft insgesamt haben. Für die Teilnahme am best-practice-Club erhält jede der acht Hochschulen eine Förderung von bis zu 100.000 €.

Die Universität Duisburg-Essen hat die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Aufgaben in der Familie als besonders wichtig erkannt und in den letzten Jahren Maßnahmen zur Vereinbarkeit initiiert und umgesetzt. Das Elternservicebüro und die am Campus Duisburg eingerichtete außerhäusliche Tagespflegestelle DUE-KIDS sind erfolgreiche Beispiele, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an der UDE beitragen.

Die UDE will ihre Angebote im Bereich der Vereinbarkeit ausbauen und erhofft sich von der Teilnahme am Programm „Familie in der Hochschule“ vielfältige Anregungen auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule. Sie hat sich daher zum Stichtag 16. November 2007 mit umfangreichen Antragsunterlagen um die Aufnahme in den best practice-Club „Familie in der Hochschule“ beworben.

### ❖ **Hochschule übernimmt die Finanzierung von Ersatzbeschäftigungen während der Mutterschutzfristen**

Alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis genießen während der Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes einen besonderen Schutz, den so genannten Mutterschutz (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung). Hierdurch sollen sowohl die Mutter als auch das (werdende) Kind vor Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz bewahrt sowie die Frauen vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt werden. Allerdings können die durch die Mutterschutzfrist verur-

sachten Ausfallzeiten oft zu personellen oder finanziellen Lasten von kleinen Arbeitseinheiten führen.

Um dies nicht zu einem Argument gegen die Einstellung von Frauen werden zu lassen und die Lehrstühle und weiteren Einrichtungen der UDE zu unterstützen, hat das Rektorat in seiner Sitzung am 10.10.2007 beschlossen, den betroffenen Bereichen Mittel zur Überbrückung der Ausfallzeiten zur Verfügung zu stellen. Finanziert werden die Ersatzbeschäftigungen im Rahmen des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG).

Nach dem am 1.1.2006 in Kraft getretenen AAG erstatten die gesetzlichen Krankenkassen nunmehr allen Arbeitgebern den bei Beschäftigungsverboten gezahlten Mutterschutzlohn sowie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dies galt zuvor als ›Lohnausgleichsverfahren‹ nur für kleinere Betriebe.

Weitere Informationen zum AAG werden Sie in Kürze auch auf unserer Homepage erhalten. Den Gesetzestext des AAG finden Sie im Internet unter:

[www.gesetze-im-internet.de/aufag/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aufag/index.html)

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ **Mentoring-Linie MentoDue 2007 erfolgreich gestartet**

Die interdisziplinäre Mentoring-Linie MentoDue 2007 ist am 30. Oktober 2007 mit 22 Mentees an den Start gegangen. Die Teilnehmerinnen unterschiedlicher Studienfächer (Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Medizin u.a.) befinden sich größtenteils in der Studienabschlussphase, einige haben bereits den Berufseinstieg geschafft.



Zunächst konnten in einem Vorbereitungsworkshop noch offene Fragen zum Mentoring geklärt werden und die Teilnehmerinnen haben erfahren, wie sie die Mentoring-Beziehung für sich nutzen können.

Im Laufe des Nachmittags nahm die positive Anspannung bei den Mentees, wer wohl ihre Mentorin für die kommenden 12 Monate sein wird, zu. Im Anschluss an den Workshop wurde dieses „Geheimnis“ dann gelüftet. Die Mentorinnen

kommen je nach Studienfach und Berufswunsch der Studentinnen/Absolventinnen aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern. Einige Mentees möchten im Bereich Beratung tätig werden, andere streben eine journalistische Laufbahn oder eine wissenschaftliche Karriere an etc. So ist auch die „Promotion“ bei einigen der Teilnehmerinnen ein zentrales Thema, über das sie sich gemeinsam mit ihrer Mentorin austauschen möchten.

Bei einem anschließendem „get together“ bestand die Möglichkeit sich weiter kennen zu lernen und die neu geknüpften Kontakte weiter auszubauen. Hierzu wird es im Laufe des Jah-

res weitere Gelegenheiten geben, nicht zuletzt bei den Seminaren und Veranstaltungen, die begleitend angeboten werden.

Kontakt: Dr. Anette Schönborn, Tel. 0203/379-1432; E-Mail: [anette.schoenborn@uni-due.de](mailto:anette.schoenborn@uni-due.de)

---

### ❖ **Themenabend: Zuwanderinnen und ihre Karrieren - erfolgreich arbeiten mit zwei Kulturen am 20.11.2007 in Essen**

In einem Impulsreferat werden Zahlen, Daten und Fakten der Situation von Migrantinnen an der Universität Duisburg-Essen aufgezeigt. Anschließend schildern erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund ihren persönlichen Werdegang. Dabei sollen mit der Interkulturalität verbundene Chancen und Herausforderungen im Hinblick auf die Karriere beleuchtet werden. Die Teilnehmerinnen haben die Gelegenheit, in einer lockeren Gesprächsrunde sowie beim anschließenden kulinarischen Ausklang, mit den Expertinnen persönlich ins Gespräch zu kommen.

Der Themenabend findet am Dienstag, den 20.11.07 von 18 -21 Uhr im Kasino (Gästehaus des Studentenwerkes) am Campus Essen von statt. Um Anmeldung wird gebeten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Karola Wolff-Bendik, Tel.: 0203/379-2288, e-mail: [karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de) oder im Internet: [www.uni-due.de/zfh/gender](http://www.uni-due.de/zfh/gender)

---

### ❖ **Erfolgreiche Herbstakademie für Promovierende**



Mit großem Erfolg ist auch die zweite Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte (04.-06. Oktober) zu Ende gegangen.

An allen drei Tagen trafen sich Promovierende der unterschiedlichen Fachrichtungen im Gerhard-Mercator-Haus am Duisburger Campus, um dort in Vorträgen und Seminaren fachübergreifende Kenntnisse und Qualifikationen für die akademische Laufbahn zu erwerben und sich auf dem „interdisziplinären

Marktplatz“ auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

Wie schon im letzten Jahr umfasste die Angebotspalette auch Programmpunkte, die sich insbesondere an weibliche Promovierende richteten, wie ein „Stimm- und Sprechtraining“ sowie ein Selbstbehauptungstraining unter dem Titel „Mit Durchsetzungskraft zur Dissertation“.

Das große Interesse an dieser Veranstaltung zeigte sich bereits in der Anmeldezeit, innerhalb von zwei Wochen waren die Listen zu allen Angeboten restlos ausgebucht. Mit etwa 200 Teilnahmeplätzen konnten die Organisatorinnen der starken Nachfrage kaum gerecht werden, so äußerten viele Teilnehmende den Wunsch nach einer Erweiterung des Angebots im kommenden Jahr.



### ❖ Prof. Dr. Heidrun Hoppe, Professorin für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen



#### **Traumkarriere: Von der Tippse zur Professorin?!**

Als ich neulich alte und neue Freunde und Bekannte traf, stellte mich ein langjähriger Weggefährte der Runde launig-ironisch so vor: Heidrun ist ein Beispiel dafür, dass man es bei uns weit bringen kann, nämlich von der Tippse zur Professorin. Und das sogar noch mit zwei Kindern!

Ja, so könnte in Kurzfassung mein **Bildungs- und Berufsweg** beschrieben werden: Aufgewachsen in einem bildungsfernen Milieu, dem ich entkommen wollte, immer auf der Suche nach neuen Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten, habe ich langsam aber sicher die Karriereleiter aufwärts genommen, ohne auch nur im Traum daran zu denken oder es für möglich zu halten, dass ich einmal Professorin werden könnte. Dass ich damit ein **„typischer“ Fall** bin (Stichwort: Es hat sich einfach so ergeben...), weiß ich aus der Frauen- und Geschlechterforschung.

#### **Motivation**

Bevor ich nun ausführlicher meine beruflichen **Erfolge und auch „Durststrecken“** darstelle möchte ich erwähnen, unter welchem Blickwinkel dies geschieht: Ich möchte jungen Frauen Mut machen, die **Berufsperspektive „Wissenschaft“** konstruktiv in ihre Pläne einzubeziehen und nicht voreilig als für die eigene Person **„unpassend“** abzuwählen. Dieses Anliegen war auch ein zentraler Aspekt des u.a. von mir initiierten und von der Universität Essen (später: Duisburg-Essen) unterstützten empirischen Forschungsprojektes, das erfragte, warum Studentinnen trotz schulischer Erfolge und des erfolgreichen Abschlusses ihres Studiums eine weitere wissenschaftliche Laufbahn noch vergleichsweise selten in Betracht ziehen (vgl. Hoppe/Nienhäuser 2003; Hoppe/Nyssen/Nienhäuser 2005).

Auch ich habe die Perspektive **„Wissenschaft“** erst langsam und **auf Umwegen** in meine beruflichen Ambitionen einbezogen:

Meine beiden Eltern hatten die Volksschule besucht, und da ihre Kinder es einmal besser haben sollten, wurden wir folgerichtig zur Mittelschule geschickt. Dort machte ich die **Mittlere Reife und im Anschluss daran eine Lehre im Büro**. Ich fühlte mich wohl in meiner Lehrfirma, konnte mir aber nicht vorstellen, dort den Rest meines beruflichen Lebens zuzubringen. Denn eines war ganz klar: Die interessanten, leitenden und gut bezahlten Positionen hatten Männer inne, Frauen waren die Sekretärinnen und Buchhalterinnen, ihre Arbeit war vergleichsweise monoton, belastend und schlecht bezahlt. Und obwohl ich meine Lehre vorzeitig mit dem Prädikat **„sehr gut“** abschloss, kam keiner meiner Vorgesetzten auf die Idee, mit mir ein Gespräch über weitere Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in der Firma zu führen.

Es war das Jahr 1963, da war die Welt noch in Ordnung, das heißt, Männer und Frauen wussten, wer wohin gehörte: Die [Männer nach oben, die Frauen weiter unten](#).

Als ich von der Möglichkeit hörte, auf dem [Braunschweig-Kolleg das Abitur](#) machen zu können, bewarb ich mich dort. [Berufswunsch: Lehrerin](#). Ich wollte eine bessere Lehrerin werden als die, die ich in den 50er Jahren erlebt hatte, die die lebendigen Impulse von uns SchülerInnen überwiegend humorlos, hart und ohne pädagogisches Verständnis unterdrückt hatten!

Also machte ich das Abitur, besuchte anschließend die Pädagogische Hochschule, absolvierte ein Schulpraktikum, und schon erwischte er mich: [Der Praxischock!](#) Erste eigene Unterrichtsversuche ließen mich ahnen: Meine Idealvorstellungen vom Lehrerberuf und der Berufsalltag stimmten nicht überein! Diese Erfahrung und die Impulse durch die Studentenbewegung bewirkten eine [Umorientierung](#): Ich verließ die Pädagogische Hochschule und wechselte zur Universität Hamburg, um mich mit den Möglichkeiten, aber auch den Unmöglichkeiten der Schule gründlicher auseinander zusetzen. Dort lernte ich das Projektstudium kennen, engagierte mich in der [Gruppenarbeit mit Schulkindern aus einem sozialen Brennpunkt](#) (Osdorfer Born), lebte in einer Wohngemeinschaft mit KommilitonInnen aus dem Umkreis dieses Projektes und suchte gemeinsam mit ihnen und in studentischen Arbeitsgruppen nach Möglichkeiten, unsere [Ansprüche an Selbst- und Mitbestimmung](#) in der Universität und in der Gesellschaft umzusetzen.

Da traf es sich eigentlich gut, dass ich nach bestandener [1. und 2. Staatsexamen](#) wegen der inzwischen eingetretenen ‚Lehrerschwemme‘ mit meinen Fächern Deutsch und Sozialkunde keine feste Stelle bekam, sondern nur [stundenweise an der Schule](#) beschäftigt wurde. So konnte ich mich weiterhin mit der Schule auch theoretisch auseinander setzen, und zwar mit einer (mit Stipendium geförderten) [Promotion in Soziologie](#) über die damals 'große Bildungsreform', die Curriculumsreform und die Veränderungen, die sich daraus für die Arbeit der Lehrkräfte ergeben könnten (vgl. Hoppe 1980).

Dass ich mir eine Promotion zutraute hing mit der [Aufbruchstimmung](#) durch die Studenten- und Frauenbewegung zusammen, die mir signalisierte: Versuch es einfach! [Auch Frauen, auch Kinder aus bildungsfernen Schichten haben eine Chance!](#) Und dass ich mich Mitte der 1970er Jahre erfolgreich auf eine Assistentenstelle an der Freien Universität Berlin bewarb, beflügelte mich noch einmal.

Die Arbeit an meiner [Dissertation war mit vielen Selbstzweifeln](#) verbunden. Im Nachhinein würde ich sagen, dass mein [Durchhaltevermögen](#) ausschlaggebend dafür war, dass ich es geschafft habe. So manche Bekannte, männlich oder weiblich, haben ihre Dissertation abgebrochen, nicht aufgrund intellektueller Probleme, sondern, wie ich meine, weil es ihnen an der Selbstüberwindung mangelte, sich trotz vielfacher Rückschläge und innerer Widerstände immer wieder von neuem an die Arbeit zu setzen, bereits Erarbeitetes in Frage zu stellen, zu korrigieren, wieder neu anzusetzen und weiterzumachen.

Ja, und nach der Promotion, ich war damals 35 Jahre alt, [bekam ich meine Tochter](#), was schon einen gewissen Einschnitt in meiner Karriere bedeutete. Damals gab es eine weiterführende Stelle an der Freien Universität und zwei Personen, die dafür aufgrund ihrer Voraussetzungen in Frage kamen: Mein Kollege und ich. Durch Schwangerschaft und Geburt

war eigentlich alles klar: Ich würde die Stelle nicht bekommen, die Weichen sind in den Monaten meiner Abwesenheit (Mutterschutz) entsprechend gestellt worden.

So arbeitete ich denn nach Auslaufen meines Vertrages mehrere Jahre für wenig Geld als Lehrbeauftragte und 'nebenamtlich' an der Volkshochschule, und auch nach der Geburt meines Sohnes mit 39 Jahren blieb meine berufliche Zukunft weiter ungewiss. Hauptberuflich war ich Mutter bzw. arbeitslos (mein Mann arbeitete in einem Sonderforschungsbereich, also auf zeitlich befristeten Stellen), ich hangelte mich mit diversen Nebentätigkeiten in der Erwachsenenbildung durch, zeigte mit verschiedenen Publikationen, dass ich nicht völlig privatisierte (vgl. Hoppe 1993) und bewarb mich jahrelang erfolglos auf alle möglichen Stellen in Unis, Volkshochschulen usw. Bis ich dann endlich mit meiner Bewerbung auf eine Hochschulassistentenstelle an der Universität Hamburg Erfolg hatte, im Mittelbau, mit 45 Jahren! Meine Einstellung scheiterte damals nicht an formalen Anforderungen (Lebensalter!), weil meine ungewöhnliche Karriere berücksichtigt wurde: 2. Bildungsweg, zwei Studienabschlüsse (1. und 2. Staatsexamen und Promotion in Soziologie) sowie zwei Kinder. Diese Möglichkeit, persönliche Umstände bei der Einstellung von BewerberInnen zu würdigen, verdanke ich frauenpolitischem Druck – die Einstellungsbehörde konnte letztlich davon überzeugt werden, dass manche Lebensumstände (insbesondere bei Frauen) dazu führen, erst in etwas höherem Lebensalter bestimmte Qualifikationsstufen zu erreichen. Denn die 'Vereinbarkeit' zu bewerkstelligen war und ist immer noch hauptsächlich Sache der Mutter – der Vater steht ihr mehr oder minder hilfreich zur Seite, soweit seine beruflichen Ambitionen dadurch nicht ernsthaft beeinträchtigt werden. Damit die Konkurrenzbedingungen für hohe berufliche und gesellschaftliche Positionen für Männer und Frauen angeglichen werden finde ich es wichtig, dass Väter mehr und mehr dazu verpflichtet werden, sich auch außerhalb ihrer Freizeit den Familienaufgaben zu widmen.

### **Stichwort: Vereinbarkeit bzw. 'Work-Life-Balance'**

Während für die meisten meiner männlichen Kollegen die Hochschulkarriere durchaus mit eigenen Kindern 'machbar' war und ist, stellt sich das für Frauen oft anders dar: Auch heute gehen junge Frauen meist davon aus, dass eine Tätigkeit als Wissenschaftlerin sich mit eigenen Kindern nicht wirklich vereinbaren lässt – das ist ein Ergebnis der Befragung, die wir an der Universität Essen durchführten.

Diese Einschätzung stimmt – und sie stimmt wiederum nicht. Sie stimmt nicht, weil gerade die Arbeit in der Wissenschaft flexibel gestaltet werden kann: Ich habe keine Fünftagewoche im Büro, auch zu Hause habe ich ein Arbeitszimmer, mein Mann arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, so dass wir unsere häuslichen Ab- und Anwesenheitstage absprechen konnten. Eine leibliche Oma hatten wir nie am Ort, aber wir haben uns eine gesucht: Die Mutter eines unserer Freunde hat gern und zuverlässig stundenweise unsere Kinder betreut; unsere Kinder nennen sie bis heute Oma und wir fahren jedes Jahr ein paar Tage mit ihr in Urlaub. Die Tendenz, heute die Anwesenheit am Arbeitsplatz weniger flexibel zu gestalten, sehe ich unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Rückschritt.

Andererseits stimmt es wiederum, dass die Vereinbarkeit von Familie und Karriere nur schwer zu leisten ist, denn das Leben mit Kindern hat – beruflich gesehen – seinen Preis: Die Zeit und Energie, die zur Vernetzung mit Kollegen und Kolleginnen, für Kongresse und zur Produktion von Veröffentlichungen zur Verfügung steht, ist geringer als die der männlichen

Kollegen, denen die eigene Frau 'den Rücken freihält' oder als die kinderloser Kolleginnen. Diese Kollegen und Kolleginnen setzen die beruflichen Maßstäbe, sie investieren in ihren Beruf mehr als 100 Prozent ihrer Arbeitskraft, [ihr Beruf ist oft ihr Leben](#). Diese Perspektive entwickelt sich unter den Bedingungen, unter denen ich gearbeitet und mein Leben gestaltet habe, wohl nur selten. Insofern finde ich den Titel der Habilitationsschrift von Hannelore Bublitz über [Arbeitertöchter an der Hochschule](#) „Ich gehörte irgendwie so nirgends hin“ aus dem Jahre 1980 nach wie vor treffend.

Und so erwartete damals, als ich mit 45 Jahren und zwei Kindern als Fernpendlerin an der Universität Hamburg meine Stelle als Hochschulassistentin antrat, niemand ernsthaft, dass ich mich noch habilitieren und eine [Stelle als Professorin](#) bekommen würde!

Aber ich fing an mit der Arbeit, fand ein Thema, das mich auch selbst interessierte, nämlich die Frage, wie der [Politik- bzw. Sozialkundeunterricht – u. a. für Mädchen – ansprechender, interessanter gestaltet](#) werden könnte (vgl. Hoppe 1996), und hatte nach Abschluss der Arbeit mit 50 Jahren zwei erste Plätze für Hochschullehrerstellen. Nach jahrelangen Pendlererfahrungen entschied ich mich für die, die meinem Wohnort Düsseldorf am nächsten war: Die Universität Essen.

Hier liegt seitdem der Schwerpunkt meiner Arbeit in der [Lehrerbildung](#) (Fachdidaktik Sozialwissenschaften), aufgrund meiner Ambitionen in der [Frauen- und Geschlechterforschung](#) bin ich seit vielen Jahren Vorstandsmitglied im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und war als [stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte](#) sowohl in verschiedenen Berufungskommissionen wie auch in Forschungsprojekten und Tagungen bemüht, die [Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Hochschule zu verbessern](#).

Letztlich soll auch dies ein Beitrag dafür sein, dass die Hochschule eine Institution bleibt oder vielmehr wird, an der die Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf gelingen kann.

### **Ausgewählte Publikationen:**

- ❖ Die neue Lehrerelite – Curriculumreform und Lehrerpartizipation. Frankfurt/N.Y. 1980 (Campus Verlag)
- ❖ Frauenleben - Alltag, Aufbruch und neue Unsicherheiten. Bielefeld 1993 (Kleine Verlag)
- ❖ Subjektorientierte politische Bildung. Begründung einer biographiezentrierten Didaktik der Gesellschaftswissenschaften. Opladen 1996 (Leske und Budrich)
- ❖ Geschlechterperspektiven in der Fachdidaktik. Weinheim und Basel 2001 (herausgegeben zusammen mit Marita Kampshoff und Elke Nyssen; Beltz Verlag)
- ❖ Und da dachte ich: Promovieren – das wär's! Erfahrungen von Frauen mit der Promotion. In: M. Kampshoff, B. Lumer (Hg) 2002: Chancengleichheit im Bildungswesen. Opladen
- ❖ Förderung der Repräsentanz von Frauen in Promotionsvorhaben – Ein Aktionsforschungsprojekt - . Essen 2003 (zus. mit W. Nienhüser)
- ❖ Promovieren – eine Perspektive für Frauen. Promotionsorientierungs- und Begleitprogramm. Duisburg-Essen 2005 (zus. mit E. Nyssen, W. Nienhüser, R. Petersen)
- ❖ Gender Mainstreaming: Neue Gleichstellungsimpulse für die Schule? Begründungen und Ansatzpunkte. In: M. Meuser/C. Neusüß Hrsg): Gender Mainstreaming. Bonn 2004 (zusammen mit Elke Nyssen)

- ❖ Mädchen, Jungen und ihre Medienkompetenzen. Aktuelle Diskurse und Praxisbeispiele für den (Deutsch-)Unterricht. München 2006 (kopaed Verlag, herausgegeben zusammen mit Petra Josting)

Heidrun Hoppe

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ **Mercator-Professur 2007: Termine und Themen**

Fest stehen nun die Termine und Themen der Mercator-Professur: Am 29. November spricht Professorin Dr. Hanan Ashrawi in Duisburg über "The Palestine Question: Narratives and Legitimacies". Am 29. Januar geht es in der Vorlesung in Essen um "Internal, Regional and Global Contexts for Peace in Palestine". Die Veranstaltungen finden jeweils ab 18 Uhr im Audimax statt. Der Eintritt ist frei.

[http://www.uni-due.de/home/fb/presse/presse\\_1/presse\\_26.10.2007\\_39608.shtml](http://www.uni-due.de/home/fb/presse/presse_1/presse_26.10.2007_39608.shtml)

### ❖ **Workshopreihe: Berufsorientierung für Geisteswissenschaftlerinnen startet im Januar 2008**

„Und was willst du damit mal machen?“ „Möchtest du dann an der Uni bleiben?“ Diese Fragen werden gerne Studierenden von Philologie, Philosophie & Co. gestellt. Ob Journalismus, Wirtschaft, Verlage oder die Wissenschaft - beruflich stehen Geisteswissenschaftlerinnen jedoch viele Türen offen. Frauen, die in den vielfältigen Berufsfeldern für Geisteswissenschaftlerinnen arbeiten, informieren im Rahmen einer Workshopreihe über Einstieg, Alltag und Voraussetzungen.

Die Workshops richten sich an Studentinnen in der Endphase ihres Studiums und bieten Orientierungshilfen, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten mit Blick auf die Berufsplanung einzuordnen.

#### **Termine und Themen:**

- 11.01.2008 Maria Ott, M.A.: Kulturjournalismus
- 18.01.2008 Nina Wollstein, M.A. sc.: Geisteswissenschaftlerinnen in der Wirtschaft
- 25.01.2008 Michaela Schwermann, M.A.: Literaturagentur und Verlag
- 01.02.2008 Verena Abthoff, M.A.: PR-Agentur/Kulturmanagement
- 08.02.2008 Prof. Dr. Marion Bönnighausen: Wissenschaftlerin

Alle Veranstaltungen finden am Campus Essen statt. Die genauen Raumangaben sowie weitere Informationen finden Sie unter:

[http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Absolventinnenfoerderung\\_Geisteswissenschaften.jpg](http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Absolventinnenfoerderung_Geisteswissenschaften.jpg)

Die Reihe wurde aus Mitteln des Innovationsfonds zur Förderung der Gleichstellung an der UDE finanziert.

## Publikationen

### ❖ **Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen**

Die Angleichung der Geschlechter ist eine gern zitierte Behauptung beim Blick auf die Entwicklungen der letzten zwanzig Jahre. Aber: Wie grundlegend hat sich eigentlich das Verhältnis von Profession, Organisation und Geschlecht in den vergangenen Jahren verändert? Worauf sind die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächern, Berufen und Organisationsformen professioneller Arbeit zurückzuführen? - Die dahinter stehende Frage "Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung" war eine der zentralen Ausgangsfragen des Forschungsschwerpunkts "Professionalisierung, Organisation und Geschlecht". Aktuelle Prozesse des sozialen Wandels der Geschlechterverhältnisse fokussierend gibt der Band erstmals einen Überblick über diese Ergebnisse.

Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.) (2007). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?. Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen . Münster.

### ❖ **Wissenschaft(f)t Geschlecht**

Die Autorinnen analysieren aus interdisziplinärer feministischer Perspektive das vielschichtige Verhältnis von Wissen, Wissenschaft und Geschlecht.

Die Kritik an exklusiven Wissensproduktionen und am modernen Wissenschaftssystem ist ein zentrales Anliegen feministischer Forschung. In diesem Band wird der Bogen gespannt vom frühen 19. Jahrhundert bis hin zu den Zukunftskonzepten US-amerikanischer Science-Fiction. Die Beiträge befassen sich mit Prozessen der Subjektivierung, mit In- und Exklusionsstrategien, hinterfragen Machtverhältnisse und zeigen Möglichkeiten politischen Handelns und alternativen Wissens auf. Die dargestellten Strategien umfassen nicht nur konkretes politisches Handeln, sondern zielen auch auf die Veränderung wissenschaftspolitischer Machtverhältnisse.

Behmenburg, Lena u.a (Hg.) (2007): Wissenschaft(f)t Geschlecht. Machtverhältnisse und feministische Wissensproduktion. Königstein.

## Veranstaltungen

### ❖ **Fachtagung: Gender-Kompetenz in der Bildungsforschung und –praxis**

Im Modellprojekt Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit wurden 45 Frauen und Männer zu Gender Trainerinnen bzw. Gender Trainern für die Bildungsarbeit ausgebildet. Konzept,

Erfahrungen und Ergebnisse des Modellprojektes sollen bei dieser Fachtagung der interessierten Fachöffentlichkeit präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

Die Tagung fand im Bildungszentrum des Handels in Recklinghausen am 20. November von 10 – 17 Uhr statt. Weitere Informationen zur Tagung und zum Modelprojekt unter:

<http://www.gender-qualifizierung.de/>

### ❖ **Arbeitstagung in Klagenfurt: Die Zukunft der Geschlechterdemokratie**

Das Institut für Philosophie, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik, das Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien der Universität Klagenfurt und die Philosophische Gesellschaft Klagenfurt laden herzlich zur Arbeitstagung vom 12.12. – 13.12.2007 an die Alpen Adria Universität Klagenfurt ein.

Die Tagung geht folgenden Fragen aus philosophisch-politischer, rechtswissenschaftlich-zeitgeschichtlicher, feministischer und kulturwissenschaftlicher Sicht auf den Grund:

- ❖ In welchem Spannungsverhältnis stehen repräsentationspolitische bzw. effektiv demokratische, d.h. partizipative Elemente zur Ausgrenzung bzw. Teilhabe von Frauen an der Machtausübung?
- ❖ Welche Implikationen haben die Veränderungen in der Normsetzung bezüglich gleich- bzw. verschiedengeschlechtlicher PartnerInnenschaften für die demokratische Verfasstheit der Gesellschaften insbesondere der EU Länder und umgekehrt: Welche Demokratisierungseffekte haben mit zu diesen Normsetzungsprozessen geführt?

Das Programm der Tagung und weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten des Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien der Universität Klagenfurt:

[http://www.uni-klu.ac.at/gender/inhalt/655\\_681.htm](http://www.uni-klu.ac.at/gender/inhalt/655_681.htm)

#### **Impressum:**

#### **Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, November 2007

#### **Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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

# NEWSLETTER 09/07

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

ZfH  
ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND  
QUALITÄTSENTWICKLUNG  
Frauenförderung /  
Gender Mainstreaming

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

zum Jahresende erreicht Sie/Euch der aktuelle Newsletter 09/07. Wir haben wieder interessante Informationen, Berichte, Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir bedanken uns recht herzlich für Ihr/Euer Interesse an unserer Arbeit und für Ihre/Eure Unterstützung und wünschen 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. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. QUERBEET**
- 5. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**



## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Einladung zur Frauenversammlung an der Universität Duisburg-Essen

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle Mitarbeiterinnen der Universität Duisburg-Essen zur Frauenversammlung ein. Erstmals wird die Frauenversammlung an beiden Campi der Universität Duisburg-Essen stattfinden:

Campus Duisburg: 22.01.2008 von 10:00 – 12:00 Uhr

Campus Essen: 24.01.2008 von 10:00 – 12:00 Uhr

Weitere Informationen zum genauen Ort und zu den Themen der Frauenversammlung geben wir Ihnen in Kürze bekannt. Für die Versammlung wird Dienstbefreiung beantragt.

Wir freuen uns über Ihre/Eure Teilnahme.

#### **Kontakt:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

### ❖ Online-Broschüre „Studieren mit Kind“ an der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht

Wo beantrage ich Kindergeld? Kann ich ein Urlaubssemester einlegen? Welche weitere Unterstützung gibt es sonst noch für studierende Eltern? Diese und viele weitere Fragen beantwortet die Online-Broschüre „Studieren mit Kind an der Universität Duisburg-Essen“. Die dort aufgeführten Tipps und Hinweise sollen dazu beitragen, das Leben mit Kind(ern) im Universitätsalltag zu erleichtern.

Die Informationsbroschüre kann auf der Homepage des Elternservicebüros unter [www.uni-due.de/studium\\_und\\_kind](http://www.uni-due.de/studium_und_kind) abgerufen werden.

### ❖ Neues Angebot des Elternservices

Am 9. und 10. November 2007 fand am Campus Essen in Kooperation des Elternservices und der katholischen Familienbildungsstätte eine Babysitterschulung statt. Daran nahmen pädagogisch interessierte Studierende aus Essen und Duisburg teil. Sie schlossen die zweitägige Veranstaltung mit einem so genannten „Babysitterdiplom“ ab. Die Studierenden stehen nun als Babysitter bei Betreuungsgengpässen den Studierenden und MitarbeiterInnen der Hochschule zur Verfügung. Ob kurzfristige Noteinsätze oder regelmäßige Betreuung, der Elternservice vermittelt den Kontakt zu den geschulten Babysittern.

Kontakt: Claudia Kippschull (Tel.: 0201/183-4249), Nina Abedini (Tel.: 0201/183-3291)

### ❖ **Weihnachtsfeier der außerhäuslichen Tagespflegestelle DU-E-KIDS**

Am Donnerstag den 06.12.2007 fand ab 15 Uhr im Senatsaal des Mercatorhauses auf dem Campus Duisburg eine Weihnachtsfeier für die Eltern, Kinder und Betreuerinnen der außerhäuslichen Tagespflegestelle DU-E-KIDS statt. Eingeladen waren auch die Kinder mit ihren Eltern, die bereits die Betreuungsstelle verlassen haben, da sie in den Regelkindergarten gekommen sind sowie die Eltern, die sich für einen Platz in der Betreuung interessieren.

Es bestand in einer gemütlichen Runde die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und zum Informationsaustausch mit den anderen Eltern. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Elke Währisch-Große überbrachte als Geschenk eine Puppe für die Betreuungsstelle.

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung / Gendermainstreaming

### ❖ **Karriere-Tag - Diversity als Erfolgsfaktor für Bewerberinnen und Organisationen am 25. Januar 2008 im Gerhard-Mercator-Haus der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg**

Der Karriere-Tag richtet sich vor allem an die Mentees und Mentorinnen der Linie „Mentoring Gender & Diversity“. Im Rahmen eines Kompakt-Workshops sollen zunächst praxisnahe Informationen zum beruflichen Ein- und Aufstieg vermittelt werden sowie individuelle Bewerbungs- und Karriereberatungen erfolgen. Im Anschluss daran findet für die Mentees und Mentorinnen der aktuellen Diversity-Mentoring-Linie eine Zwischenevaluation statt. Ab 18:00 Uhr gibt es eine Gesprächsrunde mit Expertinnen zum Thema „Diversity als Erfolgsfaktor?“. Die anschließende Diskussion soll in einen gemeinsamen feierlichen informellen Ausklang münden.

Um Anmeldung bis zum 21.01.2008 wird unbedingt gebeten. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung erhalten Sie bei den Ansprechpartnerinnen des Mentoringprogramms.

#### **Ansprechpartnerinnen:**

Hiam Tarzi, Tel.: 0203/379-1034, e-mail: [hiam.tarzi@uni-due.de](mailto:hiam.tarzi@uni-due.de)

Karola Wolff-Bendik, Tel.: 0203/379-2288, e-mail: [karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de)

### ❖ **Abschluss von MentoDue 2006**

Nach dem im Frühjahr bereits die fachspezifische Mentoring-Linie *NatIngMent 2006* - für Studentinnen und Absolventinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer - nach 12-monatiger Laufzeit endete, hatten nun im November die Teilnehmerinnen der interdisziplinären Mentoring-Linie *MentoDue 2006* ihre Abschlussveranstaltung.

Durch die Vermittlung einer Mentorin aus der Wirtschaft oder dem universitären Bereich hatten die Studentinnen und Absolventinnen der Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften Gelegenheit Fragen rund um das Studium, den Berufseinstieg oder den weiteren

beruflichen Werdegang - auch in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere - zu klären. Daneben waren Strukturen und Abläufe in Organisationen, aber auch Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Thema.

In einem begleitenden Seminarprogramm wurden darüber hinaus fachübergreifende Schlüsselqualifikationen vermittelt und Karrierethemen behandelt. Nicht zuletzt hierbei konnten neue Kontakte zu Frauen der eigenen oder anderer Disziplinen geknüpft werden, was von den Mentees im Rahmen der Abschlussbilanzierung noch einmal besonders hervorgehoben wurde.

Da die Mentees durch den Austausch mit einer berufserfahrenen Fachfrau sehr profitiert haben und es letzteren Spaß gemacht hat, ihr Wissen an die Nachwuchskräfte weiterzugeben, wollen die meisten Mentoring-Paare auch nach dem offiziellen Ende weiter in Kontakt bleiben.

Weitere Informationen zur Teilnahme an einem Mentoring-Programm finden Sie unter [www.uni-due.de/zfh/gender](http://www.uni-due.de/zfh/gender). Hier werden Sie in Kürze auch den Evaluationsbericht der Mentoring-Linie *NatIngMent* herunterladen können.

Kontakt: Dr. Anette Schönborn, Tel. 0203 – 379-1432, [anette.schoenborn@uni-due.de](mailto:anette.schoenborn@uni-due.de) .

#### ❖ Erfolgreicher Themenabend „Zuwanderinnen und ihre Karrieren“



„Zuwanderinnen und ihre Karrieren - erfolgreich arbeiten mit zwei Kulturen“ war der Titel des Themenabends, zu dem am 20.11.2007 der Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming eingeladen hatte. Die Veranstaltung wurde im Rahmen des durch das Land NRW und die EU geförderten Projektes „Mentoring Gender & Diversity“ organisiert. So vielfältig wie der Titel des Themenabends es versprach, war auch die Zusammensetzung der insgesamt 25 Teilnehmerinnen. Es waren sowohl die verschiedensten Fachbereiche (Bau-, Ingenieur-, Bildungs-, Wirtschafts-, Gesellschafts- und Geisteswissenschaften) als auch die unterschiedlichsten Nationalitäten (türkisch, griechisch, tschechisch, polnisch, afghanisch, chinesisches und deutsch) und Altersgruppen vertreten. Dieser Abend sollte für die Studentinnen und Absolventinnen mit Migrationshintergrund einen Rahmen schaffen, in dem sie mit möglichen Vorbildern für ihre Berufswegplanung ins Gespräch kommen. Den drei Expertinnen Frau Prof. Dr. Maria Dietzel-Papakyriakou (Professorin in den Bildungswissenschaften), Frau Asli Sevindim (WDR-Moderatorin) und Frau Dr. Veronika Ustohalova (in der Industrie tätige Ingenieurwissenschaftlerin) gelang es durch ihre bildreichen und lebendigen Darstellungen ihrer individuellen Biografien die Teilnehmerinnen mitzureißen. Im Plenum sowie beim anschließenden informellen Teil des Abends kam es zu angeregten Diskussionen über die mit der Interkulturalität verbundene Chancen und Herausforderungen im Hinblick auf die Karriere. Auch wenn ein Abend noch längst nicht ausreicht, um das Thema erschöpfend zu behandeln, konnten doch bereits zahlreiche Impulse gesetzt und Kontakte geknüpft werden.

Kontakt:

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi (Tel.: 0203/379-1034)

[hiam.tarzi@uni-due.de](mailto:hiam.tarzi@uni-due.de)

Karola Wolff-Bendik, M.A. (Tel.: 0203/379-2288)

[karola.wolff-bendik@uni-due.de](mailto:karola.wolff-bendik@uni-due.de)

### ❖ **Einladung des Meduse-Vereins**

Der Meduse-Verein geht erfolgreich ins vierte Jahr! Durch die Ideen und das Engagement der Mitgliedsfrauen konnten wir unser Angebot umfangreich gestalten und immer wieder Neues umsetzen.

Aus diesem Grunde möchten wir uns mit einem "Dankeschön-Menü" für die Unterstützung und für die Mitgliedstreue bedanken. Dazu laden wir die Mitgliedsfrauen herzlich zu einem italienischen Abend am Freitag, 11. Januar 2008 um 19:00 Uhr im *Da Maruzella* Klörenstraße 18, Oberhausen ein.

Sie können sich bei dem Menü überraschen lassen! Es ist für jede - auch für Vegetarierinnen - reichlich Auswahl dabei!

Wir freuen uns, wenn Sie sich als Mitgliedsfrau diesen Termin für das kommende Jahr bereits vormerken könnten.

Bis dahin wünschen wir Allen ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2008

Das Meduse-Vereins-Team

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ **Die Bundesweite Sommeruniversität ist ausgezeichnete „Ort der Ideen 2008“**

Auch die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften – kurz S.U.N.I. - , die das Akademische Beratungs-Zentrum im Jahr 2008 durchführen wird, ist „Ausgewählter Ort im Land der Ideen“. Damit gibt es an der UDE bereits zwei ausgezeichnete Projekte, die Teil der Veranstaltungsreihe „365 Orte im Land der Ideen“ sind, welche im Rahmen der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ von der Bundesregierung und der Deutschen Wirtschaft unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten Horst Köhler durchgeführt wird.

Bei dem Wettbewerb ging es um „Orte“ im übertragenden Sinne, an denen zukunftsweisende Ideen umgesetzt werden. Die S.U.N.I., die konzeptionell an der ehemaligen Universität-Gesamthochschule Duisburg entwickelt und später bis 2006 im Fachbereich Bildungswissenschaften der UDE verantwortet wurde, bietet jeden Sommer seit 1995 eine Woche lang ein einmaliges Forum für die gezielte Studien- und Berufswahlorientierung junger Frauen in den

Natur- und Ingenieurwissenschaften und leistet einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in zukunftssträchtigen Berufsbereichen.

Die Teilnehmerinnen bekommen hier die Möglichkeit, in speziellen Veranstaltungen den Uni-versitätsalltag zu erleben und die Arbeitsfelder in Naturwissenschaft und Technik kennen zu lernen, um auf diese Weise eine Unterstützung für den Studien- und Berufsfindungsprozess zu erhalten.

Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten der S.U.N.I.:

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

#### ❖ **Mercatorprofessur: Hanan Ashrawi**

Am 29.01.2008 hält Hanan Ashrawi, die diesjährige Inhaberin der Mercator-Professur ihren zweiten öffentlichen Vortrag an der Universität Duisburg-Essen zum Thema „Internal, Regional and Global Contexts for Peace in Palestine“. Der Veranstaltungsort ist das Audimax am Campus Essen, Beginn ist um 18 Uhr. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

## Querbeet

#### ❖ **Pakt für Forschung und Innovation: Nur langsame Fortschritte bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft**

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat am 19. November 2007 zusammen mit den Vorständen der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft eine erste forschungspolitische Bewertung der Ergebnisse des Paktes für Forschung und Innovation vorgenommen. Die Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft ist ebenfalls Gegenstand des Monitoring-Berichtes des Paktes für Forschung und Innovation 2007: Hier heißt es:

"Die Bemühungen der Wissenschaftsorganisationen, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen, sind anzuerkennen. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, nicht ausgeschöpft wird. Frauen sind auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems deutlich unterrepräsentiert.

Die Wissenschaftsorganisationen werden ermutigt, die in ihrer gemeinsamen Erklärung 'Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern' beschriebenen Ziele und Maßnahmen mit großer Anstrengung und unter Berücksichtigung der Situationsanalyse und der Handlungsempfehlungen des Wissenschaftsrates zu verfolgen."

Der Monitoring-Bericht 2007 ist auf der Homepage der BLK abrufbar:

[http://www.blk-info.de/fileadmin/Papers/pakt\\_fuer\\_forschung\\_monitoring\\_2007.pdf](http://www.blk-info.de/fileadmin/Papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf)

Hier finden Sie auf S. 18 Daten zur Anzahl und zum Anteil der Frauen in Führungspositionen. Weitere Informationen: <http://www.blk-info.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2007-12.pdf>

#### ❖ **Professorinnen-Programm aufgelegt**

Bund und Länder haben in einer Sitzung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) am 19.11.2007 ein gemeinsames Professorinnenprogramm vereinbart und werden hierfür in den nächsten fünf Jahren 150 Millionen Euro bereitstellen.

Bundesforschungsministerin Dr. Annette Schavan betonte die herausragende Bedeutung des Programms für die deutsche Wissenschaftslandschaft: "Hochqualifizierte und talentierte Wissenschaftlerinnen gehören in die Spitzenpositionen von Wissenschaft und Forschung. Mit dem Professorinnenprogramm gelingt es, die Anzahl von Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen und dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Leitbilder für die eigene Karriere zur Verfügung zu stellen."

Der BLK-Vorsitzende Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner: "Ich begrüße das Professorinnenprogramm der BLK ganz außerordentlich. Es ein wichtiger Schritt zur Umsetzung der Wissenschaftsratsempfehlungen 'Chancengleichheit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen' vom Juli 2007 und unterstützt die Offensive für Chancengleichheit von DFG, FhG, HGF, MPG und Leibniz-Gemeinschaft."

Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen zu verstärken und die Anteile von Frauen in Spitzenfunktionen der Hochschulen zu steigern. Die gleichberechtigte Partizipation von Frauen im Wissenschaftssystem ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern erhöht auch das Kreativitäts- und Innovationspotenzial in der Wissenschaft. Die Notwendigkeit der Erschließung aller Potenziale ergibt sich nicht zuletzt auch aus der demographischen Entwicklung. Obwohl die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem schon seit vielen Jahren Gegenstand von Maßnahmen von Bund und Ländern ist, besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Aus dem Programm können schon ab dem Jahre 2008 bis zu 200 Professuren finanziert werden. Gedacht ist dabei an eine Anschubfinanzierung von fünf Jahren für - vornehmlich vorgezogene - Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen; aber auch die Finanzierung der Berufungen von Frauen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist möglich.

Voraussetzung für die Förderung ist die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der sich bewerbenden Hochschule. Die Begutachtung wird durch ein externes ExpertInnen-gremium aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement erfolgen.

Bei positiver Bewertung des Professorinnenprogramms im Jahre 2011 durch die Nachfolgeorganisation der BLK, also die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), besteht die Möglichkeit der Fortschreibung des Programms.

Quelle: <http://www.blk-info.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2007-18.pdf>

Der Text des Bund-Länder-Programms wird in Kürze auf der Webseite der BLK veröffentlicht: <http://www.blk-bonn.de>

## Publikationen

### ❖ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten - Zweite Fortschreibung erschienen.

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS erstellt seit 2003 in einem zweijährigen Rhythmus ein bundesweites Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten mit dem Ziel, die Leistungen von Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern nach quantitativen Indikatoren zu vergleichen. Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2005. Bewertet werden die Hochschulen und Länder in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen; wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den Professuren

Erstmals werden auch die Ergebnisse einer Befragung zu Ressourcen für Gleichstellung und zu Organisationskultur präsentiert.

Die Universität Duisburg-Essen hat sich im Gesamt-Ranking gegenüber der ersten Fortschreibung leicht verbessert, belegt aber nach wie vor nur einen Platz im Mittelfeld. Ansporn für die Hochschule, ihre Maßnahmen und Anstrengungen im Bereich der Gleichstellung fortzuführen und weiter auszubauen.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten - Zweite Fortschreibung (cews.publik.no10), Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Bonn Dezember 2007.

Die Druckfassung des Rankings ist zu beziehen über:

GESIS - IZ, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS,  
Dreizehnmorgenweg 42, 53175 Bonn,  
Tel.: 0228/2281-520, Fax: 0228/2281-550, [order@cews.org](mailto:order@cews.org)

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

[http://www.cews.org/informationpool/files/1638/de/cews\\_ranking2007\\_WEB.pdf](http://www.cews.org/informationpool/files/1638/de/cews_ranking2007_WEB.pdf)

## Veranstaltungen

### ❖ Vortrag: Chancen und Blockaden einer geschlechtergerechten Schule - Rolle der Lehrkräfte und Forderungen an ihre Ausbildung in Bochum

Im Rahmen des Bochumer Dialogs zur Lehrerbildung wird Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, die führende Forscherin in Bezug auf Schule und Geschlecht, über die Gestaltungsprozesse einer geschlechtergerechten Schule referieren. Dies beinhaltet in vielfacher Hinsicht noch ungelöste Fragen: So sind die Zielsetzungen in der Regel eher abstrakte, die mit Begriffen wie Mädchenförderung oder Jungenarbeit verbunden werden. Welche besondere Bedeutung kommt Lehrerinnen und Lehrern als Scharnier in diesen Prozessen zu?

Die Veranstaltung findet am 10. Januar 2008 um 16 Uhr 15 im Gebäude der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Königsallee 67, 44789 Bochum statt.

Der Bochumer Dialog wird vom Zentrum für Lehrerbildung an der Ruhr-Universität Bochum und den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen durchgeführt. Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/zfl/>

❖ **Jahrestagung 2008 des Netzwerks Frauenforschung NRW: Die F-Frage - Frauen, Feminismus, Forschung.**

Anlass für die Wahl dieses ebenso aktuellen wie (immer noch) kontrovers diskutierten Themas ist das 25-jährige Bestehen der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. Begründet von der Leiterin des damaligen Instituts "Frau und Gesellschaft", Prof. Dr. Rita Süßmuth, wird die Zeitschrift inzwischen von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung redaktionell betreut.

Neben der Begründerin der Zeitschrift, Frau Prof. Dr. Rita Süßmuth, werden Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Generationen und aus unterschiedlichen Kontexten - Prof. Dr. Doris Lucke, PD Dr. Paula Villa, Dr. Dr. Slawomira Walczewska, Barış Ceyhan und Marijke Looman - ihre Sicht auf die Frauen- und Geschlechterfrage in Hochschule und Wissenschaft darstellen.

Die Tagung findet am 18.01.2008 von 9:00 – 16:00 Uhr an der Universität Dortmund statt. Das detaillierte Programm finden Sie hier:

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/programm\\_die\\_f-frage - frauen feminismus forschung.pdf](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/programm_die_f-frage_-_frauen_feminismus_forschung.pdf)

**Impressum:**

**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Dezember 2007

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:


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

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



UNIVERSITÄT  
**D U I S B U R G**  
**E S S E N**

**NEWSLETTER SCHWERPUNKTHEFT 2007**  
**DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**



Universität  
Duisburg-Essen

## **IMPRESSUM**

Herausgegeben vom:  
Gleichstellungsbüro der  
Universität Duisburg-Essen  
R09 R00 H35  
Universitätsstr. 9  
45117 Essen  
Tel.: +49 - 201 - 183 40 14  
Fax.: +49 - 201 - 183 40 13

LG 136  
Forsthausweg 2  
47057 Duisburg  
Tel.: +49 - 203 - 379 18 70

[gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de)  
[www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte)

Redaktion:  
Ingrid Fitzek, Lisa Mense

Layout:  
Saliha Kubilay

Bildnachweis:  
Pressestelle der Universität Duisburg-Essen,  
Total E-Quality Deutschland e. V., S. 10

Druck:  
UniversitätsDruckZentrum UDZ. Duisburg

Ausgabe: März 2008  
Auflage: 1000 Exemplare

**EDITORIAL**

**Liebe Leserinnen und Leser,**

**das Jahr 2007 war für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Duisburg-Essen ein ereignisreiches Jahr. Mit diesem Schwerpunktheft unseres Newsletters informieren wir Sie/Euch in Form eines Jahresrückblicks über die Aktivitäten im und mit dem Gleichstellungsbüro.**

**Die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen durch das neue Hochschulgesetz in NRW, die mit bedeutenden Strukturveränderungen für die Hochschulen einhergingen, betreffen auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und bilden einen Schwerpunkt in dieser Ausgabe.**

**In den letzten Jahren konnten kontinuierlich Fortschritte in der Gleichstellung erzielt werden. Hierfür wurde die UDE mit dem Total E-Quality Prädikat in 2007 ausgezeichnet. Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsarbeit ist, den Frauenanteil an den Professuren deutlich zu erhöhen. Auch hier konnte die UDE in 2007 Erfolge vorweisen. Dennoch besteht auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule weiterhin beachtlicher Handlungsbedarf.**

**Verschiedene Maßnahmen und Projekte wie das Elternservicebüro oder Gleichstellungsprojekte in den Fachbereichen und Einrichtungen der Universität konnten in 2007 weiterentwickelt und gestartet werden. Wir stellen Ihnen/Euch diese Projekte in dieser Ausgabe vor und geben einen Überblick über die vorhandenen vielfältigen Strukturen der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung.**

**Wir wünschen Ihnen/Euch eine anregende Lektüre,  
Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros**

## INHALT

<b>1.AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBÜRO .....</b>	<b>S.5</b>
<b>1.1 DAS TEAM IM GLEICHSTELLUNGSBÜRO .....</b>	<b>S.5</b>
<b>1.2 BÜRO DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AM CAMPUS DUISBURG .....</b>	<b>S.6</b>
<b>1.3 ÄNDERUNGEN DURCH DAS NEUE HOCHSCHULGESETZ IN NRW .....</b>	<b>S.7</b>
<b>1.3.1 HOCHSCHULRAT .....</b>	<b>S.7</b>
<b>1.3.2 VERÄNDERTE RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT..</b>	<b>S.8</b>
<b>1.3.3 DIE NEUE GRUNDORDNUNG AN DER UDE .....</b>	<b>S.9</b>
<b>2.AUSZEICHNUNGEN .....</b>	<b>S.10</b>
<b>2.1 AUSZEICHNUNG FÜR CHANCENGLEICHHEIT IN DER PERSONALPOLITIK</b>	
<b>DIE UDE ERHÄLT DAS TOTAL E-QUALITY PRÄDIKAT .....</b>	<b>S.10</b>
<b>2.2 STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS AN DER UDE .....</b>	<b>S.11</b>
<b>3.FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE .....</b>	<b>S.13</b>
<b>3.1 ELTERNSERVICE AN DER UDE .....</b>	<b>S.13</b>
<b>3.2 DIE UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN ÜBERNIMMT DIE FINANZIERUNG</b>	
<b>VON ERSATZBESCHÄFTIGUNGEN WÄHREND DER MUTTERSCHUTZFRISTEN .....</b>	<b>S.13</b>
<b>4.PROJEKTE .....</b>	<b>S.14</b>
<b>4.1 VERBESSERUNG DER SICHERHEIT AN DEN CAMPI DUISBURG UND ESSEN .....</b>	<b>S.14</b>
<b>4.2 INNOVATIONSPROJEKTE ZUR GLEICHSTELLUNG .....</b>	<b>S.15</b>
<b>4.3 STUDIE ZU GENDER MAINSTREAMING AN HOCHSCHULEN .....</b>	<b>S.18</b>
<b>4.4 DAS GENDER-PORTAL AN DER UDE .....</b>	<b>S.18</b>
<b>5.GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UDE .....</b>	<b>S.20</b>
<b>5.1 GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION .....</b>	<b>S.20</b>
<b>5.2 ANSPRECHPARTNER FÜR GLEICHSTELLUNG IM REKTORAT .....</b>	<b>S.20</b>
<b>5.3 GESCHÄFTSBEREICH GENDER MAINSTREAMING / FRAUENFÖRDERUNG</b>	
<b>IM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG .....</b>	<b>S.21</b>
<b>5.4 GENDER MAINSTREAMING ALS QUERSCHNITTAUFGABE DER PERSONAL-</b>	
<b>UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG (PE/OE) .....</b>	<b>S.22</b>
<b>5.5 GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN .....</b>	<b>S.22</b>

# 1. AUS DEM GLEICHSTELLUNGSBÜRO

## 1.1 DAS TEAM IM GLEICHSTELLUNGSBÜRO

### **Ingrid Fitzek / Gleichstellungsbeauftragte**

Seit Oktober 2006 bin ich die Gleichstellungsbeauftragte der UDE. Ich bin 49 Jahre alt, habe Diplom-Sozialwissenschaften in Duisburg studiert und außerdem verschiedene Zusatzqualifikationen u.a. im Bereich Qualitätsmanagement und Arbeitsrecht erworben. Nach meinem Studium war ich gut zehn Jahre in NRW auf landespolitischer Ebene tätig. Im Jahr 2002 wurde ich an der damaligen Universität Duisburg im Planungsdezernat für die Tätigkeitsbereiche Qualitätsentwicklung sowie Kosten- und Leistungsrechnung angestellt. Zuletzt gehörte ich dem Dezernat Controlling an. Mein Aufgabenfeld umfasst alle gleichstellungsrelevanten Belange, die in struktureller, organisatorischer und personeller Hinsicht für die UDE relevant sind. Die Bandbreite der Aufgabenwahrnehmung umfasst neben grundsätzlichen Fragen bei der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der wissenschaftlichen Ausrichtung der Hochschule die Begleitung von Personalvorgängen (z.B. Berufungs- und sonstige Einstellungsverfahren), die gleichstellungsbezogene Verbesserung der Studien- und Lehrbedingungen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf oder Studium (z.B. durch Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Dazu gehört auch die regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der universitären Organe und zentralen Gremien.

### **Elke Währisch-Große / Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte**

Seit Januar 2007 bin ich im Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. Zuvor habe ich langjährig im Fach Biologie/Ökologie gearbeitet, war viele Jahre für die Geschäftsführung des Personalrates für weitere MitarbeiterIn-

nen freigestellt und habe als Gremienvertreterin der weiteren MitarbeiterInnen zudem gute Einblicke in die Selbstverwaltung der Hochschule erhalten. Die in diesen Zusammenhängen erworbenen fundierten Tarifenkenntnisse und Kenntnisse aus dem Personalmanagement sind eine wichtige und gute Grundlage für die Gleichstellungsarbeit. Als erfolgreiche Geschäftsführerin eines kleinen mittelständischen Betriebes - meiner Familie:-) habe ich reichlich Erfahrung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sammeln dürfen. Entsprechend diesen Erfahrungen habe ich im Team neben der allgemeinen Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten die Arbeitsschwerpunkte: Tarifrecht, Vereinbarkeit Beruf/Familie sowie Universitätskommissionen übernommen.

### **Doris Lutat / Sekretariat**

Nach meiner kaufmännischen Ausbildung in einem mittelständischen Betrieb war ich bei der Deutschen BP in Gelsenkirchen (vormals Veba Öl) beschäftigt. Hier arbeitete ich zunächst als Sekretärin im Büro für „Umweltschutz“ um dann ins Büro eines der Vorstandsmitglieder zu wechseln. Hier war ich dann bis zur Geburt meiner Kinder tätig. Nach längerer Familienpause erfolgte der Wiedereinstieg in den Beruf im Dekanat Physikalische Technik und im Büro der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an der Fachhochschule Gelsenkirchen. Seit dem 26.05.2003 bin ich als Sekretärin im Büro der Gleichstellungsbeauftragten - bis September 2006 unter der Leitung von Frau Dr. Rompeltien - tätig. Zu meinen Tätigkeiten zählen: Sekretariats- und Organisationsaufgaben, die administrative Betreuung von Berufungskommissionen und die Überwachung der Haushalts-gelder.

**Lisa Mense /  
Wissenschaftliche  
Referentin der  
Gleichstellungsbeauftragten**

Seit April 2005 unterstütze ich als wissenschaftliche Referentin die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Duisburg-Essen. Ich habe Sozialwissenschaften mit einem Schwerpunkt in der Geschlechtersozilogie an der Ruhr-Universität Bochum studiert. Vor meinem Studium absolvierte ich eine Ausbildung zur Diätassistentin und war mehrere Jahre in diesem Beruf tätig. Meine Arbeitsschwerpunkte im Gleichstellungsbüro sind neben der wissenschaftlichen Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten die Erstellung von Konzepten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hochschule, die Mitarbeit am Gender-Portal, die Unterstützung der Fachbereiche bei der Erstellung ihrer Frauenförderpläne und die Redaktion des Newsletters der Gleichstellungsbeauftragten und des Geschäftsbereichs Frauenförderung/Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH). Darüber hinaus bin ich in der Arbeitsgruppe „Gendertrainings an Hochschulen“, die im Geschäftsbereich Hochschuldidaktik im ZfH angesiedelt ist, engagiert. In der Lehre liegen meine Schwerpunkte zurzeit im Bereich von Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Dissertationsprojekt:  
Ernährung – Gesundheit – Geschlecht.  
Eine empirische Studie zur alltäglichen Ernährungspraxis in der betrieblichen Außerhausverpflegung unter Einfluss der Gesundheitsorientierung und veränderter Lebens- und Arbeitsformen.

**Saliha Kubilay /  
studentische Hilfskraft**

Ich studiere Kommunikationswissenschaften und Praktische Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen. Seit Januar 2007 bin ich als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro tätig. Zuvor war ich im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung im Fachbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Mentoringprogramm „Mentoring Gender & Diversity“ beschäftigt.

Zu meinen Tätigkeiten zählen unter anderem die Unterstützung des Sekretariates der Gleichstellungsbeauftragten, themenspezifische Recherchen, Mithilfe bei der Organisation, Vor- und Nachbereitung unterschiedlicher Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros sowie die Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit. Hier habe ich als Studentin sehr gute Einblicke in die Gleichstellungsarbeit erlangen können, die ich sonst vielleicht nicht erfahren würde. Deswegen freue ich mich mit meinen Tätigkeiten einen Beitrag für die Gleichstellungsarbeit unserer Universität leisten zu können.

## 1.2 BÜRO DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AM CAMPUS DUISBURG

Mit zahlreichen Gästen wurde am 08. Mai 2007 das neue Büro am Campus Duisburg eingeweiht. Damit ist das Team des Gleichstellungsbüros nun auch wieder in Duisburg präsent. Mit dem Bezug der neuen Räume im LG Gebäude ist das Gleichstellungsbüro an zentraler Stelle gelegen und gut erreichbar.

Wenn Sie uns am Campus Duisburg sprechen möchten, vereinbaren Sie bitte einen Termin über unser Sekretariat in Essen.

Adresse am Campus Duisburg:



Büro der Gleichstellungsbeauftragten  
Campus Duisburg  
LG 136  
Forsthausweg 2  
47057 Duisburg  
Tel.: 0203/379 - 1870

## 1.3 ÄNDERUNGEN DURCH DAS NEUE HOCHSCHULGESETZ

Mit In-Kraft-Treten des neuen Hochschulgesetzes (HG) in NRW zum 01.01.2007 waren für die Hochschulen entscheidende Strukturveränderungen verbunden. So musste die UDE neue Leitungsstrukturen einführen und den Aufgabenzuschnitt sowie die Entscheidungskompetenzen der Gremien neu ordnen.



### 1.3.1 HOCHSCHULRAT

Gemäß dem neuen Gesetz ist der Hochschulrat, dessen Mitglieder im Mai 2007 vom Senat der UDE gewählt wurden, das höchste Gremium an der Universität. Er hat die Arbeitgeberfunktion gegenüber allen Beschäftigten an der Hochschule und steht über dem Rektorat und dem Senat. Der Hochschulrat berät das Rektorat und übt die Aufsicht über dessen Geschäftsführung aus. Zu

seinen Aufgaben gehören insbesondere die Wahl der Mitglieder des Rektorats sowie die Zustimmung zum Hochschulentwicklungs- und zum Wirtschaftsplan.

Der zehnköpfige Hochschulrat setzt sich an der UDE paritätisch aus fünf externen und fünf internen Mitgliedern zusammen:

#### **Externe Mitglieder**

Cornelius Blom, PhD,  
Professor für Botanik und Ökologie an der Radboud Universität Nijmegen, Niederlande;  
ehem. Rektor der Radboud Universität

Dr. Anke Hanft,  
Professorin für Weiterbildung an der Universität Oldenburg

Dr. Nicola Hirsch,  
Arbeitsdirektorin und Geschäftsführerin der Mittal Steel GmbH, Duisburg

Dr. Henning Osthues-Albrecht,  
Vorsitzender des Vorstandes der Sparkasse Essen

Dr. Ferdi Schüth,  
Professor und Direktor des Max-Planck-Instituts für Kohleforschung in Mülheim an der Ruhr

#### **Interne Mitglieder**

Dr. Axel Lorke, Professor für Experimentalphysik

Dr. Wilfried Loth, Professor für Neuere Geschichte

Dr. Bärbel Rompeltien, Gleichstellungsbefragte bis 2006

Dr. Wolfgang Rueß, Professor für Mathematik

Karen Shire, PhD, Professorin für Soziologie

Aus Gleichstellungssicht erfreulich ist nicht nur der Frauenanteil von 40% bei der Zusammensetzung des Hochschul-

rates, sondern auch die bei den Mitgliedern vorhandene Kompetenz in Gleichstellungsfragen.

### 1.3.2 VERÄNDERTE RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Aber auch die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erfahren durch das Hochschulgesetz Veränderungen. Diese sind in § 24 HG wie folgt ausgestaltet:

„§ 24 (1) 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, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschriften.“

(2) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.“



Die Neuerungen im Gesetz beziehen sich insbesondere auf die nunmehr gesetzlich festgeschriebene Position der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und auf die Festlegung eines Qualifikationsprofils, das für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzt.



### 1.3.3 DIE NEUE GRUNDORDNUNG AN DER UDE

Aufgrund des HG musste die UDE auch eine neue Grundordnung implementieren. Diese wurde vom Senat am 14.09.2007 verabschiedet.

Die Grundordnung regelt u.a. die Wahl und Aufgaben der Gleichstellungskommission sowie in § 7 die Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung:



#### §7 Gleichstellungsbeauftragte

„ 1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität gem. § 24 Abs. 1 HFG und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen werden vom Senat auf Vorschlag eines Wahlfrauengremiums gewählt und von der Rektorin oder dem Rektor bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sollen unterschiedlichen Gruppen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 HG angehören.

(2) Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt zwei Jahre.

(3) In den Fachbereichen werden Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder des Fachbereichs sind, vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich bei Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs, die einen Fachbereich betreffen, von der jeweiligen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Sind abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrele-

vanten Vorgängen abzugeben, so erfolgt dies durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität.

(4) Näheres regelt die Wahlordnung.“



## 2. AUSZEICHNUNGEN

Dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal für die Universität

ist, belegen die Auszeichnungen, die die UDE 2007 für ihre Gleichstellungsarbeit erhielt.

### 2.1 AUSZEICHNUNG FÜR CHANGENGLEICHHEIT IN DER PERSONALPOLITIK. DIE UDE ERHÄLT DAS TOTAL E-QUALITY PRÄDIKAT

Mit dem Total E-Quality Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet. Das Prädikat wird vom Verein Total E-Quality Deutschland e.V. vergeben.

Zum Stichtag 31. Januar 2007 hatte sich die UDE mit umfangreichen Antragsunterlagen um das Total E-Quality Prädikat beworben. Die Bewerbung um das Prädikat basierte auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme der Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frau-

enförderung und Gleichstellung in den folgenden sieben Aktionsfeldern abfragte:

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung; Karriere- und Personalentwicklung; Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance); Institutionalisierte Gleichstellungspolitik; Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung; Organisationskultur; Forschung, Lehre und Studium.

Im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. prüfte eine unabhängige Jury, prominent besetzt mit Frau Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Meyer-Dohm, International Partnership



Initiative e.V. und Dr. Hadumod Bußmann, Sprachwissenschaftlerin, Universität München, die Bewerbung der UDE. Die Jury beschied der UDE einen nachweislich positiven Einsatz für Chancengleichheit von Frauen und Männern und begründet die Prädikatsvergabe wie folgt:

„Die Universität ist die jüngste Universität des Landes Nordrhein-Westfalen, entstanden 2003 durch die Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen in Duisburg und Essen. Die Universität hat einen systematischen Ansatz von Gender Mainstreaming, der sich konsequent durch alle Bereiche zieht und hohes Potenzial für die zukünftige Entwicklung birgt. Beispielhaft ist das GenderPortal zu nennen, das einen ersten Ansatz für ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement darstellt.“

Im Jahr 2007 erhielten insgesamt 25 Organisationen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter acht Wissenschaftseinrichtungen das Prädikat.

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL

E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahr 2010 können mit einer Folgebewerbung weitere Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule überprüft und deutlich gemacht werden. Das Total E-Quality Prädikat kann in diesem Zusammenhang als Maßnahme zur Qualitätssicherung und -entwicklung genutzt werden, dient es doch der Überprüfung der bisherigen Ergebnisse der Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Hochschule.

Am 5. Juni wurde die UDE im Rahmen einer Festveranstaltung bei der Fraport AG in Frankfurt ausgezeichnet.



## 2.2. STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS AN DER UDE

Die UDE erhielt im vergangenen Jahr 658.600 Euro vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) für ihre erfolgreiche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren.

Das MIWFT stellte den Hochschulen des Landes in 2007 erstmals fünf Millionen Euro für die Gleichstellungsförderung aus ihrem "Fonds zur Erneuerung der wissenschaftlichen Infrastruktur", kurz Innovationsfonds zur Verfügung. Bis zum Jahr 2010 soll diese Summe auf 7,5 Millionen Euro anwachsen. Das neue Fördersystem des Landes belohnt - anders als bislang - ausschließlich die Erfolge bei der Berufung von Frauen.

Hochschulen mit einem hohen Frauenanteil an den Professuren bzw. Hochschulen, die ihre Professorinnenanteile stark steigern konnten, erhalten die meisten Fördermittel. Die UDE konnte ihren Frauenanteil an den Professuren von 11,9% in 2005 auf 16,1% in 2006 anheben. Aufgrund dieser Steigerungsrate von ca. 35% gelangte die UDE auf den zweiten Platz der Verteilung der Mittel. Der Landesdurchschnitt der Professorinnenanteile in NRW betrug im Jahr 2006 14,8%. Die Universität Paderborn verzeichnete mit 23,3% den höchsten Professorinnenanteil in NRW. Die Zahlen belegen, dass die an der UDE umgesetzte Strategie des Gender Mainstreaming langsam Früchte trägt.

Qualitativ gute, transparente Berufungsverfahren, die von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet werden, sind hier neben der grundsätzlichen Unterstützung, die die Gleichstellungsarbeit durch die Hochschulleitung erfährt, als Schlüssel zum Erfolg zu werten. Die nun notwendige Institutionalisierung von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen wird es ebenfalls erleichtern, die Berufungsverfahren geschlechtergerechter zu gestalten. Zudem wirken die Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in den letzten Jahren aufgelegt wurden. Hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen stehen den Universitäten mittlerweile –

wenn auch nach Fächern noch sehr unterschiedlich verteilt – zur Verfügung.

Die Mittel aus dem Innovationsfonds dürfen ausschließlich für Maßnahmen eingesetzt werden, die die Karriere von Frauen in der Wissenschaft fördern. Verschiedene Projekte aus den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen der UDE konnten mit diesen Mitteln realisiert werden (s. S.15). Darüber hinaus konnten im Rahmen von Berufungsverhandlungen mit Professorinnen zusätzliche Mittel in ihre Ausstattung fließen. Dies ist ein weiterer Anreiz, um hervorragende Wissenschaftlerinnen an die UDE zu binden.



### 3. VEREINBARKEIT VON FAMILIE MIT BERUF UND STUDIUM

#### 3.1 ELTERNSERVICE AN DER UDE

Die Mitarbeiterinnen des Elternservicebüros beraten Beschäftigte bei allen Fragen zur Kinderbetreuung, vermitteln Betreuungspersonen und entwickeln eigene Betreuungsprojekte. Im Mai 2005 hat der Elternservice, finanziert mit Mitteln der Europäischen Union und des Landes NRW im Rahmen der Initiative „Regionen Stärken Frauen“, seine Arbeit aufgenommen und maßgeblich zur Familienfreundlichkeit an der UDE beigetragen. Schwerpunkt der Arbeit des Elternservicebüros ist die Verbesserung der Situation für die wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern unter drei Jahren. Denn diese benötigen flexible, campusnahe Betreuungsmöglichkeiten.

Für studierende Eltern ist ebenfalls ein Servicebüro eingerichtet worden, das Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbietet.

Nachdem Ende 2007 die Projektförde-

rung durch die EU auslief, wird der Elternservice nun mit Mitteln, die die UDE aus dem Innovationsfonds des Landes erhalten hat, weitergeführt. Mittel- bis langfristige Zielsetzung ist der Ausbau des Elternservice zu einem Familienservice, wo auch Angebote für Studierende und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben entwickelt und vorgehalten werden. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und dem Uniklinikum geplant.



#### 3.2 DIE UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN ÜBERNIMMT DIE FINANZIERUNG VON ERSATZBESCHÄFTIGUNGEN WÄHREND DER MUTTERSCHUTZFRISTEN

Die Betrachtung der Zusammenhänge des demografischen Wandels zeigt: Die gesellschaftliche Lastenverteilung des Mutter- bzw. Elternseins muss verbessert werden. Instrumente hierzu sind das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und das Mutterschutzgesetz. Alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis genießen während der Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes einen besonderen gesetzlichen Schutz; sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot. Es sollen sowohl die Mutter als auch das (werdende) Kind vor Überforderung und Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz bewahrt sowie die Frauen

vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt werden. Allerdings können die durch die Mutterschutzfrist verursachten Ausfallzeiten zu personellen oder finanziellen Lasten von kleinen Arbeitseinheiten führen.

Um dies nicht zu einem Argument gegen die Einstellung von Frauen werden zu lassen und die Lehrstühle und weiteren Einrichtungen der UDE zu unterstützen, hat das Rektorat in seiner Sitzung am 10.10.2007 beschlossen, die Möglichkeiten des AAG so zu nutzen, dass den betroffenen Bereichen Mittel zur Überbrückung der Ausfallzeiten zur Verfügung stehen, damit sie Ersatzkräfte beschäftigen können.

## 4. PROJEKTE

### 4.1 VERBESSERUNGEN DER SICHERHEIT AN DEN CAMPUS DUISBURG UND ESSEN



Vor allem aus der Perspektive von Frauen gibt es den Bedarf, die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl auf dem Gelände beider Campi zu verbessern. Um nicht nur auf konkrete Beschwerden angewiesen zu sein, sondern den tatsächlichen Bedarf besser einschätzen zu können und neben den bereits bekannten Hinweisen zu Gefahrenräumen wie z.B. das Parkhaus am Campus Essen weitere Erkenntnisse zu gewinnen, wurde im Frühjahr 2007 in den Abendstunden je eine Begehung an beiden Haupt-Campi unter Beteiligung von externen Fachleuten durchgeführt. Die im Rahmen der Begehungen ermittelten Gefahrenbereiche wurden zusammengestellt und mit Verbesserungsvorschlägen dem Rektorat übergeben. Bemängelt wurden vor allem die Beleuchtungssituation, dunkle Anstriche und unzureichend gepflegte Grünbereiche, wodurch Außenflächen unübersichtlich werden. Insgesamt ist

die Situation an beiden Campi jedoch relativ positiv bewertet worden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind größtenteils im Rahmen des laufenden Betriebs umsetzbar.

So konnten am Campus Essen die vorgeschlagenen Verbesserungen im Zuge der laufenden Baumaßnahmen zum großen Teil bereits umgesetzt werden. Dementsprechend ist die Beleuchtung im Parkhaus und auf dem Behelfsparkplatz erneuert und verbessert worden, Seitenwände, Säulen und Fassaden wurden hell gestrichen und es konnte eine zeitliche Abstimmung bei der abendlichen Beleuchtung zwischen der UDE und der Stadt erreicht werden. Auch am Campus Duisburg wurden die ersten Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere die Pflege der Grünbereiche umgesetzt. Die durch die Bausubstanz nur wenig beeinflussbaren Innenhöfe in Duisburg bzw. die dunklen „Tunnel“ in Essen sollen ebenfalls durch eine veränderte Beleuchtungssituation verbessert werden.



## 4.2 INNOVATIONSPROJEKTE ZUR GLEICHSTELLUNG

Wie auf S.11 berichtet, erhielt die UDE umfangreiche Mittel für Ihre Gleichstellungsarbeit aus dem Innovationsfonds des MIWFT. Ein Teil dieser Mittel wurde den Fachbereichen und Einrichtungen für gleichstellungsrelevante Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen eines Antragverfahrens konnten Projekte zur Förderung der Gleichstellung bei der Gleichstellungskommission eingereicht werden. Nach Prüfung hat diese dann dem Rektorat eine Liste zur Bewilligung vorgeschlagen. Die bewilligten Maßnahmen sind an



unterschiedlichen Zielgruppen orientiert; von der Studieninteressierten bis zur Professorin reicht die Bandbreite. Neben konkreten Fördermaßnahmen für Frauen werden auch Forschungsvorhaben durchgeführt. Ihre Ergebnisse sind zum Teil fachspezifisch ausgerichtet, können aber auch auf andere Fächer und Felder an der Universität übertragen werden. Die geförderten Projekte spiegeln die unterschiedlichen Anknüpfungspunkte für Gleichstellungsmaßnahmen an der UDE wider. Hier eine Übersicht der Projekte:



### **Geisteswissenschaften**

Absolventinnenförderung in der Germanistik

Workshops zur Berufsorientierung für Geisteswissenschaftlerinnen mit Vertreterinnen aus der Praxis

Vortragsreihe zu genderspezifischen Themen der Geisteswissenschaften

### **Gesellschaftswissenschaften**

Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in den Sozialwissenschaften? Eine empirische Untersuchung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden in den Bachelor- und Master- sowie Diplomstudiengängen der Sozialwissenschaften im Hinblick auf die Chancengleichheit von Studentinnen und Studenten.

Informations- und Serviceangebot „Gleichstellung“ des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften zu den gleichstellungsrelevanten Themen „Mit einem Kind an der Universität“ und „Karriereplanung von Frauen in den Sozialwissenschaften“

## **Bildungswissenschaften**

- Lehrforschungsprojekt: Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft. Eine vergleichende Untersuchung der aktuellen Fachkulturen in der Elektrotechnik und der Erziehungswissenschaft aus Geschlechterperspektive
- Forschungsvorhaben: Mentoring für Frauen in Deutschland und den Niederlanden. Erhebung des Forschungsstandes in den Niederlanden sowie die Beschreibung der aktuellen Praxis des universitären Mentorings.
- Forschungsvorhaben: Führungspositionen von Frauen in Leitungspositionen in pädagogischen Berufen. Untersuchung von Karrierewegen von Frauen in Führungspositionen in Weiterbildungseinrichtungen. Fragebogenerhebung und Intensivinterviews
- Forschungsvorhaben: Pädagogische Biographiearbeit als Medium zur Förderung von Genderkompetenz bei Studierenden der Diplompädagogik bzw. des M.A. Erwachsenenbildung/Adult Education. Planung, Durchführung und anschließende systematische Evaluation des geplanten Blockseminars „Genderkompetenz und pädagogische Bildungs- und Biographiearbeit“. Veröffentlichung der Ergebnisse und Erstellung von Studienmaterialien für genderrelevante Themen in der Lehre
- Publikationsförderung: Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung.

## **Physik**

- Abschluss des Girls` Day 2007
- Aufbereitung des Datenbestandes und der Arbeitsmaterialien,
- Erstellung eines Leitfadens zur Durchführung eines Girls` Day
- Erstellung einer universitären Girls` Day Homepage mit Archiv (2003-2008)

## **Essener Kolleg für Geschlechterforschung**

- Neurowissenschaften im interdisziplinären Diskurs. Postdoc-Projekt für zukünftige Hochschullehrerinnen. Ein Projekt zur Förderung hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen, deren Arbeiten Neurowissenschaften fokussieren.



## **Geschäftsbereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)**

- Herbstakademie für Promovierende 2007
- MediMent zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin. Fortführung des Mentoring-Programmes für Post-Doktorandinnen in der Medizin



Mentoring für neu berufene Professorinnen. Jeweils eine erfahrene Professorin, ein erfahrener Professor aus dem Fachbereich und eine erfahrene Person aus dem Verwaltungsbereich bilden ein Mentoring-Tandem. Ein solches Tandem begleitet die interessierte neu berufene Professorin bzw. Professor für die Dauer eines halben bis einen Jahres. Ein Tandem bildet gemeinsam mit einem oder mehreren neuen Professor/inn/en jeweils zu dritt eine Mentoring-Triade. Genderkompetenz für Prozesse der Hochschulentwicklung. Weiterentwicklung und Ausbau der Internetplattform Gender-Portal an der UDE. Kooperationsprojekt des GB Frauenförderung/Gender Mainstreaming mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten



### **Geschäftsbereich Hochschuldidaktik im ZfH**

Mit Gender Mainstreaming Hochschule in Studium und Lehre kompetent entwickeln: Netzwerken an der UDE!

Fachtagung: „Und dann noch Gender“ – Anforderungen und Aufgaben für das Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung für Studium und Lehre  
Aufbau eines ExpertInnennetzwerks „Gendertrainings an Hochschulen“  
Erweiterung des Gender-Portals als Forum für hochschuldidaktische Materialien zur Genderkompetenz und Gendertrainings im Hochschulbereich

### **Geschäftsbereich E-Learning im ZfH**

E-University und Gender

E-Tutorinnen-Training für Frauen  
Entwicklung einer gendersensiblen E-Learning Didaktik  
Erweiterung des Gender-Portals um die Kategorie E-Learning und Gender: Genderkonforme IT-Infrastruktur der UDE

### **Geschäftsbereich Evaluation im ZfH**

Geschlechtsspezifische Auswertung studentischer Lehrveranstaltungsbewertungen  
Konzeptentwicklung zur Aufbereitung von Daten aus der studentischen Lehrveranstaltungsbewertung, das Lehrenden und Fachbereichen Informationen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede der studentischen Wahrnehmung ihrer Lehre zur Verfügung stellt. Daraus Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen und Veröffentlichung der Ergebnisse

### **Akademisches Beratungszentrum**

Koordination der Projekte zur gendergerechten Orientierung von Schülerinnen und Schülern an der UDE.  
Schaffung einer zentralen Koordinierungsstelle zur Unterstützung fachbereichsübergreifender Angebote für SchülerInnen

### 4.3 STUDIE ZU GENDER MAINSTREAMING AN HOCHSCHULEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Augsburg, Prof. Dr. Hildegard Macha führte von September 2006 bis Februar 2008 das vom BMBF finanzierte Forschungsprojekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen - Bilanzierung und Optimierung“ durch. Das Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen beteiligte sich an dieser bundesweiten Studie. Das Projekt verfolgt das Ziel, den Status Quo von Gender Mainstreaming mittels einer empirischen Erhebung an deutschen Hochschulen zu bilanzieren und entsprechend erfolgreiche Strategien der Umsetzung des Konzepts zu systematisieren. Untersucht wird der aktuelle Ist - Stand der Gender Mainstreaming-Aktivitäten an den Hochschulen.

Die Daten wurden mittels quantitativer und qualitativer Instrumente erhoben. Ein umfangreicher Fragebogen zu den sechs Themenbereichen Gender Mainstreaming & Frauenförderung, Hochschulsteuerung, Personal an der Hochschule, Lehre und Studium, Forschung sowie Familienfreundlichkeit an der Hochschule wurde vom Gleichstellungsbüro beantwortet. Interviews mit der Gleichstellungsbeauftragten, der

wissenschaftlichen Referentin im Gleichstellungsbüro und der Leiterin des Geschäftsbereichs Frauenförderung / Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung bildeten den qualitativen Teil der Datenerhebung.

Die Ergebnisse der Studie sollen in Kürze in Buchform veröffentlicht werden.



### 4.4 DAS GENDERPORTAL AN DER UDE

Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Gender-Kompetenz, Gender-Analysen, Gender Studies – mit dem Begriff Gender scheint die Antwort auf Fragen der Gleichstellungsarbeit gefunden zu sein. Und alle scheinen zu wissen, was „Gender“ eigentlich ist. Oder doch nicht? Denn die Bedeutungen von Gender sind überaus vielfältig und unterliegen Veränderungsprozessen. Um Gender erfolgreich für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Duisburg-Essen zu nutzen, ist umfangreiches Wissen über Gender, so genanntes Gender-Wissen, notwendig. Die Frauen- und Geschlechterforschung aber auch

die Erfahrungen aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit bringen Gender-Wissen hervor. Dieses Wissen ist inzwischen so umfangreich und komplex geworden, dass gute Strategien des Zugangs zu relevantem Wissen erforderlich sind.

Das *Gender-Portal* der Universität Duisburg-Essen, das in Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem Geschäftsbereich Frauenförderung & Gender Mainstreaming im ZfH entwickelt wurde, stellt im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements hierzu einen Erfolg versprechenden Weg dar:

Es stellt Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschule sowie Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung und damit vielfältiges Gender-Wissen bereit.

Angeht die Fülle der aus unterschiedlichsten Quellen (Frauen- und Geschlechterforschung, Projekte, ExpertInnen, Gremien, Verbände) stammenden Wissensbestände will und kann das Gender-Portal diese nicht in ihrer gesamten Breite erfassen, sondern bezieht sich auf Themenschwerpunkte, die im Rahmen der Hochschulentwicklung der Universität Duisburg-Essen relevant sind:

- Gender in der Hochschulentwicklungsplanung
- Genderaspekte in Studium und Lehre
- Gender in den Natur- und Ingenieurwissenschaften

Entlang dieser Schwerpunktsetzung wurden die Internetseiten des Gender-Portals aufgebaut. Neben Texten, Arbeitshilfen und Beispielprojekten stellen die Seiten jeweils kommentierte Publikationen und annotierte weiterführende Links zur Verfügung.

Service- und Beratungsangebote rund um das Thema Gender und Chancengleichheit sind im Gender-Portal ebenfalls 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 ZfH.

Daten zu den an der UDE gegebenen quantitativen Geschlechterverhältnissen im Studium, bei der wissenschaftlichen Qualifizierung und bei den Beschäftigten werden im Gender-Portal veröffentlicht und kommentierte Links verweisen zu weiterem Datenmaterial im Bereich Wissenschaft & Hochschule.

Im Gender-Vorlesungsverzeichnis werden Lehrveranstaltungen mit Genderbezug an der UDE veröffentlicht und zudem entsteht zurzeit eine Gender-Publikationsplattform für Abschlussarbeiten und Forschungsprojekte an der UDE.

Darüber hinaus gibt es einen Veranstaltungskalender, der Vorträge und Workshops mit Genderbezug an der UDE sowie Tagungen und Konferenzen im deutschsprachigen Raum ankündigt.

Das Gender-Portal erreichen Sie unter: [www.uni-due.de/genderportal](http://www.uni-due.de/genderportal)

**Kontakt:**

Lisa Mense, Dipl. Soz.-Wiss.  
Gleichstellungsbüro  
R09 R00 H37, Essen  
0201 –183-4261  
[lisa.mense@zv.uni-due.de](mailto:lisa.mense@zv.uni-due.de)

Anette Schönborn, Dipl. Soz.-Wiss.  
GB Frauenförderung/Gender-  
Mainstreaming  
LC 123, Duisburg  
0203 – 379-1432  
[anette.schoenborn@uni.due.de](mailto:anette.schoenborn@uni.due.de)

## 5. GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UDE

### 5.1 GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 6, Abs. 8, Grundordnung der UDE ein. Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer gleichstellungspolitischen Aufgabe. Zum Aufgabenbereich der Gleichstellungskommission gehören nach § 6, Abs. 3.5:

„a) Grundsätze für die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre sowie bei der Entwicklungsplanung;

b) Grundsätze, Modelle und Stellungnahmen zur Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und zu deren Berücksichtigung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie der internen Mittelvergabe;

c) Beratung der zuständigen Stellen bei Vorbereitung und Erstellung der Frauenförderpläne sowie bei deren Fortschreibung auf der Grundlage der Berichte über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen sowie die Vorbereitung der entsprechenden Beschlüsse.“

Die Gleichstellungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

#### **Gleichstellungsbeauftragte:**

Ingrid Fitzek

#### **Gruppe der Professorinnen und Professoren**

Prof. Dr. Erich Gulbins, FB Medizin

Prof. Dr. Heidrun Hoppe,

FB Gesellschaftswissenschaften

Prof. Dr. Anne Schlüter,

FB Gesellschaftswissenschaften

#### **Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Maren Böcker,

FB Wirtschaftswissenschaften

Dr. Elke Reinhardt-Becker,

FB Geisteswissenschaften

#### **Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Kirsten Gercek, Dezernat 6

Marlies Owen,

FB Bildungswissenschaften

#### **Gruppe der Studierenden**

Sven Nauer mann

Katharina Wiedmann

### 5.2 ANSPRECHPARTNER FÜR GLEICHSTELLUNG IM REKTORAT

Da die Gewährleistung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und von Gender Mainstreaming Aufgabe aller Führungskräfte ist, insbesondere der Leitungsebene der Universität, hat das Rektorat den Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Eckart Hasselbrink als Ansprechpartner für Gleichstellung benannt. So werden Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung gut aufeinander abgestimmt und eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Rektorat

und der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht.



### 5.3 GESCHÄFTSBEREICH GENDER MAINSTREAMING / FRAUFÖRDERUNG IM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG

Nachdem im Jahr 2005 die Meduse-Programme in einen eigenständigen Aufgabenbereich des ZfH integriert wurden, sind in den Jahren 2006 und 2007 die verschiedenen Angebote und Maßnahmen ausgebaut und zum Teil modifiziert worden. Die Kooperation mit den Fachbereichen, dem Sachgebiet Personalentwicklung in der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten wurde ebenfalls ausgebaut bzw. konsolidiert. Auch die externen Kooperationen, insbesondere mit anderen Hochschulen, mit der Wirtschaft und mit fachbezogenen Netzwerken und Verbänden wurden intensiviert.

#### **Mentoringprogramme für Frauen auf allen Karrierestufen**

stehen weiterhin im Mittelpunkt der Aktivitäten. Den Teilnehmerinnen der verschiedenen Programme wird - je nach Berufswunsch - eine Mentorin aus der Wirtschaft oder aus dem universitären Bereich (hier auch Männer als Mentoren) vermittelt. Durch den persönlichen Kontakt erhalten die Teilnehmerinnen einen Einblick in den Berufsalltag ihrer Mentorin, haben Gelegenheit Strategien für den beruflichen Erfolg zu entwickeln, Kontakte zu Frauen ihrer Fachdisziplin auf- und auszubauen und sich über unterschiedliche Themen auszutauschen. Darüber hinaus kann durch die Mentorship-Beziehung der Zugang zu informellen Netzen eröffnet werden, ebenso zu fachspezifischen Netzwerken. Begleitend werden Seminar-Programme angeboten. Die Programme richten sich vorrangig an weibliche Angehörige der UDE, eine Ausnahme bildet Mentoring<sup>3</sup>, das auf der Ebene der Universitätsallianz Metropole Ruhr angesiedelt ist.

Im Jahr 2007 wurden folgende Mentoring-Linien realisiert:

Mentor Due und Mentoring Gender and Diversity für Studentinnen und Absolventinnen, Mentoring<sup>3</sup> für fortgeschrit-



tene Promovendinnen und MediMent für Post-Docs in der Medizin.

Daneben wurde im Jahr 2007 das **Begleitprogramm zur Promotion** deutlich ausgebaut: Nach dem erfolgreichen Start der Herbstakademie für Promotionsinteressierte und Promovierende im Jahr 2006 wurde auch im Oktober 2007 eine dreitägige Veranstaltung für diese Zielgruppe angeboten, die mit 120 Teilnehmenden wieder großen Zulauf hatte. Die teilnehmenden Frauen und Männer erhielten Gelegenheit zum Besuch zahlreicher Seminare, Vorträge und Gesprächsrunden rund um das Thema Promotion und konnten ein individuelles Coaching wahrnehmen. Zusätzlich wurden über das Jahr verteilt Workshops angeboten. Die Koordinatorinnen von Programmen der Fachbereiche zur Promotionsförderung wurden beraten und vernetzt. Promovierende und Promotionsinteressierte erhielten eine persönliche Beratung, zwei Gruppen-Coaching-Angebote wurden realisiert.

Im Arbeitsbereich **Gender Mainstreaming** stand auch im Jahr 2007 die Arbeit am Genderportal der UDE im Mittelpunkt. Weitere Informationen zur Arbeit unter:

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

## 5.4 GENDERMAINSTREAMING ALS QUERSCHNITTAUFGABE DER PERSONALE– UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG (PE/OE)

Die UDE hat die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung als Instrument einer geschlechtergerechten Personalpolitik erkannt und im Personaldezernat das Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) angesiedelt. Unter Beachtung des Gender Mainstreaming - Ansatzes werden hier Konzepte einer zielgerichteten Personalentwicklung für das wissenschaftsstützende und wissenschaftliche Personal entwickelt und implementiert. Die Förderung der Gleichstellung ist wesentliche Querschnittsaufgabe und demnach originärer Bestandteil für alle Module, Instrumente und Handlungsfelder der Personalentwicklung, insbesondere auch der Führungskräfteentwicklung.

Die Handlungsfelder der Personalentwicklung werden regelmäßig mit den

aus dem Frauenförderplan resultierenden Maßnahmen und Handlungsfeldern abgestimmt. Die Module und Instrumente der Personalentwicklung werden so entwickelt, dass sie Frauen bei ihrem beruflichen Werdegang unterstützen und einer Benachteiligung aktiv entgegenwirken.

Ebenfalls ist die PE/ OE mit der Erstellung des Frauenförderplanes für die Verwaltung und das wissenschaftsstützende Personal betraut und betreibt das Beteiligungsverfahren zu Frauenförderplänen der Fachbereiche in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ansprechpartnerin:

Susanne Schulz

Tel.: E 0201/183-2492,

DU 0203/379-2134

## 5.5 GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen sich mit der zentralen Bedeutung von Geschlecht in Wissenschaft und Gesellschaft.

Entstanden im Zuge der Frauenbewegung seit den 1970er Jahren verstand sich die Frauenforschung als Forschung von Frauen über Frauen. Sie untersuchte und thematisierte den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft sowohl als Wissenschaftlerinnen als auch als „Untersuchungsgegenstand“. Die Frauenforschung kritisierte die vorgeblich geschlechtsneutrale Wissenschaft, den ihr innewohnenden Androzentrismus und verstand sich immer auch als Wissenschaftskritik. Die Frauenforschung hat den Blick dafür geöffnet, wie stark die Geschlechterverhältnisse sowohl den Alltag als auch die Wissenschaft prägen. Zunehmend



entwickelte sie sich dabei zur Geschlechterforschung bzw. zu den Gender Studies. Die Grenzen verlaufen fließend.

Geschlechterforschung rückt die Kategorie Geschlecht in das Zentrum ihrer Analysen. Geschlecht wird dabei nicht als etwas Naturgegebenes verstanden, sondern als sozialen und kulturellen Konstruktionsmechanismen unterliegend. Die Kategorie Geschlecht wird nicht als eine allumfassende Kategorie verstanden, sondern sie ist verwoben mit anderen Differenzkategorien wie Ethnizität, Klasse oder Alter.

An der UDE ist die Frauen- und Geschlechterforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW verankert:

#### **Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)**

Mit dem EKfG verfügt die Universität über eine hochkarätige Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Seit seiner Gründung verfolgt das Essener Kolleg einen umfassenden Gender-Ansatz in der Forschung mit interdisziplinärer Ausrichtung. Als zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der UDE institutionalisiert, kooperiert es mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik. Ein aktueller Schwerpunkt ist die Soziomedizinische Genderforschung.

#### **Netzwerkprofessuren:**

##### **Prof. Dr. Doris Janshen**

Soziologie mit Schwerpunkt Frauenforschung  
Essener Kolleg für Geschlechterforschung  
FB Gesellschaftswissenschaften

##### **Prof. Dr. Renate Nestvogel**

Sozialisationsforschung mit den Schwerpunkten Interkulturelle Pädagogik, insbesondere Sozialisation ausländischer Frauen und Mädchen  
FB Bildungswissenschaften

##### **Prof. Dr. Anne Schlüter**

Erwachsenenbildung / Bildungsberatung  
FB Bildungswissenschaften

##### **Prof. Karen Shire Ph.D. (Assoziierte Netzwerkprofessur)**

Comparative Sociology - Japanese  
FB Gesellschaftswissenschaften

Darüber hinaus wird genderbezogene Forschung als Querschnittsfrage zu verschiedenen Leitfragestellungen und unter unterschiedlichen methodischen Ansätzen auch von weiteren Professuren insbesondere in den Fachbereichen Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Bildungswissenschaften von betrieben.



