

NEWSLETTER 03/08

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

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

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

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen/Euch

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

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Prorektorin für Diversity Management gewählt

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

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

Weitere Informationen:

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

❖ Studentin darf nicht stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte werden

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

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

❖ Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen an der UDE

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

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

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

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

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

Kontakt

Claudia Kippschull

0201 – 183 4249

elternservice@uni-due.de

www.uni-due.de/eltersevice

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ Jetzt bewerben: „Meduse ohne Grenzen“

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

Bewerbungsschluss für das Mentoringprogramm ist der 15. August 2008.

Kontakt:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Geschäftsbereich Karriereentwicklung

Dipl.-Päd. Hiam Tarzi

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

Weitere Informationen finden Sie hier

www.uni-due.de/zfh/karriere

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

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

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

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

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

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

Folgende Themen werden behandelt:

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

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

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

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

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

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

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


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

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Universität Duisburg-Essen

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

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



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



Biografischer Teil

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

Studium

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

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

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

Wege in die Wissenschaft

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ursula Renner-Henke, Juli 2008

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

Universität Duisburg-Essen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mehr Infos und alle Evaluationsergebnisse auf einen Blick unter:

www.uni-due.de/girlsday.

Querbeet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Publikationen

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

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

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

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

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

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

Veranstaltungen

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

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

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

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

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

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

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

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Juli 2008

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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