

NEWSLETTER 03/09

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

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

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

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

Nun wünschen wir viel Vergnügen beim Lesen.

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

Inhalt

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

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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



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

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

Kontakt:

Edona Tahiri

Campus Essen, R13 V00 G21

Tel.: 02 01 - 1 83 45 27

E-Mail: stud.gleichstellung@uni-due.de

❖ **Neuer Webauftritt des Elternservicebüros**

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

Betreuungsangebote:

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

Beratungsleistungen in folgenden Bereichen:

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

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

❖ **Herbstferienfreizeit**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere Infos unter: www.zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anja Weiß, September 2009

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

Universität Duisburg-Essen

❖ Sommeruni lockte

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

Ziel der Projektwoche ist es, junge Frauen ab 16 Jahre für Studiengänge aus den Bereichen Natur- und Technikwissenschaften zu begeistern und sie bei der Wahl des Studiums und der Berufsfindung zu unterstützen.

Die Schülerinnen hatten neben einer Woche voller „anstrengender“ Seminare, Vorlesungen und Laborbesichtigungen eine Menge Spaß und drückten dies auch in ihren Bewertungen aus: Rund 93 % der Schülerinnen gaben in der Befragung an, dass ihre Erwartungen in der Projektwoche voll erfüllt wurden und bewerteten die S.U.N.I. mit der Durchschnittsnote 1,9.

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

Publikationen

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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Veranstaltungen

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen finden Sie auf der Konferenzseite:

www.tagung-wunsch-wirklichkeit.de/

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

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

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

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

Weitere Informationen zum Programm der Tagung erhalten Sie unter:

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

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

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

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

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

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, September 2009

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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