

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/

❖ **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 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

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

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

❖ **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

- ❖ **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

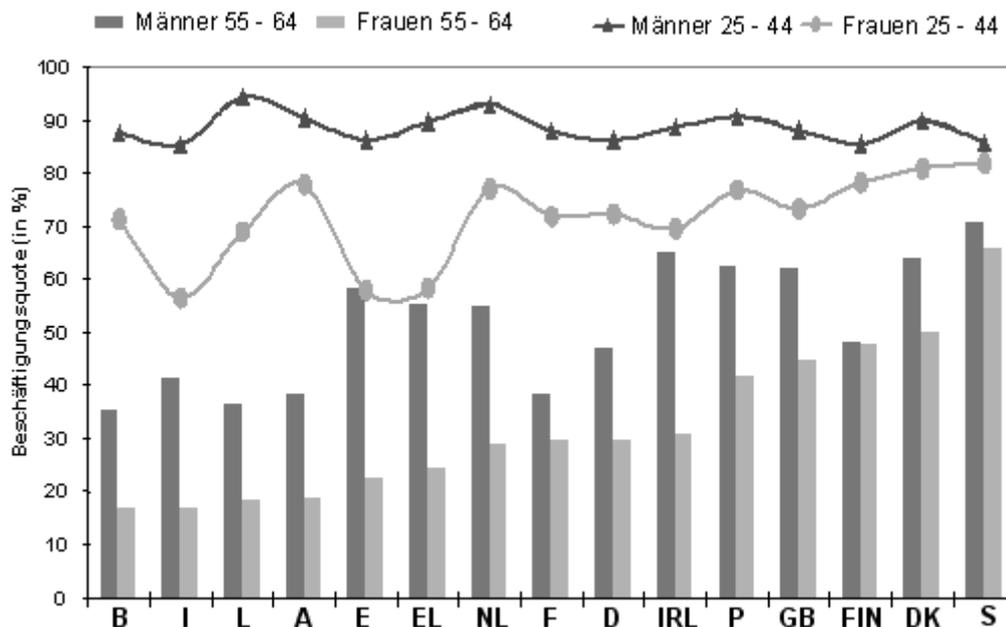
Rentenabschläge, Abschaffung des Vorruhestands und die Heraufsetzung des Rentenalters sind meist die üblichen Instrumente um den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Diese „klassische Männersicht“, so Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen, 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 Arbeitskräfteerhebung, 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 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

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,

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

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