



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresende erreicht Sie/Euch der aktuelle Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten.

Wir möchten uns an dieser Stelle für die Unterstützung und gute Zusammenarbeit ganz herzlich bedanken.

Wir freuen uns besonders, dass der Senat in seiner letzten Sitzung am 09. November 2012 Elke Währisch-Große und Lisa Mense als stellvertretende und mich als Gleichstellungsbeauftragte der UDE gewählt hat.

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen /Euch Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros

## **Inhalt**

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

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ Gleichstellungsbeauftragte (wieder)gewählt

Am 09.11.2012 hat der Senat in seiner Sitzung Ingrid Fitzek als Gleichstellungsbeauftragte mit großer Mehrheit wiedergewählt. Gleichmaßen wiedergewählt wurde die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, Elke Währisch-Große. Erstmals wurde auch eine weitere Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Lisa Mense, seit 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro tätig, übernimmt dieses Amt. Mit der Wahl folgte der Senat dem Votum des Wahlfrauengremiums, das am 29.10.2012 tagte und die drei Kandidatinnen vorschlug.

Im Anschluss an die Wahl im Senat überreichte der Rektor die Ernennungsurkunden und beglückwünschte die beiden Kandidatinnen zur erfolgreichen Wiederwahl. Für Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große beginnt damit die vierte Amtszeit und für Lisa Mense ihre erste.

### Rechenschaftsbericht 2010 – 2012 vorgelegt

Im Vorfeld des Wahltermins legten Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große dem Wahlfrauengremium und dem Senat einen ausführlichen Rechenschaftsbericht über ihre Arbeit und über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros der vorangegangenen 2-jährigen Amtsperiode vor. Bei Interesse schicken wir den Bericht gerne als Druckfassung zu. Er steht ebenfalls auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Ansicht und zum Herunterladen zur Verfügung:

[www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/rechenschaftsbericht\\_2010 - 2012.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/rechenschaftsbericht_2010_-_2012.pdf)

### ❖ Frauen | Motivation | Beruf. Fotoband erschienen

Vielfältig und spannend sind die verschiedenen Arbeitsbereiche einer Universität. Ein neuer Bildband porträtiert 39 UDE-Mitarbeiterinnen in Technik, Handwerk, Bibliothek und Verwaltung und skizziert die unterschiedlichen Wege in ihre Tätigkeiten, ohne die eine Universität nicht funktionsfähig wäre. Da diese Arbeit oft im Hintergrund geschieht, soll mit diesem Fotoband die Arbeit der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gewürdigt werden.

Zum Gelingen dieses Bandes haben viele Personen beigetragen: an erster Stelle sind hier natürlich die Mitarbeiterinnen zu nennen, die mit ihren Porträts stellvertretend für ihre Kolleginnen ihre vielfältigen Leistungen und Arbeitsbereiche sichtbar machen. Herausgegeben wird der Band von Elke Währisch-Große, zusammen mit der UDE-Absolventin des Studiengangs Literatur- und Medienpraxis Carla Gottwein, die die Mitarbeiterinnen befragt und fotografiert hat.

Sie können den Fotoband im Gleichstellungsbüro bestellen.

### ❖ **Antrag auf Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten vor dem Jahr 2012.**

Nach dem Mutterschutzgesetz gelten Beschäftigungsverbote sechs Wochen vor und acht Wochen nach einer Entbindung. Diese Zeiten haben Auswirkungen bei der Berechnung von Anwartschaften in der betrieblichen Zusatzversorgung (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, VBL) und wurden je nach Zeitpunkt des Mutterschutzes einer Beschäftigten unterschiedlich berücksichtigt. Aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom April 2011 verstößt diese Praxis der VBL gegen den Gleichheitsgrundsatz.

### **Was müssen Arbeitgeberin und Versicherte tun, damit Mutterschutzzeiten berücksichtigt werden?**

Die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten, die **vor dem 01.01.2012** lagen, muss schriftlich von den Versicherten und Rentenberechtigten beantragt werden, da der VBL Beginn und Ende der Mutterschutzzeiten in der Regel nicht bekannt sind. Zur Beantragung hat die VBL auf Ihren Webseiten Informationen und Antragsformulare eingestellt:

[www.vbl.de/de/aktuelles/antrag-auf-ber%C3%BCcksichtigung-von-mutterschutzzeiten\\_gyziawd.html?&highlight=1&keys=Mutterschutzzeiten+in+der+Pflichtversicherung&lang=1](http://www.vbl.de/de/aktuelles/antrag-auf-ber%C3%BCcksichtigung-von-mutterschutzzeiten_gyziawd.html?&highlight=1&keys=Mutterschutzzeiten+in+der+Pflichtversicherung&lang=1)

Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 werden automatisch berücksichtigt. Hierzu meldet die Hochschule der VBL den zusatzversorgungspflichtigen Betrag für diesen Zeitraum, der dem gleichen Entgelt entspricht, das während eines Erholungsurlaubs oder während einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugrunde zu legen wäre. Umlagen und Beiträge sind für Mutterschutzzeiten nicht zu entrichten.

### ❖ **Neu: Kurzzeitbetreuung zum WS 2012/13. Für Kinder von an der UDE studierenden und beschäftigten Eltern.**

In diesem Wintersemester – genauer ab November 2012 – bietet das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen (UDE) Eltern, die hier studieren oder arbeiten, für ihre Kinder diese zusätzliche Betreuungsmöglichkeit an.

Vor allem die Anforderungen des Studiums passen oft nicht mit den Betreuungszeiten vieler Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen und machen ein ergänzendes Angebot notwendig. Das Angebot der Kurzzeitbetreuung hilft, Betreuungslücken insbesondere am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen. Dabei schließen sich Flexibilität und pädagogische Qualität nicht aus. Regelmäßige Kurzzeitbetreuung in Spielgruppenform ist eine differenzierte Ergänzung als Baustein neben der regulären Betreuung in Kindergarten oder in der Tagespflege. Hier ermöglichen altersgemischte Gruppen Kontakt und soziale Erfahrungen zu anderen Kindern. Allerdings ist die Kurzzeitbetreuung keine Einrichtung nach KiBiZ, die einen expliziten Bildungs- und Erziehungsauftrag zu erfüllen hat. Im Vordergrund stehen eher eine bedürfnis- und kindgerechte angenehme Atmosphäre.

In der Zeit zwischen **16:00 und 20:00 Uhr**, wenn an der UDE wichtige Lehrveranstaltungen stattfinden und die jeweilige Regelbetreuung nicht mehr greift, können Kinder zwischen 4 Monaten und 12 Jahren für die Kurzzeitbetreuung angemeldet werden. Es ist auch möglich, einzelne Zeit-Module für einzelne Nachmittage/Abende zu buchen.

Am Campus Essen befinden sich die Räume von DU-E-Kids „Kurzzzeit“ im campusnahen neuen Gebäude des Studentenwerks, Tiegelstrasse 21. Am Campus Duisburg werden die Räume im LA-Gebäude neben dem U-Cafe sein. Sie sind noch im Umbau.

Interessierte Eltern melden sich bitte per eMail im Elternservicebüro bei Nina Abedini: [kinderbetreuung@uni-due.de](mailto:kinderbetreuung@uni-due.de).

## ❖ 2. Jahresbericht der UDE zum „audit familiengerechte hochschule“

Der zweite Jahresbericht zum „audit familiengerechte hochschule“ wurde fristgerecht am 30. August 2012 bei der berufundfamiliegGmbH eingereicht. Die Jahresberichte dokumentieren den Stand der Umsetzung der in der Zielvereinbarung mit der berufundfamiliegGmbH festgelegten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an der UDE.

Zu den Schwerpunkten der Maßnahmen im zurückliegenden Berichtszeitraum gehörten u. a. der Ausbau der Tagespflegestelle „DU-E-KIDS“ um zwei Gruppen am Campus Essen sowie die Ausrichtung des „Internationalen Tags der Familie“ im Rahmen der Kooperation mit dem „Lokalen Bündnis für Familie“ am 15.05.2012 am Campus Essen, wofür die UDE eine Urkunde des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhielt. Auch das im September 2012 vom Senat verabschiedete Handbuch für Prüfungsausschussvorsitzende und der Start des Fortbildungsprogramms „ProDiversität. Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben“ zählen zu wichtigen Meilensteinen im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“.

Der Jahresbericht ist auf den Webseiten zum „audit familiengerechte hochschule“ einsehbar: [www.uni-due.de/imperia/md/content/familiengerechte-hochschule/intern/jahresbericht\\_2012.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/familiengerechte-hochschule/intern/jahresbericht_2012.pdf)

## ❖ Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen – Anträge zur Genderforschung und zur Nachwuchsförderung eingereicht

Wie bereits berichtet, hat das Wissenschaftsministerium des Landes NRW das Programm für geschlechtergerechte Hochschulen aufgelegt, das aus drei Säulen besteht (s. Newsletter 01/12). Die erste Säule besteht in der Bereitstellung eines Sockelbetrags zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, aus dem die UDE jährlich 180.000 Euro erhält (s. Newsletter 02/12). Zu den zwei weiteren Säulen zählen die Nachwuchsförderung mit einem Finanzvolumen von 1,5 Millionen Euro jährlich sowie die Förderung der Genderforschung mit einem Volumen von 900.000 Euro jährlich. Zu beiden Programmsträngen hat die UDE Anträge eingereicht.

Im Dezember 2012 hat die UDE einen Zuweisungsbescheid in der Programmlinie Nachwuchsförderung erhalten. Gefördert wird eine Juniorprofessur in der Fakultät Ingenieurwissenschaften im Bereich Regelungs- und Automatisierungstechnik vorerst bis Ende 2014.

Die Entscheidungen in der zweiten Programmlinie sind auf Landesebene noch nicht getroffen.

### ❖ **Ausschreibung des BMBF „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF hat eine neue Bekanntmachung im Bereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ veröffentlicht, auf die wir Sie gerne hinweisen möchten.

Es werden Maßnahmen gefördert, um innovative Forschungs Kooperationen auf- und auszubauen, den nationalen und internationalen Erfahrungsaustausch zur Sicherung fachlicher Exzellenz zu fördern sowie Netzwerktätigkeit zu Transfer und Verstetigung der entsprechenden Ergebnisse zu stärken. Ziel ist es, so das Innovationspotential der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen und Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu verwirklichen.

Projektskizzen können eingereicht werden zum 15. März 2013, 15. Juli 2013 und 15. November 2013.

Nähere Hinweise zu den Voraussetzungen einer Förderung und zur Antragstellung sind den Förderrichtlinien des BMBF zu entnehmen: <http://www.bmbf.de/foerderungen/20156.php>

Mit der Abwicklung dieser Fördermaßnahme hat das BMBF als Projektträger das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) beauftragt. Die dortige Ansprechpartnerin für Fragen zu den Antrags- und Fördermodalitäten ist Frau Katrin Nikoleyckik (Tel.:0228/38211815)

## **Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung**

### ❖ **Tagung: Gender als Indikator für gute Lehre am 31.01.2013 an der UDE.**

Am 31.01.2013 findet am Campus Duisburg von 10-18 Uhr die dritte Tagung des bundesweiten Netzwerks „Genderkompetenz für Studium und Lehre“ statt. Schwerpunkt sind „Perspektiven von Gender und Diversity in der Fach- und Hochschulkultur“.

Die Forschung und Praxis zur gendergerechten Lehre hat gezeigt, dass entsprechende Konzepte für eine gender- und diversitygerechte Lehre der Vielfalt der Hochschultypen, Fachkulturen und neuen Lehr-Lernformen wie etwa dem E-Learning, Rechnung tragen müssen. Lehrende und ForscherInnen verschiedener Hochschulen, unter anderem der TU Ilmenau, der FH Landshut, der TU Dortmund, der Universität der Bundeswehr, der Bergischen Universität Wuppertal und der Universität Duisburg-Essen zeigen auf, wie das gelingen kann.

Ausführliche Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter: [http://www.uni-due.de/genderportal/lehre\\_hochschuldidaktik\\_tagung\\_2013.shtml](http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung_2013.shtml)

### ❖ **mentoring<sup>3</sup> für Doktorandinnen startet zum sechsten Mal**

Fast 100 Frauen aus den Natur-, Ingenieur-, Geistes-, Bildungs-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften haben sich in diesem Herbst für die Teilnahme am hochschulübergreifenden mentoring<sup>3</sup>-Programm der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR) beworben. Bunt und vielfältig wirken die Biografien der jungen engagierten Frauen, die eine Wissenschaftskarriere planen. Obwohl in Absprache mit den beiden anderen Universitäten, RUB und TU Dortmund, die Aufnahmekapazität erhöht wurde, kann lediglich nur jede zweite einen Platz in diesem Programm erhalten. Die hohe Nachfrage zeigt, dass diese Form der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgreich ist. Zu dem Programm gehören neben einer One-to-one-Mentoring-Beziehung ein Seminarprogramm und Networkingaktivitäten. Neben der Mentoring-Beziehung zu einer erfahrenen WissenschaftlerIn wird der Austausch über die eigenen Universitätsgrenzen hinweg durch die Bildung von Peer-Groups zusätzlich intensiviert. Weitere Details zum Mentoring-Programm [www.scn-ruhr.de](http://www.scn-ruhr.de)

---

### ❖ **ChanceMINT.NRW startet zum 1. Januar 2013**

Das Pilotprojekt „ChanceMINT.NRW“ startet zum 1. Januar 2013 und bietet Studentinnen in ausgewählten MINT-Fächern an der UDE die Möglichkeit durch Unternehmenspatenschaften frühzeitig Praxiserfahrungen zu sammeln. Begleitend erhalten die Teilnehmerinnen vielfältige Workshop- und Vernetzungsangebote.

Insbesondere in den technik- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern liegt der Frauenanteil weit unter dem der Männer. Viele Projekte und Initiativen, die Frauen für diese Fächer begeistern möchten, richten sich an Schülerinnen oder an Absolventinnen. Selten sind hingegen Angebote im frühen Studienverlauf. Das zweijährige Pilotprojekt richtet sich daher insbesondere an Bachelor-Studentinnen ab dem 3. Fachsemester. Ziel ist es, durch frühzeitige Praxiskontakte den Anwendungsbezug zu stärken, die Studienmotivation zu erhalten und Studienabbrüchen bzw. Studienwechseln vorzubeugen. Als Pilot strebt das Projekt zudem an, neue Formate der Unternehmenspatenschaften zu erproben und Empfehlungen zur Implementierung zu gewinnen.

Das Projekt wird in Kooperation mit der RWTH Aachen durchgeführt und aus Ziel-2-Mitteln des Landesministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für eine Laufzeit von zwei Jahren gefördert. Weitere Infos zum Projekt finden Sie den Webseiten des ZfH unter: <http://www.uni-due.de/zfh/chancemintnrw>

---

## Hinweise des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

### ❖ **Aktuelle EKfG-Vortragsreihe. Forschungsforum Gender - Karrieren und soziale Welten**

Karrieren sind Wege im Leben, die in Abhängigkeit von der jeweiligen Lebenswelt möglich sind oder unmöglich erscheinen. Sie sind verbunden mit Vorstellungen von sozialer Herkunft bzw. Milieuzugehörigkeit, mit Bildung und den damit möglichen Aufstiegschancen, mit dem Erwerb von übergreifenden Kompetenzen durch Frauen und Männer. Will man sich dem Thema „Karrieren“ nähern, sind mit dem notwendigen Wissen über berufliche Anforderungen auch Fragen der generellen Lebensgestaltung zu stellen. Dazu gehören Aspekte gesundheitlicher Risiken, die mit unseren Vorstellungen von perfekt umgesetzter Leitung und Führung einhergehen. Zu stellen sind aber auch Fragen nach Vereinbarkeit von Karriere und Pflege, Chancengerechtigkeit und sozialem Miteinander. Wie und wann es gelingen kann, Karriere zu machen, soll die Ringvorlesung thematisieren. Die interdisziplinäre Ausrichtung beleuchtet die Fragestellung aus historischer und gegenwärtiger kultureller und interkultureller Perspektive.

Die Konzeption der Vortragsreihe haben Prof. Dr. Amalie Föbel und Prof. Dr. Anne Schlüter übernommen, während die Organisation vom EKfG geleistet wird. Die Vortragsreihe hat am 8. November begonnen und endet am 31.01.2012. Die Vorträge finden immer donnerstags von 16:00 bis 18:00 Uhr im Raum V13 S00 D50 statt. Das ausführliche Programm sowie Abstracts zu den Vorträgen sind auf den Webseiten des EKfG zu finden:

<http://www.uni-due.de/ekfg/vortragsreihe2012-13.shtml>

### ❖ **Geschlechterforschung. Blick hinter die Kulissen – UNIKATE-Heft 41**

Die in dem aktuellen UNIKATE-Heft versammelten Beiträge zeigen das breite, interdisziplinäre und institutionelle Spektrum, innerhalb dessen an der Universität Duisburg-Essen Geschlecht als Kategorie wissenschaftlicher Analyse herangezogen wird – ob in den Fakultäten der Geistes-, Gesellschafts- und Ingenieurwissenschaften oder der Medizin. Die Untersuchungen machen gleichzeitig deutlich, dass Geschlecht nicht als eine alle wesentlichen Gesichtspunkte umfassende Kategorie zu verstehen ist, sondern verwoben ist mit weiteren Merkmalen, die uns von anderen Menschen unterscheiden wie beispielsweise sozio-ökonomische Situation, ethnische Herkunft, Bildungshintergrund, Klassen- oder Schichtzugehörigkeit oder Alter.

Weitere Informationen zum Inhalt und Bezug der Ausgabe finden Sie auf den Webseiten des EKfG: <http://www.uni-due.de/ekfg/publikationen.shtml>

### ❖ **Tagungsbericht: „Vielfalt als Gewinn“ am 05.12.2012 in Düsseldorf**

Die Tagung Vielfalt als Gewinn fand im Rahmen des Projekts „Vielfalt gestalten in NRW“ statt. Das Ministerium für Wissenschaft, Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) hat unter der Regie von Ministerin Svenja Schulze Diversity-Management an Hochschulen als wichtiges Querschnittsthema erfasst und bot mit dieser Tagung die Möglichkeit, das Thema Vielfalt/Diversität an Hochschulen weiter zu vertiefen und erfolgreiche Praxismodelle vorzustellen.

In diesem Rahmen wurde auch die UDE als eine von zehn Gewinner-Hochschulen des Diversity-Wettbewerbs ausgezeichnet. Sie erhält nun 30.000 Euro um an einer Diversity-Auditierung als Modellhochschule teilzunehmen.

Interessant war in diesem Zusammenhang auch, dass auf der Veranstaltung ausdrücklich herausgearbeitet wurde, dass Gleichstellung eine unverzichtbare Kerndimension im Diversity-Bereich darstellt und von daher nach wie vor eine wichtige politische Aufgabe bleibt.

### ❖ **Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit. Neues Buch von Christine Wimbauer erschienen**

Neu erschienen ist das Buch "Wenn Arbeit Liebe ersetzt" von Christine Wimbauer. Christine Wimbauer ist Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Geschlecht am Institut für Soziologie der UDE. In Ihrem Buch beschäftigt sich die Autorin mit dem Verhältnis von Arbeit, Anerkennung und Liebe in Beziehungen von Doppelkarriere-Paaren.

Frauen wollen sich heute ebenso im Beruf verwirklichen wie Männer und streben nach Karriere und beruflicher Anerkennung. Daraus können neue Konflikte innerhalb der Paarbeziehungen entstehen. Vor allem ist unklar geworden, wofür sich die Partner gegenseitig anerkennen, welche sozialen Ungleichheiten sich zeigen und in welchem Verhältnis Liebe und Leistung stehen. Aufbauend auf Axel Honneths Anerkennungstheorie zeichnet Christine Wimbauer die aktuellen Veränderungen von Paarbeziehungen, Erwerbsarbeit und der sozialstaatlichen Anerkennungsordnung nach. Sie macht dabei deutlich, dass nicht nur die Selbstverwirklichungsversprechen der gegenwärtigen Arbeitswelt zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. In letzter Konsequenz kann das berufliche Leistungsstreben auch die Liebe zwischen den Partnern (z)ersetzen.

Wimbauer, Christine (2012): Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit. Frankfurt/New York: Campus.



### ❖ **Erasmusförderung für die Auslandsmobilität von WissenschaftlerInnen und für Beschäftigte in Technik und Verwaltung**

Das Bildungsprogramm der Europäischen Union für den Hochschulbereich, bekannt unter dem Namen ERASMUS, bietet neben der Unterstützung von Studierenden auch Programme zur Förderung der Auslandsmobilität von DozentInnen und Angehörigen der Hochschulverwaltungen an. Im Rahmen des Bausteins „Dozentenmobiltät“ erhalten HochschullehrerInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen die Möglichkeit, im Rahmen von Gastdozenturen an einer ERASMUS-Partnerhochschule in Europa eigene Lehrerfahrungen zu sammeln und sich beruflich und persönlich international zu qualifizieren.

Darüber hinaus werden ebenfalls Auslandsaufenthalte von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Nach Auskunft des Akademischen Auslandsamtes der UDE nehmen nur wenige Frauen diese Förderung zur „Personalmobilität“ in Anspruch. Daher möchten wir hiermit insbesondere die Mitarbeiterinnen ermutigen, sich an diesem Programm zu beteiligen.

Die nächste Anmeldefrist in der laufenden Förderperiode für das Programm zur Personalmobilität ist der 21.12.2012. Auskunft zum Programm erhalten Sie bei Frau Kalle vom Akademischen Auslandsdienst der UDE. Weitere Informationen zum Programm sowie zu den Kontaktdaten finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/international/exchange.shtml>

## **Publikationen**

### ❖ **Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft**

Warum sind Frauen immer noch so selten auf Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu finden? Welche individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren tragen dazu bei, dass manche Frauen ihre Laufbahn in der Wissenschaft nicht bis an die Spitze verfolgen? Das Buch bringt Originalbeiträge aus aktuellen Forschungsprojekten zusammen, die sich mit den besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft beschäftigen und auf den verschiedenen Laufbahnstufen untersuchen, wie dort geschlechtsspezifische Exklusionen erfolgen. Dabei geht es sowohl um die wissenschaftsinternen Faktoren, die Laufbahnen beeinflussen und Leitungsfunktionen in der Wissenschaft prägen, als auch um die erweiterten Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie sie zum Beispiel unter den Stichworten „Dual Career“ und „Hypermobilität“ erforscht werden.

Beaufays, Sandra; Anita Engels, Heike Kahlert (Hg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M.

❖ **Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding.**

Die von der DFG in Auftrag gegebene Literaturstudie trägt und analysiert die Ergebnisse vieler Forschungsprojekte zu genderspezifischen Aspekten von Antragsverhalten und Antragserfolg zusammen. Die Studie bestätigt einmal mehr, dass geschlechterspezifische Unterschiede in der Forschungsförderung weit verbreitet sind und nach einzelnen Ländern variieren.

Es werden geschlechterspezifische Unterschiede im gesamten Wissenschaftssystem reflektiert, die von unterschiedlichen sozialen Verpflichtungen bis zur Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen und zu unterschiedlicher Forschungsproduktivität reichen. Die Unterschiede hängen jedoch auch stark von der Rolle der jeweiligen Förderorganisation und der Wissenschaftsdisziplin ab. Die Autorinnen und der Autor zeigen Forschungslücken auf und entwickeln darüber hinaus Vorschläge für Maßnahmen und politische Instrumente, um den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Forschungsförderung zu begegnen.

Ranga, Marina; Gupta, Namrata; Etkowitz, Henry (2012): Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding. Bonn

Die englischsprachige Studie kann von den Webseiten der DFG heruntergeladen werden: Dort finden Sie auch die Stellungnahme der DFG zu den Ergebnissen der Studie

[www.dfg.de/dfg\\_profil/foerderatlas\\_evaluation\\_statistik/programm\\_evaluation/studien/studie\\_gender\\_effects/index.html](http://www.dfg.de/dfg_profil/foerderatlas_evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_gender_effects/index.html)

## Veranstaltungen

### **Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren? Fachtagung des Projektes "Mobile Drop-Outs am 17. und 18.01.2013 an der TU Dortmund**

Auf der Fachtagung „Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren?“ werden die Ergebnisse des Projekts ‚Mobile Drop-Outs‘ erstmalig einem größeren Publikum vorgestellt. Zudem werden weitere Expert/inn/en zu den Themen Partnerschaftskonstellationen, Mobilität und den Karrierewegen von Promovierten und Habilitierten sowie akademische Laufbahnmodelle im internationalen Vergleich vortragen. Flankiert wird die Tagung durch zwei Diskussionen, in denen WissenschaftlerInnen, VertreterInnen aus der Hochschulpolitik und -verwaltung sowie von den Gewerkschaften über Konflikte und Herausforderungen der zukünftigen Gestaltung wissenschaftlicher Karrieren debattieren.

Weitere Informationen zum Projekt sowie zur Tagung finden Sie unter:

[http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/willkommen\\_bei\\_mobile\\_dropouts/](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/willkommen_bei_mobile_dropouts/)

  
**Impressum:****Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Dezember 2012

**Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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