

DECEM 2003 - 2013

X

Université du Luxembourg 2003-2013

Sous la direction de Michel Margue
Avec la collaboration de Manon Jungen

Luxembourg: Université du Luxembourg, 2013
Tous droits réservés

Photos
Patrick Muller
Mike Zenari

Conception graphique
Rose de Claire, design. Luxembourg

Impression
Imprimerie Centrale, Luxembourg

ISBN: 978-99959-680-6-9



UNI-
VERSITÉ
du
LUXEM-
BOURG

2003-2013

Cette publication n'aurait pu être réalisée sans l'aide précieuse et les compétences des auteurs, de Mme Britta Schlüter, responsable du Service de communication de l'UL et soutien de tout moment, ainsi que, à titres divers, de Mmes et MM. John Allard, Emmanuelle Ambrosien, Daniel Clarens, Monique Gaasch, Jeanne Glesener, Ane Kleine-Engel, Anja Lenninger, Massimo Malvetti, Pit Peporté, Anne Marie Veddreanis et Sara Volterrani.

Que tous en soient vivement remerciés.

En 2013, l'Université du Luxembourg fête ses dix ans.

Elle est certes jeune, mais elle a déjà une histoire à relater :
celle d'un contexte de fondation international et national mouvementé,
celle d'un développement impressionnant,
celle d'une recherche constante de la qualité.

Ce livre veut retracer cette histoire,
à travers des regards internes et externes :
un regard sur le paysage universitaire international,
sur la fondation de l'Université au Luxembourg,
sur ses réalisations et ses spécificités,
sur ses perspectives d'avenir enfin.

Il est dédié à toutes celles et à tous ceux,
membres, étudiants et partenaires de l'Université,
qui ont contribué au succès de celle-ci

– en guise de remerciements.

Rolf Tarrach, recteur
Michel Margue, chargé de mission

Octobre 2013

Martine Hansen
Ministre de
l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

UNE CULTURE ACADÉMIQUE DE QUALITÉ

Joyeux anniversaire, chère Université du Luxembourg ! 10 ans d'existence déjà avec une longue histoire derrière vous en un si bref laps de temps.

L'Université du Luxembourg est dorénavant ancrée dans le tissu social et économique du Grand-Duché. Elle est bien implantée sur la carte internationale de l'enseignement supérieur et elle est reconnue par ses pairs. Elle a su développer une recherche de très bonne qualité et comme démontré par les demandes d'inscription, ses enseignements sont convoités par les étudiants.

Je me félicite de ce développement. En effet, nombreux étaient ceux qui, lorsque l'idée de l'Université du Luxembourg prenait forme, ne cessaient d'émettre des doutes quant à la nécessité d'une université au Grand-Duché et qui pensaient que cette université allait s'engouffrer dans la médiocrité.

Tel n'a pas été le cas. Je salue donc la persévérance des quelques femmes et hommes qui ont eu le courage de leurs convictions et qui ont rendu cette aventure possible. Je salue également le dévouement de celles et de ceux qui, la loi sur l'Université une fois votée, ont été appelés à mettre en œuvre l'acte créateur. Ils n'ont à aucun moment de leur démarche renié leur engagement pour la quête de la qualité – aucun faux compromis n'a été accepté. Voilà pourquoi l'Université est bien positionnée.

En dix ans beaucoup a été accompli. Lorsque l'Université fêtera son 25^e anniversaire, d'autres progrès auront été réalisés, mais la recherche de la qualité devra avoir été l'élément fédérateur entre ces deux périodes du développement de l'Université. C'est précisément cette insistance sans cesse renouvelée sur une culture académique de qualité que ce soit au niveau des recrutements, ou celui des enseignements ou encore celui de la recherche scientifique qui devra continuer à guider l'Université dans ses choix et ses démarches.

Pour l'heure réjouissons-nous de ce qui a été accompli et souhaitons à l'Université tout le bien pour son devenir.

Marc Jaeger

Président du Conseil
de gouvernance de l'Université
du Luxembourg

DIX ANS

En 2013, l'Université du Luxembourg a franchi une nouvelle étape importante – dix ans de projets et d'objectifs atteints qui continuent à rendre service aux étudiants, à la recherche et à transformer la société luxembourgeoise.

Dix ans de recul permettent de jeter un premier regard rétrospectif sur l'importance de la tâche accomplie pour donner vie à l'Université du Luxembourg, première institution universitaire du pays au large rayonnement international. Tout au long de sa construction, elle a toujours visé l'excellence en recherche et en formation. Elle réalise peu à peu son ambition de se rapprocher des plus grandes universités européennes et internationales en défendant des valeurs communes et d'autres qui lui sont propres. A travers son enseignement et sa recherche, l'innovation et son esprit d'entreprise, l'Université donne vie au potentiel créatif et sert l'épanouissement de nos étudiants, de notre communauté scientifique, de notre société et de notre économie.

La création de l'Université s'est faite dans un contexte peu favorable, empreint d'un certain scepticisme ambiant. Il fallait mettre en place un nouveau système capable d'absorber les anciennes structures académiques. Le défi du Conseil de gouvernance, structure nouvellement créée dans l'organigramme de l'université naissante, était d'en élaborer la stratégie et d'en faire un atout pour le développement de l'institution. Le principe d'un Conseil de gouvernance composé de membres externes à l'Université, avec une symbiose des membres actifs dans le contexte national et experts de la tradition académique de divers pays, a aidé l'Université à poser ses premiers fondements. Le Conseil de gouvernance, sous la première présidence appliquée et rigoureuse de Raymond Kirsch, a veillé au bon déroulement des activités de l'institution, a déterminé les futures directions et a créé un environnement favorable à la mission de l'institution.

Les acteurs de l'Université sont parvenus à questionner intelligemment, à débattre d'une manière constructive, à prendre des décisions en toute sérénité, tout en développant une écoute sensible de chacun. Les membres de l'Université ont fait preuve de désintéressement, d'intégrité, d'objectivité, de transparence, de responsabilité et d'ouverture d'esprit.

Comme toute université nouvellement créée, l'Université du Luxembourg a dû trouver l'équilibre délicat entre les attentes sociétales, ses aspirations propres et l'idéal d'une université, promouvant la recherche qui apporterait un développement économique et culturel significatif au pays et qui ouvrirait de nouveaux horizons.

L'Université et son environnement étant en perpétuelle évolution, il est nécessaire d'acquérir sans cesse de nouvelles compétences pour faire face aux changements actuels ou prévisibles. Dans cette optique, il apparaît intéressant de se tourner vers l'innovation, sans perdre de vue les objectifs de développement de l'Université.

L'Université peut donc être fière du travail accompli ces dix dernières années mais elle reste consciente qu'elle devra relever le défi de poursuivre son développement dans le contexte compétitif global de l'enseignement supérieur. Les défis ne manqueront pas d'abonder à mesure que nous avancerons dans le futur.

J'exprime mes remerciements à notre personnel et à nos étudiants pour leur engagement, leur enthousiasme et leur soutien dans notre recherche permanente de l'excellence dans tout ce que nous entreprenons. Je suis confiant que nous arriverons ensemble à consolider les acquis obtenus en cette brève période et à transformer les défis à venir en véritables perspectives d'avenir.



UNIVERSITÉS

P.12

The Challenges of the Contemporary University	14
Founding the Inter/National	22
University of Luxembourg in the Bologna Era	
Overcoming the Vintage Handicap	28



FONDA-TION

P.32

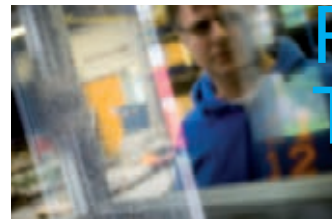
Genèse d'un défi	34
Une Université pour le Luxembourg	42
Dix-neuf mois pour créer une Université	52



TRANSI-TIONS

P.60

Ex nihilo? Le Centre Universitaire, précurseur de l'Université du Luxembourg	62
De l'ISERP à la Faculté	66
De l'IST à la FSTC	74
De l'Institut d'Études Éducatives et Sociales à l'Université du Luxembourg	76



RÉALISA-TIONS

P.80

Achievements 2003-2013	82
La belle aventure de la Faculté de Droit, d'Économie et de Finance	94
Créer le savoir pour créer les compétences	108
Une faculté internationale, interdisciplinaire et connectée à la société	140
The Centre for Security, Reliability and Trust: Cooperation as a way of life	154
Forschen für geistige Gesundheit im Alter	158
The First Steps of a New University – the Evaluation Process	162





SPÉCIFI- CITÉS

P.168

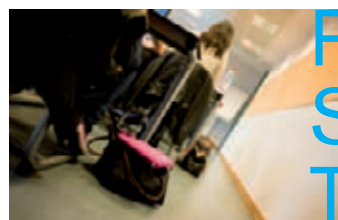
Multilingualism at the University of Luxembourg in Times of Globalization	170
Raumfahrt. Die Standorte der Universität	174
Fakten, Strukturen, Wissen. Zehn Jahre Universität Luxemburg aus einer genderspezifischen Perspektive	180
Die Rezeption der Universität Luxemburg in der Luxemburger Presse	186



OPI- NIONS

P.192

Vues externes	194
Témoignages	202



PER- SPEC- TIVES

P.212

A Glimpse into the Future	214
Belval im Kontext der Cité des Sciences	222



EXCEL- LENCE

P.228

Identität eines Forschungsprojekts	230
Datens(ch)ätze	232
Luxembourg, un terreau idéal pour un futur centre d'excellence international	234
Understanding Luxembourg's Schools	236
Cutting-edge Cryptography	238
Solar Cells, Science driven Development	240
Building a broader Knowledge Foundation	242
Innovation in Cancer Screening	244
3D Climate Change Analysis	246
Understanding EU Media Law Diversity	248
Attractivité et viabilité d'une petite économie locale dans un monde global	250
Combating Risk on all Fronts	252
SPELL: Satellite Communication's "lingua franca"	254
PD Map: Making scientific Knowledge about Parkinson's Disease accessible	256

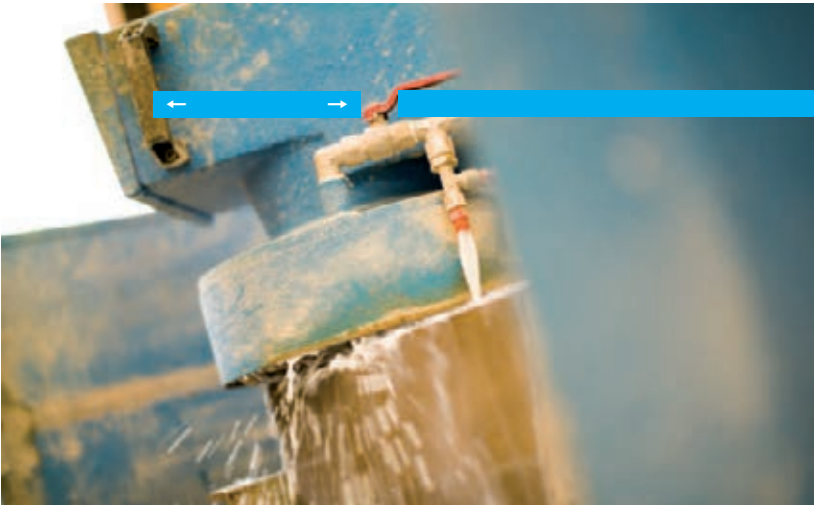


Notes	262
Références	268
Index des auteurs	272

← →

SPÉCIFI- CITÉS







1

2

3

4

SPÉCIFICITÉS

6

7

8

Christel Baltes-Löhr

FAKTEN STRUKTUREN WISSEN

**ZEHN JAHRE UNIVERSITÄT LUXEMBURG
AUS EINER GENDERSPEZIFISCHEN PERSPEKTIVE**

*Das Universitätsgesetz vom 12. August 2003
sah die Funktion einer Rektorat angesiedelten
Frauenbeauftragten vor. Ein deutliches Zeichen des
Gesetzgebers.*

Die Universität Luxemburg konnte sich von Beginn an in eine Tradition einreihen, die beispielsweise an deutschen Universitäten seit Anfang der 1980er Jahre etabliert war: die Einrichtung einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten als Stabsstelle. Die Ansiedlung einer solchen Funktion in den Leitungsgremien von Universitäten macht ihren steuerungspolitischen Charakter deutlich: Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollen dem Anspruch gerecht werden, eine demokratische Geschlechterkultur in Universitäten auf- und auszubauen.

Dies beinhaltet in der Regel ein Drei-Säulen-Programm, das sich auf infrastrukturelle Maßnahmen zum Abbau geschlechterbedingter Diskriminierungen für Studierende und Mitarbeitende auf allen Ebenen der Universitäten bezieht sowie auf die Etablierung von Genderforschung und -lehre. Die Einrichtung der Funktion einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten unterscheidet sich somit deutlich von der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Personalvertretungen, der weniger eine steuerungspolitische als vielmehr die Funktion einer Interessensvertretung der Beschäftigten an Universitäten zukommt.

An der Universität Luxemburg wurde im April 2004 die erste universitäre Frauenbeauftragte ernannt, die sich jedoch von Beginn bis auf den heutigen Tag in Absprache mit dem damaligen Rektorat als Genderbeauftragte verstanden wissen wollte. Ein erstes Drei-Säulen-Programm wurde 2004 entwickelt mit Vorschlägen zu infrastrukturellen Maßnahmen zum Abbau oder zur Vermeidung geschlechterbedingter Ungerechtigkeiten sowie zur Verankerung des Genderaspektes in Forschung und Lehre. Dies sollten die Schwerpunkte der Tätigkeiten der universitären Genderbeauftragten und ihres Teams sein, das sich aus vier weiteren Vertreterinnen aus den drei Fakultäten sowie der damaligen Vize-Rektorin für Forschung zusammensetzte.

Was hat sich seitdem getan? Werfen wir einen Blick auf einige ausgewählte zahlenmäßige Entwicklungen der vergangenen Jahre.

Die Geschlechterverteilung bei den Studierenden hat sich folgendermaßen entwickelt: Im Wintersemester 2005/2006 waren 2.692 Studierende an der Universität eingeschrieben. Hiervon waren 52% Frauen und 48% Männer. An dieser nahezu paritätischen Verteilung hat sich bis zum Studienjahr 2012/2013 im Wesentlichen nichts geändert. Bemerkenswert ist jedoch, dass sich die Zahl der Immatrikulierten mehr als verdoppelt hat. Allerdings lohnt sich ein Blick in die Fakultäten. War der Anteil der weiblichen und männlichen Studierenden an der Fakultät für Rechts-, Wirtschafts- und Finanzwissenschaften (FDEF) von 2005/2006 bis heute nahezu gleichverteilt, dann ist an der Fakultät für Naturwissenschaften, Technologie und Kommunikation (FSTC) im Wintersemester 2005/2006 ebenso wie 2012/2013 eine Zweidrittelmehrheit männlicher Studierender zu verzeichnen. Es lässt sich eine leichte Zunahme weiblicher Studierender von 28,5 auf 30,3% feststellen. Mehr oder weniger spiegelverkehrt zeigt sich das Bild in der Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften (FLSHASE). Hier sind lediglich 30% der Studierenden im Wintersemester 2005/2006 männlich. Ihr Anteil ist 2012/2013 auf 33,7% gestiegen.

Wie sieht nun die Entwicklung beim Personal der Universität aus? Im April 2004 waren an der neuen Universität 277 Frauen (32%) und Männer (68%) beschäftigt. Anfang Juli 2013 waren es 1.377, was nahezu eine Verfünffachung bedeutet. Anfang Juli 2013 waren 28% aller Beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag - ein bemerkenswert hoher Anteil, der dem Anspruch der jungen Universität, sich als Forschungsuniversität zu profilieren, Rechnung trägt. Im *Corps Académique* lag der Anteil der Frauen bei insgesamt 125 Personen (16,8%) und ist in diesem Bereich bis zum April 2013 auf beachtliche 26,5% gestiegen. Der Anteil der Professorinnen hat sich im gleichen Zeitraum von 6,7 auf 17,1% erhöht. Noch deutlicher hat sich der Anteil der Frauen bei den Assistenz-Professorinnen von 17,9 auf 41,0% verändert – erfreuliche Entwicklungen, die als Resultat systematischer gemeinsamer Anstrengungen aller an den Berufungskommissionen beteiligten Kolleginnen und Kollegen zu betrachten sind.

STEP BY STEP – ETAPPEN AUF DEM WEG ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Von 2005 an wurde versucht, systematisch gendersensible Fachleute als Mitglieder der Berufungskommissionen vorzuschlagen. Ein genderdifferenzierendes Formblatt zur Berichterstattung der Berufungskommission ermöglichte es, 2007 eine erste Evaluation der Berufungsverfahren vorzunehmen. Die Unterrepräsentiertheit von Frauen in den Kommissionen (9 in 45 Verfahren) wurde ebenso deutlich wie die Tatsache, dass sich wenige Frauen auf freie Professuren bewarben. Es wurde vereinbart, dass Ausschreibungen für Stellen im *Corps Académique* systematisch an gendersensible Netzwerke weitergeleitet werden, um so möglicherweise den Anteil weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen. Außerdem wurde im Vierjahresplan der Universität für die Jahre 2010 - 2013 die Erhöhung des Frauenanteils im *Corps Académique* von 18 auf 23% als Zielvorgabe festgeschrieben.

Zusammen mit dem seit 2009 eingerichteten Gender-Mainstream-Komitee, in dem Vertreterinnen und Vertreter aus Fakultäten, Verwaltung und Studierendenschaft zusammen arbeiten, wurde ein gendersensibles Rekrutierungsverfahren sowie ein Leitfaden zur Verankerung geschlechtssensibler Berufungsverfahren entwickelt. Eine in enger Kooperation mit den Fakultäten durchgeführte Analyse der Erfolgsquote von Bewerberinnen und Bewerbern in Berufungsverfahren an der Universität für die Jahre 2006 bis Ende 2011 ergab, dass in 108 Berufungsverfahren mit insgesamt 2.713 Bewerberinnen und Bewerbern der Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei 21,7% lag. Es hat sich gezeigt, dass Frauen im Vergleich zu ihren weiblichen Mitbewerberinnen in allen Fakultäten mit 5,8% eine höhere Erfolgsquote haben als männliche Kandidaten. Deren Erfolgsquote rangiert im Vergleich zu ihren sich mitbewerbenden männlichen Kollegen bei 4,1%. Der eingeschlagene Weg hat dazu beigetragen, dass das für Ende 2013 avisierte Planziel der Erhöhung des Frauenanteils im *Corps Académique* auf 23% schon im April 2013 mit einem Anteil von 26,5% übertroffen wurde. Erfreulicherweise wird diese Strategie beibehalten, was sich unter anderem daran ablesen lässt, dass besagter gendersensibler Rekrutierungsleitfaden, der mittlerweile auch in englischer Sprache vorliegt, im Handbuch des Luxembourg Centre for Systems Biomedicine (LCSB) aufgenommen worden ist – ein schönes Beispiel.

VEREINBARKEIT VON STUDIUM/BERUF UND PRIVATLEBEN

Neben der Erhöhung des Anteils von Frauen im akademischen Lehrkörper lag eine wesentliche Priorität der Genderpolitik der Universität für alle Angehörigen der Universität von Beginn an in der Etablierung von Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit dem Privatleben. Es ging also auch um die Frage der Kinderbetreuung. Zusammen mit dem Rektor der Universität, der das Projekt Kinderbetreuung nachhaltig unterstützte, zeigten erste Analysen im Jahr 2006 einen besonders hohen Betreuungsbedarf für Kinder im Alter von null bis vier Jahren. Einen Moment lang war unklar, ob es vor dem geplanten Umzug der Universität an den neuen Standort Esch-Belval noch Sinn machen würde, eine solche universitäre Kindertagesstätte ins Leben zu rufen. Damals war das Jahr 2009 für den Umzug im Gespräch. In Bezug auf die Einrichtung einer Kindertagesstätte zeichnete sich zu Beginn des Jahres 2008 eine Lösung ab. Zusammen mit der Stadt Luxemburg und dem Familienministerium sollte in der Nähe des Campus Limpertsberg eine Kindertagesstätte für Kinder von Universitätsangehörigen und Stadtteilbewohnerinnen und -bewohnern ins Leben gerufen werden. Die Universität beteiligte sich finanziell und erklärte sich bereit, die Entwicklung der neuen Kindertagesstätte sowie ihren möglichen Beitrag zur Lösung der Vereinbarkeitsfrage von Studium/Beruf und Privatleben auch wissenschaftlich zu begleiten. Im Oktober 2009 wurde die MRE (*Maison relais pour enfants*) *Babbeltiermchen* eröffnet, der Forschungsprozess lief an und konnte mit seinen Ergebnissen im Januar 2013 einer breiten interessierten Fachöffentlichkeit, der Presse, Funk und Fernsehen, aber auch den politisch Verantwortlichen vorgestellt werden.

Rückt nun der Umzug der Universität auf den neuen Standort Esch-Belval näher, so ist es um so erfreulicher, dass die ersten Planungsgespräche mit der Stadt Esch zur Einrichtung eines Kinderbetreuungsangebotes für Kinder von Universitätsangehörigen einen erfolversprechenden Auftakt genommen haben. *Summa summarum*: ein weiteres erfreuliches Beispiel für die Entwicklung der vergangenen Jahre und eine erfreuliche Perspektive für die Zukunft.

Als weitere Eckpfeiler zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter des *Corps Académique* mit Kleinkindern im Alter von bis zu vier Jahren ist die Regelung aus dem Jahr 2005 zu nennen, die es Müttern wie Vätern ermöglicht, ihr Lehrdeputat um 50% zugunsten der Forschungstätigkeit zu reduzieren und so mehr Zeit für die Familie zu haben. Bislang wurde von dieser Regelung jedoch eher weniger Gebrauch gemacht und wenn, dann eher von männlichen Kollegen. Für Studierende und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden weitere Regelungen getroffen, wie zum Beispiel Parkmöglichkeiten für Studierende mit Kleinkindern, Einrichtung von Stillräumen, Beratung durch die Genderbeauftragte in genderrelevanten Fragen wie Mutterschutz, Elternurlaub, sexuelle Belästigung oder Mobbing.

FRAUEN IN DEN NATURWISSENSCHAFTEN

Von 2004 an beteiligte sich die Universität an den *girls and boys days*, die es jungen Schülerinnen und Schülern ermöglichen sollen, bislang als atypisch betrachtete Berufsfelder kennenzulernen und auf diesem Weg das Spektrum der Berufswahl zu erweitern. In Kooperation mit CID-Femmes Luxembourg (*Centre d'information et de documentation des femmes «Thers Bodé»*) wurden die Effekte dieser Sensibilisierungstage untersucht und es hat sich gezeigt, dass viele Mädchen und Jungen - trotz der zeitlichen Limitierung auf einen Aktionstag pro Jahr - Impulse für ihre spätere Berufswahl erhalten haben, dass aber andererseits ein kontinuierliches und systematisches Kennenlernen der Berufswelt von Mädchen und Jungen gewünscht wird.

2005 wurde in Kooperation mit den Forschungs-, Hochschul- und Chancengleichheitsministerien das Projekt *Forsche forschende Frauen* durchgeführt. Hier ging es um den Austausch zwischen Abiturientinnen und Frauen aus der Forschung, eine Ergänzung zu einer im selben Jahr von der EU-Kommission lancierten Sensibilisierungskampagne, die auf nationalem luxemburgischen Niveau unter dem Titel *Firwat net Fuerscher* auf eine große Resonanz stieß. Auch im Rahmen dieser Kampagne wurde von der Universität eine Befragung bei Schülerinnen und Schülern durchgeführt, um u.a. herauszufinden, welche Vorstellungen von Beruf oder Tätigkeitsfeldern von Forschenden bei 15- bis 20-Jährigen virulent sind. Die Ergebnisse zeigten deutlich, dass vielen der Befragten diese Tätigkeitsfelder eher unbekannt waren oder diese eher

negativ wahrgenommen wurden, da die Unsicherheit der Karriereentwicklung und eine vermutete hohe räumliche Mobilität eher als abschreckend betrachtet wurden.

GENDERFORSCHUNG UND -LEHRE

Ebenfalls von 2004 an stand die Organisation und Durchführung einer jährlichen internationalen Konferenz zur Frauen- und Genderforschung auf dem Programm. In Kooperation mit dem Verein „Transgender Luxembourg“ wurden die Konferenzthemen seit 2010 um die Aspekte Transgender und Intersex erweitert. In Kooperation mit interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität fand 2012 ein siebentägiger internationaler Kongress statt, der auf großes Interesse stieß, Ende 2013 publiziert wird und nach Fortführung ruft.

Darüber hinaus besteht seit Gründung der Universität im Jahr 2003 eine Forschungsgruppe *Gender Studies*. Angesiedelt in der FLSHASE, stellt diese Forschungsgruppe eine eigenständige Abteilung der Forschungseinheit IPSE (Identités. Politiques, Sociétés, Espaces) dar. Bemerkenswert ist das interdisziplinäre Profil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Forschungsgruppe, was zum einem den Anforderungen einer plural ausgerichteten Genderforschung entspricht und zum anderen einen Niederschlag in den bislang bearbeiteten Forschungsfeldern gefunden hat. Mehrere Vollerhebungen wurden zu Fragen der Geschlechteridentitäten bei zukünftigen Erzieherinnen und Erziehern sowie bei zukünftigen und allen aktiven Lehrenden an allen Schulformen in Luxemburg durchgeführt. In repräsentativen Stichproben wurden im Zusammenhang mit dem interdisziplinären, universitären Forschungsprojekt IDENT 1 zu Fragen der Identität gelebte und erwünschte Gendermodelle eruiert ebenso wie erstmalig für Luxemburg Einstellungen zu Homosexualität und, in Abgrenzung dazu, auch zu Transgender und Intersex. Die Ergebnisse sind in der Veröffentlichung *Doing Identity in Luxembourg: Subjektive Aneignungen – institutionelle Zuschreibungen – sozio-kulturelle Milieus* (2010) nachzulesen. Untersuchungen zu Schulalltag und Fragen inklusiver Pädagogik sowie Filmanalysen standen ebenso auf der Forschungsagenda wie Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitszu-

friedenheit junger Eltern und erzieherischem Fachpersonal sowie landesweite Untersuchungen zur Qualität der Kindertagesbetreuung aus Sicht der Eltern sowie der Erzieherinnen und Erzieher.

Besonders erfreulich ist, dass der Genderaspekt an der Universität mittlerweile ganz „normaler“ Bestandteil etlicher Forschungstätigkeiten über die der Forschungsgruppe *Gender Studies* hinaus geworden ist und somit auch Thema etlicher Bachelor-, Master- und auch PhD-Arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass die Genderthematik in der Lehre Einzug gehalten hat. Allerdings ist es bislang noch nicht gelungen, einen eigenen interdisziplinären Master-Studiengang *Gender Studies* an der Universität zu installieren. 2008 schien dieses Ziel greifbar nah, konnte aber auf Grund der Prioritätensetzung im Rektorat nicht in die Tat umgesetzt werden. Hier bleibt es spannend zu beobachten, welche Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen zukünftig an der Universität stattfinden werden.

NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Als blühendes Feld kann die nationale und internationale Kooperation erwähnt werden. Seit 2006 ist die Universität mit ihrer Expertise in der *Helsinki-Group Women and Science* der EU-Kommission beteiligt. Während der EU-Ratspräsidentschaft Luxemburgs im ersten Halbjahr 2005 fand ein Seminar zum Thema *MAREX: Mainstreaming, Research, Excellence* statt. Die Tagungsergebnisse flossen in die Ausarbeitung des EU-Forschungsrahmenprogrammes FP7 ein. Die Kooperation mit der deutschen Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) begann 2004 und mündete u.a. in der Teilnahme an der Gründungsversammlung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien im Januar 2010 in Berlin. Wichtig waren ebenfalls die Kooperation mit dem luxemburgischen *Conseil National des Femmes du Luxembourg* (CNFL) sowie zahlreiche andere Aktivitäten auch im Bereich der Großregion. All dies hat dazu beigetragen, die Universität Luxemburg und ihre Genderpolitik bekannt zu machen und die Basis für zahlreiche Kooperationen zu bereiten, nicht zuletzt – und hier schließt sich ein Kreis – wenn es um die Übermittlung von Stellenausschreibungen geht.

AUSSTELLUNG 2008 – 2010

Als bemerkenswerte Aktivität sei die Planung, Organisation und Durchführung der Wanderausstellung *Impressionen-Expressionen. Frauen im KZ Ravensbrück* erwähnt. Zusammen mit Studierenden des Studiengangs *Bachelor en Sciences de l'Éducation* (BScE), zahlreichen Kolleginnen und Kollegen der Universität Luxemburg sowie der Humboldt-Universität zu Berlin konnte dieses Projekt realisiert werden. Von Februar 2008 bis Januar 2010 wanderte die Ausstellung innerhalb Luxemburgs durch insgesamt 13 Ausstellungsorte und wurde in Deutschland an der Humboldt-Universität, der Universität Potsdam und der Technischen Universität in Dresden gezeigt.

BRANDAKTUELL

Werfen wir nochmals einen Blick auf brandaktuelle Zahlen. 2012 wurde in einer Kooperation zwischen dem Ministerium für Chancengleichheit und der Personalabteilung der Universität eine Befragung bei allen an der Universität beschäftigten Frauen und Männern zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und der gelebten und erlebten Geschlechterkultur durchgeführt. Mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten hat den Fragebogen ausgefüllt, 33% der weiblichen und 12% der männlichen Beschäftigten. 80% der Befragten äußerten sich zufrieden mit ihrer Arbeit an der Universität. Frauen sowie Männer gaben an, dass sie sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Nahezu 90% betonten die Wichtigkeit, im Beruf herausgefordert zu werden und 80% meinten, dass sie sich wünschen, sich in ihrer Arbeit weiterentwickeln zu können. Bedauert wird von den Befragten, dass Führungspositionen immer noch vor allem in Männerhänden liegen, wohingegen Männer in weiten Teilen der allgemeinen Verwaltung sowie auf Sekretariatsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Frauen und Männer betonten gleichermaßen, dass sie mit ihrer eigenen beruflichen Weiterentwicklung zufrieden sind – ein erfreuliches Bild.

UNIVERSITÄT LUXEMBURG IM JAHR 2023

Was wäre zu wünschen für die Entwicklung der nächsten zehn Jahre? Eine gut funktionierende Kindertagesstätte auf dem Campus Esch-Belval, die weitere Zunahme des Anteils von Frauen im *Corps Académique*, gendersensible Frauen und Männer in Führungspositionen, gendersensible Rekrutierungsprozeduren als Normalität, weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie zum Beispiel die Einführung eines *Dual-Career-Systems*, ein lebendiges Mentoring-Programm mit weiblichen und männlichen Mentoren, mehr Männer in der allgemeinen Verwaltung und den Sekretariaten; weitere Schritte auf dem Weg zu einem gleichberechtigten, respektvollen und angstfreien Miteinander von Frauen, Männern und allen anderen Geschlechtern und damit verbunden der weitere Abbau subtiler Diskriminierungsmechanismen, ein Ausbau des Beratungsangebotes bei Genderfragen aller Art, ein blühender *Master in Gender Studies* und - last, but not least - eine immer weiter sich verbreitende Haltung, dass genderfreundliche Strukturen als Qualitätsmerkmale einer modernen, innovativen und wettbewerbsfähigen Universität im 21. Jahrhundert gelten.