

Neue Projekte stellen sich vor

Miriam Engels

„Männer, Frauen und Medizin“ – Projekt zur Entwicklung eines geschlechtersensiblen Curriculums an der Medizinischen Fakultät KomDiM-Projekt 2014 an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Neben dem Projekt „DiVers“ an der Universität zu Köln und der RWTH Aachen (vorgestellt in der letzten Ausgabe des Journals Nr. 33/2013) hat das „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre NRW“ (KomDiM) auch ein Projekt an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf zur Förderung ausgewählt. Hinter dem Namen „Männer, Frauen und Medizin“ steckt eine Initiative zur Curriculumentwicklung an der Medizinischen Fakultät der HHU, geleitet von der Medizinsoziologin Dr. Simone Weyers und der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Anja Vervoorts.

Bereits im Februar 2013 gründeten sie hierzu eine Arbeitsgemeinschaft, an der sich viele Lehrkräfte aus verschiedenen Fachrichtungen beteiligten und so das Projekt ins Rollen brachten. Im Vordergrund stehen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen in Diagnostik, Behandlung und Prävention von Krankheiten. Bisher kommt die Gender-Medizin nur vereinzelt in der Ausbildung junger MedizinerInnen vor und beschränkt sich dabei fast ausschließlich auf das biologische Geschlecht und nicht auf das psychosoziale.

Im Förderungszeitraum von zwölf Monaten (Januar bis Dezember 2014) soll nun vor allem ein einheitliches Konzept entstehen, wie geschlechtersensible Inhalte in die Lehre eingebunden und unterrichtet werden sollen. Hierzu wird zunächst ein Lernzielkatalog erstellt und eine Themenabfrage durchgeführt, um herauszufinden, was bereits implizit im Curriculum zu finden ist und was noch ergänzt werden kann. Weitere Meilensteine auf dem Weg zur Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden an der Fakultät sind die Organisation des 5. Fachsymposiums „Gender in der Medizin“ in Düsseldorf sowie die Einführung verschiedener Workshop- und Wahlfachangebote zum Thema.

Mehr Informationen und aktuelle Entwicklungen finden Sie auf der Website: www.uniklinik-duesseldorf.de/unternehmen/institute/institut-fuer-medizinische-soziologie/forschung-research/maenner-frauen-und-medizin/

Kontakt und Information

Miriam Engels, MSc
Institut für Medizinische
Soziologie
Universitätsklinikum – Centre
for Health and Society (CHS)
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf
Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
miri.engels@uni-duesseldorf.de

Carmen Leicht-Scholten, Martina Schraudner

„Neue Wissenschaftskarrieren“ / „Karriere und Führung. Frauen in Forschungsorganisationen und Technischen Universitäten“

Kooperationsprojekt des GDI (Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften) RWTH Aachen und der Fraunhofer-Gesellschaft

Förderung: Bundesministerium Bildung und Forschung, Themenbereich „Frauen an die Spitze“

Förderkennzeichen: 01FP1304

Projektlaufzeit: 01.06.2013–31.05.2015

Leitung: Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften, RWTH Aachen, Prof. Dr. Martina Schraudner, Fraunhofer-Gesellschaft, Berlin

Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege in Deutschland muss gesteigert werden. Das macht der zunehmende Mangel an wissenschaftlichem Nachwuchs (insbesondere in den Naturwissenschaften) deutlich, der durch den gefürchteten Brain Drain, die Abwanderung hochkarätiger WissenschaftlerInnen (u. a. in die USA), in seinen Auswirkungen noch verstärkt wird. Wie der zweite „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013a) vor Augen führt, der die Notwendigkeit einer (Neu-)Gestaltung wissenschaftlicher Karrierewege in den Fokus rückt, kommt dabei dem Karriereabschnitt zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Erreichen einer Professur eine maßgebliche Rolle zu. Zwischen den HauptakteurInnen des Wissenschaftssystems besteht zudem mittlerweile ein weitgehender Konsens über den bestehenden Handlungsbedarf hinsichtlich der oft prekären Situation im akademischen Mittelbau: Eine ganze Reihe politischer Initiativen und Publikationen widmet sich bereits diesem Problemfeld und unterstreicht dessen Brisanz. Das Anfang Juni 2013 gestartete BMBF-Verbundprojekt „Neue Wissenschaftskarrieren“ setzt an diesem Punkt an: Ziel ist die Entwicklung

neuer Karrieremodelle im Wissenschaftssystem, insbesondere für den Abschnitt zwischen Abschluss des Studiums und Erreichen einer Professur. Da Karrieren in der Wissenschaft in der Regel zwischen unterschiedlichen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verlaufen, ist nur ein konzentriertes Vorgehen erfolgsversprechend. So engagieren sich in dem Projekt neben fünf TU9-Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Braunschweig, Universität Hannover und Karlsruher Institut für Technologie KIT) auch die vier großen Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft).

Grundlage für die Entwicklung neuer Karrierewege ist eine Analyse der bestehenden Strukturen im Wissenschaftssystem. Im Anschluss an eine Status quo-Analyse (Literaturrecherche, Auswertung von Checklisten und der Abschlussberichte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG) werden darum im Rahmen des Projekts leitfadengestützte Interviews sowohl mit ExpertInnen (Verantwortliche aus den Bereichen Gleichstellungspolitik und Karriereentwicklung) als auch mit VertreterInnen der Zielgruppe (wissenschaftliche MitarbeiterInnen, insbesondere Postdocs und WissenschaftsmanagerInnen) geführt und diese gemäß einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet: Welche Faktoren erweisen sich als hemmend, welche als förderlich für weibliche und männliche Wissenschaftskarrieren? Warum steigen vielversprechende junge WissenschaftlerInnen aus, was hält sie im System Wissenschaft? Wo gibt es bereits Ansätze, die aufgegriffen und weiter ausgebaut und möglicherweise systematisiert werden könnten? Aufbauend auf diesen Ergebnissen sollen innovative Karrieremodelle entwickelt werden. Ansatzpunkte, die sich im Rahmen der ExpertInneninterviews bereits abzeichnen, sind dabei u. a. mehr Flexibilität und bessere Durchlässigkeit zwischen den Organisationen, bessere Planbarkeit (möglicherweise durch längere Vertragslaufzeiten oder auch Dauerstellen unterhalb der Professur), eine größere Transparenz hinsichtlich der konkreten Karriereverläufe (neben der klassischen Wissenschaftskarriere auch Karrieren im Bereich Wissenschaftsmanagement) und generell Angebote, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet sind. Einerseits soll so das bestehende Innovations- und Wissenspotenzial besser erschlossen werden, andererseits aber auch Frauen der Aufstieg in Führungspositionen erleichtert und Männern die aktive Beteiligung am Familienleben ermöglicht werden, ohne dass diese auf eine anspruchsvolle Karriere verzichten müssen. Darüber hinaus soll durch die geplante Einrichtung des Metaforums Diversity ein moderierter, wissenschaftlich fundierter Austausch zwischen den wichtigsten Beteiligten des deutschen Wissenschaftssystems etabliert werden, um die Diskussion zu neuen Karrierewegen nicht nur anzustoßen, sondern auch fortzuführen.

Kontakt und Information

Dr. Meike Penkwitt
Lehr- und Forschungsgebiet
Gender und Diversity in den
Ingenieurwissenschaften (GDI)
RWTH Aachen University
Kackertstraße 9
52072 Aachen
Tel.: (0241) 8090461
Fax: (0241) 80690630
meike.penkwitt@gdi.rwth-
aachen.de
www.gdi.rwth-aachen.de
www.neue-
wissenschaftskarrieren.de

Michael Meuser, Christine Wimbauer, Katja Sabisch, Ilse Lenz, Karen Shire Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb

Das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR), eine Initiative der Stiftung Mercator und der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR), finanziert ab 01.02.2014 das Projekt „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“. In diesem werden die Motive und Hindernisse für Väter untersucht, die Elternzeit beanspruchen möchten. Zudem bündeln die UAMR-Geschlechterforscher/innen ihre Kompetenzen an den drei Ruhrgebietsuniversitäten: Das Projekt wird geleitet von Prof. Michael Meuser (TU Dortmund), Prof. Christine Wimbauer (Universität Duisburg-Essen/ ab 01.04.2014 Eberhard Karls Universität Tübingen), Prof. Karen Shire (Universität Duisburg-Essen), Prof. Ilse Lenz und Prof. Katja Sabisch (Ruhr-Universität Bochum). M. A. Stefanie Aunkofer (Ruhr-Universität Bochum/Universität Duisburg-Essen) und M. A. Benjamin Neumann (TU Dortmund) sind mit der Durchführung des Projekts befasst.

Hintergrund und Untersuchungsfragen

Die Reform des Elterngeldes zum Januar 2007 ist ein weiterer Baustein zur Etablierung neuer Formen von Vaterschaft in Deutschland: Vor allem mit den eingeführten sog. „Partnermonaten“ sollte u. a. die Beteiligung von Vätern an der Betreuungsarbeit gefördert werden. Im Dezember 2013 nahmen 29,3 Prozent der Väter Elternzeit – ein historischer Höchststand.

Allerdings nehmen vier Fünftel der Väter nur die zwei Mindestmonate in Anspruch. Auch unterscheiden sich die Väteranteile nach Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund und nach der Region, in der die Väter leben. Die Gründe für diese Unterschiede sind bisher kaum erforscht. Auch liegt wenig Wissen über die Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse innerhalb der Partnerschaften und über hinderliche oder

Kontakt und Information
www.vaeter-in-elternzeit.tu-dortmund.de

Prof. Dr. Michael Meuser
michael.meuser@tu-dortmund.de

Benjamin Neumann
benjamin.neumann@tu-dortmund.de
TU Dortmund
Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund

Prof. Dr. Ilse Lenz
ilse.lenz@rub.de

Prof. Dr. Katja Sabisch
katja.sabisch@rub.de

Stefanie Aunkofer
stefanie.aunkofer@rub.de
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Universitätsstraße 150
44780 Bochum

Prof. Dr. Christine Wimbauer
christine.wimbauer@uni-tuebingen.de
Institut für Soziologie
Eberhard Karls Universität
Tübingen
Wilhelmstraße 36
72074 Tübingen

Prof. Karen Shire PhD
karen.shire@uni-due.de
Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Lotharstraße 65
47057 Duisburg

förderliche Bedingungen im Betrieb vor. Dies gilt auch für die Frage nach Unterschieden zwischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst oder der Privatwirtschaft.

Das Projekt „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“ untersucht empirisch aus einer geschlechter- und ungleichheitssoziologischen Perspektive - zum einen anhand qualitativer *Paarinterviews* und in einer konsequent rekonstruktiv-intersubjektiven Forschungslogik die *Aushandlungen und Entscheidungsprozesse im Paar* darüber, wer warum und wie lange in Elternzeit geht und welche Rolle hierbei betriebliche Bedingungen – förderliche oder nicht-förderliche – spielen. Auch sollen die jeweiligen Motive der Männer, ihre *Männlichkeitskonzepte* und Vorstellungen von *Väterlichkeit* explizit erhellt werden. - Zum anderen fragen wir, auf welche *beruflichen Ermöglichungs- und Verhinderungsstrukturen* Männer stoßen, wenn sie aktive Väter sein möchten. Hierzu werden Expert/innen in Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes zur ermöglichenden und hemmenden Faktoren der Inanspruchnahme von Elternzeit von männlichen Beschäftigten befragt.

Bei der empirischen Untersuchung wird zudem *regional* zwischen dem Ruhrgebiet mit der niedrigsten (unter 20 %) und Bayern mit der höchsten Quote (über 30 %) männlicher Elterngeldbezieher differenziert, zwischen Vätern mit hohem und geringem vorherigem Einkommen und damit mit *hohem* (über 1.500 €) oder *niedrigem* Elterngeld (unter 500 €), mit *langem* (zehn oder mehr Monate) und *kurzem Bezug* (bis zu zwei Monate) sowie *mit und ohne Migrationshintergrund*.

Insgesamt möchte das auf drei Jahre angelegte Projekt damit zum einen zu einer Institutionalisierung der Forschung zu Männlichkeit und Vaterschaft in der Geschlechterforschung beitragen; zum anderen zielt es auf einen Beitrag zur Ungleichheits- und Familiensoziologie, indem Ungleichheiten in der Erwerbssphäre, im familialen Engagement und in der Relationierung beider Bereiche nach Geschlecht, Einkommen, Region und Migrationshintergrund erhellt werden. Zudem bündeln mit diesem Projekt die UAMR-Geschlechterforscher/innen ihre Kompetenzen an den drei Ruhrgebietsuniversitäten.

Barbara Rendtorff, Claudia Mahs, Anne Warmuth Aktuelle Ungleichzeitigkeiten von Geschlechterkonzepten im Bildungsbereich – eine Gefahr für die Chancengleichheit?

BMBF-Projekt an der Universität Paderborn, Institut für Erziehungswissenschaft und Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (Laufzeit: Oktober 2013 bis September 2014)

Im Oktober 2013 ist an der Universität Paderborn unter der Leitung von Prof. Dr. Barbara Rendtorff (Institut für Erziehungswissenschaft) und Dr. Claudia Mahs (Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies) das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt *Aktuelle Ungleichzeitigkeiten von Geschlechterkonzepten im Bildungsbereich – eine Gefahr für die Chancengleichheit?* angelaufen. Ausgangspunkt des Projektes war die Beobachtung, dass in der letzten Zeit zwei gegenläufige, einander widersprechende Tendenzen im Umgang mit Geschlecht, insbesondere im Bildungsbereich sichtbar werden. Neben dem seit Jahren in pädagogischer Theorie und Praxis bestehenden Konsens, Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen tendenziell abzumildern respektive zu entkräften, sind im pädagogischen Feld in der letzten Zeit vermehrt solche Materialien und Umgangsformen mit Geschlecht zu beobachten, die Geschlechterunterschiede wieder betonen, dramatisieren und auf diese Weise verstärken.

Diese zweite Tendenz äußert sich nicht nur in dem seit Bekanntwerden der PISA-Ergebnisse in verschiedenen Zeitschriften und populärwissenschaftlichen Beiträgen verbreiteten Diskurs über Jungen als Bildungsverlierer, in dessen Folge unter anderem eine gezielte Jungenpädagogik für die neuen „Sorgenkinder“ (FAZ Wirtschaft, 06.08.2007) gefordert wird. Mit Bezugnahme auf vermeintlich unterschiedliche Interessengebiete, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jungen und Mädchen – zum Teil ‚wissenschaftlich‘ abgesichert durch den Verweis auf (angebliche) neurowissenschaftliche Erkenntnisse – wird hier etwa argumentiert, dass nur der Bewegungsdrang der Jungen berücksichtigt werden müsse, um deren Interesse am Unterrichtsgeschehen zu wecken (vgl. u. a. Titel wie *Jungen und Mädchen: wie sie lernen* von Vera F. Birkenbihl, 2009). „Wichtig: Jungen (ab ca. 3 Jahren) müssen sich weit mehr bewegen, als sie derzeit in unserer Gesellschaft dürfen. Sie müssten sich täglich STUNDENLANG (7 Tage pro Woche) bewegen können“ (ebd., S. 30). Solche Diskussionen sind zwar keineswegs neu, auffällig ist allerdings, dass auch eigentlich als seriös bekannte Verlage diese Argumentationslinie aufgreifen und entsprechende Produkte anbieten. So hat beispielsweise der S. Fischer Verlag vor einigen Jahren die Reihe *Erstlesebücher – nur für Jungs* herausgebracht, die durch das Aufgreifen von Themen wie „fiese Schurken, atemberaubende Spannung und jede Menge Action“ ‚auch‘ Jungen dazu animieren soll, zu lesen.

Ein besonders populäres Beispiel für diese Tendenz, Geschlechterunterschiede wieder stärker zu betonen, ist jedoch sicherlich die Reihe des PONS-Verlags, der parallele Bände wie *Textaufgaben für Mädchen* und *Textaufgaben für Jungen* herausgebracht hat. Inhaltlich beziehungsweise vom Anforderungsniveau eigentlich identische Aufgaben werden dort so aufbereitet, dass Jungen und Mädchen – so die Argumentation im Klappentext – „gezielt [ge]fördert“ werden. Dies äußert sich dann in unterschiedlichen Themenbereichen oder Bearbeitungsweisen. Während der „Bewegungsdrang“ und der „Basteleifer“ der Jungen durch Aufgaben wie „Ballwurfrechnen“ angesprochen werden soll, wird die „Phantasie“ und „Kreativität“ der Mädchen durch Aufgaben wie „Mandala malen“ oder „Blütenblätter ausrechnen“ gefördert. Sport, Dinosaurier und Piraten sind die Themenbereiche für Jungen; Freundschaften, Pferde und Meerjungfrauen diejenigen für Mädchen. Es zeigt sich, dass vermehrt eine Orientierung an klassischen Geschlechterstereotypen stattfindet, die durch diese unterschiedlichen Materialien zunehmend verstärkt und dramatisiert werden. Zwar hat PONS die Reihe, vermutlich auch als Reaktion auf einige kritische Medienberichte (vgl. bspw. den Artikel von Nicole Janz in der *Taz*: *Separate Schulbücher für Mädchen und Jungs. Rechnen mit Prinzessin Rosarot*, 06.10.2009), mittlerweile aus dem Verlagsprogramm genommen; die Nachfrage solcher und vergleichbarer Angebote auch in verschiedenen pädagogischen Feldern sowie die teils begeisterte Aufnahme von Eltern, die ihre Kinder ‚nun endlich‘ für entsprechende Materialien interessieren könnten (vgl. bspw. die Rezensionen auf Amazon), lassen jedoch vermuten, dass entsprechende Argumentationsweisen einem gesellschaftlichen Interesse entsprechen, das offenbar zuletzt wieder größer geworden ist. Denn auch im Unterricht, in der Nachhilfe und anderen schulnahen Bereichen lassen sich vermehrt solche Bezugnahmen wiederfinden, die zwar nicht immer derart offensichtlich wie die PONS-Materialien sind, Mädchen und Jungen aber dennoch – vermutlich teils unbewusst und mit eigentlich guter Absicht – auf traditionelle Geschlechterstereotype hin orientieren.

Diese zweite Tendenz wird begleitet von einer Zunahme an anderen Marktprodukten, die sich speziell jeweils ‚nur‘ an Mädchen oder an Jungen richten. Das Angebot reicht hier von entsprechenden Badeprodukten in Blau oder Rosa bereits für Neugeborene, Lego *City Action* für Jungen versus *City Life* für Mädchen bis hin zu Überraschungseiern extra und ‚nur‘ für Mädchen oder den Chio Chips-Packungen *Mädelsabend* und *Männerrunde* (Creamy Paprika für Frauen versus Flamed BBQ für Männer). Auch wenn der Umgang mit Geschlechterstereotypen hier teils durchaus ironisierende Züge aufweist und sich die Medien, etwa in Artikeln, die die ‚Pinkifizierung‘ des Mädchenbildes kommentieren, auch kritisch damit auseinandersetzen (auch im wissenschaftlichen Bereich gibt es mittlerweile kritische Auseinandersetzungen mit dieser Tendenz), ist es auffällig und besorgniserregend, dass solche Bezugnahmen in der letzten Zeit drastisch zunehmen und vor dem Bildungsbereich nicht haltmachen.

Es ist bekannt, dass Kinder durch solche Formen der Adressierung von klein auf daran gewöhnt werden, sich einer Geschlechtsgruppe zuzuordnen, die für diese Gruppe erwarteten Verhaltensweisen zu zeigen und die der anderen Gruppe abzulehnen. Dadurch werden sie in ihrem Entwicklungsspielraum erheblich eingeschränkt. Andere Differenzkriterien wie die soziale Herkunft geraten hingegen in den Hintergrund und werden vernachlässigt (besonders augenscheinlich zeigt sich dies an der Diskussion der PISA-Ergebnisse). Darüber hinaus widersprechen solche Maßnahmen dem Bildungsauftrag von Schule, Chancengleichheit herzustellen, evident. Zudem ist es äußerst widersprüchlich, wenn die Geschlechterunterschiede im jüngeren Lebensalter verstärkt und überbetont werden, diese später aber durch Gender Mainstreaming-Maßnahmen respektive Gleichstellungspolitik wieder abgemildert werden sollen. Es kann dabei kaum davon ausgegangen werden, dass die Jugendlichen diesen Sprung problemlos meistern werden.

Bisher ist jedoch nicht nur weitgehend unerforscht, worin die Ursachen für diese Entwicklung zu sehen sind und welche Faktoren dazu beigetragen haben, insbesondere der Bezug zur Schulpraxis wurde nicht hinreichend diskutiert. Zu Beginn der Projektlaufzeit wurden daher in einem Workshop mit Wissenschaftler_innen aus Erziehungswissenschaft, Geschichtswissenschaft, Psychoanalyse, Philosophie, Sozialpsychologie und Soziologie mögliche Hintergründe der aktuellen Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten im Umgang mit bzw. im Diskurs über Geschlechterfragen und -themen in den Blick genommen. Eine Bestandsaufnahme derzeitiger (erkennbarer) Verschiebungen im Geschlechterverhältnis, wie etwa in Politik und Öffentlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie sollte der Einschätzung der aktuellen Dynamik dienen. Aufgezeigt wurden dabei zum einen offenkundige Verschiebungen und Öffnungen – bspw. wenn man die Erwerbstätigkeitsquote der Frauen oder den Diskurs um die ‚neuen‘ Väter betrachtet –, aber zum anderen auch Persistenzen und inhärente Widersprüche. Weiterhin stand unter anderem die Frage im Vordergrund, wie sich die Situation darstellt, wenn sie in einen größeren historischen Zusammenhang eingeordnet wird: Deutet die derzeitige Entwicklung auf eine historisch neue Qualität hin, Geschlechter zu denken? Geht es dabei um Abwehrbewegungen gegen Emanzipationsbemühungen von Frauen oder sind hier wiederkehrende Konjunkturen zu beobachten?

Diskutiert wurde an dieser Stelle unter anderem der Stellenwert von Krisendiskursen, der vor allem für die Debatte um die Jungen als Bildungsverlierer erhellend ist. Letztlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die gegenwärtigen Ungleichzeitigkeiten im Markt- und Bildungsbereich nur vor dem Hintergrund allgemeiner Verschiebungen im Geschlechterverhältnis verstanden werden können, da hier stets von Wechselwirkungen auszugehen ist.

In einem zweiten Workshop wurden anschließend Expert_innen aus unterschiedlichen pädagogischen Praxisfeldern hinzugezogen, um gemeinsam den Bezug zur pädagogischen (Schul-)Praxis zu diskutieren. Dabei wurde deutlich, dass Geschlecht, aber auch Ethnizität in der Schule und in anderen pädagogischen Handlungsfeldern immer noch wichtige Differenzierungskriterien darstellen, die häufig, nicht unbedingt derart offensichtlich wie in den PONS-Materialien, das Handeln von Pädagog_innen strukturieren.

Die Ergebnisse beider Workshops werden schließlich auf dem Kongress „Gender – Schule – Chancengleichheit?!“ (05.06.2014, Heinz Nixdorf MuseumsForum Paderborn), der als Fortbildung für Lehrer_innen und pädagogische Fachkräfte konzipiert ist, dem pädagogischen Fachpublikum vorgestellt. Neben zwei Hauptvorträgen erhalten die Teilnehmenden durch das Angebot von Parallel-Workshops, die von allen Projektbeteiligten veranstaltet werden, zum einen die Möglichkeit, gemeinsam Überlegungen zum Zusammenhang von Bildung, Geschlecht und Gesellschaft anzustellen, zum anderen werden stärker praxisbezogene Fragestellungen behandelt. Zugleich sollen alle Teilnehmenden für entsprechend vereinheitlichte Maßnahmen sensibilisiert werden. Die Ergebnisse werden in einem Kongressband festgehalten, der sowohl einen geschlechtertheoretischen Schwerpunkt setzen als auch deutliche Bezüge zur pädagogischen Praxis herstellen wird.

Kontakt und Information

Anne Warmuth (Mitarbeiterin im Projekt)
Universität Paderborn
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Tel.: (05251) 60-4329
awarmuth@mail.upb.de

Levke Harders

Arbeitsmigration in Europa im 19. Jahrhundert

Postdoc-Projekt, Projektlaufzeit: seit Herbst 2013

In diesem Forschungsprojekt werden saisonale Nah- und Fernwanderungsbewegungen von Arbeitskräften innerhalb Europas vergleichend analysiert. Im Fokus stehen dabei erstens die unterschiedlichen strukturellen und individuellen Bedingungen und Kontexte von Arbeitsmigration sowie zweitens die sich durch Migration verändernden Diskurse und Praktiken, also Machtverhältnisse und Handlungsspielräume. Die Studie analysiert die sozialen und kulturellen Veränderungen, die Arbeitsmigration in Herkunfts- und Zielregionen sowie während der Wanderung auslösten. Wanderungsbewegungen im 19. Jahrhundert waren Ergebnis, aber auch Ausgangspunkt gesellschaftlicher Modernisierung und der Herstellung von Differenzen. Untersucht werden daher Gründe für Migration und die sozialen wie beruflichen Möglichkeiten von Migrant_innen. Darüber hinaus wird nach den Ex- und Inklusionsprozessen an den Arbeitsorten und in den Herkunftsgemeinschaften gefragt. Arbeitsmigrant_innen überschritten nicht nur Staats-, Sprach- und ‚Kultur‘grenzen, sondern der transitorische Ort der Migration eröffnete den Beteiligten neue Handlungsspielräume. Mit ihrer Mobilität waren Migrant_innen Teil transkultureller Prozesse. Durch Migration, so die Hypothese, veränderten sich Diskurse und Praktiken der Mehrheitsgesellschaft. Gleichzeitig wurden diese Grenzüberschreitungen reguliert, um nationale, ständische und konfessionelle Ordnungen aufrechtzuerhalten.

Kontakt und Information

Dr. Levke Harders
Universität Bielefeld
Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie
Abteilung Geschichte
Postfach 100131
33501 Bielefeld
levke.harders@uni-bielefeld.de
www.homes.uni-bielefeld.de/
lharders

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

Link: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00072528



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.