

Neue Projekte stellen sich vor

Ulrike Schultz, Anja Rudek
Forschungsprojekt über Karrierewege in der Rechtswissenschaft

„De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft“ (Kurzform: JurPro)

Das Begriffspaar de jure und de facto wird in juristischen Bedeutungszusammenhängen verwendet, um eine Diskrepanz von rechtlichem Soll- und tatsächlichem Ist-Zustand zu umschreiben. Ein solches Soll-Ist-Missverhältnis lässt sich auch im Bereich der Gleichstellung im Fach Rechtswissenschaft feststellen: Obgleich die Anzahl der weiblichen Studierenden bei über 50 % liegt, ist der Professorinnenanteil mit 13,7 % auffällig gering und fällt noch unter den fachgruppenübergreifenden Bundesdurchschnitt. Mittlerweile liegt eine Vielzahl von Untersuchungen über Frauen in den NUT-Fächern und der Sozial- oder Erziehungswissenschaft vor, systematische Erkenntnisse über die Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft stehen bislang aber noch aus. Diese Forschungslücke möchte das Forschungsprojekt JurPro schließen und eruieren, welche spezifischen, fachkulturell geprägten Exklusionsmechanismen und Karrierebarrieren in der Rechtswissenschaft wirken und wie diesen durch gezielte Maßnahmen begegnet werden kann.

Es handelt sich bei dem Forschungsprojekt um eine kultur- wie geschlechtersoziologisch ausgerichtete Untersuchung, die auf mehreren Ebenen ansetzt. Auf der Grundlage bundesweiter personalstatistischer Daten und der Angaben der an der Untersuchung teilnehmenden Universitäten werden Erkenntnisse über vertikale wie horizontale Segregation gewonnen. Durch narrative Interviews mit biographischen Elementen mit Professoren_innen und Nachwuchswissenschaftlern_innen sollen Karriereverläufe aus einer Akteurs-sicht rekonstruiert und mögliche karrierefördernde und -hindernde Faktoren sondiert werden. Dabei sollen im Besonderen mögliche Zusammenhänge von sozialer Herkunft, Geschlecht und Karriereambitionen (ist die Karriere geplant oder werden Gelegenheitsmomente wahrgenommen und in Qualifikationen überführt?) ergründet werden. Kurzum: Wer macht in der Rechtswissenschaft wann wie und warum Karriere?

Narrative Interviews mit „Pionierinnen“ in der Rechtswissenschaft runden diese Untersuchungseinheit ab. Sie sollen Aufschluss über möglicherweise generationsspezifische Werdegänge in der akademischen Rechtswissenschaft und Erfahrungen und Umgangsweisen mit fachkulturell bedingten Gegebenheiten an den Universitäten geben sowie einen (ersten) Beitrag zur Geschichte von Frauen in deutschen juristischen Fakultäten leisten. Die Frage, ob sich die ersten Frauen in die Tradition des Faches einfügten und eine Strategie der Anpassung verfolgten, um aufzusteigen, oder ob sie ihren Status produktiv nutzten und nutzen konnten, um mit männlich geprägten Traditionen zu brechen und diese kritisch zu spiegeln und sicht- und zuletzt veränderbar zu machen, erscheint dabei besonders interessant.

Ausgehend von der Annahme, dass es die rechtswissenschaftliche Fachkultur ist, die eine Integration von Frauen erschwert, soll ein Augenmerk auch auf die kulturelle Ordnung, Symboliken und Praktiken in der Rechtswissenschaft gerichtet werden. Da es sich bei der Rechtswissenschaft um eine traditionelle Leitdisziplin mit langer Geschichte handelt, die hohes gesellschaftliches Ansehen genießt, ist zu vermuten, dass hier Reproduktionsmuster wie homosoziale Strategien der Kooption greifen, die auch aus der klassischen Eliteforschung bekannt sind. In diesem kulturalistisch geprägten Teil der Untersuchung werden in einem ethnografischen Zugang nicht nur Beobachtungen im Feld gesammelt, systematisiert und ausgewertet, sondern flankierend auch die Präsentation der Fakultäten auf ihren Websites und die juristische Lehrkultur analysiert werden. Die juristische Lehre wird als ein Ort und zugleich als eine soziale Praxis begriffen, die für die Sozialisation von Studierenden von zentraler Bedeutung sind, und an denen sich fachkulturelle Gesetze und Codes in verdichteter Form ablesen und dechiffrieren lassen. In diesem Zusammenhang ist auch relevant, ob Frauen die juristische Lehrkultur verändert haben oder verändern.

Experten_inneninterviews mit Dekanen_innen, dezentralen Fachbereichs- und zentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen das Wissenschaftssystem in den Blick, um dem Umgang mit Gleichstellungsthemen an den unterschiedlichen Universitäten und Fakultäten nachzuspüren und Veränderungsmöglichkeiten in der Gleichstellungspraxis der Fakultäten auszuloten. Dabei sind mit Blick auf die Einstellungs- und Berufungsverfahren auch die gleichstellungsrelevanten Rechtsregelungen des Hochschulbereichs zu analysieren. Insgesamt soll das Projekt in einen Katalog von Handlungsempfehlungen münden, um die Karrierebedingungen in der Rechtswissenschaft für weiblichen Nachwuchs zu verbessern.

JurPro hat eine Laufzeit von drei Jahren (01.08.2011 bis 31.07.2014) und ist am Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht an der FernUniversität in Hagen unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Haratsch verankert. Mitarbeiterinnen sind Ulrike Schultz, Ilka Peppmeier, Silke Schröder, Anja Rudek und Ina Schultz. Das Projekt wird im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kontakt und Information

JurPro, Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht, FernUniversität in Hagen
Feithstraße 150 b
58084 Hagen

Ansprechpartnerinnen

AOR'in Ulrike Schultz
Tel.: (02331) 870811
Ulrike.Schultz@
FernUni-Hagen.de

Anja Rudek
Tel.: (02331) 9874219
Anja.Rudek@
FernUni-Hagen.de

Melanie Roski, Birgit Erbe Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen

Die Auswirkungen des Hochschulreformprozesses auf die Steuerungsprozesse in Hochschulen und auf die Freiheit und Qualität von Forschung und Lehre werden vielfältig diskutiert. Ein Forschungsprojekt der Frauenakademie München e.V. (FAM) und der TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs) erhebt erstmalig bundesweit den Umsetzungsstand einer gleichstellungsorientierten Steuerung an Universitäten und Fachhochschulen.

Das Projekt EQUISTU

Die direkte Einbindung von Gleichstellungskriterien in die Hochschulsteuerung bietet nach Ansicht der am EQUISTU-Projekt beteiligten Wissenschaftlerinnen die Chance zur Versachlichung und systematischen Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen an den Hochschulen. Neben den im Wissenschaftssystem und in den verschiedenen Wissenschaftsfeldern bekannten Steuerungsinstrumenten, z. B. Peer Reviews oder Evaluationen, treten zunehmend auch wissenschaftsfremde und betriebswirtschaftliche Instrumente und Verfahren. Deren Einführung wird im Rahmen des Projekts erstmalig aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive beleuchtet. Zu diesem Zweck wird systematisch erhoben, welchen Einfluss der Hochschulreformprozess auf die Gleichstellungsagenden und vice versa Gleichstellungspolitik auf die Einführung der neuen Steuerungsinstrumente haben. Die Ergebnisse sollen in beispielhafte Modelle hochschulinterner Steuerung einfließen und zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem beitragen.

Anhand von 13 Fallstudien werden in dem Verbundvorhaben Umsetzungsmodelle empirisch untersucht. Im Fokus liegen dabei die organisationspezifischen Rahmenbedingungen und die jeweilige gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der Steuerungsinstrumente. Als zentrale Steuerungsbereiche werden dabei die Haushaltssteuerung, das Qualitätsmanagement und das Controlling betrachtet. Eine Online-Befragung sämtlicher deutscher Universitäten und Fachhochschulen soll zusätzlich einen Gesamtüberblick über die Verbreitung gleichstellungsorientierter Steuerungsinstrumente an Hochschulen liefern.

Hintergrund

Die Einleitung des Hochschulreformprozesses in den 1990er Jahren wurde durchaus als Chance für die Umsetzung von Gleichstellungsagenden eingeschätzt, da sich hier umfassende Organisationsentwicklungsprozesse anbahnten. Die neuen Steuerungsinstrumente sollten nach den Vorstellungen der Hochschulfrauenbeauftragten auch für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich genutzt werden (Roloff 1998; Kirsch-Auwärter 2002). Insbesondere die Ressourcenverteilung an den Hochschulen kam dabei in den Blick. Die Einführung neuer Steuerungsinstrumente betraf sowohl das Verhältnis der Hochschulen zu den Landesministerien als auch die interne Organisation. Die Instrumente dienen innerhalb der Hochschulen der dezentralen Umsetzung der politischen Ziele, u. a. auch der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die jeweils angewandten Modelle unterscheiden sich jedoch zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil erheblich (Leszczensky/Orr 2004 sowie zusammenfassend Erbe 2006). Steuerungsinstrumente wie die Kosten- und Leistungsrechnung wurden inzwischen bundesweit in den Hochschulen eingeführt. Während die Einführung der Kostenrechnung weit fortgeschritten ist, bereitet die Leistungsrechnung im Hochschulbereich Schwierigkeiten, denn die Sachziele der Hochschulen und insbesondere der Grad der Zielerreichung sind nicht einfach zu erfassen (Kirchhoff-Kestel 2006; Gilch 2008). Durch die Fokussierung auf die Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente ist die Sachzieldebatte an Hochschulen ins Hintertreffen geraten. Gerade hier stellt sich die Frage, inwieweit Gleichstellungsakteure an Hochschulen in die Steuerungs- und Reorganisationsprozesse eingebunden sind. So wurden bereits in den 1980er Jahren an deutschen Hochschulen erstmalig Pläne und Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt. Dieser Prozess wurde begleitet und getragen von der Einsetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Majcher/Zimmer 2008: 697f.). Während der Fokus zunächst auf der (individuellen) Förderung von Frauen und dem Abbau von Benachteiligungen lag, hat sich Ende der 1990er Jahre die Gleichstellungspolitik und -arbeit an den Hochschulen gewandelt. Mit der von der Europäischen Union initiierten Implementierung von Gender Mainstreaming sind Hochschulleitungen und neu eingesetzte Gremien als Akteure der Gleichstellungspolitik an Hochschulen neben die Gleichstellungsbeauftragten getreten. Die Gefahr, dass Gleichstellungsarbeit und -politik trotzdem als gesonderte, nicht in die allgemeine Hochschulsteuerung integrierte Prozesse ablaufen, konnte auf diesem Weg jedoch nicht behoben werden. Eine aktuelle Untersuchung belegt, dass an knapp mehr als 2/3 der dort befragten Hochschulen (n=15) nach wie vor in erster Linie die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte allein für die Steuerung des Gender-Mainstreaming-Prozesses verantwortlich ist (Macha et al. 2011: 143). Inwiefern sich durch die veränderte Hochschulsteuerung bessere Möglichkeiten zur Integration von Gleichstellungszielen ergeben, ist eine Frage, die im Projektverlauf untersucht wird.

Das Projekt EQUISTU wird im Rahmen des BMBF-Programms „Frauen an die Spitze“ über einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert. Weitere Informationen finden sich auf der Projektwebsite www.equality-management.de.

Literatur

- Erbe, Birgit (2006): Analysis of the National Framework of the Situation of Women and Men in Science in Germany. Work package 4 of the project „Gender Budgeting as an Instrument for Managing Scientific Organisations to Promote Equal Opportunities for Women and Men – With the Example of Universities“, financed by the European Commission. München.
- Gilch, Harald (2008): Kosten- und Leistungsrechnung als Instrument der Haushaltsmodernisierung an der Universität Augsburg. Vortrag beim Bundeskongress Haushaltsmodernisierung am 14.10.2008 in Berlin.
- Kirchhoff-Kestel, Susanne (2006): Kosten- und Leistungsmanagement in Hochschulen: Grundlagen und Konzepte für ein zweckorientiertes Rechnungssystem. Reihe Wissenschafts- und Hochschulmanagement Band 7. Lüneburg.
- Kirsch-Auwärter, Edith (2002): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara/Michel, Christine (Hg.): Vom Störfall zur Schlüssel-funktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen.

Kontakt und Information

Dr. Ingrid Schacherl

FAM

Tel.: (089) 725-18 48

schacherl@frauenakademie.de

- Leszczensky, Michael/Orr, Dominic (2004): Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorengestützte Mittelverteilung. Dokumentation und Analyse der Verfahren in 11 Bundesländern, HIS Kurzinformation, A2/2004. Hannover.
- Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, MI.
- Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette (2008): Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernde für Frauen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden, S. 697–704.
- Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen: Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin.

Bahar Haghanipour MinTU – Mädchen in die TU Dortmund mit Mentoring

In der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen in mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern, kurz MINT-Fächern, nach wie vor unterrepräsentiert. Nur ca. 29 % der insgesamt 814.432 Erstsemester in MINT-Fächern sind Frauen. In Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil mit 28 % knapp darunter (Statistisches Bundesamt 2011). Auch an der Technischen Universität Dortmund ist in der Studienfachwahl eine Segregation der Geschlechter je nach Fachrichtung zu beobachten. Abhängig ist dies von der geschlechterstereotypen Entwicklung weiblicher Selbstkonzepte und Lebensentwürfe, aus denen wiederum geschlechterspezifische Studien- bzw. Berufsorientierungen resultieren (Wentzel 2007).

Die berufliche Orientierung „ist als länger andauernder und komplexer Prozess zu verstehen“ (BIBB 2005), in dem Kinder und Jugendliche Unterstützung benötigen. Diese soll die Vermittlung von Informationen über Berufsbilder und -felder sowie die Begleitung der Jugendlichen in dem Prozess, Selbstbilder und Informationen über den Arbeitsmarkt miteinander in Bezug zu setzen, beinhalten. Sowohl Schulen als auch die Agentur für Arbeit nehmen hier einen öffentlichen Auftrag zur Unterstützung der Berufsorientierung wahr (Bundesagentur für Arbeit/KMK 2004), der allerdings bislang die geschlechterspezifische Studien- und Berufswahl nur wenig verändert hat.

Nach Wentzel (2007) entwickeln Schülerinnen ab dem 13. Lebensjahr eine Distanz zu naturwissenschaftlichen und technischen Schulfächern und bewerten sich selbst als weniger begabt in diesen Fächern. Auch in der TIMSS-Studie (2000) wurde festgestellt, dass in dieser Phase sowohl das Interesse von Schülerinnen als auch das Selbstbewusstsein bezüglich ihrer Fähigkeiten an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern abnimmt. Zudem bestehen weiterhin geschlechterspezifische Vorstellungen von und Vorurteile über Berufsgruppen, die starken Einfluss auf die Studien- und Berufswahl nehmen.

Indem Schülerinnen in dieser wichtigen Lebensphase durch eine universitäre Einrichtung zusätzlich motiviert werden, kann der Entscheidungsprozess von Mädchen für ein späteres MINT-Studium positiv beeinflusst werden. Die TU Dortmund möchte mit einem frühzeitigen und niedrigschwelligem Angebot dazu beitragen, die konkreten Vorstellungen der Mädchen über ein MINT-Studium zu aktualisieren.

Die Mentoring-Beziehung

Eine Form der Motivation von Mädchen, die Wahl eines MINT-Studiengangs als wünschenswerte Perspektive beizubehalten, ist die Implementierung eines Mentoring-Programms für Schülerinnen. Deshalb startete Anfang des Jahres erstmals das Projekt „MinTU“ an der TU Dortmund. MinTU steht für „Mädchen in die TU Dortmund“ mit einem Mentoringprogramm für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren aus Dortmund und der näheren Umgebung.

Kern des Mentoring-Prozesses ist der persönliche Kontakt zwischen erfahrenen MINT-Studentinnen (Mentorinnen) und noch unerfahrenen Schülerinnen. Im definierten Zeitraum von einem Jahr soll zwischen diesen beiden Gruppen ein informeller Erfahrungs- und Wissenstransfer stattfinden. Die Mentorinnen sollen ihr Wissen über Studienbedingungen, -abläufe, -inhalte und -kultur sowie Karrierechancen oder Tipps zum Leben und Lernen an der Universität an die Schülerinnen weitergeben. Auch Inhalte des Studiums, die Bewältigung von Problemen beim Lernen oder die Berufsaussichten des jeweiligen Studiengangs können besprochen werden. Damit soll mehr Klarheit über das Studium eines MINT-Faches und den Alltag an einer Universität hergestellt werden. Die Mentorinnen fungieren als Role-Models, welche die persönliche Entwicklung und berufliche Orientierung der Schülerinnen unterstützen und bei der Entscheidung für ein Studium helfen können.

Von der Mentoring-Beziehung profitieren beide Seiten, weil Mentoring in besonderem Maße dafür geeignet ist, die Selbstkompetenzen sowohl der Mentees als auch der Mentorinnen zu stärken. Die Mentees gewinnen in einer Lebensphase, die durch Rollenunsicherheit geprägt ist, mehr Sicherheit darin, dass sie auch als Mädchen Interesse an MINT-Themen haben können, und erfahren direkt, dass auch Frauen MINT-Fächer studieren. Die Mentorinnen erwerben durch die Reflexion ihrer eigenen Situation und durch die strukturierten Gesprächssituationen mit den Mentees Kompetenzen im Bereich Beratung und Vermittlung und entwickeln Gendersensibilität. Das Mentoring regt zur Selbstreflexion und zum Überdenken der eigenen Positionierung an und soll somit zu einer Stärkung ihres Selbstbewusstseins führen. Langfristiges Ziel dieses Projektes ist, dass durch das Mentoring-Programm der Anteil an Frauen in MINT-Berufen erhöht und Vorurteile und geschlechterstereotype Berufsbilder abgebaut werden.

Bundesweit einzigartig ...

Bislang hat keine Universität ein derartiges Mentoring-Programm für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren aufgebaut. Die MINT-Fakultäten Mathematik, Physik, Informatik, Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Maschinenbau, Elektro- und Informationstechnik sowie Bauingenieurwesen der TU Dortmund nehmen an MinTU teil. Studentinnen aus MINT-Fächern, die mindestens im dritten Fachsemester studieren, wurden als Mentorinnen gewonnen. Gesucht wurden ausschließlich Studentinnen, die als positives Role-Model fungieren wollen und können. Mit dem hier vorgestellten MINT-Mentoring können mehrere Fakultäten ihrem definierten Ziel, die Zahl der geeigneten Studentinnen zu erhöhen, gemeinsam näher kommen. Alle Mentorinnen wurden in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt. In einem Seminar werden sie auf ihre Rolle als Mentorin vorbereitet und erhalten hierfür 3 Credit Points. Zudem wurde ihnen in einer Laufzeit von einem Jahr ein studentischer Hilfskraftvertrag als Vergütung für ihren Einsatz angeboten. Der Zulauf beim Start des Programms im Januar 2012 war sehr hoch. Die maximale Aufnahmekapazität von 40 Schülerinnen wurde deshalb auf 44 erhöht. Die Laufzeit des Projektes beträgt ein Jahr und die Teilnahme ist für die Schülerinnen kostenlos. Für Mentees und Mentorinnen wurde ein individuelles Logbuch entwickelt, in welchem die wichtigsten Rahmenbedingungen, Regeln und Ziele eines Mentoring-Prozesses beschrieben werden. Es dient einer zielgerichteten Vorbereitung von Mentoring-Treffen, aber auch als Mentoring-Tagebuch.

Gerahmt wird das MINT-Mentoring durch ein Veranstaltungsprogramm für die Schülerinnen, mit dem sie die Angebote der acht MINT-Fakultäten der TU Dortmund besser kennenlernen. An insgesamt vier Tagen im Mentoring-Jahr finden je zwei Workshops aus zwei Fakultäten statt. Inhaltlich sind die Workshops altersgerecht und experimentell konzipiert. Dadurch konnten die Schülerinnen beispielsweise in der Statistik ausprobieren, ob geschmacklich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Cola und Cola Zero festgestellt werden kann. In der Informationstechnik durften die Schülerinnen ihren eigenen Sender bauen und mit nach Hause nehmen, der ihre Musik vom iPod oder vom Handy auf ein Radio überträgt. Am Ende des Projektes erhalten alle Schülerinnen eine Bescheinigung über ihre erfolgreiche Teilnahme, den Mentorinnen wird ihr Engagement bei MinTU ebenfalls dokumentiert.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit/Ständige Konferenz der Kulturminister der Länder (2004): Rahmenvereinbarungen über die Zusammenarbeit von Schulen und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-RV-Schule-Berufsberatung.pdf, abgerufen am 11.08.2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2005): Berufsorientierung und Berufsberatung. Pressemitteilung 48/2005. <http://www.bibb.de/de/23734.htm>, abgerufen am 11.08.2011.
- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (2000): TIMSS/III–Deutschland. Der Abschlussbericht. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse der Dritten Internationalen Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie zur mathematischen und naturwissenschaftlichen Bildung am Ende der Schullaufbahn. <http://www.timss.mpg.de/>, abgerufen am 11.08.2011.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Vorbericht. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2010/2011. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410118004,property=file.pdf>, abgerufen am 11.08.2011.
- Wentzel, Wenka (2007): Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1/2007, S. 88–109.

Kontakt und Information

Bahar Haghanipour
 Programm-Managerin
 mentoring³
 (ScienceCareerNet Ruhr),
 Stabsstelle Chancengleichheit,
 Familie und ViEiFalt
 Technische Universität
 Dortmund
 Emil-Figge-Str. 66
 44227 Dortmund
 Tel.: (0231) 755-6058
 Haghanipour@verwaltung.
 tu-dortmund.de
 www.mentoring-hoch3.de

Bahar Haghanipour, Katja Sabisch „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand“ – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis



„Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“ – so lautet der Titel des neu ins Leben gerufenen Modellprojekts zwischen der Ruhr-Universität und der Stadt Bochum, initiiert vom Frauenbeirat der Stadt. Ziel der Zusammenarbeit ist die Untersuchung der Wirkung von Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene. Diese Art der Kooperation von Stadtverwaltung und Universität ist bisher einmalig.

Hintergrund des Projekts ist die Frage nach den tatsächlichen Effekten von Gender Mainstreaming: Zum einen findet Gleichstellungshandeln auf vielen unterschiedlichen Ebenen statt, wird aber nicht als solches (an-)erkannt; zum anderen steht die Politik in der Pflicht, Gender Mainstreaming umzusetzen. Ziel soll es also sein, Aspekte des Gender Mainstreamings zu identifizieren sowie Anregungen für die Bochumer Ausschussarbeit zu formulieren. Hierzu öffnet die Stadt Bochum ihre Türen und lädt die Studierenden der sozialwissenschaftlichen Fakultät ein, Forschungsarbeiten über die politische Arbeit unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten anzufertigen. Die Studien sind thematisch offen und die Ergebnisse dienen nicht zuletzt dazu, eine Win-win-Situation zu generieren: Die Stadt erhofft sich durch hochwertige empirische Studien spannende Ergebnisse, die in der Kommunalpolitik Verwendung finden; die Universität kann ihren Studierenden praxisorientierte Forschung anbieten. Nicht zuletzt soll durch die Kooperation die berufliche Qualifizierung der Studierenden gestärkt werden: Sie erwerben durch die eigenständige Bearbeitung einer empirischen Studie nicht nur wichtige Kompetenzen für das spätere Arbeitsleben, sondern bekommen gleichzeitig auch Einblicke in ein mögliches Beschäftigungsfeld.

Ein Empiriemodul bereitet die Studierenden inhaltlich und methodisch auf die Untersuchung vor. Die Gestaltung der Forschungsprojekte wird mit dem/der jeweiligen Betreuer_in aus der Fakultät für Sozialwissenschaften abgestimmt. Die Wissenschaftler_innen Prof.'in Katja Sabisch (Gender Studies), Prof.'in Ilse Lenz (Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht), Prof. Jörg Bogumil (Stadt- und Regionalpolitik), Dr. David H. Gehne (Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung) sowie Bahar Haghanipour (Gender Studies) werden die Arbeiten der Studierenden begleiten. Ein Beirat, bestehend aus Beteiligten des Stadtrates, des Frauenbeirats und der Universität, koordiniert und leitet das Projekt.

Die Studien werden bis Ende 2013 abgeschlossen sein. Die Teilnehmer_innen erhalten von der Stadt Bochum nach Eingang der Abschlussarbeit einen Nachweis über die Bearbeitung des Themas. Eine Publikation der Ergebnisse des Projekts „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“ ist geplant. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.sowi.rub.de/gender/aktuelles.html.de>.

Kontakt und Information

Prof.'in Dr. Katja Sabisch
Tel.: (0234) 32-22988
katja.sabisch@rub.de

Bahar Haghanipour, M.A. (Für die thematische Abstimmung)
bahar.haghanipour@rub.de

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_00072709



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