

Protokoll der Tagung der LaKof NRW
am 05. Oktober 2011 an der Hochschule Bochum
„Gleichstellung konkret“

- öffentlicher Teil -

Beginn: 10:00 Uhr
Ende: 12:15 Uhr
Moderation: Frau von Bergen
Protokoll: Annelene Gäckle
Eine Liste der Teilnehmerinnen ist in Anlage A beigefügt.

Frau Graf begrüßt im Namen der Sprecherinnen Frau Dr. Reinhardt (Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung der Hochschule Bochum), die Referentinnen Frau Herzog und Frau Schultz, die Gastgeberin Frau Schrade und die Mitglieder der LaKof NRW zur Tagung der LaKof NRW an der Hochschule Bochum. Sie stellt die Inhalte der Tagung und die Moderatorin des heutigen Tages, Frau von Bergen, vor.

TOP 1 Begrüßung

Frau Dr. Reinhardt, Vizepräsidentin der Hochschule Bochum, begrüßt die Mitglieder der LaKof NRW an ihrer Hochschule. Sie berichtet, ihre Karriere mit einem Gleichstellungsprojekt an der RuhrUniversität Bochum begonnen zu haben. Daher sei sie bis heute dem Thema eng verbunden. Auch ihre Arbeit als Personalentwicklerin hätte sie immer unter Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity vorangetrieben. Sie konstatiert, dass die Hochschulen immer noch an der Einstellung aller Beschäftigten zu GenderMainstreaming arbeiten müssen. Die Weiterführung der durch die Gleichstellungsbeauftragten angestoßenen Diskussionen sei enorm wichtig. Hierzu sei auch das Netzwerk der LaKof NRW ein wichtiger Rahmen, um eine Änderung der Einstellung zu Gleichstellung innerhalb der Hochschulen und auch auf Landesebene voranzutreiben. Sie zeigt auf, dass die LaKof NRW in den vergangenen Jahren an Gewicht gewonnen hat und wünscht für die weitere Arbeit alles Gute!

Frau Schrade, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Bochum, begrüßt kurz ihre Kolleginnen und macht auf eine Veranstaltung am 16.11.2011 mit Margot Käßmann an der Hochschule Bochum aufmerksam.

Frau von Bergen, Moderatorin, kündigt den ersten Vortrag an und stellt Frau Herzog kurz vor.

TOP 2 Vortrag

Frau Herzog, Leiterin der HüF NRW an der FernUniversität in Hagen, referiert über „Gleichstellung in der HüF“. Der Vortrag ist als Anlage B dem Protokoll beigefügt. Im Anschluss beantwortet sie Fragen der Anwesenden.

Frage / Anmerkung	Antwort
Das erstmalig eingerichtete Seminar für Gleichstellungsbeauftragte an der HüF traf sich 2010 mit einer Veranstaltung der BuKoF, daher wurde das Angebot von den Gleichstellungsbeauftragten nicht entsprechend abgerufen. Ein neuer Seminartermin sollte vorab mit den Mitgliedern LaKof NRW abgestimmt werden. Das Interesse ist weiterhin vorhanden. Wäre es möglich eine Gleichstellungsbeauftragte aus der LaKof NRW als ständigen Gast in die Fortbildungskommissionen der HüF	Den Vorschlag einer Teilhabe werde ich direkt in die Lenkungsgruppe einbringen. Wir stehen dieser Anregung offen gegenüber. [Anm. d. Red.: 15.-16.09.2010 Seminar „Gleichstellung als Beruf“ der HüF, 20.-

<p>einzubinden?</p>	<p>22.9. 2010 BuKoF Jahrestagung und 21.10.2010 LaKof Vollversammlung]</p>
<p>Das LGG NRW fordert eine paritätische Besetzung der Lenkungsgruppe der Fortbildungskommission, auch in der HüF. Ist dies bei Ihnen der Fall oder wenn nicht, sehen Sie Möglichkeiten zur Veränderung?</p> <p>Ich schlage vor, die Vorgaben des LGG NRW an die Fortbildungskommission zu spiegeln.</p>	<p>Der Leitungskreis setzt sich aus den Kanzlerinnen und Kanzlern der Hochschulen zusammen. Hier sind anteilig wenig Frauen. Wir sind bereits froh, wenn überhaupt Interesse an einer Mitarbeit in der Fortbildungskommission besteht.</p> <p>Wir werden versuchen, eine Kanzlerin bzw. Vizepräsidentin hinzuzuziehen.</p>
<p>Das Seminar „Gleichstellung als Beruf“ war als Erfahrungsaustausch gedacht. Der Seminartitel entsprach nicht den von der LaKof NRW gewünschten Inhalten.</p> <p>In den Führungskursen kommt Gender als Querschnittsaufgabe noch nicht vor. Kann man eine Genderkompetenz der Referentinnen und Referenten als Voraussetzung implementieren?</p>	<p>Das Modul 5 beinhaltet seit einigen Jahren Gleichstellungsaspekte. Die Trainerinnen und Trainer sind langjährig im Einsatz, ihre Genderkompetenz könnte durch eigene Fortbildungen gestärkt werden.</p>
<p>In Ihrem Seminar zu Rechtsfragen für Gleichstellungsbeauftragte war ich enttäuscht, weil das Seminar als Adressatinnen die GBs des öffentlichen Dienstes und nicht die GBs der Hochschulen im Blick hat. Die Themen/Angebote der TOP Akademie bieten hier ein größeres Spektrum und rufen mehr Interesse hervor.</p>	<p>Wir reagieren auf den konkreten Bedarf. Daher bitten wir Sie um konkrete Vorschläge für Angebote der HüF.</p>
<p>Welchen Einfluss haben die einzelnen GBs der Hochschulen auf neue Angebote bzw. die Implementierung von Genderkompetenz in bestehende Angebote? Welche Faktoren sind hier wichtig (Finanzen, Bedarf, Auslastung)?</p>	<p>Ich kann nur noch einmal betonen, uns anzusprechen. Wir berücksichtigen übermittelte Bedarfe.</p>
<p>Das System „Train the Trainer“ wäre wünschenswert, um die langjährige Dozentinnen und Dozenten zu schulen. Könnte dies Bestandteil der Vertragsgestaltung mit den Dozentinnen und Dozenten sein?</p> <p>Über die von Ihnen vorgestellten Marktanalysen müssten doch weitergehende (über den üblichen Bedarf hinausgehende) Angebote generiert werden.</p> <p>Ist GenderMainstreaming bzw. Gleichstellung als Evaluationskriterium existent?</p>	<p>Dies haben wir auf freiwilliger Basis probiert. Die Teilnahme war jedoch so gering, dass die Seminare nicht durchgeführt werden konnten.</p> <p>Bislang ist dies noch kein Kriterium. Die Anregung nehme ich gerne auf.</p>
<p>Wie genau ist Gleichstellung im Modul 5 des Führungskurses verankert? Unsere Führungskräfte kamen eher negativ bezüglich Gleichstellung gestimmt aus diesen Seminaren wieder.</p>	<p>Der Führungskurs ist sehr nachgefragt. Es konnten aktuell zwei neue Trainerinnen gewonnen werden. Wir gingen davon aus, dass er bestehende Bedürfnisse abdeckt.</p>
<p>Was kann getan werden um die Trainer und Trainerinnen für GenderMainstreaming zu verpflichten?</p> <p>Ich biete selbst Fortbildungsprogramme für Gleichstellungsarbeit an. Der Kurs „Gleichstellung in der Hochschulpraxis“ wird neu aufgelegt und das Gendermodul im VINGS ist ebenfalls belegbar. Diese Angebote stehen Ihnen allen ebenfalls offen.</p> <p>Ich möchte den Vorschlag machen, ein Onlinemodul für die HüF über wesentliche Gleichstellungsinhalte, die in der Fortbildung berücksichtigt werden sollten, zu entwickeln. Hier könnten wir uns zusamm tun.</p>	<p>Gerne. Ich freue mich.</p>
<p>Im Bereich der HüF finde ich leider keinerlei passende Weiterbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte. Bei der Akademie MontCenis war ich unglücklich, da man als Hochschulvertreterin meist allein ist und doch einen besonderen Bedarf hat. Daher bitte ich die HüF-Angebote entsprechend zu erweitern.</p>	
<p>Die Ausbildung der Trainerinnen und Trainer in Bezug auf GenderMainstreaming ist ein nicht geklärtes Feld. Leider wurde auch eine Nachfrage meinerseits bei einer ihrer Kolleginnen diesbezüglich nicht beantwortet. Wer ist unsere Ansprechpartnerin in der HüF? Ein Seminar zu Eingruppierung fokussierte leider nicht den von mir vorab mitgeteilten Bedarf. Es scheint seitens der Trainerinnen und Trainer eine reservierte Haltung gegenüber Gleichstellung zu geben. Dies regt nicht zu weiterer Teilhabe an. Ich würde mir einen konstruktiven Umgang mit verschiedenen Interessen wünschen und eine Akzeptanz als spezifische Funktionsträgerin</p> <p>Ich habe mich geschaut, dies zu tun, da es mir ein eher strukturelles Problem zu sein schien.</p>	<p>Haben Sie dies in den Feedbackbögen vermerkt bzw. weiteren Kontakt aufgenommen?</p> <p>Hier bitte ich um konkrete Rückmeldungen.</p>

Was wird inhaltlich zum Thema Gleichstellung in den Führungskursen vermittelt? Ist sexuelle Belästigung ein eigenes Thema oder wird das in Gleichstellung subsummiert?	Dies sind zwei verschiedene Themen, die getrennt behandelt werden. Für Details bitte ich die Homepage zu Rate zu ziehen.
Das Führungsseminar war vor Jahren von Zynismus gegenüber Gleichstellung geprägt. Ich wünsche mir mehr Gendersensibilität.	
Ich mache die Erfahrung, dass Gleichstellung als Querschnittsthema im Weiterbildungsbereich noch nicht angekommen ist. Ich würde mir hier mehr Wind in den Segeln wünschen.	Ihre angebrachten Vorschläge nehme ich an und auf. Wir sind auf Hilfestellung aus Ihrem Kreis angewiesen. Ich bitte Sie als Kreis von Expertinnen um Ihre Unterstützung. Die Anregung, eine Vertreterin in die Fortbildungskommission zu integrieren, werde ich aufgreifen und mich dafür einsetzen.

TOP 3 Vortrag

Frau Schultz, FernUniversität in Hagen, stellt ihr neu erworbenes BMBF-Forschungsprojekt im Rahmen der Projekts „Frauen an die Spitze“ mit dem Titel „JurPro - De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft (Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationskultur in den Rechtswissenschaften)“ vor. Ihr Vortrag liegt dem Protokoll als Anlage C bei. Sie berichtet von einem weiteren Projekt „Portal zu Genderfragen im Recht“, welches online verfügbar sein wird. Im Anschluss beantwortet sie Fragen der Anwesenden.

Frage:	Antwort
Sie untersuchen nur Universitäten. An der FH Bielefeld haben wir einen Studiengang Wirtschaftsrecht mit einem Anteil von 40% Frauen.	FH Professorin zu werden, bedeutet eine andere Laufbahn. Eine Untersuchung im Vergleich von Fachhochschulen und Universitäten wäre interessant, übersteigt aber das bestehende Forschungsdesign.
Könnte man Ihr Konzept auch auf die Medizin übertragen?	Absolut.
	Bestünde Interesse an einem gemeinsamen Workshop und weiteren Austausch? Das Stimmungsbild der LaKof NRW zeigt ca. 1/3 Interessierte.

- - -

Frau von Bergen dankt den Referentinnen. Sie kündigt an, dass nun der nicht-öffentliche Teil der Vollversammlung beginnt und verabschiedet alle Gäste des heutigen Tages.

- - -

Anlagen:

- A) Liste der Teilnehmerinnen
- B) Vortrag von Frau Herzog „Gleichstellung in der HÜF“
- C) Vortrag von Frau Schultz „JurPro“

Teilnehmerinnen
Tagung und Vollversammlung
05.10.2011

ANLAGE A

Anr.	Titel	Vorname	Name	Hochschule
Frau	Dr.	Uschi	Baaken	Universität Bielefeld
Frau	Dr.	Ulrike	Brands-Proharam Gonzalez	RWTH Aachen
Frau		Christine	Charon	FernUniversität in Hagen
Frau		Barbara	Conrads	Fachhochschule Düsseldorf
Frau		Gabriele	Drechsel	Sprecherin der LaKof NRW, Fachhochschule Köln
Frau		Dagmar	Driesen	Fachhochschule Südwestfalen
Frau		Serah	Dubidad	Fachhochschule Dortmund
Frau		Annelene	Gäckle	Koordinierungsstelle der LaKof NRW
Frau		Melanie	Graf	Sprecherin der LaKof NRW, FernUniversität in Hagen
Frau	Dr.	Elisabeth	Heinrich	Universität Siegen
Frau		Kerstin	Herzog	Leiterin der HÜF
Frau		Gabriele	Hillebrand-Knopff	Bergische Universität Wuppertal
Frau	Dr.	Christel	Hornstein	Bergische Universität Wuppertal
Frau		Bettina	Kelz	Hochschule Bochum
Frau	Dr.	Andrea	Kiendl	Hochschule Bochum
Frau	Prof. Dr.	Doris	Klee	RWTH Aachen
Frau		Anja	Küper	Fachhochschule Südwestfalen
Frau		Bettina	Long	Fachhochschule Dortmund
Frau		Silvia	Markard	RuhrUniversität Bochum
Frau		Ursula	Mättig	Universität Bonn
Frau		Annette	Moß	Sprecherin der LaKof NRW, Fachhochschule Münster
Frau		Irmgard	Pilgrim	Universität Paderborn
Frau	Dr.	Christina	Reinhardt	Vizepräsidentin der Hochschule Bochum
Frau		Angela	Rheindorf	Hochschule Niederrhein
Frau		Nazila	Salehi	Hochschule Ruhr West
Frau		Veronika	Schmidt-Lentzen	Universität Bielefeld
Frau		Annegret	Schnell	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Frau		Regina	Schrade	Hochschule Bochum
Frau		Christina	Schrandt	Universität Siegen
Frau		Ulrike	Schultz	FernUniversität in Hagen
Frau		Hildegard	Schumacher-Grub	Fachhochschule Bielefeld
Frau		Edona	Tahiri	Universität Duisburg-Essen
Frau		Nadine	Teicher	TU Dortmund
Frau		Gisela	Theveßen	Fachhochschule Düsseldorf
Frau		Beate	Tollkühn	Westf. Wilh. Universität Münster
Frau		Wiebke	von Bergen	Moderatorin
Frau	Dr.	Beate	von Miquel	RuhrUniversität Bochum
Frau		Elke	Währisch-Große	Universität Duisburg-Essen
Frau	Prof. Dr.	Gabriele	Wieczorek	Hochschule Hamm-Lippstadt
Frau	Prof. Dr.	Anna	Zembala	KatHo NRW
Frau	Dr.	Ute	Zimmermann	TU Dortmund

Die HÜF-NRW und Gleichstellung

Kerstin Herzog

Inhalt:

- Entstehung und Aufgaben der HÜF-NRW
- HÜF-NRW heute, Aufbau und Personalstruktur
- Planung und Genehmigungsverfahren des Fortbildungsprogramms
- Gleichstellung in dem Fortbildungsangeboten der HÜF-NRW

Entstehung der HÜF-NRW

1991: Organisationsuntersuchung der Hochschulverwaltungen durch die Firma MUMMERT + PARTNER Unternehmensberatung GmbH

1992: Ergebnis der Untersuchung:

Die Fortbildung des Verwaltungspersonals entspricht in keiner Weise den Anforderungen an eine systematisch Erhöhung der Qualifikation.

1993: Gründung der HÜF-Koordinierungsstelle als Stabsstelle des Kanzlers der FernUniversität in Hagen

Aufgabe der HÜF-NRW

Veranstaltungen zur Förderung der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Verwaltungsaufgaben sowie der Beschäftigten der Betriebstechnik in den Hochschulen anzubieten...

und somit die die Lücke zwischen den internen Fortbildungsprogrammen der Hochschulen und den Angeboten des Landes – wie z.B. der Fortbildungsakademie Mont-Cenis in Herne – zu schließen.

HÜF-NRW heute

Teil der Stabsstelle „Koordinierungsstelle für Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF-NRW), Informations- und Kommunikationstechnik in den Hochschulverwaltungen (IuK-NRW) und Geschäftsstelle des Arbeitskreises DV-Infrastruktur (DV-ISA)“ bei der Kanzlerin der FernUniversität in Hagen

und handelt als Gemeinschaftseinrichtung für die kooperierenden Hochschulen in NRW.

Aufbau der HÜF-NRW

HÜF-Lenkungsgruppe

mit strategischen Aufgaben, z.B.:

- Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung,
- Entscheidungen über den Ressourceneinsatz,
- Genehmigung des aktuellen Fortbildungsprogramms,
- Vergabe von Projekten und Aufträgen an die Fortbildungskommission

Aufbau der HÜF-NRW II

Fortbildungskommission

mit fachlichen Aufgaben, z.B.:

- Anregungen und Impulse zum Fortbildungsprogramm,
- zu neuen Fortbildungsformen und -methoden,
- zur Ermittlung der Fortbildungsbedarfe

Fortbildungsbeauftragte der Hochschulen NRW

mit operationalen Aufgaben

Personalstruktur der Koordinierungsstelle HÜF-NRW

- Insgesamt 4 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter
- 1 Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt
- 1 Mitarbeiterin hat einen alternierenden Arbeitsplatz
(75 % im Büro, 25% zu Hause)

Programmplanung

INPUT

- Neue Entwicklungen in den Hochschulen
- Neue gesetzliche Regelungen
- Seminarwünsche unserer Zielgruppen und der Hochschulleitungen
- Seminarevaluation
- „Marktbeobachtungen“
-

Genehmigungsverfahren

1. Programmentwurf durch die Beschäftigten der HÜF-NRW
2. Die Fortbildungskommission gibt Anregungen und Impulse
3. Evtl. Änderungen werden in den Entwurf eingearbeitet
4. Die Lenkungsgruppe begutachtet den aktualisierten Entwurf
5. Evtl. Änderungswünsche werden in den Entwurf eingearbeitet
6. Das Programm wird veröffentlicht

Themengebiete unseres Fortbildungsangebots

- Hochschule Allgemein
- Personalwesen
- Studierenden- und Prüfungsservice
- Finanzen
- Facilitymanagement
- Organisations- und Personalentwicklung
- Führung
- Informationstechnologie
- Personalvertretungen

Spezielle Angebote zum Thema Gleichstellung

Seminar: „Gleichstellung als Beruf“
geplant für den 15.-16.09.2010

Die Veranstaltung musste leider abgesagt werden, da sich nicht genügend Teilnehmerinnen anmeldeten.

Qualifizierungskurs für Führungskräfte

- Modul 2 beinhaltet das Thema „die besonderen Herausforderungen des Führen als Teilzeitkraft“
- „Gleichstellung“ und „Schutz vor sexueller Belästigung“ sind u.a. Themen im Modul 5
- Seit 1996 im Fortbildungsprogramm der HÜF
- Bisher wurden 559 Beschäftigte geschult (280 Frauen und 279 Männer)
- Die einzelnen Module werden laufend evaluiert und angepasst

Anteil Referentinnen am Fortbildungsangebot

Der Gesamtanteil lag 2010 bei 35%

- Im Bereich Finanzen und IT liegt der Anteil jedoch deutlich unter 35 %
- Für den Bereich Führung konnten zwei neue Dozentinnen gewonnen werden.

Frauenanteil an den Veranstaltungen

	2006	2007	2008	2009	2010
Tagungsleiterinnen / Referentinnen	25 %	28 %	34 %	32 %	35 %
Teilnehmerinnen Qualifizierungskurs für Führungskräfte	56 %	40 %	62 %	54 %	43 %
Teilnehmerinnen gesamt	50 %	49 %	48 %	56 %	58 %

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

ANLAGE C

JurPro

De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft

Eine Untersuchung der Bedingungen
von Professorinnenkarrieren
zur Verbesserung der
Organisationsstruktur und –kultur in
der Rechtswissenschaft

Ulrike Schultz
FernUniversität in Hagen

Projektidee und -grundlagen

- Forschung
 - zu Anwältinnen
 - Women in the World's Legal Professions
 - Zu Richterinnen
 - Frauen in Führungspositionen der Justiz
 - Gender and Judging
 - Jetzt Juraprofessorinnen
 - Förderung aus dem BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“
- Fortbildungen für Juristinnen (insbes. in Justiz und Anwaltschaft)

Projektteam

- Ulrike Schultz, Juristin, Rechts- und Professionsssoziologin, Didaktikerin
- Anja Rudek, Juristin, Soziologin, Pädagogin
- Ilka Peppmeier, Soziologin
- Silke Schröder, Psychologin, HR
- Ina Schultz, Projektmanagement

Statistik

Situation der Frauen in der Rechtswissenschaft

- Anteil Juristinnen
- 1. und 2. jur. (Staats-)Prüfung > 50 %
- Promotionen < 35 %
- Habilitationen < 22 %
- Professorinnen = 13,7 %
- mehrere Fakultäten mit 1 Professorin
- 3 haben keine

Statistik

Frauen in juristischen Berufen

	Richterschaft %	Staatsanwaltschaft %	Anwaltschaft %
1960	2,6		>2,0
1970	6,0	5,0	4,5
1980	13,0	11,0	8,0
2009	35,79 = 7.195 von 20.101	38,71 = 1.983 von 5.122	31,08 = 46.736 von 150.377

Statistik

Rechtswissenschaftlerinnen an jur. Fakultäten

	Professorinnen C3/C4 inzwischen W 2/3 %	Hochschuldozentinnen und Assistentinnen* %	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ** %
1982	1,1	15,4	18,5
1990	2,1	14,4	27,4
2004	10,2 (C 4: 8)	23,1	41,4
2008	13,7 andere Fächer 16,2	25,5	42,9

* Qualifizierungsstellen ** Stellen mit Dienstleistungsfunktionen
 2008: W2 und W3 sind nicht unterschiedlich ausgewiesen
 926 Professuren, 799 Männer, 127 Frauen

Relevanz Untersuchung

- Rewi klass. Fach wie Theologie, Philosophie, Medizin
- Meistgewähltes Fach neben Wiwi
- Qualifikation für Führungspositionen
- Bisher keine Untersuchungen

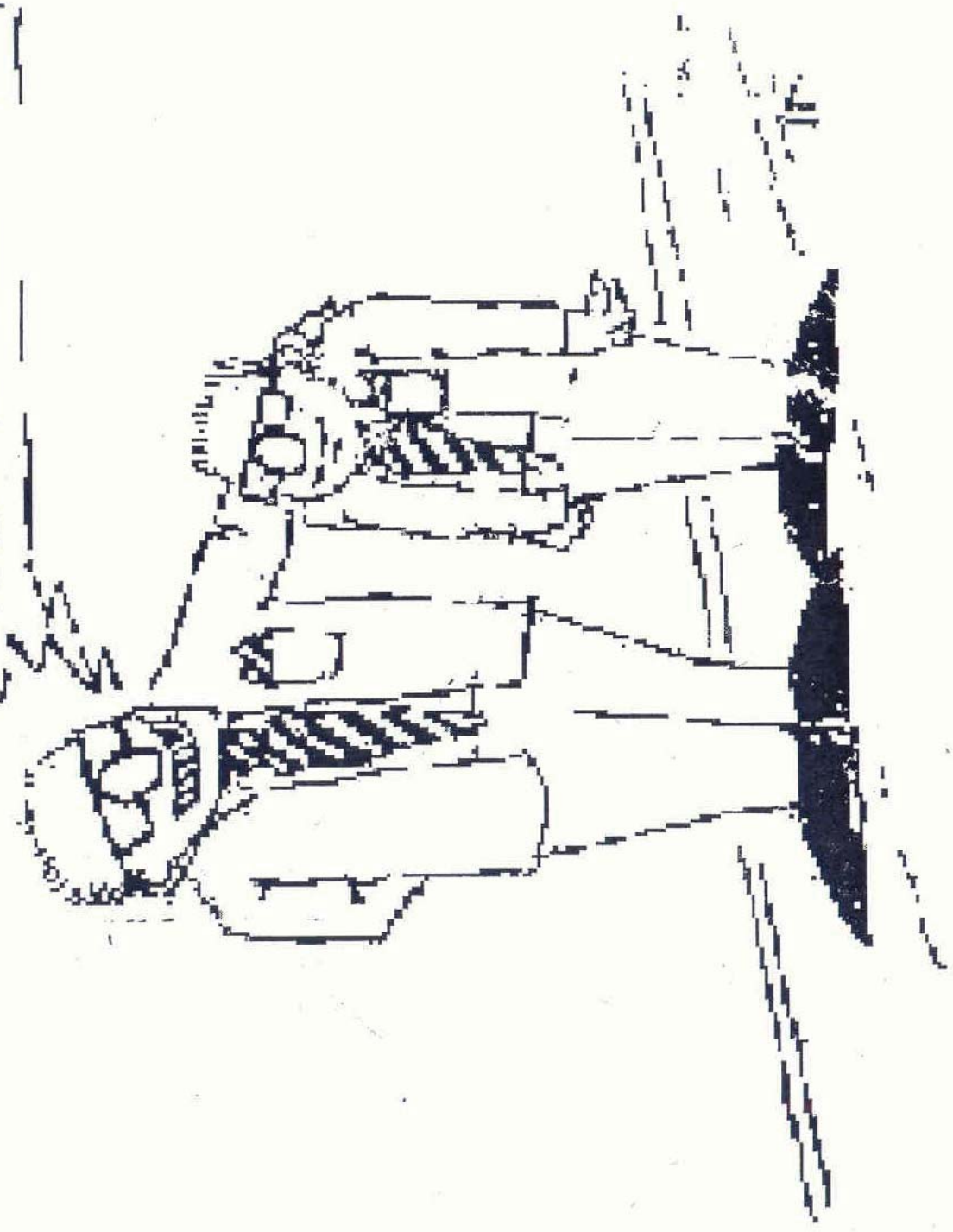
Warum so wenig Frauen in der Rechtswissenschaft? Historisch Exklusion

- Argumente: Frauen sind
 - zu emotional
 - zu „gut“
 - unerwünschte Konkurrenz im bürgerlichen Ernährermodell

Warum so wenig Frauen in der Rechtswissenschaft? Ursachen Unterrepräsentanz heute?

- **Individuelle Barrieren**
 - Wissenschaftliche Befähigung?
 - Geringere Karrieremotivation?
 - Verharren in traditionellen Geschlechterrollen?
 - Frauen stärkere inhaltliche Orientierung, Männer stärkere positionale Motivation
- **Strukturelle Barrieren**
 - Geschlechterstereotype: Miss Tiffany
 - Male Gatekeeping: Platzzuweisung - Rankkämpfe
 - Hegemoniale Männlichkeit
 - Horizontale Segregation (Frauenecken – Männerreviere)
 - Symbolische Männlichkeit
 - Optische Täuschungen

SO EINEN WIE SIE
HABE ICH GESUCHT!



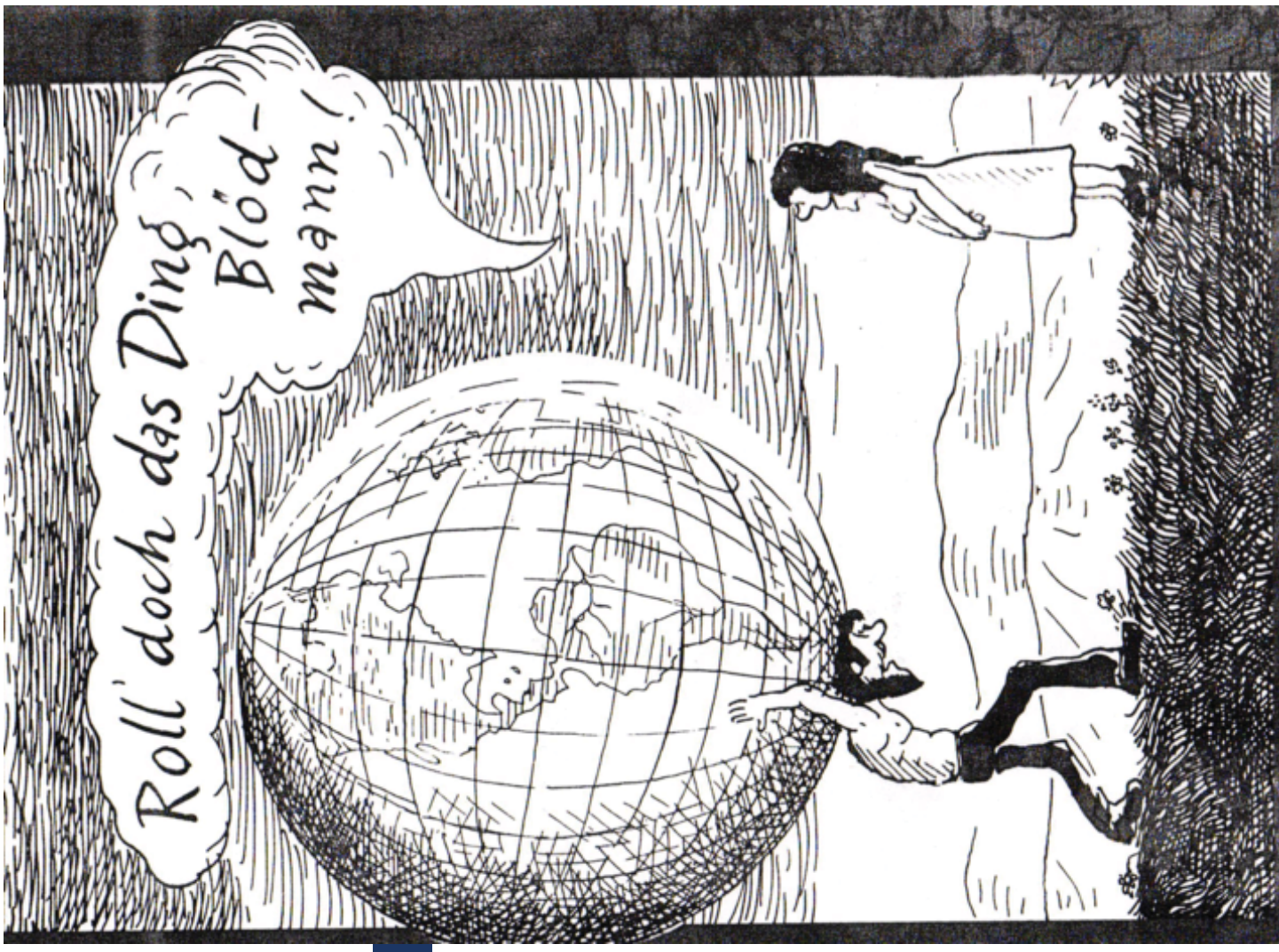
Strukturelle Barriere Fachkultur

- Traditionelle Fachkultur mit klassischen Spielregeln: Bedeutung Habilitation
- Soziale Reproduktionsfunktion
- Stark ausgeprägte informelle Codes
- Autoritäre Disziplin mit dominantem Lehrstil
- Charismatische Lehrkultur
- Identitätsstiftende Prüfungen

Frauen die anderen? Die besseren? Verändern sie die Fach- und Lehrkultur?

- Weniger autoritär und arrogant?
- Orientierung an abstrakt/generellen Regeln (Dogmatismus) v. Lebensbezug?
- Höhere Investitionen in die Lehre?
Methodisch anschaulicher?
Bessere Betreuung der Studierenden?
- Genderthemen in der Lehre?

Stärkerer Lebensbezug?



Der Preis für den Aufstieg

- Glass Slippers – Aschenputtels gläserne Schuhe
- Anpassung an männlichen Habitus/männliche Standards
- Übererfüllung von Normen
- Begrenzte Weiblichkeit - Limited femininity
- Kompensatorisch: Demonstrative Weiblichkeit
- Verleugnung von Bedürfnissen nach Freizeit und Familie
- Kinderlosigkeit

Situation Frauen in der Rechtswissenschaft Lebensbedingungen – Wer macht Karriere?

- **Sozio-kulturelle Faktoren**
- **Familienstand**
 - kinderlos
 - geschieden
 - alleinlebend
 - Töchter und Ehefrauen
- **Spezielle Förderung**

Projektziele

- differenzierte Einblicke in die Situation von Professorinnen in der Rechtswissenschaft zu gewinnen,
 - systematisch zu erfassen, was die spezifischen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen im Fach Rechtswissenschaft sind,
 - besondere Karrierehindernisse und -chancen herauszufiltern,
 - die Faktoren zu ermitteln und zu beschreiben, die die besondere Fachkultur konstituieren.
- Dadurch sollen Anhaltspunkte generiert werden,
- wie die Organisationskultur und –struktur in rechtswissenschaftlichen Fakultäten zu verbessern ist, damit
 - Karriereverläufe von Frauen in der Rechtswissenschaft unterstützt werden können.
 - Insgesamt soll die Arbeit in Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zur Stärkung des Potentials an Wissenschaftlerinnen münden.

Untersuchungsplan

<i>Arbeitspakete AP</i>	<i>Methodisches Vorgehen</i>
1. AP Bestandsaufnahme: <i>State of the art</i>	Analyse der bisher erschienenen Literatur zu Frauen in der Wissenschaft.
2. AP Statistik	Auswertung vorhandener Statistiken: Bund, Länder, interne des Unis
3. AP Literaturanalyse Jurastudium	Auswertung und Analyse der Literatur zur juristischen Lehre
4. AP Exemplarische Einzelbiographien	Narrative Interviews mit ProfessorInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen
5. AP Biographien Pionierinnen	Narrative Interviews
6. AP Wissenschaftssystem	Experteninterviews mit Dekan/inn/en und Gleichstellungsbeauftragten
7. AP Dokumentenanalyse I	Analyse des Frauenbildes in juristischer Lehliteratur und Lehrmaterialien (Rollenbilder, Gleichheitsverständnis).

Untersuchungsplan

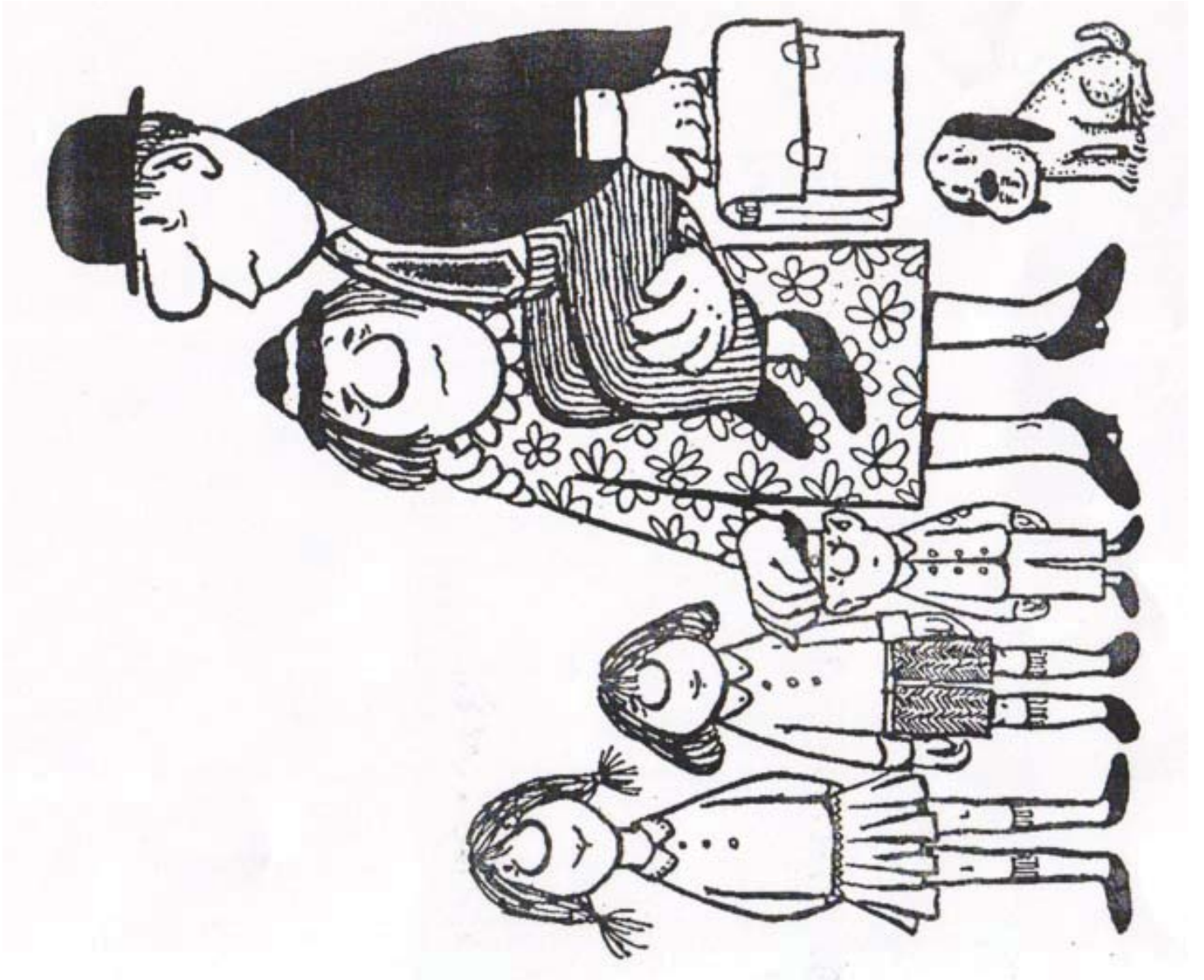
8. AP Dokumentenanalyse II	Analyse gleichstellungsrelevanter Regelungen und Maßnahmen der in die Untersuchung einbezogenen Hochschulen und der jeweiligen Bundesländer.
9. AP Maßnahmen	Schlüsse und mögliche Handlungsempfehlungen für einen Abbau von Karrierehindernissen (Bereiche Nachwuchsförderung, Personalrekrutierung, Ermutigungs- und Unterstützungskultur in der Wissenschaft).

Einbezogene Universitäten

- **NRW**
 - Münster
 - Bielefeld
 - Düsseldorf
 - Köln
- **Berlin**
 - FU
 - HumboldtUniversität
- **Bayern**
 - München
 - Augsburg

Was erhoffen wir uns von der LaKoF

- Unterstützung
 - Materialien
 - Kontakte
 - Ideen
 - Feedback
- Was können wir der LaKoF geben:
Workshops zu den Projektergebnissen



Kontakt

Ulrike Schultz / Anja Rudek / Ina Schultz
FernUniversität in Hagen
Rechtswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches
Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht
Postfach 940
D 58084 Hagen
Tel.: *49 2331 / 987 4215 / 870811
E-Mail: Ulrike.Schultz@FernUni-Hagen.de
www.ulrikeschultz.de