Babette Berkels

Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie

Mit Brot, Rosen und vor allem der Freischaltung der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" ist in diesem Jahr der 100. Internationale Frauentag an der Universität Duisburg-Essen begangen worden. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hatte dazu eingeladen und Wissenschaftsministerin Svenja Schulze schaltete mit einer Einladung zu „copy and paste" für gute Gleichstellungsprojekte die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" frei.

Hintergrund des Projekts

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" wurde im Rahmen eines Projekts des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in der Zeit von Juni 2010 bis März 2011 erstellt. Die Erhebung, Aufbereitung und Analyse der Daten erfolgte durch Dipl.-Päd. Babette Berkels, Webkonzeption und -design durch Dipl.-Ing. Eveline Linke und die technische Umsetzung durch die Medieninformatikerin Margrit Schnackenberg (projekt2). Die Projektleitung lag bei Dr. Beate Kortendiek. Die Datenbank enthält aktuell etwa 660 Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen, wobei die Projekte von Schnupperstudien für Schülerinnen über Mentoring-Programme für Doktorandinnen bis hin zu Dual Career-Centern für WissenschaftlerInnen und Familien-Service-Angeboten für Hochschulangehörige reichen.

Den Ausgangspunkt für die Datenbank bildet der „**Gender-Report 2010:** Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen"[1], der ebenfalls vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erarbeitet wurde. Die Daten des Gender-Reports stellten die Basis für eine eigenständige Datenerhebung und -analyse dar. Im Rahmen des Projekts wurde eine Vollerhebung der gleichstellungspolitischen Projekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt (n=68). Die Datenerhebung erfolgte in Form einer **Online-Studie**: Dabei wurden die Hochschul-Webseiten, speziell die Webseiten der Gleichstellungsstellen, aber auch die Seiten weiterer an Gleichstellungsarbeit beteiligter Institutionen der Hochschulen analysiert. Darüber hinaus fand eine Auswertung der online verfügbaren Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Frauenförderpläne der Fakultäten) und Gleichstellungskonzepte der Hochschulen statt.

Wissenschaftsministerin Svenja Schulze und Babette Berkels „schalten die Datenbank frei"

Welche Projekte wurden erfasst?

In die Datenbank wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die sich insbesondere an **Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen oder Professorinnen** richten und der Frauenförderung in Hochschule und Wissenschaft dienen. Diese Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie von Frauen individuell in Anspruch genommen werden und zugleich die Hochschul- und Geschlechterkultur verändern können.

Darüber hinaus enthält die Datenbank Projekte, die sich ausschließlich an **Jungen und Männer** richten und sie zur Aufnahme eines Studiums bzw. Berufs in einem frauendominierten Bereich motivieren oder bspw. die Väter-Rolle thematisieren. Des Weiteren wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die von **Frauen und Männern gleichermaßen** in Anspruch genommen werden können. Dabei handelt es sich um Dual Career- oder Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote.

Zudem ermöglicht die Datenbank eine Übersicht über **Auszeichnungen**, die die Hochschulen im Kontext des „audits familiengerechte hochschule" erworben haben, über das „TOTAL E-QUALITY-Prädikat" oder eine positive Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des „Professorinnenprogramms".

In die Datenbank aufgenommen wurden aktuelle, hochschulweite sowie fachbereichs- bzw. fakultätsspezifische Gleichstellungsprojekte aller **68 Hochschulen in NRW**: Aktuell sind dies 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen, 18 private Hochschulen, sieben Kunst- und Musikhochschulen, acht kirchliche sowie fünf Verwaltungshochschulen.

1 Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9, Essen.

Ziele der Datenbank

Die Datenbank bietet erstmals einen systematischen Überblick über alle Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Damit wird angestrebt, die gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Hochschulen zu fördern, an denen Gleichstellungsprozesse bislang wenig Beachtung finden, indem die Datenbank die Möglichkeit bietet, bestehende Projekte transparent und bekannt zu machen. Hierdurch können die GleichstellungsakteurInnen der Hochschulen voneinander lernen sowie Austausch und Vernetzung angestoßen werden. Die Datenbank ermöglicht eine Sammlung von Beispielen guter Gleichstellungspraxis und kann im Kontext der Neugründung von Hochschulen den Einstieg neuer Hochschulen in Gleichstellungsarbeit erleichtern, indem sie eine Übersicht der Vielfalt bestehender Projekte bereithält. Darüber hinaus lassen sich mit Hilfe der Datenbank Unterschiede in der Gleichstellungsaktivität zwischen den verschiedenen Hochschulformen herausarbeiten: So zeigt sich, dass Universitäten und Fachhochschulen eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten implementiert haben, Gleichstellungsprozesse an den weiteren Hochschulformen hingegen bis dato kaum verbreitet sind.

Analyse der erhobenen Gleichstellungsprojekte differenziert nach Hochschulformen

Zum 01. März 2011 enthielt die Datenbank insgesamt 662 gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen, die sich wie folgt auf die verschiedenen Hochschulformen verteilen:

- **476** Projekte an **Universitäten**
- **157** Projekte an **Fachhochschulen**
- **9** Projekte an **Kunsthochschulen**
- **7** Projekte an **privaten** Hochschulen
- **10** Projekte an **kirchlichen** Hochschulen
- **3** Projekte an **Verwaltungs**hochschulen.

Hieraus wird ersichtlich, dass die gleichstellungspolitische Aktivität an Universitäten am höchsten ist. Eine **besonders große Zahl an Gleichstellungsprojekten** bieten die Universitäten Aachen, Bielefeld, Bochum, Duisburg-Essen und Paderborn mit jeweils mehr als 45 Projekten. Dabei liegt der Fokus der universitären Projekte auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Zielsetzung streben insgesamt 130 der 476 Projekte an. Dabei stellen (Fort-)Bildungsangebote, finanzielle Unterstützungsangebote und Stipendien sowie vor allem Mentoringprogramme mit jeweils 25 bis 27 Projekten die bedeutsamsten und häufigsten Maßnahmen dar. Die Relevanz von Mentoringprogrammen zeigt

sich in der Entwicklung des Konzepts in den vergangenen Jahren: Die Beschäftigung mit Mentoring hat in Deutschland erst in den 1990er Jahren begonnen, seither hat sich das Mentoring-Konzept in kürzester Zeit stark verbreitet und ist heutzutage als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Frauenförderung in Wissenschaft und Wirtschaft etabliert. Diese Bedeutungszunahme des Mentoring-Konzepts ist auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, d. h. die Entwicklung der Gesellschaft von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, zurückzuführen (vgl. Schell-Kiehl 2007, S. 17). Mit Hilfe von Mentoring soll auch (organisationales sowie) erfahrungsbasiertes Wissen weitergegeben werden. Im Hochschulbereich kann Mentoring in diesem Sinne dazu genutzt werden, den Nachwuchs in die Wissenschafts- und Hochschulkultur einzuführen, es dient demnach der Nachwuchsförderung und hier insbesondere der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Dolff/Hansen 2002, S. 8). Mentoring wird als Instrument der Frauenförderung im Hochschulbereich eingesetzt aufgrund der Erkenntnis, dass der Anteil von Frauen insbesondere in den Führungspositionen und bei den Professuren auch aktuell weit von einer geschlechterparitätischen und damit geschlechtergerechten Hochschule entfernt ist, wie der Gender-Report gezeigt hat. Frauen stoßen in den Hochschulen (wie auch in der Wirtschaft) an die „gläserne Decke", d. h. an spezifische Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren: Sie werden in ihren Kompetenzen und Leistungen weit weniger wahrgenommen und treffen auf ihrem Karriereweg auf andere Hindernisse als Männer (vgl. Peters 2006, S. 11). Auch fachkulturelle Unterschiede beeinflussen für Frauen den Weg in wissenschaftliche Aufstiegs- und Führungspositionen. Mentoringprogramme werden daher oftmals in MINT-Fakultäten eingesetzt.

Um diese MINT-Fächer verstärkt mit Frauen zu besetzen, bieten die Universitäten ferner eine große Zahl von Projekten, insgesamt 68, zur Gewinnung von Studentinnen vorwiegend in Form von Schnupperstudien an. Zudem nehmen alle Universitäten am Girls' Day teil, womit zusätzliche 14 Projekte ebenso der Zielsetzung folgen, Frauen für männlich dominierte Studienfächer und Berufe zu motivieren. Vergleichsweise neu und aktuell (noch) mit einem geringen Anteil vertreten sind Dual Career-Angebote: Dual Career-Angebote existieren bislang ausschließlich an Universitäten. Hier gibt es sieben Angebote an sieben Universitäten; dies stellt einen Anteil von ca. 1 % aller Projekte dar. Bei Dual Career-Angeboten handelt es sich vorwiegend um Serviceeinrichtungen, die neu berufene WissenschaftlerInnen und deren Familien bspw. bei Behördengängen, der Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit für den Partner oder die Partnerin und nach Wohn- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Angeboten zur Freizeitgestaltung unterstützen. Teilweise arbeiten diese Angebote nur webbasiert. Der Unterstützungsbedarf für Dual Career Couples wird laut Gramespacher/Melzer (2010) aktuell auch in Deutschland erkannt. Gramespacher/Melzer verweisen auf Studien wie „Brain Drain – Brain Gain", die belegen, dass ca. „80 % der im Ausland tätigen WissenschaftlerInnen ihre Entscheidung, ob sie an deutschen Hochschulen arbeiten möchten, auch davon abhängig machen, ob ihre PartnerInnen eine Dual-Career-Unterstützung erhalten" (Gramespacher/Melzer 2010, S. 123f.). Auch die Online-Studie zur Erstellung der Datenbank unterstützt diese Befunde: Es werden an nordrhein-westfälischen Hochschulen zunehmend Dual Career-Angebote implementiert. Aktuell beschränkt sich diese Entwicklung auf die Universitäten. Hier zeigt sich jedoch ein Trend zur Expansion dieses Angebotsbereichs, der verdeutlicht, dass die Relevanz dieses Zweigs den Führungen der Hochschulen bekannt geworden ist. Die Hochschulen reagieren also auf diese Befunde. Dual Career-Strategien dienen laut Gramespacher/Melzer nicht nur dazu, exzellente WissenschaftlerInnen zu rekrutieren, sondern sie fungieren auch als expliziter Bestandteil gender- und diversity-gerechter Personalpolitiken (vgl. Gramespacher/Melzer 2010, S. 124). Dual Career-Strategien nehmen Partnerinnen und Partner in den Blick; sie dienen jedoch auch explizit der Frauenförderung, indem sie die Rufannahme einer Professorin erheblich erleichtern können: Die PartnerInnen eines Drittels der Professorinnen sind als HochschullehrerInnen tätig (bei Professoren: nur 5 %) und sie sind (noch) sehr selten bereit, ihre gute berufliche Position aufgrund eines Umzugs aufzugeben. Dual Career-Angebote erhöhen damit die Möglichkeit der Annahme eines Rufs durch eine Professorin (vgl. Gramespacher/Melzer 2010, S. 129).

An 14 der 16 Fachhochschulen sind Gleichstellungsprojekte zu finden. Dabei liegt der Schwerpunkt mit insgesamt 53 Angeboten auf Projekten zur Gewinnung von Frauen für männerdominierte Studienfächer im MINT-Bereich. Alle Fachhochschulen, die Gleichstellungsmaßnahmen anbieten, nehmen am Girls' Day teil; 10 der 16 Fachhochschulen bieten Schnupperstudien für Schülerinnen in MINT-Fächern an.

Insgesamt 29 Gleichstellungsprojekte finden sich für die **weiteren Hochschulformen**: Die **privaten** Hochschulen (sieben Projekte an vier der 18 privaten Hochschulen) beschränken sich in ihren Projekten ausschließlich auf eine Beteiligung am Girls' Day.

Die neun Gleichstellungsprojekte an vier der sieben **Kunsthochschulen** stellen vorwiegend Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote dar, wie bspw. eine Webseite zum Thema „Studieren mit Kind" oder Eltern-Kind-Räume. Zudem vergibt die Kunsthochschule für Medien, Köln, einen Förderpreis für Absolventinnen und Diplomandinnen. Die Hochschule für Musik und Tanz, Köln, vergibt den „Mariann Steegmann Förderpreis" für musikwissenschaftliche Genderforschung.

An zwei der acht **kirchlichen** Hochschulen werden insgesamt zehn Gleichstellungsprojekte bereitgestellt. Dabei nimmt die Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel am Kooperationsprojekt „Wege in die Wissenschaft – Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil" teil. Die Katholische Hochschule NRW hat u. a. verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium eingerichtet.

An zwei der fünf **Verwaltungshochschulen** sind drei Gleichstellungsprojekte zu finden. Diese bestehen an der FH für öffentliche Verwaltung NRW in einem Weiterbildungsangebot für Lehrende mit Gender- und/oder Diversity-Bezug, die FH des Bundes für öffentliche Verwaltung beteiligt sich am Girls' Day und hat das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule" erhalten.

In der zusammenfassenden Betrachtung der Analyse der Gleichstellungsangebote nach Hochschulformen werden also starke Differenzen erkennbar: Die Universitäten zeigen die höchste gleichstellungspolitische Aktivität, gut etabliert sind Gleichstellungsprozesse auch an Fachhochschulen, wohingegen Verwaltungs- und private Hochschulen kaum bis gar keine gleichstellungspolitischen Anstrengungen unternehmen. Auch an kirchlichen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen sind Gleichstellungsprozesse (noch) gering entwickelt.

Analyse nach Zielgruppen

Betrachtet man die Ergebnisse der Analyse bezogen auf die Zielgruppen der Angebote, so lässt sich Folgendes konstatieren:

Über alle Hochschulformen hinweg richtet sich der größte Anteil aller Gleichstellungsprojekte an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (ca. 23 %), auf dem zweiten Platz rangieren Angebote für Schülerinnen, die primär der Gewinnung von Studentinnen in MINT-Fächern dienen, Rang drei wird von Angeboten für Eltern bzw. Familien belegt (18 %). In diesem Angebotsbereich werden zweierlei Entwicklungstendenzen augenfällig: Zum einen erweitern viele Hochschulen ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium über die Zielgruppe der Eltern hinaus auf die Gruppe der pflegenden Angehörigen und entwickeln in diesem Bereich einen wachsenden Anteil differierender Angebote, v. a. im Bereich von Beratungs-, Bildungs- und Vernetzungsangeboten.

Zum anderen entstehen im Rahmen der Zielgruppe „Eltern" spezifische Angebote für Väter: Nina Wehner hat festgestellt, dass die Frage nach dem Zeitpunkt der Familiengründung für AkademikerInnen aufgrund des demographischen Wandels eine starke Dramatisierung erfahren hat (vgl. Wehner 2009; S. 90): „Angesichts sinkender Geburtenzahlen durch immer stärkeren Aufschub der Realisierung eines Kinderwunsches werden Möglichkeiten der ‚Entzerrung', der ‚Rush hour of life', gesucht. Das Studium als alternativer Zeitraum für eine Erst-Elternschaft wird so auch unter Vereinbarkeitsaspekten vor allem Frauen empfohlen" (ebd.). Studentische Eltern bilden somit eine relevante Zielgruppe für Gleichstellungsangebote. Innerhalb dieser Gruppe richtet sich das Interesse nun auch speziell auf die studierenden Väter, die Wehner zur Bedeutung der Familiengründung im Studium für Männer untersucht hat. An den Hochschulen spiegelt sich dieses Interesse in Form von Angeboten wie zum Beispiel Kollegialer Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft, Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie einer Ringvorlesung für Väter (Universität Paderborn), spezifischen Angeboten für Väter im Rahmen einer Eltern-Uni (Universität Siegen), einem Web-Angebot „Vergesst die Männer nicht" der Fachhochschule Aachen oder Print-Publikationen wie einem Kalender „VäterZeit" mit Fotos von Vätern – Studenten und Wissenschaftlern – und ihren Kindern der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Aus den Ergebnissen der Online-Studie geht hervor, dass Gleichstellungsprozesse an vielen Hochschulen, vor allem an Universitäten, gut etabliert sind. Es werden innovative Projekte entwickelt, „neue" Zielgruppen wie Väter, pflegende Angehörige oder Dual Career Couples in den Blick genommen und bewährte Strategien wie Mentoringprogramme ausdifferenziert und weiterentwickelt. Die Kategorien Gender und Diversity werden zunehmend in die Personal- und Organisationsentwicklung sowie in die Leitbilder der Hochschulen einbezogen und auch institutionell verankert. Dennoch zeigen sich auch gravierende gleichstellungspolitische Lücken: Vor allem private Hochschulen und Verwaltungshochschulen, aber auch kirchliche sowie Kunst- und Musikhochschulen schenken Gleichstellungsprozessen kaum bis keine Beachtung. Die Datenbank soll hier Anregungen zum Austausch und gegenseitiges Voneinander-Lernen durch die Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen ermöglichen. Zur Realisierung dieser Zielsetzungen bietet die Datenbank diffe-

rierende Nutzungs- und Rezeptionsmöglichkeiten in Form verschiedener Suchfunktionen.

Suchfunktionen der Datenbank

Die Datenbank ermöglicht verschiedene Suchfunktionen: Zum einen ist eine Recherche nach **Projekttypen und Zielgruppen** möglich. Die NutzerInnen der Datenbank können hier interessengeleitet entweder nur eine oder beide Suchoptionen kombiniert verwenden. Zu den Projekttypen, nach denen recherchiert werden kann, gehören bspw. Mentoringprogramme, Coaching-Angebote, (Fort-)Bildungsangebote, Informations- und Beratungsangebote, Stipendien, Eltern- bzw. Familien-Service- oder Dual Career-Angebote, der Girls' Day oder Jungenprojekte, die den Studien- bzw. Berufswahlprozess von Jungen unterstützen möchten, vor allem im Bereich frauendominierter Studienfächer und Berufe. Die Webseite der Datenbank bietet unter
www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=projekttypen
eine ausführliche Beschreibung der Projekttypen. Auch zu den Zielgruppen ist eine Erläuterung vorhanden unter
www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=begriffsklaerungen.
Zielgruppen, nach denen recherchiert werden kann, sind u. a. Schülerinnen/Studieninteressierte, Studierende, Absolventinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Wissenschaftlicher Nachwuchs, Eltern/Familien, Lehrende, Professorinnen, Führungskräfte, Hochschulbeschäftigte oder Hochschulangehörige.
Zudem besteht die Möglichkeit einer Recherche nach **Hochschulformen und -standorten**: Dazu können NutzerInnen entweder über die Karte des Landes NRW einen Hochschulstandort anklicken oder über das Dropdown-Menü „Standort" einen Hochschulstandort auswählen. Ausgegeben werden alle Hochschulen an diesem Standort. Der Klick auf eine Hochschule zeigt die Gleichstellungsprojekte dieser Hochschule, sortiert nach Projekttyp, an. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, aus dem Menü „Hochschultyp" eine spezifische Hochschulform auszuwählen. Daraufhin zeigt die Karte die Standorte an, an denen sich dieser Typ findet. Die Größe der Ortspunkte weist auf die Anzahl der Gleichstellungsprojekte an den jeweiligen Hochschulen hin. Bei Klick auf einen Standort oder eine Hochschule aus der Liste werden deren Projekte angezeigt.
Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **Volltextsuche**. Hierzu kann ein Schlagwort in das Suchfeld eingegeben werden. Die Suche liefert zu diesem Begriff alle Treffer in den Projekttiteln und Projektbeschreibungen. So lässt sich bspw. nach dem Stichwort „MINT" oder „Väter" recherchieren.

Pflege und Weiterentwicklung der Datenbank

Um die Datenbank auf einem aktuellen Stand zu halten, haben die AnsprechpartnerInnen der Gleichstellungsprojekte einen passwortgeschützten Zugang erhalten und können jederzeit Änderungen in die Datenbank einpflegen. Über die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung wird jährlich eine Anfrage an die Projekte und Gleichstellungsbeauftragten gestartet, um neue Gleichstellungsprojekte aufzunehmen. Durch diese regelmäßige Ergänzung und Aktualisierung der Datenbank werden neue gleichstellungspolitische Entwicklungen öffentlich. Hierüber besteht zugleich die Möglichkeit, Anregungen für innovative gleichstellungspolitische Projekte zu erhalten. Zur Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen bedarf es vielfältiger Initiativen – die neue Datenbank liefert hierzu zahlreiche Informationen und nützliche Anregungen.
Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" finden Sie unter:
www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung

Literaturverzeichnis

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9, Essen.

Dolff, Margarete/Hansen, Katrin (2002): Mentoring: Internationale Erfahrungen und aktuelle Ansätze in der Praxis. Ergebnisse einer Literaturanalyse. Düsseldorf.

Gramespacher, Elke/Melzer, Kerstin (2010): Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3/2010, S. 123-133.

Peters, Sibylle (2006): Mentoring als Instrument für Nachwuchsförderung. In: Peters, Sibylle/Genge, Franziska/Willenius, Yvonne (Hrsg.): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II: Neue Rekrutierungswege. München und Mering, S. 7-23.

Schell-Kiehl, Ines (2007): Mentoring. Lernen aus Erfahrung? Biographisches Lernen im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse. Bielefeld 2007.

Wehner, Nina (2009): Studentische Väter – Pioniere neuer Vaterschaft? Vaterschaftskonstruktionen und die Bedeutung des Zeitpunkts der Familiengründung in einer ungewöhnlichen Lebensphase. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2/2009, S. 90-106.

Kontakt
Dipl.-Päd. Babette Berkels
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung
babette.berkels@uni-due.de