



# Info

Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums  
für Frauen- und Geschlechterforschung



23. Jg. / Nr. 31 / 2006



## Aufsätze

Gender Structures and Gender Cultures in German Institutions of Higher Education  
Die mediale Vergeschlechtlichung des "Folterskandals Abu Ghraib"

## Berichte aus der Uni Bielefeld

THEMENSCHWERPUNKT: Gefühlte Nähe und faktische Distanz -  
Das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung

## Berichte aus dem IFF

Berufsfindung im Prozess: Wie tragfähig ist die Studien- und Berufswahl  
Die Promotion als erste Etappe einer akademischen Laufbahn

## **Impressum:**

IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung  
23. Jg., Nr. 31, 2006  
ISSN 1611-230X

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
Universität Bielefeld  
Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld  
Fon: 0521-1064574, Fax: 0521-1062985  
Email: [iff@uni-bielefeld.de](mailto:iff@uni-bielefeld.de)

Redaktion: Dr. Anina Mischau, Email: [anina.mischau@uni-bielefeld.de](mailto:anina.mischau@uni-bielefeld.de)  
Layout: Sonja Neuß  
Druck: Zentrale Vervielfältigung der Universität Bielefeld  
Auflage: 500  
Erscheinungsweise: 2x jährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall  
die Ansicht der Redaktion wieder

Liebe LeserInnen,

da das IFF Info immer häufiger auch von LeserInnen angefragt wird, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, haben wir uns dazu entschlossen, ab und an auch englischsprachige Beiträge aufzunehmen und damit auch unseren möglichen AutorInnenkreis auf internationale WissenschaftlerInnen auszuweiten. Den Anfang macht in dieser Nummer Ursula Müller mit ihrem Artikel „Between Change and Resistance: Gender Structures and Gender Cultures in German Institutions of Higher Education. Für den zweiten Hauptartikel konnten wir die Nachwuchswissenschaftlerin Susan Banihaschemi gewinnen. Die Autorin hat für ihren Artikel „Die mediale Vergeschlechtlichung des Folterskandals Abu Ghraib“ Teile ihrer Diplomarbeit zusammengefasst und betritt dabei ein in der Geschlechterforschung bislang kaum beachtetes Forschungsfeld.

In der Rubrik „Berichte/Beiträge aus der Universität“ wurden der Rückblick auf einen an der Universität Bielefeld durchgeführten Workshop und die jeweiligen Kurzfassungen der dort gehaltenen Vorträge zu dem Themenschwerpunkt „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – Das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung“ zusammengeführt. Die politische Diskussion um den hessischen Fragenkatalog für Einbürgerungswillige schlug in den ersten Monaten dieses Jahres hohe Wellen. Auf einen in der Diskussion völlig vernachlässigten Aspekt geht Caroline Kramer in ihrem glossenartigen Kommentar ein. Berichte und Beiträge aus dem IFF, Tagungsberichte, Rezensionen und Informationen vervollständigen wie immer diese Nummer des IFF Infos.

Allen Autorinnen sei herzlich für ihre interessanten, spannenden und informativen Beiträge gedankt. Für das nächste IFF Info möchten wir wieder alle LeserInnen ermutigen, durch interessante Aufsätze, Forschungsberichte, Diskussionsbeiträge, Mitteilungen, Veranstaltungshinweise, Rezensionen oder Tagungsberichte daran mitzuwirken, das IFF Info zu einer lebendigen, interdisziplinären, anregenden und diskursfreudigen Zeitschrift der Frauen- und Geschlechterforschung und zu einem Forum frauen- und geschlechterpolitischer Diskussionen zu machen. Die nächste Nummer wird im Oktober 2006 erscheinen; Beiträge können per Mail bei der Redaktion bis 15. August 2006 eingereicht werden.

Für diese Ausgabe wünschen wir wie immer eine anregende Lektüre!

*Anina Mischau, Redaktion*



# IFF Info

Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
23. Jahrgang / Nr. 31 / 2006

## EDITORIAL

## AUFSÄTZE

- Ursula Müller  
Between Change and Resistance: Gender Structures and Gender Cultures in  
German Institutions of Higher Education 7
- Susan Banihaschemi  
Die mediale Vergeschlechtlichung des „Folterskandals Abu Ghraib“ 21

## BERICHTE/BEITRÄGE AUS DER UNIVERSITÄT

- THEMENSCHWERPUNKT: Gefühlte Nähe und faktische Distanz –  
Das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung 38

Lydia Plöger  
Perspektivenworkshop

Birgit Riegraf  
Zum Spannungsverhältnis zwischen Bewegung und Forschung

Rita Stein-Redent  
Der Bologna-Prozess und die Geschlechterperspektive – eine der gleichstellungs-  
politischen Herausforderungen

Marion Kamphans und Nicole Auferkorte-Michaelis  
Das „Dortmunder Modell“ – Konzept, Vorgehen und Erfahrungen im Bologna-  
Prozess

## BERICHTE/BEITRÄGE AUS DEM IFF

- Helen Knauf und Mechtild Oechsle  
Berufsfindung im Prozess: Wie tragfähig ist die Studien- und Berufswahl 55
- Anina Mischau, Jasmin Lehmann und Sonja Neuß  
Hürdenlauf oder Sonntagsspaziergang? Die Promotion als erste Etappe einer  
akademischen Laufbahn 63
- Kurzinfos aus dem IFF 79

## KOMMENTAR

- Caroline Kramer  
Der hessische Fragenkatalog für Einbürgerungswillige zeigt:  
Deutschland = das Land der berühmten Männer und der unsichtbaren Frauen 80

## TAGUNGSBERICHTE

Stefanie Rieger-Goertz und Heike Harbecke  
„Mannsbilder“ kritisch unter die Lupe genommen – Kritische Männerforschung  
und Theologische Frauenforschung im Gespräch 81

Anina Mischau  
Breaking the Class-Ceiling 83

## REZENSIONEN

Dörthe Jung/Margret Krannich (Hgg.): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf  
dem Prüfstand – Stärken und Schwächen der nationalen Umsetzungspraxis  
(Regina Harzer) 86

Martin Dinges (Hg.): Männer-Macht-Körper. Hegemoniale Männlichkeiten vom  
Mittelalter bis heute (Andrea Fleschenberg) 89

NEUERSCHEINUNGEN 92

INFORMATIONEN 96

## Between Change and Resistance: Gender Structures and Gender Cultures in German Institutions of Higher Education

This paper offers some information on recent developments in German higher education following the Bologna protocol, reflects on the processes of implementation of new regulations into the universities as organizations, discusses gendered subtexts and asymmetrical gender cultures as relevant factors of change or obstinacy, and provides some empirical evidence on German institutions of higher education regarding gender equality measures.<sup>1</sup>

Theoretically, the paper draws on the debate of *gender and organization*. Joan Acker's (1991) thesis about the *gender subtext* in seemingly gender-neutral formal settings is relevant here as is, for instance, Halford, Savage, and Witz's (1997) transfer of Foucauldian thoughts to the analysis of gender, organization, and segregation. Viewed from the theoretical ground of organizational analysis and gender research, institutions of higher education are complex organisations. The level of structure is important, but an evaluation of gender developments remains incomplete without consideration of the level of culture, which means analysing the discourses that accompany structural changes, commenting on them, and sometimes foregoing or even contradicting them. Drawing from neo-institutionalist theory, especially in Meyer and Scott's (1992) elaborated version, organizations are both self-steering and simultaneously sensitive to their environments. The level of dis-

course on gender developments in higher education itself will be contextualized by some aspects of gender discourses in Germany that may be described as *strategical de-thematization*. The paper concludes that there are some chances for more gender equality through structural change but that a prevailing asymmetrical gender culture has to be taken critically into account because it is deeply involved in the newly established criteria for success, excellence, and market-orientation. *Gender mainstreaming* as a „pervasive“ concept is confronted with Meyer and Rowan's thesis that formal regulation and routines of action are only loosely coupled in institutionalized organizations.

### The Frame: The „Bologna Process“ and Its Impact on German Higher Education

German higher education is under reconstruction. With the signing of the Bologna protocol in 1999, 29 European states have agreed to redesign their diversified university system into a homogenous space of European higher education, where students can move freely from one European university to another, safely guarded by regulations ensuring that their credits will be transferred in any European university of their choice. For this reason, the traditional European systems of exams, diplomas, and credits will be abolished and reformed as a system of BA, MA, and PhD. By 2005, already 45 European states, including

the Russian Federation, were participating in the Bologna activities. European conventions oblige the member states to complete these processes by 2010. The huge impact of this political process of integration and homogenisation may be measured in light of the participation of the Russian Federation, which is not a member of the European Union. As one of the EU's most important and powerful neighbours, the Russian Federation has decided to join the Bologna Protocol and to reform its graduate system according to it, even though it had just finished a first round of redesigning its graduate system according to the former standards of Western European<sup>2</sup> (see Bologna Protocol 1999).

These reform processes also aim to support competition and profiling. According to the prevailing neo-liberal thinking of the majority of the European Commission, European universities shall compete for students, research money, and scholars. In Germany, although the payment of professors is differentiated, the differences are not as large as those in the US or UK. A possibility for more differentiation among the academic staff in Germany lies in the creation of the position of lecturer. Even though the division between research universities and teaching universities or colleges has been raised as an issue only occasionally, the most visible differentiation in Germany is the one between the universities and the uni-

versities of applied sciences (Fachhochschulen). Whereas the regular time limit of a course of study for university students has been no fewer than 5 years, the regular time limit for students in the universities of applied sciences has been 3 years. With the new scheme, each time limit for a course of study is three years, regardless of the institution in which it is situated. After that, according to selection criteria that are not yet clear, MA-Studies may follow for one or two years for some students. Therefore, the former „normal“ university time limit is split into two unequal halves, and the first academic degree for all students has been reduced to the lower of the two existing norms.

The broad and foreseeable impact of these reforms is publicly debated with a considerable amount of controversy. The critics argue that this system will strengthen the high selectivity that characterises Germany's educational system as a whole, according to PISA results.<sup>3</sup> They suspect that the general aim of these reforms is to legitimate tremendous cutbacks of state monies for the institutions of higher education by drastically reducing the number of students that transgress the time limit of three years, which indeed is part of significant plans to reduce state activity (see below). The predicted consequences are the decline of the general standards of higher education and the increase of still more inequality referring to levels of education and the social opportunities connected to them. The supporters welcome the curtailment of the time limits because, in an international comparison, German graduates are rather old on the average when leaving the university, and many students do not graduate at all. Furthermore, the new system promises more flexibility as, in

principle, it allows students to finish their MAs in disciplines different from their BAs. This development allows for more *interdisciplinarity* and *trans-sectionality* in higher education, which is thought to prepare students more adequately for the complexities of the future's problems.<sup>4</sup>

For the academic teachers, a reform of the payment schemes and the trajectories of the academic staff accompany the new scheme of study. The general payment scheme for professors now provides a split between „basic“ income and „performance“ income. *Performance* is not yet defined – thus inviting power-plays on the definition in which gender aspects may play a role – but it will certainly contain the elements of number of graduates, publications (in certified fields and high-impact publications), and, of course, fundraising for research. This reform does not concern the professors who are active today, except when they accept a call to another university; in this case, they will have to negotiate their conditions according to the new law. But it does affect each „newcomer“ to the level of tenure and will slowly turn around the relative equality among German professors with regard to payment and equipment.

Referring to career tracks, the new position of a *junior professor* has been established, which is similar to the associate professor in the US. The candidate may be promoted in his or her „home“ faculty, which has been the rare exception in German tradition. The new professor will be evaluated after three years, and after another three years, the temporary position may become a permanent one. Critics argue that these new elements of the academic career track create many disadvantages: the junior professors carry the same teaching load as advanced assistants (4

hours per week), but unlike them they work under the high pressure of fundraising while writing the „second book“ after their PhD and presenting themselves as valuable members of the faculty. Furthermore, they are not entitled to receive the equipment equivalent to a professor. Supporters suggest that academic career paths in Germany have been excessively time-consuming and indeterminate and therefore may have discouraged many promising people. They further underline that junior professors pursue their scholarly work freely unlike former advanced assistants, who have been dependent on their assigned professors.

As of yet, there is no consensus that the habilitation, accused of being one decisive factor prolonging academic apprenticeship and dependency, will vanish; the general law allows both junior professors or PhDs with habilitation to obtain a tenured chair. According to some experts, this regulation will lead to the curious fact that junior professors, who figure as the model for abolishing the habilitation, will write one as well because the tacit (or even overt) evaluation cultures in academia still advantage candidates with habilitation.<sup>5</sup> Add to these changes gender considerations. Critics argue that the pressure to build careers is increasing for women just as they are building families. In fact, demographic forecasts predict continued low birth rates in Germany: 25% of the younger cohorts of women will never become mothers, among them female academics of whom up to 40% are predicted to remain childless (Wirth/Duemmler 2004).<sup>6</sup>

Generally, a tendency to enforce differences and hierarchies among universities has developed over the years. German universities have not been accustomed to evaluation and

ranking as a whole or with respect to their various disciplines. This process has been changing dramatically since the 1990s and has been accelerating in recent years. Rankings by research institutes, published annually or bi-annually, always provide well-received headlines in the weekly journals and daily newspapers, and they guide students in their decisions regarding where to study and which disciplines to pursue. The debate also continues on the methods and criteria of evaluation and the neutrality of the referees. Nevertheless, the rankings seem to have established themselves; they have managed to develop from a means of external observation to a means of self-observation, giving important hints for the self-steering of the universities (Wirth/Duemmler 2004).

### Implementation and Resistance

The implementation of the new federal regulations varies with the Laender governments. Like culture and police, education is de-centralized in Germany – an historical consequence of the conformity in Nazi totalitarianism that shall never happen again (Mueller 1999b). Generally, conservative Laender (governed by Christian democratic majorities) will accelerate the process of turning universities into market-places and decide on disciplines according to their *commodifiability*. They will be the first to introduce fees for the courses – until now, university education has been tuition-free in Germany; experience also shows that the Laender tend to cut back or even eliminate disciplines such as sociology and will retreat from active gender equality policies. Social democratic majorities, on the other hand, do not differ in many respects from the conservatives; in fact,

strong support for the introduction of neo-liberal thinking comes from this party, as the re-orientation of German social and labour market politics show, but they tend to keep university education tuition-free in order to facilitate equal opportunities for students from all social classes and to maintain sociology and active gender politics. Nevertheless, the social democrats will require the universities to decide for themselves which disciplines they will promote in the future and which shall be abandoned. To obtain this goal, a new routine of negotiating *goal contracts* for a certain period of time, three years for instance and developing *university profiles* has been introduced.<sup>7</sup> Until now, most of the German universities have been „full“ universities, which means that a comprehensive spectre of disciplines may be studied, regardless of the place of study, e.g., Berlin, Bielefeld, or Munich.<sup>8</sup> This system will be changed radically; only a few universities will continue to offer the full range of academic disciplines, and the majority will become more restricted and specialized. Universities that have taken up these processes of defining their profiles and negotiating their goals have come to realize, however, that the ministry administration, which is backed by ratings, rankings, and evaluation boards on whose expertise universities may draw or not, has already developed in advance a profile scheme of its own that will be advanced in the form of financial cut-backs. One might call this practice *negotiating from unequal backgrounds*, remembering the feminist critique on contract theory.

The *entrepreneurialization* of universities has many consequences for gender relations in these organizations and for the educational system as a whole. Yet, to discuss these con-

sequences is not simple because they are diverse and not free of ambivalence.

The reforms in question are contextualized in a general discourse on the *withdrawal of the state to its core tasks*. Without doubt, the *core tasks* are a debatable field. Referring to gender questions, however, it has hitherto been important that equal opportunities officers (EOOs), women's groups from inside the universities and academic associations of women have had the opportunity to apply to the Ministry of Science for reconsideration of the university's decisions. This possibility is now abolished; any debate on distribution of resources, on filling positions, etc., is transferred to the universities and modified – again – into an internal issue of the organization.

The impact of reassigning the power of decision making to the universities is not easy to forecast; it will be intricate. Optimistically, it could be argued that general laws on gender equality have been elaborated over the years and have gained structural power; therefore, gender mainstreaming as a guideline will more or less „automatically“ force the university organizations to evaluate any decision with consideration for gender perspectives. Gender is said to have become a routine criterion in budgeting, promoting, evaluating, and the like. In fact, nobody would deny that gender has progressed in these realms; the central ministry of science and education, for instance, has taken up a *gender concept* as a distribution criterion for any research funds they promote; and the government of Northrhine-Westphalia has demanded a *gender profile* from any university in the recent goal negotiations. On the other hand, experience shows – and organization theory agrees – that

any formal regulation can be counteracted informally.

Inherent in these processes, questions of gender play are rarely addressed in public debates, in expert discourses, or in administrative acts that push those processes forward, regulate them, and evaluate them. Gender is routinely addressed in the beginning stages because the general guideline of gender mainstreaming in the EU calls for it to be observed in every policy and measure that is adopted. In most cases, gender mainstreaming needs the organized attention of the federal and regional EOs who certify that gender questions have been answered adequately. Nevertheless, the permanent conference of the ministers of education released a resolution in 2004 that „the gender mainstreaming concept of the Amsterdam treaty and the respective national regulation will be recognized and implemented in the process of accreditation (of the new BA/MA curricula, UM)“ (KMK 2004). Furthermore, universities have partially introduced gender criteria into their audit systems, which could be used as a point of reference to introduce a gender audit as an element of quality assurance.

Before going on with discussing the possible impact of these university changes on gender relations, we look at the more recent statistical developments.

### **Gender Developments in Academe: Some Statistical Evidence**

German institutions of higher education do not appear to face any gender-related problems in recruiting students: the annual rate of new entries of young women into the universities has been 50% or above for decades (Mueller 1999b, 2000). This rate may indeed be taken as a

proof for the thesis of *de-institutionalization of gender* in the sense that no formal barrier prohibits women from entering the system of higher education just as no informal barriers bar women because such barriers are normatively prohibited.

The picture changes significantly when switching from a quantitative to qualitative perspective. German institutions indeed face a gender problem in recruiting women because there is a clear segregation between disciplines chosen by women and disciplines chosen by men. The „female“ disciplines are the languages mostly, but, since the 1990s, medicine has also had more than 60% female beginners. Economics, social sciences, and law show gender parity, but the sciences, except the „female“ biology, and the technical disciplines are „male“ in their majorities. Although the gender percentages inside the sciences differ and female percentages continue to grow, it has to be pointed out that German institutions of higher education have yet to solve the question of how to attract young women to the sciences and to technical disciplines. Facing this problem differentiates German universities from universities in other countries (see Mischau/Blaettel-Mink/Daniels/Lehmann 2004).

From the first grade to the PhD and afterwards the habilitation, German universities lose many capable women who could contribute excellently to the further development of all disciplines. In the research literature, we find a variety of reasons that are presumably responsible for this loss: the difficulties of combining career with family, the devaluation of scholarly work by powerful actors and gatekeepers (Krais 2000), the number of men in powerful positions, and a general lack of acknowledgement of women's perfor-

mance in academia (Mueller/Stein-Hilbers 1996; Krais 2000; Majcher/Schenk/Zimmer 2003). The „leaky pipeline“ in German academia has been associated with the *old* system that provided a basic degree after five years of study, which entitled one to progress to a PhD. It is imaginable that the reform under process, which schedules *two* stages, BA and MA, before earning the right to try a PhD, may render the pipeline even „leakier“ with regard to young female talents; however, it is not unforeseeable that the contrary may happen as well.

Figure 1 shows that there are indeed some positive changes. The number of female beginners in academia has reached and even exceeded the 50% level. Although there is slight decrease in participation of women graduates to 46.9%, which should be analysed more fully, this figure nevertheless represents a clear amelioration compared to 1990 levels. The figures become more dramatically differentiated with the higher grades, however. Though better than 1990's figures, that only one third of German's PhDs are earned by women indicates a real problem, and so does the figure of a bit more than one fifth of all habilitations completed by women though this rate has doubled since 1990. Similarly, the rate of female professors shows both development and detainment.

The figure for 1990 shows a percentage of 5.5% for female professors. That percentage remained stable from the 1970s to the 1990s even though a steady increase in female students and graduates since the end of the 1960s should have given enough reason to increase the numbers of female professors in the 1980s (see Mueller 2004, 1995). Therefore, it can be said that *without* gender equality policies in German

higher education, figures would not have doubled in the span of a decade; those policies have been

vance of gender for their fields. This recognition is evidenced by installing a chair for gender questions in

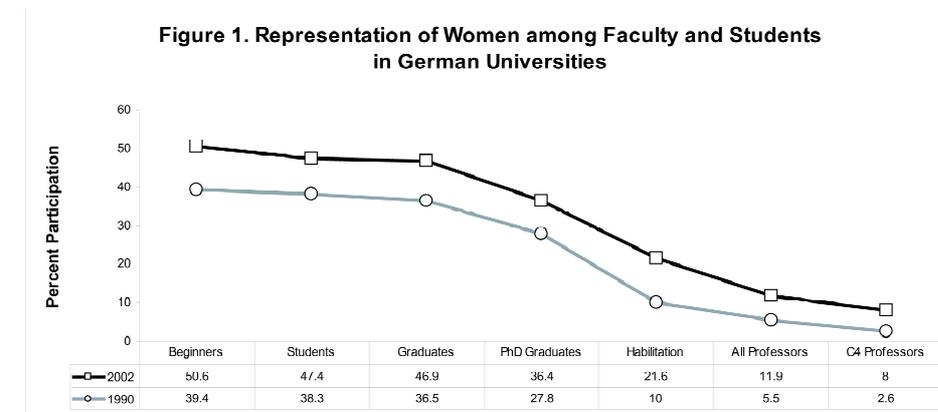
from this historical background, it is intriguing to note that the complete implementation of the performance principle within

equal and just conditions is an important demand promoted by feminism in academia.

But even if criteria are elaborated and seem perfectly clear, the power to determine a valid *interpretation* still has to be considered as long as there are signs of a gendered subtext in an organisation.

Drawing from her work on Finland, Husu (2001) gives further

insight into the actual contradictions within the meritocratic criteria and how design decisions emerge. In one of her case studies, we find a catalogue of criteria to measure merits in a particular competition for chair (p. 152). The respective faculty council agreed on a list of „relatively unequivocal criteria“ for candidate selection, such as publishing activity, teaching and supervising merits, merits in graduate education, success in one's own post-graduate studies. A second list of the faculty council listed „evaluative criteria, including aspects of style and preference“ and addressed „feasibility and usefulness of the candidate in the activities of the department,“ „visibility of the candidate in the disciplinary and broader field research and discussion,“ and „the impact/significance of the research orientation of the candidate“ (p. 153). Judging by the criteria used in this case study, and drawing on empirical evidence from many others, it proves very difficult for higher qualified woman to finally obtain the chair over a lower qualified male candidate. An intervention of the



Source: Statistisches Bundesamt, Hochschulstatistik (Federal Bureau of Statistics, Statistics Higher Education); calculation by J. Loewen.<sup>9</sup>

brought forward by a very active process of networking and organizing by women in higher education, which led to a nationwide net of EOO grassroots organizations at the universities and many programs to support women in higher education in various ways (for an overview, see Kirsch-Auwaerter 2002). On the other hand, the number of habilitations among females is still twice as high as the number of female professors; therefore, the pipeline between first graduation and nomination for a chair remains leaky, steadily losing highly qualified women. This situation indicates that the female potential is not at all fully utilized and points to factors that may lie beyond political regulations. Therefore, a closer look into the cultural context of promoting or not-promoting women follows.

Overall, scholars with special qualifications in gender issues have been installed on chairs with no explicit gender designation. Furthermore, such disciplines as the sciences, which are generally very reluctant to consider gender questions, are beginning to discover the rele-

science and technology at Munich Technical University, one of the highest-ranking German universities, and comparable processes in other universities (Ihsen 2005).

#### Meritocratic Principles and „Gendered Subtexts“

Generally, feminist critique has always had good reasons to point to out that the meritocratic principles that promise rewards to excellent performers have primarily favored men. As Husu (2001) and many others (for instance Wennerås/Wold 1997; Kirsch-Auwaerter 1996) have shown, gender-related hidden criteria for promotion and career have greatly influenced women's trajectories inside academia. This violation of the proclaimed meritocratic rules and the performance principle would never have been justified if it had not been based on a traditional gender ideology that has denied women the opportunity to do scholarly work in the full range of disciplines.<sup>10</sup> This is not the place to revisit the history and sociology of the development of science and its feminist reconstruction, but

EOO is needed to effect the meritocratic principle when candidates compete for chairs.

Yet, the criteria themselves, although seemingly reasonable and adequate, will most likely function properly only in a situation where no asymmetrical gender culture is prevailing. As a criterion, *visibility*, for instance, will automatically exclude feminist scholars from a competition where a selection committee denies that feminist critique makes a relevant contribution to the department. Visibility may also exclude scholars who have been doing research in women's and gender studies from competing for posts where gender is not the main issue. In my personal experience, this exclusion occurred often in my own department of sociology in the past. „Being identified with women's or gender studies may be hazardous to your career prospects“ could be written on some of those procedures. Of course, this is not the whole truth as there indeed has been a remarkable increase in numbers of female professors in Germany (see Figure 1). But in their study on grant applications in sociology, Allmendinger and Hinz (2002) give reasons for wondering about who has fallen off the career tracks and why.

In processes of distributing and re-allocating resources, of opening and closing spaces for recognition and impact, peer review has established itself as *the* scholarly procedure to produce legitimate decisions. Although there has been some criticism that peer review may lead to an unwanted conformity instead of productive diversity, the peer-review procedure itself remains unquestioned. However, since the study by Wenneras and Wold (1997), it has become widely known that gender is one of the possible criteria that may subvert

peer review. According to Allmendinger and Hinz (2002), peer review of articles for mainstream journals of sociology and applications instead of shortlists for chairs in sociology can still be used to undermine gender concerns. For example, the least successful applications to the German Research Foundation (DFG) turned out to be those in women's and gender studies, especially when female scholars had applied. Generally, the rates of success for applications were 60.4% for male applicants and 48.7% for females. An advantage for male authors became visible as well in acceptance rates for the two most highly respected German journals in sociology (ZfS and KZSS): 32.2% of submissions by male authors were accepted compared to 26.9% of the submissions by female authors. The acceptance rate of papers by female professors was lower than that of contributions by male professors, and contributions by female and male assistants fared the worst. Fortunately, the number of applications for chairs and the final placement on a shortlist did not differ for men and women; the success quota was 11% with both. However, a difference existed between being short-listed and finally receiving/accepting the call: only 31% of short-listed women finally received/accepted the call compared to 36% of the short-listed men.<sup>11</sup>

Decisions made by using criteria lists as well as peer review are elements of the process of *legitimation by procedure*, Niklas Luhmann's (1983) phrase for the ways organizations obtain legitimation, acceptance, and the willingness on the part of their members to comply with their decisions. The basic concept of consensus building, Luhmann says, is not to agree on the issues but to agree *beforehand* on the

procedures as to how decisions shall be constructed. By agreeing on the *prerequisites* of a decision, any participant has also accepted the prospective, and yet unknown, *outcomes* of the decision. One may not like the result but he or she will be unable to deny that it has been decided by an agreed-upon procedure. Any critique of the decision has to be transformed into a procedural question; if not, the argument cannot pretend to be serious. Of course, critique is always possible from „outside“ the procedure, for instance, to point to equal opportunities regulations or to openly question whether important actors inside the procedural routines have acted out of prejudice, but members of the organization who take this position run the risk of becoming marginalized by confronting the organization with the ways it actually functions.<sup>12</sup>

Yet, organizational theory and the ongoing process of creating gender-sensitive constituencies in higher education have made clear that the question of legitimation is double-sided: it is not only the representatives of the marginalized or excluded groups who may face the problem of legitimation when criticizing the outcomes of decisions; it is also the excluding organization itself that will face such a problem over time. This is especially the case if there are *relevant environments* (for instance, a state legislation, a women's movement, etc.) that are connected to constituencies inside the organization. Therefore, it has to be remembered that gendered prejudices and marginalization do not reveal the whole picture in Germany.

As I have tried to argue, because meritocracy has not been liberated from its gender blindness, hopes for gender justice have been only par-

tially realized. According to Kirsch-Auwaerter (1996), the anti-discrimination discourse has attacked the self-constructed image of the universities by revealing the criteria according to which they factually function. Reactions against the anti-discrimination discourse, in this view, are only superficially problematic when the process of organizational development as a whole is taken into account. Even the most conservative institution of higher education has had to face the anti-discrimination discourse as a changed frame condition. For Germany in the 1990s, refusal and repudiation could therefore be interpreted as a paradoxical form of acceptance: it expresses the acknowledgment that active anti-discrimination has become an issue that can no longer be de-thematized by those institutions (Mueller 1999a). Yet, from this general background, very different „coping strategies“ can be observed.

### **Change and Obstnacy: Some Empirical Evidence**

In my evaluation study of all 27 institutions of higher education in Northrhine Westphalia (Holzbecher/Mueller/Schmalzhaf-Larsen/Krischer 1998) the implementation and impact of the first general guideline on promoting women, released 1993, was evaluated after five years. The results showed that those institutions could be roughly divided into three types.

One quarter of the institutions in question represented type one. They had developed gender equality policies that had been implemented on the structural and cultural level. They had formally integrated gender equality aspects into their fundamental order and into the regulations of recruiting and had presented gender equality programmes with some explicitly defined goals.

These institutions also employed EOOs who were totally or partially exempted from their „normal“ duties in the institution with substitutes available who would assume EOO duties in case of task overload; in addition, the EOOs were equipped with basic resources, such as secretary, telephone communications, office equipment, e-mail, and internet access. The presence of an EOO was generally regarded as relevant for the self-evaluation and further development of the institution. Furthermore, this type of institution regarded gender-related acts of discrimination as events that may well happen inside their realm, yet they indicated the necessity for institutional action. The university heads would regularly commission reports on the quantitative development of gender relations in every position, level, and department and would transfer the results to be discussed to an internal constituency, such as the academic senate or the rectorate. Consequently, they had no difficulty providing these differentiated statistics to outsiders on the gender developments in each positional level and department in any discipline. Moreover, institutions of this type did not articulate significant difficulties in finding excellent female candidates for high positions in their administrations because they paid gender-sensitive attention to the development of both the scholarly qualifications and qualifications of the administrative personnel. Therefore, it can be said that they had already provided ground for continuous self-observation.

With regard to the implementation of gender equality policies into their organizational routines, this type of institution of higher education could be considered well-developed, especially when compared to another group of institutions ap-

proximately the same size, which distinguished themselves by structurally and culturally preventing the implementation of efficient gender equality measures. At the time of the study, they had implemented few if any elements of gender equality policies into their fundamental orders or recruitment regulations, and if they had, they had implemented them past the compulsory time limits of the state regulations. No programme of measures to increase gender equality had been released, and the EOOs were not exempted from their „normal“ duties except to a minimal degree. The EOOs did not have any substitutes nor were they equipped with e-mail or telephone answering machines; therefore, they were difficult to contact. A tremendous part of their time was spent securing adequate working conditions for their jobs. The position of EOO as a permanent element of the organization was non-desirable in the eyes of this group's university heads because in every case they contended that the decisions of individual persons involved would make the difference rather than the EOO. They reasoned further that an inappropriate person serving as EOO would destroy rather than facilitate chances for promoting women and that a rector or chancellor enlightened on women's problems would more effectively promote gender equality than would any bureaucratic guideline. The university heads in this type of institution agreed that equality policies were lacking in their universities because gender discrimination did not play any role in recruiting, that is, the only criterion for decision was „quality.“ In this type of institution, it was difficult to obtain gender-differentiated statistics; the allegations that quite a few women had been

appointed just recently often turned out to refer to one or two cases in one year. These institutions still lacked any ground for continuous self-observation that would enable them to plan their development in a self-steering way, at least with respect to gender questions.

The third type, comprised of about half of the cases, was characterized by partial openings to gender equality measures by maintaining principal reservations simultaneously. A contradictory picture emerged of objectively observable structural strategies referring to gender questions and cultural patterns of responses to them in organizational discourse. State regulations promoting women in academia were principally agreed to, and most had been implemented into the fundamental order, but powerful actors often forestalled their efficiency. A programme of measures to promote women was often lacking, and internal discourses on the subject were not yet widely developed. But there were female constituencies inside those institutions who wanted to accelerate the progress of these discourses. In this type of institution, the attitudes of university heads towards gender equality measures differed. Some rejected measures as too bureaucratic, without knowing much about them in detail, while others called for more „consistency“ in the ministry's equality politics (implying that the ministry should transfer more financial resources for gender equality measures because the universities could not proceed without them). The accommodation of EOOs in most of the cases differed with respect to their equipment, their participation in decisions, and their right to receive full information in a reasonable timeframe. In many cases, the EOOs were perceived in a perso-

nalized way rather than as a new element of the organizational structure. Nevertheless, contrary to the „official“ announcements, many of these institutions featured innovative elements of gender equality policies, such as providing child care and hiring female heads in administration areas formerly considered „male,“ for instance, in the supply department with its huge budget. Some institutions even made surprising decisions in selection processes. After an EOO had intervened, some institutions revised the criteria for adequate candidate qualifications for chair, resulting in the invitation to a broader range of female scholars to participate in the competition and shortlisting them afterwards with high rankings. University heads in this type of institution tended to perceive discrimination against women as an historical relic, which would dispose of itself in due time. Most of them verbally engaged themselves in purposive promotion measures of encouragement to young female talents, and some of them took practical initiatives in this direction. The methods of self-observation in these institutions varied with respect to their grade of development. The picture emerged that those institutions that elaborated professional methods of evaluation and planning more easily integrated gender equality guidelines and measures into their procedures and routines of decision making.

These findings support the view that gender equality guidelines serve as an important innovation for the further organizational development of institutions of higher education, even if these institutions themselves are only reluctantly becoming aware of it. In this field, a variety of critical issues are intertwined, as seen from the perspective of organizational theory. First, the unwillingness of

all organizations to change has to be taken into account, which may result in strategies that answer to innovative strategies from „outside“ that are not actively oriented to gender policy formation. Second, gender conservatism is inherent not only in academia but also in the society as its „environment,“ which draws support from the quantitative male dominance inside academia and the questioning of gender equality policies as such; this is a hint for the prevalence of an asymmetrical gender culture in which anti-discrimination measures are reinterpreted as an unjustifiable advantaging of the objectively disadvantaged. And third, subtle cultural asymmetries between the genders become apparent each time formal barriers are removed one after the other.

Nevertheless, the findings also show the presence and the impact of *cultural agents* inside the institutions of higher education, some of which have already learned to *themmatize* practices of structural or discursive exclusion and marginalization and make transparent the hitherto denied problems of the status quo of gender relations (Eckart 1995). Additionally, at the structural level, some Laender parental leaves, additional qualifications, research abroad, and other reasons are not counted, so they do not account for people who are outside the time limits of „normal“ career tracks. In former times, young women who already had families upon entering the university or became mothers afterward and took parental leaves had been automatically sorted out of further career tracks. To inhibit these losses by changing law is a big success; however, that 40% of the younger female academic cohorts will not become mothers shows that the culture of academe is still hostile toward motherhood (Krais 2000).

### Recent Developments: Gender Mainstreaming as a Pervasive Concept

In a study of some Northrhine Westphalian universities, Metz-Goeckel and Kamphans (2002b) analysed the discourses of equality policies. These policies themselves have changed significantly compared to the first regulations, whose impact and discursive treatment has been discussed above. They, too, see universities as complex organizations, which are not homogenous and closed but divided into many subunits with a relative autonomy; these subunits are bound together by formal regulations and by communication both and spontaneous (Metz-Goeckel/Kamphans 2002b, p. 7).<sup>13</sup>

Referring to processes of gender sensitization and active construction of gender justice, Metz-Goeckel and Kamphans (2002b) differentiate between three phases that partially overlap but are characterized by different features of gender awareness:

- Phase 1 (the early 1980s) is a period of providing a frame of law that opens up a space for action in the field of gender justice.
- Phase 2 (from the mid 1980s to the mid 1990s) is a period of measures for affirmative action that attempts to promote women with special programs.
- Phase 3 is the present period of gender mainstreaming (from end of the 1990s until the present), which can be named as a period of *cultural counter-steering*.

Gender mainstreaming appears as a policy of cultural counter-steering because the process of equally integrating women into academia can no longer be regarded as self-supporting but is pursued actively. The concept of gender mainstreaming does not address the exclusion of

women as a „repair task“ but as an organizational task that will optimize the recruitment of personnel in order to activate potentials. It demands a change in perspective because the powerful actors in the university question what they *themselves* do to either exclude or welcome women into the university. This is a relevant item because, in former times, they generally presented themselves as persons with very little influence when asked about gender gaps in promotion and career inside the organization when they themselves were steering the decisions (Holzbecher et al. 1998).

Agreeing with Etzkowitz, Kemelgor, Neuschatz, Uzzi, and Alonzo (1994), Metz-Goeckel and Kamphans suppose that in order to achieve a change in the culture of steering, there has to evolve a critical mass of women in academia, close to 30% (an important figure in Kanter's 1977 work), which may be generated by redistributing resources and symbolic power. Secondly, the cultural resistance of the university against female intellectuality must be overcome; this cultural resistance does not present itself as a conscious and purposeful prohibition of women but a tacit strangeness molded by tradition and customs.

Partially, a cultural turn has already been recognized. As Metz-Goeckel and Kamphans say from their study of rectors and chancellors, women's right to participate in high positions has become widely accepted. Women are regarded as a new resource of scholarly development (Baltes 1997).<sup>14</sup> The reception of the notion of gender mainstreaming among chancellors and rectors is not enthusiastic, but it seems more discursively acceptable to them than the language of „promoting women“ or „gender equality

program“ or „anti-discrimination“ has been.

Whereas Metz-Goeckel and Kamphans found that chancellors and rectors agreed on gender mainstreaming as a routine-changing initiative that should make sense, some of them overtly admitted that, in the 1990s, „double talk“ was needed to routinely include gender equality programs on the agenda. While „on stage,“ gender equality had been a normal important goal of interior and exterior constituencies; „off-stage,“ which means inside the rectorate or in confident deliberations with the department heads on short-lists for chairs, gender equality had been treated as negligible. Later, some chancellors and rectors perceived a rapprochement of *official text* and *subtext*: they acknowledged showing more respect for the EOOs or for gender equality regulations the more they were realized. Along with this recognition, however, came a definite *historization* of the first pioneering EOOs as really difficult people to deal with, who with their aggressive behaviour were said to have caused more damage than good, whereas today's EOOs were evaluated as „reasonable“ and „competent.“ The change in attitude towards gender equality seems to have emerged from the university heads. The first generation of EOOs, whose hard fights had forced the university organization to open itself to gender questions, are discursively expropriated and depicted as agents of the former problem, not as the pioneers of solution. They are institutionally forgotten (Douglas 1986), which shows that an asymmetrical gender culture is still working, even though it has become riddled.

### Gender Discourses as Cultural Frames: Asymmetries and Re-interpretations

With these examples, I have tried to show that structure and culture are related in complex and sometimes even contradictory ways when organizations have to change, especially with respect to gender. A discourse of gender equality generally prevails, framed by the newly developing discourse of competitiveness. Equal chances for both genders, equal abilities, equal performances, as well as equal prospects and aspirations for life are elements of this discourse of equality. Principally, this discourse of equality is de-legitimizing any type of discrimination. Feminism is said to have become an historical phase and therefore obsolete; gender inequality is said to have more or less lost its power to segregate and has been refigured as mere gender differences. But underneath this discourse, a subtext of inequality is still continuing, a discourse of devaluation, diminishing and belittling women's performances, giving them very little encouragement, little radiant recognition, and few promotions. An empirical hint of this phenomenon is provided by a study on female PhD-candidates at the University of Bielefeld (Holzbecher/Kuellchen/Loether 2002). On the whole, women showed worse self-perceptions and more insecurity about their performances than did male PhD-candidates. To interpret this, at least two possibilities are discursively legitimate: „Blame it on the women“ and send them to counseling in order to develop their self-consciousness or use institutional self-reflection to reveal how these results may be linked to the dominant gender culture in the department, that is, to show the „colour“ of gender discourses. It seems that equality dis-

course, theoretically underpinned by the thesis that gender differences have become de-institutionalized, has lost its legitimation. Despite the idea that still-perceivable gender-linked inequalities will disappear over time, it is not easier to assume that asymmetrically gendered cultures in academe as a severe source of discrimination and exclusion will also vanish. According to some public opinion makers, gender is losing its structural and structuring power. On the other hand, others subscribe to the thesis that academia is still inherently deeply gendered.

One hint for this thesis lies in an empirical project on organizational learning about overt and hidden asymmetrical gender culture at the University of Bielefeld (Mueller/Holzbecher/Meschkat 1999). After analysing and using some interventions to initiate organizational learning, five departments with varying gender relations (physics, law, literature and languages, educational science, and biology) and the university administration as a whole were confronted with controversial elements of gender discourse. It turned out that on many crucial issues, for instance, sexual harassment or stalking, there was a prevailing gender consensus whereas such a consensus did not prevail in other controversial issues:

*Gender neutral language:* The use of gender-neutral (or gender-inclusive) language is now compulsory for all official university documents, but in practice, many university teachers do not respect this regulation in their personal documents. In the study, female university members were very sensitive to this fact, but they wondered if they should thematize these offenses anytime because they feared they could marginalize themselves in many contexts.

*Indirect discouragement of female students:* This issue immediately made sense to females but only rarely to males. The latter could not imagine what indirect hints of exclusion could be perceptible to women but not to themselves.

*Women's colleges:* Since research in the 1980s found that female German informational scientists and chemists graduated much more often from girls' schools (which are a rarity today in Germany), and owing to public debates on Hillary Clinton and other graduates from women's colleges in the US in the 1990s, women's colleges have become an issue of public and scholarly interest. To our amazement, every respondent knew about this discourse and recapitulated the theme that women's schools are good for women: they learn better in the women-only environment, and they develop interests in a broader range of disciplines. The female respondents consistently approved of women's colleges as a good space for development of women but were sceptical about the acceptance of those graduates' certificates in male-dominated working life. The male respondents, although aware of the advantages for women's development, rejected the vast majority of mono-educational institutions because they sheltered students from the „real,“ or „serious,“ world, that is, the one in which they themselves lived; furthermore, men felt that universities would become too boring without female students.

*Prevention:* The question whether universities could do more to reduce the dropout rate of females climbing up the academic ladder was answered positively by female respondents, who named many measures that universities could adopt. The majority of male respondents saw neither the necessity nor possi-

bility of such strategies. They relied on competitiveness („Excellent women will be successful; see example xyz“) and passage of time to let self-steering processes heal discrimination; they blamed the rest on the women's own traditional behaviour: choosing traditional partners and interrupting their own careers to follow their partners' paths or to care for children.

These results show that as gender transitions (in each gender group are some who do not agree with their respective majorities) as well as gender boundaries become visible, females still experience the university as much more asymmetrically gendered than do males. For example, „women's only“ spaces are welcomed by females but are still distrusted and devalued by males.

Karin Zimmermann (2000) also shows this impact of gender discourse in her analysis of the usurpation of East-German departments of sociology by West-German sociology. She shows that, during the process of transforming East-German universities, gender justice had never been constructed as a general question of the new structures but as a particularity. To act responsibly for the „common good,“ for instance, to establish new chairs quickly, to install newly selected professors, etc., did not require gender equality criteria or chairs in women and gender studies, for example – those circumstances were not „common“ but „particular.“ Any attempt to address gender questions had to build its arguments in answer to the rhetorical barrier of pursuing particular interests instead of common ones. Together with an almost entirely male representation on all boards making decisions, „bringing gender questions back in“ has been a slow and laborious process. Because the discourse

is taking place in a discursively active asymmetrical gender culture, the discourse must acknowledge the threat of gender equality policies and gender studies to excellence. Consequently, the successes of gender equality policies are belittled and discredited; some discourses confirm that those successes have come about *despite* gender equality measures and not *because* of them.

### Conclusions and Suppositions

Today, Germany's institutions of higher education have developed with respect to their structural gender policies. They have developed some routines in self observation, and influential tools for observation from „outside“ have been established with regard to gender relations inside academia (BMBF 2001; BuKoF 2002; BLK 2004; CEWS<sup>15</sup>). On the cultural level, there are also some changes toward more openness and recognition of gender questions, representation of females in the faculties, and gender studies; on the other hand, strong anti-feminist discourses that take the form of negative historization and marginalization are still active in academic constituencies as well as in public. More market orientation and competitiveness, together with a politics of clearer differentiations and distinctions among the scholarly personnel and students in academia, may have effects in two directions: they may promote women because of the merits of their performance, but they may also disadvantage them because the interpretation of selection criteria has a gendered subtext.

Gender mainstreaming as a new form of gender equality politics is a pervasive concept: every layer of institutional structures, routines, and decisions has to be evaluated according to their impact on gender

relations in the institution. This seems to be an enormous step forward compared to the measures in the past that were oriented more toward persons and situations and less toward structures and routines. But organizational theory questions whether complex organizations can be expected to change pervasively at all.

Meyer and Rowan's (1992) thesis on organizations and change is that, of course, organizations react to changes in their environments by incorporating elements that are legitimated externally, thus demonstrating that they are acting on collectively valued purposes in a proper and adequate manner (1992, p. 30). The incorporation of such institutionalised elements as gender equality regulations provides an account of the organizations' activities that protects them from having their conduct questioned. By incorporating socially legitimated rationalized elements into their formal structures, organizations maximize their legitimacy and increase their resources for survival in their exchange relations with their environments (for example, ministries who require universities implement and monitor gender equality policies). But organizations also have to take care of their internal and boundary-spanning relations. Categorical rules may conflict with other logics, and putting them through by control and sanctions may lead to conflicts and loss of legitimacy as well. Therefore, as Meyer and Rowan suggest, inside organizations, a process of *decoupling* elements of structure and activities has begun. With this strategy, many problems can be redefined in advantageous ways. Internal adversity against gender equality policies, for instance, can be maintained, and realms of traditionalism may exist further, as the in-

ternal constituencies are segregated from one another and oriented toward diverse segments of structural elements.

This view shows that organizations may answer to pervasive strategies with strategies of building up internal flexibilities by decoupling and therefore may cushion themselves against pressure from the outside. This again raises interesting questions concerning the relationship between structure and culture. To analyse the change of structure, for instance, changing legislation in order to change gender inequality or establishing more competition among higher education institutions, is very important, but changing practices and cultures is a process that may develop independently. How those processes forgo or follow behind one another may facilitate, hinder, or even ignore one another, and the consequences lie in presently unresearched field of organizational analysis, higher education, and gender relations.

### Annotations

<sup>1</sup> Der Aufsatz ist ein Vorabdruck und erscheint in: Mary Ann Danowitz Sagaria (ed.): *Women, Universities, and Change: Revisioning Gender Equality in the European Union and the United States*, Palgrave Macmillan, London etc. 2006.  
<sup>2</sup> Furthermore, it has to be noted that the majority of European states did not have a system of BA/MA/PhD, but used Diploma, Magister Artium, and various types of state exams for certain disciplines instead. In place of a PhD that enables to go further with an academic career, both a dissertation and subsequent habilitation had to be written in the German-speaking countries. Of course, some countries, such as the UK and the Netherlands traditionally have had a system that resembles the US-American system, but many other countries have not.

<sup>3</sup> PISA = Programme for International Student Assessment is an OECD-driven comparative international panel study that shows that using characteristics of class and ethnicity to select students for higher education has a particularly great impact in the German education system.

<sup>4</sup> On the level of implementation, however, restrictive admission criteria on the MA level may factually inhibit the chances for developing more inter-disciplinarity; here, the fear of losing disciplinary excellence, as well as losing „space“ for the respective specialties inside a discipline, seems to work against it.

<sup>5</sup> There are other critical arguments as well that cannot be discussed here more fully; one argument stresses the point that academic freedom of teaching and research is in danger when finances and academic fields are increasingly oriented towards something called „the market“ (Blomert 2005; Nida-Ruemelin 2005).

<sup>6</sup> This is not a new phenomenon but has been recognized as consternating news for two years by both the Ministry of Family, Seniors, Women, and Youth, and the association of employers in German industry (BMFSFJ/BDI/IW 2005).

<sup>7</sup> This is a general trait of administration reform in Germany. In the author's project on gender constructions in German police, for instance, it turns out that, in the course of introducing new management strategies, any single police station in Northrhine-Westphalia shall now define its „goals“ for the next season: increasing the clear-up rate of robberies up to 70%, preventing traffic accidents with children, or increasing the number of parking tickets, and the like. Citizens become „customers“ along with the state agencies cooperating with the police.

<sup>8</sup> Of course, there are also differences: not every university disposes of a department of medicine, and there are some universities specializing in fields

that others do not. Dortmund University, for instance, developed from a former technical university and therefore has disposed of some engineering departments and a department of statistics, which is an exception in Germany. The disciplines in each university may be represented in very different sizes; „big“ sociological departments are, for instance, in Bielefeld and Frankfurt with more than 20 chairs, whereas all the other sociological departments in Germany are distinctively smaller. But the fact remains that, in the last 50 years, sciences, literature, arts, humanities could all be found in almost any German university.

<sup>9</sup> Studienanfänger = beginners; Studierende = students; Absolventen = graduates; Promotionen = PhD students; Habilitationen = habilitation students; Professoren = all professors, including C3 and C4; and C4 Professoren = C4 professors, the highest level of the professoriate. C3 professors are also full professors with tenure and equipment and the same rights and duties as C4; however, they are one step in payment below C4, and the expectations are higher for C4, for instance in fund-raising. C3 and C4 position differ in that a C4 position normally indicates that a department wants to establish a programmatic with this chair whereas C3 sometimes indicates that a department wants to try out something new (as it was with women's and gender studies decades ago – most of the chairs in gender studies are C3), but in practice the differences are minor. Indeed, the differentiation is gendered; more women are in C3 positions than in C4.

<sup>10</sup> In West Germany, these misogynous attitudes against women in academia were still prevalent among the majority of German professors, as Anger (1960) found out. Even the very few female professors that existed at that time agreed that generally women were not able to do scholarly research.

<sup>11</sup> This may be interpreted in two ways:

tradition and change. In the „tradition“ line, it may seem that women become short-listed but de-valuated afterwards by peer-review from outside. In the „change“ line, it may seem that women often are short-listed on quite a variety of lists at several universities and finally decide on the best offer.

<sup>12</sup>This happened to many equal opportunities officers in German higher education in the late 1980s and early 1990s (see Holzbecher/Mueller/Schmalzhaf-Larsen 1998).

<sup>13</sup>As Pellert also has pointed out, universities are not only characterized by their formal structures but also by their respective disciplinary cultures and generally by an academic culture based on expertise and excellence (Pellert 1999; Mueller 1999a).

<sup>14</sup>Also on the structural level, developments cannot be denied. The increase of percentages of female professors is not large and differs considerably among the disciplines, but it is continuous, although, in an internationally comparative perspective, the reluctance of German universities and big research institutions against women at the top continues to persist.

<sup>15</sup>The CEWS – centre of excellence for women in science – has been established in 2000 by the BMBF (Ministry for Education and Research) to report regularly on the developments of gender relations in science and research. It has established a ranking of its own that compares the gender policies in institutions of higher education and their respective outcomes ([www.cews.org](http://www.cews.org)).

## References

- Acker, J. (1991). Hierarchies, jobs, bodies. In J. Lorber, & S. Farrell (Eds.) *The social construction of gender*, Newbury Park: Sage, 162-179.
- Allmendinger, J., & Hinz, T. (2002). Die Verteilung wissenschaftlicher Gue-ter. Publikationen, Projekte und Professuren zwischen Bewerbung und Bewilligung. *Zeitschrift fuer Frauen-*
- forschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 18-29.
- Anger, H. (1960). *Probleme der deutschen Universitaeten. Bericht ueber eine Umfrage unter Professoren und Dozenten*. Tuebingen.
- Baltes, P. (1997). Foerderung von Frauen in der Wissenschaft. In S. Lang & B. Sauer (Eds.), *Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin*, Frankfurt/Main: Campus
- Blomert, R. (2005). Effizienz ist das Ende der Universitaet. Die Hochschulen sind gefaehrdet: mit der Anpassung an wirtschaftspolitische Ziele verlieren sie ihr groesstes Potential, *die tageszeitung*, July 2nd
- Bund-Laender-Kommission fuer Bildungsplanung und Forschungsfoerderung (BLK). (2004). ed., *Frauen in Fuehrungspositionen*, 7. Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn.
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (BMBF). (2001). *Frauen in Bildung und Forschung, Gender Mainstreaming*. Bonn.
- Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Bundesverband der deutschen Industrie/ Institut der deutschen Wirtschaft Koeln (BMFSFJ/BDI/IW). (2005). *Bevoelkerungsorientierte Familienpolitik – Ein Wachstumsfaktor*, Berlin. Retrieved November 27, 2005, from [www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=21864.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=21864.html)
- Bologna Protocol. (1999). Der Europaeische Hochschulraum. Gemeinsame Erklarung der Europaeischen Bildungsminister 19. Juni 1999. Retrieved november 27, 2005, from [http://www.bmbf.de/pub/bologna\\_deu.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bologna_deu.pdf)
- BuKoF-Kommission Hochschulplanung, Hochschulsteuerung (2002). *Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen*. Goettingen, 3.
- Douglas, M. (1986). *How Institutions Think*. Syracuse: Syracuse University Press.
- Eckart, C. (1995). Feministische Politik gegen institutionelles Vergessen. *Feministische Studien*, 13(1), 82-90.
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., Uzzi, B., & Alonzo, J. (1994). The paradox of critical mass for women in science. *Science*, 266, 51-54.
- Halford, S., Savage, M., & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Holzbecher, M., Mueller, U., Schmalzhaf-Larsen, C., & Krischer, B. (1998). *Evaluierung der „Grundsaeetze zur Frauenfoerderung an den Hochschulen des Landes NRW“*, Abschlussbericht: Universitaet Bielefeld.
- Holzbecher, M., Kuellchen, H., & Loether, A. (2002). *Fach- und Fakultaeisspezifische Ursachen der Unterrepraesentanz von Frauen bei Promotionen*. Bielefeld: IFF-Forschungsreihe 14.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki, Social Psychological Studies 6.
- Ihsen, S. (2005). „Was interessiert Sie denn als Frau an der Technik?“ Professur fuer „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“ an der TU Muenchen. *Neue Impulse*, 1(2), 3-4.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Kirsch-Auwaerter, E. (1996). Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhaeltnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. *V/BWW-Rundbrief*, 12, 51-55.
- Kirsch-Auwaerter, E. (2002). Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. *Zeitschrift fuer Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20 (3), 101-110.
- Krais, B. (Ed.). (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Uber die verbor-*

- genen Mechanismen maennlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt: Campus.
- Kultusministerkonferenz (KMK). (2004) Beschluss zur Weiterentwicklung der Akkreditierung, www.kmk.de
- Luhmann, N. (1983). *Legitimation durch Verfahren*. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Majcher, A., Schenk, A., & Zimmer, A. (2003). Frauen in Wissenschaft und Forschung: ein Literaturbericht. *Zeitschrift fuer Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 21(4), 6-17.
- Metz-Goeckel, S., & Kamphans, M. (2002a). Gespraech mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. *Zeitschrift fuer Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 67-88
- Metz-Goeckel, S., & Kamphans, M. (2002b). *Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW*. Mit gebremsten Schwung und alter Skepsis, Hochschuldidaktisches Zentrum der Universitaet Dortmund
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1992). Institutionalized organizations: Formal structures as myth and ceremony. In J. W. Meyer, & Scott, R. W. (Eds.), *Organizational Environments: Ritual and Rationality* (Rev. ed) (pp. 21-44). Newbury Park: Sage.
- Mischau, A., Blaettel-Mink, B., Daniels, J., & Lehmann, J. (2004). *Doing gender in mathematics: Indications for more gender equality in German Universities?* IFF-Forschungsreihe Band 16, Bielefeld.
- Mueller, U. (1999a). Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In A. Neusel, & A. Wetterer (Eds), *Vielfaeltige Verschiedenheiten. Geschlechterverhaeltnisse in Studium, Hochschule und Beruf* (pp. 135-159). Frankfurt a. M.
- Mueller, U. (1999b). Making gender visible: Affirmative action programmes in German Universities. In P. Fogelberg, J. Hearn, L. Husu, & T. Mankinnen (Eds.), *Hard Work in the Academy: Research and interventions on gender inequalities in higher education* (pp. 51-66). Helsinki: Helsinki University Press.
- Mueller, U. (2000). Gender equality programmes in German institutes of higher education: The North Rhine-Westphalia Case. *Higher Education in Europe*, 25(2), 155-161.
- Mueller, U. (2004). SIGMA Women's and Gender Studies in Germany (1995). In R. Braidotti, E. Just, & M. Mensik (Eds.), *ATHENA, Advanced thematic network in European women's studies: Vol. 5. The making of European women's studies* (pp.196-217). Utrecht: ATHENA.
- Mueller, U., & Stein-Hilbers, M. (1996). Arbeitsplatz Hochschule – kein Ort fuer Frauen? In Kleinau, E. & C. Opitz (Eds.) (1996): *Geschichte der Maedchen- und Frauenbildung*, Bd. 2: Vom Vormaez bis zur Gegenwart, Frankfurt/M: Campus, pp. 487-496.
- Mueller, U., Holzbecher, M., & Meschkutat, B. (1999). Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule und Frauenfoerderung als Prozess, Projektbericht Universitaet Bielefeld.
- Nida-Ruemelin, J. (2005). Auf dem Irrweg. Die Universitaet zwischen Humboldt und McKinsey – Perspektiven der wissenschaftlichen Bildung. *Sueddeutsche Zeitung*, May 3rd.
- Pellert, A. (1999). *Die Universitaet als Organisation*. Wien: Boehlau.
- Wenneras, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 387, 314-343.
- Wirth, H., & Duemmler, K. (2004). Zunehmende Tendenz zu spaeteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 32.
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit Macht in der Wissenschaft. Passfaehigkeit und Geschlecht als Kriterium fuer Berufenen*, Berlin: Sigma.

Prof. Dr. Ursula Müller  
 Interdisziplinäres Zentrum für Frauen  
 und Geschlechterforschung (IFF)  
 Universität Bielefeld, Postfach 100131,  
 33501 Bielefeld,  
 Email: ursula.mueller@uni-bielefeld.de

# Die mediale Vergeschlechtlichung des „Folterskandals Abu Ghraib“

## 1. Anlass und Fragestellung

Weiblichkeit präsentiert sich heute vielfältig und widersprüchlich. Auch Krieg und Gewalt erscheinen gegenwärtig nicht mehr als eine reine Männerdomäne. Immer mehr Frauen befinden sich in höheren militärischen Positionen und befürworten militärische Interventionen. Auch die mediale Öffentlichkeit stellt die Beteiligung von Soldatinnen an Kriegen dar. Edgar Forster sieht Medien als die maßgeblichen Orte der Konstruktion von Annahmen über Geschlecht. Dabei stellen Medien „Männer“ und „Frauen“ nicht bloß dar, sondern produzieren Vorstellungen darüber, wie Männer und Frauen *sind* (vgl. Forster 1995, S. 57). In Debatten über Krieg ist häufig ein polarisierender Opfer-Täter-Diskurs mit Rekurs auf eine imaginierte „friedfertige Weiblichkeit“ und eine „kriegerische Männlichkeit“ zu finden. Cilja Harders sieht derzeit in Europa und den USA zwei widersprüchliche Tendenzen, einerseits die Veränderungen des Frauenbildes durch eine stärker werdende Präsenz von Frauen im Militär und andererseits das traditionelle Klischee von der friedfertigen Frau und dem gewaltbereiten Mann (vgl. Harders 2004, S. 1100).

Ende April 2004 kam es während des Irak-Kriegs zur Veröffentlichung von Bildern aus dem Abu-Ghraib-Gefängnis, die US-amerikanische Soldaten und US-amerikanische Soldatinnen beim Praktizieren von Folterhandlungen an irakischen Gefangenen zeigten. Hierbei waren deutlich mehrere Frauen, eben Soldatinnen, als Gewalt-Täterinnen zu erkennen. Medien in aller Welt be-

richteten ausführlich über den „Folterskandal Abu Ghraib“. Die öffentliche Wahrnehmung widmete den Frauen als „Täterinnen“ großes Interesse. Die gewaltbereite Frau schien nicht nur gegen Normen der Rechtsordnung, sondern auch gegen Normen der Geschlechterordnung zu verstoßen.

Im vorliegenden Artikel wird „Geschlecht“ selbst als soziale Konstruktion angesehen. Die Berichterstattung der Medien über den „Folterskandal Abu Ghraib“ wird dabei als ein Ort der sozialen, diskursiven Konstruktion von Geschlecht begriffen. Folgend werden einige Ergebnisse einer diskursanalytischen Untersuchung<sup>1</sup> der Vergeschlechtlichung deutscher Printmedienberichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ dargestellt. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob sich die Repräsentation von Geschlecht mit den gesellschaftlichen Entwicklungen, wie eben der aktiven Beteiligung von Frauen an Militär und Kriegen, verändert hat, oder ob etwa das traditionelle Klischee der „friedfertigen Frau“ und des „gewaltbereiten Mannes“ weiterhin repräsentiert wird. Wie sind Frauen als Täterinnen *vorstellbar*?

## 2. Die deutsche Printmedienberichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ – der Materialkorpus

Den Materialkorpus der Analyse bilden 262 Artikel über den „Folterskandal Abu Ghraib“ aus sechs auflagenstarken überregionalen Printmedien verschiedener politischer

Provenienz, welche sich um die so genannte politische Mitte formieren und deren eigener Anspruch entsprechend ihrer Selbstdarstellung es ist, seriös und objektiv zu sein.<sup>2</sup> Damit soll das Archiv, das der Untersuchung zugrunde liegt, den in Deutschland vorherrschenden Diskurs zum Thema berücksichtigen.

Zunächst wurden für die Erstellung eines Archivs von Artikeln bzw. Diskursfragmenten<sup>3</sup> alle den „Folterskandal Abu Ghraib“ betreffenden Artikel der Printmedienberichterstattung im Zeitraum zwischen dem 1. und dem 31. Mai 2004 in den Tageszeitungen „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ (FAZ), „Süddeutsche Zeitung“ (SZ) und „Die Welt“ sowie den wöchentlich erscheinenden Printmedien „Der Spiegel“ und „Die Zeit“ gesichtet. Zudem wurde ein Artikel der Zeitschrift „Emma“, einer monatlich erscheinenden feministischen Frauenzeitschrift, zur Analyse herangezogen.

Der Folterskandal wurde im Mai 2004 zum ersten Mal in den deutschen Medien thematisiert. Von Anfang an war die Thematisierung des Skandals sehr ausführlich. Der Fokus der Analyse liegt dabei auf der Darstellung der unmittelbar Beteiligten. In der untersuchten Berichterstattung ist die Rede von sieben beteiligten Soldatinnen und Soldaten, die alle der gleichen Einheit der 372. Militärpolizei-Kompanie der US-Armee angehören. Zudem liegt das Interesse auf der Darstellung der Folter-Opfer, da diese oft unmittelbar an die Darstellung der TäterInnen anknüpft.

Im Folgenden sei der Umfang der Berichterstattung über die einzelnen beteiligten SoldatInnen graphisch dargestellt.

heit“ ist dabei nicht vorgesehen, sondern nur jeweils gegebene historische Gültigkeiten, die sich als angebliche Wahrheiten zeitweilig

ihrem Gegenstand nähert, bedarf deshalb keiner totalisierenden Sicht, um Macht und Herrschaftsstrukturen zu erfassen. Sie kann vielmehr die Einsicht in die Produktivität von Machtbeziehungen nutzen, um Kritik (und Widerstand) zu formulieren.“ (Jäger 2004, S. 341)

Im deutschsprachigen Raum hat u.a. der Sprach- und Sozialwissenschaftler Siegfried Jäger das Diskursverständnis von Foucault empirisch umzusetzen versucht. Jäger und die MitarbeiterInnen des Duisburger Instituts für Sprach und Sozialforschung (DISS) haben eine kritische Diskursanalyse (KDA) entwickelt.<sup>4</sup> Der bisherige

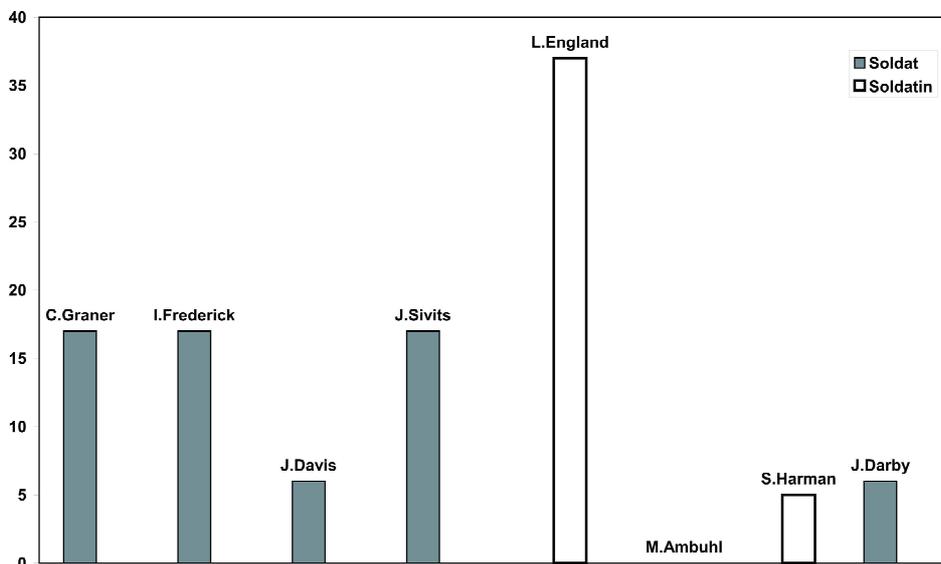


Abbildung 1: Graphische Darstellung der Anzahl der zu analysierenden Artikel mit Namen in den zu untersuchenden Printmedien

Hierbei ist zu erkennen, dass in der Berichterstattung eine Person, nämlich die Soldatin Lynndie England, großen Raum einnimmt. Darum liegt der Fokus der Analyse auf der Darstellung der Person Lynndie Englands als einer der „Täterinnen“.

### 3. Der diskurstheoretische Hintergrund

In der feministischen Frauen- und Geschlechterforschung gewinnen diskursanalytische Ansätze, welche sich auf Foucault beziehen, zunehmend an Bedeutung (vgl. Hark 2001, S. 353). Das Interesse Foucaults ist es zu erfahren, warum von etwas Bestimmten gesprochen wird, was darüber gesagt wird, wer davon spricht, welche Machtwirkungen von dem Gesprochenen ausgehen, welches Wissen über einen Gegenstand konstituiert wird und inwiefern sich Wissen und Macht dabei verknüpfen (vgl. Foucault 1983, S. 21). Das Gegebensein von „Wahr-

durchsetzen. Eine solche Konzeption sehe ich für eine Analyse von Geschlechterkonstruktionen in der Printmedienberichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ als besonders fruchtbar an, da ein solcher Ansatz sehr gut dazu geeignet ist, bestimmte Voraussetzungen und Kategorien zu durchdenken, welche nicht nur die feministische Theorie begleiten. So verzichtet diese Perspektive auf die Konstruktion einer Identität „der Frau“ oder „des Mannes“ bzw. eines Kollektivsubjekts „Frau“ oder „Mann“. Auch wird nicht von einer Dichotomie von einerseits „Unterdrückten“ und andererseits „Unterdrückern“ ausgegangen. „Frauen“ sind nicht per se die „Unterdrückten“ und Männer nicht die „Unterdrücker“. (Patriarchale) Herrschaft ist somit immer im Zusammenhang mit verschiedenen Machtdimensionen positioniert.

„Eine Geschlechterforschung, die sich mit Hilfe von Diskurstheorie und -analyse

Schwerpunkt der empirischen Forschung des DISS liegt auf einer sozialwissenschaftlich orientierten Untersuchung von Zeitungen und anderen publizierten Medien. Mittels der Kritischen Diskursanalyse (KDA) wird der gesellschaftlichen Bedeutung von Kommunikations- und Argumentationsprozessen sowie der sprachvermittelten Konstruktion von Wirklichkeit nachgegangen. Im Zentrum einer an Foucault orientierten KDA ist allgemein zu fragen, was das jeweils gültige historische Wissen<sup>5</sup>, beispielsweise über „Geschlecht“, in dem zu analysierenden Material ist und wie es hergestellt wird. Fast immer sind verschiedene Diskurse miteinander verflochten, ineinander verschränkt und können sich gegenseitig beeinflussen. So spricht z.B. Hannelore Bublitz auch vom „Wuchern der Diskurse“, die es mittels der Analyse zu entwirren gilt (vgl. Bublitz et al. 1999). Inwieweit dies auch im

vorliegenden Beispiel der Fall ist, wird im Folgenden nachgegangen.

#### 4. Die diskursive Konstruktion von Geschlecht in der Printmedienberichterstattung zum Folterskandal Abu Ghraib

Im Folgenden geht es zunächst um das Aufdecken einer diskursiven Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft. Im Zentrum steht dabei die Frage: Wie sind Frauen als Täterinnen in der untersuchten Berichterstattung zum „Folterskandal Abu Ghraib“ vorstellbar? Daran schließt sich die Darstellung der Konstruktion verschiedener „Männlichkeiten“ an, die in der Berichterstattung um den „Folterskandal Abu Ghraib“ eine Rolle spielen. Die folgenden Ausführungen möchte ich als eine „Lesart“ verstanden wissen, welche ich zu begründen und nachvollziehbar offen zu legen versuche.

##### 4.1. Diskursive Strategien der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft: Wie sind Frauen als Täterinnen vorstellbar?

„Wie wurde ausgerechnet die kleine Lynndie England im Irak zur ‚Queen of Mean‘, zur Foltersbergin?“ (SZ 7)<sup>6</sup>

„Ein kleines zähes Mädchen (...) wurde im irakischen Gefängnis Abu Ghraib zur sadistischen Domina. (...) Wie konnte es dazu kommen?“ (Welt 4)

„Aber was ist in diesem ganzen Chaos mit Lynndie England, der zierlichen Domina mit dem nackten Häftling an der Leine, die schwanger ist mit dem Baby von Charles Graner, ihrem Folterkameraden?“ (Welt 3)

Ein wiederkehrendes Motiv vieler Artikel ist es, Fragen zu stellen. Diese werden bereits in der Überschrift oder im Laufe des Textes angeführt. Ein Beispiel ist die Frage, „Foltern Frauen wie Männer?“ (Emma 1), die Alice Schwarzer im Editorial der Emma Juli/August 2004 gestellt

hat. Weitere Beispiele sind die oben aufgeführten Fragen. Auffällig an diesen ist, dass sie sich auf Gewalt von Frauen beziehen. So bildet in der Regel die Handlung einer Frau, einer Soldatin, den Anlass zur Frage. Es zeigt sich bei den zitierten Textpassagen deutlich, wer bzw. welche Begebenheit in der Berichterstattung zum „Folterskandal Abu Ghraib“ Fragen aufwirft. Lynndie England ist zweifelsohne die „fragwürdige“ Hauptfigur in der Berichterstattung. Sie erscheint in der Berichterstattung als *die* Akteurin. Sie findet zudem doppelt so häufig Erwähnung wie die beteiligten Männer (vgl. Abbildung 1).

Die in den untersuchten Artikeln ausgiebig diskutierte Frage, wie eine „Soldatin“, eine „Frau“, ein „Mädchen“, eben Lynndie England zur „(Gewalt)-Täterin“ werden konnte, offenbart bereits das zugrundeliegende Verständnis von der Unvereinbarkeit von Weiblichkeit und Gewalt bzw. Täterschaft. Anhand der Berichterstattung werden folgend fünf diskursive Strategien<sup>7</sup> der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft identifiziert, die ich als *Infantilisierung, Viktimisierung, Pathologisierung, Seduktion und Sexualisierung/Pornographisierung* benannt habe. Im Folgenden werden diese einzeln angeführt und am Material nahevollziehbar begründet.

##### Infantilisierung – das Bild der jungen Naiven

„(...) ausgerechnet die kleine Lynndie England im Irak (...).“ (Welt 5)

Eine diskursive Strategie der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft ist die Infantilisierung. Diese Strategie ist zur Beschreibung und Darstellung der Person Lynndie Englands in der gesamten Berichterstattung sehr ausgeprägt und kommt häufig schon in den Überschriften der Artikel zum Ausdruck.

„Ein Mädchen im Zentrum des Wirbelsturms“ (SZ 7)

„Ein kleines zähes Mädchen aus einfachen Verhältnissen in West Virginia“ (Welt 4)

Indem Lynndie England hierbei etwa als „ein kleines zähes Mädchen“ beschrieben wird, wird ihr quasi per Alter und Geschlecht Verantwortlichkeit abgesprochen und sie erscheint als kindlich. Mit der Beschreibung eines kindlichen Mädchens geht eine gewisse Unreife, Unselbstständigkeit und vor allem Naivität einher. Bei der Darstellung ihrer Person wird häufig ihr Alter erwähnt oder sie wird durch ihr Alter dargestellt, beispielsweise „(...) zeigt die 21-jährige, (...)“ (SZ 7). Dieses Zusammenspiel des relativ „jungen“ Alters und des Geschlechts ist bei den männlichen gleichaltrigen Kollegen nicht zu finden. Bei ihnen scheint das Alter in der Berichterstattung keine große Rolle zu spielen und wird nicht so häufig erwähnt. Auch die Körpergröße Englands scheint bei der Beschreibung ihres kindlichen Wesens eine gewisse Aussagekraft zu haben. So wird über sie beispielsweise als „Die nicht einmal 1,60 Meter große Lynndie England (...)“ (SZ 7) berichtet. Zudem unterstützen Zuschreibungen ihrer Person und ihrer Gestalt als „zart“ und „zierlich“ oder „agil“, wie „die agile Lynndie England“ (Spiegel 1) dieses Bild.

Mit der Infantilisierung der Person Englands wird das Bild der jungen Naiven bemüht, die ohne eigene Willensbildung sei. Demzufolge wird argumentiert, sie habe „nur“ versucht die Erwartung der Vorgesetzten zu erfüllen. Dies verdeutlicht z.B. die folgende Überschrift: „Habe auf Befehl gehandelt, Gefreite England weist Missbrauchsvorwürfe zurück“ (SZ 4). Der Titel „Ob, das ist eine gute Taktik. Macht weiter so. Lynndie England bestreitet Eigenverantwortung“ (Welt

2) bekräftigt das Bild der jungen Naiven. Ein eigener Wille wird negiert. Somit wird sie von der Verantwortung für das Geschehene entlastet. Die Infantilisierung der Person Englands und das damit einhergehende Bild der jungen Naiven schließt an ein anderes Bild an, welches in der Berichterstattung bemüht wird: das Bild der Verführten. Dieses gilt es im Folgenden näher zu erläutern.

### **Seduktion – das Bild der Verführten**

*„Ins Innere der Anstalt zog es die junge Frau dann, weil sie in Liebe zum Feldwebel Charles Graner, 35, entbrannt war.“ (Spiegel 4)*

Eine herausragende Rolle in der untersuchten Berichterstattung spielen das Verhältnis zwischen der Soldatin Lynndie England und dem Soldaten Charles Graner und die daraus hervorgegangene Schwangerschaft. Mit Seduktion als einer diskursiven Strategie der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft ist hier das Aufzeigen des Bildes der Verführten gemeint. Das Bild der Verführten ist in der Berichterstattung aller untersuchten Printmedien eine sehr häufig zu findende diskursive Strategie der Vergeschlechtlichung. Im obigen Zitat wird dementsprechend erklärt, dass Lynndie England oder eben „die junge Frau“ sich aufgrund ihrer „Liebe“ zu Charles Graner ins Gefängnis begab. Die Beschreibung des obigen Zitates „in Liebe entbrannt“ hat zudem etwas „märchenhaftes“ und impliziert, dass Lynndie England „blind vor Liebe“ gewesen sei. Sie ist dabei durch die Liebe zu Charles Graner fremdbestimmt, denn aus Liebe „zog es sie ins Innere der Anstalt“, selbstständiges Handeln wird England dabei abgesprochen.

*„Demnach hatte die Gefreite ein Ver-*

*hältnis mit dem Feldwebel Charles Graner, (...). Lynndie jedenfalls besuchte ihren Freund häufig bei der – wenn man so will – Arbeit und wurde dabei Zeugin der widerwärtigen Misshandlungen.“ (SZ 7)*

Auch hierbei wird auf das Verhältnis zu Graner verwiesen. England wird lediglich als „Zeugin der widerwärtigen Misshandlungen“ betitelt. Auch hier werden ihr selbstständiges Handeln, eine aktive Rolle und individuelle Verantwortung bei den Misshandlungen vollkommen abgesprochen.

Ebenfalls häufige Erwähnung findet in diesem Zusammenhang ihre Schwangerschaft.

*„Aber was ist in diesem ganzen Chaos mit Lynndie England (...) die schwanger ist mit dem Baby von Charles Graner, ihrem Folterkameraden?“ (Welt 3)*

Durch derartige rhetorische Fragen wird die Antwort impliziert, England befindet sich „in diesem ganzen Chaos“ wegen ihres „Folterkameraden“ und ist zudem schwanger „mit dem Baby von Charles Graner“. In ähnlicher Weise heißt es an anderer Stelle der Berichterstattung: *„Wie aber konnte aus der kleinen, zähen Lynndie (...)“*, worauf die Leserschaft im Laufe der Argumentation diese Antwort erhält: *„Sie habe ein Verhältnis mit Charles Graner (35) gehabt und sei schwanger von ihm.“ (Welt 5)* Die Schwangerschaft zeigt wiederum ihre Passivität. So sei sie schwanger „mit einem Baby von Charles Graner“, „schwanger von ihm“. Der Verführer Charles Graner hat dabei den aktiven und dominanten Part. Zahlreiche Bilder in den Artikeln unterstützen diese Argumentation, wie z.B. das folgende

aus einem Artikel der *Welt* 3. Dieses Bild taucht in der Berichterstat-



tung sehr häufig auf. Es zeigt Lynndie England vorne und Charles Graner, der sie von hinten umarmend festhält. Diese Darstellung der Partnerschaft zeigt die männliche Dominanz von Charles Graner.

Durch diese Art der Vergeschlechtlichung wird das Bild der untergeordneten Gehilfin des männlichen Verführers gezeichnet. Behauptet wird dabei der starke Einfluss des männlichen Verführers. Die Handlungen der Verführten sind durch den Verführer und ihre Liebe zu ihm fremdbestimmt. Die Frau als Verführte wird als im tiefsten Inneren als eigentlich gutmütig und damit unschuldig dargestellt. Somit wird eine passive Unterordnung unter den Geliebten beschrieben. Eigenverantwortliches, selbstständiges Handeln und somit Verantwortung für die Taten werden abgesprochen. Auch die nächste diskursive Strategie der Vergeschlechtlichung knüpft eng an die bereits erläuterten an.

### **Viktimisierung – das Bild des Opfers der Umstände**

Bei der Viktimisierung wird das Bild des Opfers der Umstände gezeichnet. Auch diese diskursive Strategie wird in der Beschreibung und Dar-

stellung weiblicher Täterschaft in der Berichterstattung zum „Folterskandal Abu Ghraib“ zahlreich verwendet. Besonders ausgeprägt und gehäuft kommt diese Strategie in dem Artikel „*Foltern Frauen wie Männer*“ (Emma 1) vor. Deshalb werde ich die Argumentationslinie dieses Artikels im Folgenden darstellen und diese durch viktimisierende Darstellungen in anderen Artikeln ergänzen.

„Und die beiden Frauen, die mitgemacht haben? Die eine, Gefreite Sabrina Harman, hat einen Vater, der in der Pathologie arbeitet und seinen Kindern am Feierabend Fotos von zerstückelten Leichen zu zeigen pflegte. Die andere, Gefreite Lynndie England (...) ging zur Army, um sich das Geld für das Studium der Meteorologie zu verdienen. Sie ist eher typisch für die Art von Frau, die versucht, sich in Männerbünden anzupassen.“ (Emma 1)

Hierbei werden die weiblichen Täterinnen als Opfer der Umstände dargestellt und es wird auf ihre Kindheit, soziale Herkunft und Sozialisation eingegangen. Sabrina Harman wird als Opfer ihrer familiären Herkunft beschrieben, genauer als Opfer dessen, was sie im Elternhaus durch ihren in der Pathologie arbeitenden Vater erlebt haben soll: er habe ihr „Fotos von zerstückelten Leichen“ gezeigt. Es ist übrigens eine der wenigen Textstellen, die auch die Soldatin Sabrina Harman einbezieht und etwas über deren Hintergrund zu erklären versucht. Anzumerken ist, dass in diesem Artikel von zwei Frauen die Rede ist, „die mitgemacht haben“. Im Gegensatz dazu geht die übrige Berichterstattung von drei Frauen aus. Der Fokus der Berichterstattung über die einzelnen Beteiligten, liegt wie schon erwähnt, eindeutig auf der Person Lynndie Englands. England geriet dem Zitat zufolge nicht freiwillig, was bedeutet, mit einem

freien Willen, in die Armee, sondern sie musste Geld für ihr Studium verdienen. Das Argument, dass England nicht freiwillig und nur aus Geldnöten in die Armee „geriet“, findet sich zahlreich in der Berichterstattung wieder: „In die Armee geriet sie, weil sie das Geld fürs College zusammensparen will.“ (Spiegel 4) Durch das Benutzen des Verbs „geriet“, wird die „Passivität“ ihrer Handlungen betont. Durch folgende Sichtweise wird das Bild der „Passivität“ und der bloßen Anpassung an einen „Männerbund“ noch unterstützt: „Ihre Körperhaltung wirkt nicht herrisch, sondern eher unschlüssig, fast marionettenhaft.“ (Emma 1) Angesprochen wird dabei das veröffentlichte Bild, auf dem Lynndie England stehend, einen nackten, kriechenden Mann an der Leine hält. Ihre Körperhaltung wird hierbei als „nicht herrisch“ interpretiert, wobei „herrisch“ eindeutig männlich konnotiert ist, sondern als „fast marionettenhaft“. Marionetten allerdings werden lediglich von Marionettenspielern, die die „Fäden ziehen“ eingesetzt und benutzt. Ähnlich dazu verhält es sich in einem anderen Artikel, in welchem angemerkt wird: „Ob Lynndie England, 21 Jahre alt, eher Täter oder menschliches Tatwerkzeug war, ist die Frage.“ (FAZ 5) Diese eher rhetorische Frage bemüht nun nicht das Bild einer Marionette, sondern ein Bild aus der Kriminalistik, das des „Tatwerkzeugs“. Auch ein „Tatwerkzeug“ ist kein aktiver Täter, es wird lediglich benutzt und zwar von Tätern. Das Tatwerkzeug ist also bloßes benutzbares Objekt bei der Tat, die aktive Ausführung der Tat obliegt dem Täter. Im weiteren Verlauf des Emma-Artikels wird gefolgert, dass England selber nur Objekt auf den Bildern ist.

„(...) die Bilder, die England nicht als Subjekt, sondern als Objekt zeigen.“ (Emma 1)

Durch diese Identifizierung Englands als ein nicht handelndes Subjekt, sondern als Objekt, findet eine Viktimisierung statt. Das Bild des Opfers wird im darauf folgenden Zitat besonders deutlich. Die Frauen werden selbst als erniedrigt dargestellt und so gewissermaßen mit den Opfern der Folter gleichgesetzt.

„Es drängt sich immer mehr der Eindruck auf, dass hier nicht nur die Gegner erniedrigt werden sollten, sondern auch die Frauen in den eigenen Reihen.“ (Emma 1)

Auf die Frage, wer oder was hinter den Erniedrigungen steckt bzw. wer die „Fäden“ der „Marionette“ zieht, gibt es im Argumentationsverlauf folgende Antwort: es sind scheinbar die „Männerbünde“.

„Der Druck in dem männlichsten aller Männerbünde ist enorm hoch für die seit einigen Jahren eindringenden Frauen. Entweder diese Frauen ‚vermännlichen‘ sich, wie England, oder sie bleiben sichtbar Frauen und laufen verstärkt Gefahr, selber Opfer zu werden.“ (Emma 1)

Durch den herrschenden Druck im Militär, „in dem männlichsten aller Männerbünde“, würden Frauen, die hier als „Eindringlinge“ beschrieben werden, nur selber zu Opfern werden können oder sie würden sich quasi zwangsläufig „vermännlichen“. Auch das lässt Täterinnen jedoch als Opfer der Umstände erscheinen bzw. als Opfer der Anpassung an ein Männerbündnis.

„Nein, hier geht es nicht darum zu behaupten, die Soldatinnen seien unschuldig und ‚auch nur Opfer‘. Und es geht schon gar nicht darum zu behaupten, Frauen seien von Natur aus nicht zu Bösem fähig.“ (Emma 1)

Im obigen Zitat wird die von mir behauptete diskursive Strategie der Viktimisierung und die Darstellung weiblicher Täterinnen als Opfer der Umstände in der Argumentation des Artikels der Emma bestritten. Auch wenn ich mich dem anschlie-

ßen würde, dass die These von einer „natürlichen Friedfertigkeit“<sup>68</sup> in dem Artikel nirgends behauptet wird, sehe ich die von mir aufgezeigte viktimisierende Darstellung weiblicher Täterschaft als begründet an. Im weiteren Verlauf der Argumentation wird das „Böse“ allein im Patriarchat aufgezeigt.

*„Das Böse passiert da, wo die einen mächtig und die anderen ohnmächtig sind – und es den Mächtigen an der Fähigkeit zur Empathie, zum Mitgefühl fehlt. Letzteres ist im Patriarchat, das wir nun mal seit ein paar tausend Jahren objektiv haben, eher traditionell der Part von Männern. (...) Dabei sind die Soldatinnen nichts als Statistinnen in pornografischen Inszenierungen (...) Nur der Starke kann zum triumphalen Täter werden, die Frauen aber sind noch schwach.“ (Emma 1)*

Diese Argumentation zeigt „Frauen“ aus Gründen der sozialen Umstände, des Patriarchats als „ohnmächtig“, als „schwach“ und Männer als die „Mächtigen“ auf. Die „schwache“ Frau kann dabei nicht zum starken, mächtigen „triumphalen Täter“ werden und erscheint infolgedessen, wenn auch implizit als Opfer des Patriarchats. Dementsprechend werden Frauen auch nicht als handelnde Subjekte, sondern als „Objekte“ bzw. „Statistinnen in pornographischen Inszenierungen“ interpretiert. Hierbei werden den beteiligten Frauen eigene Interessen oder individuelle Verantwortlichkeit generell abgesprochen. Zudem werden Macht und Herrschaft alleine im Patriarchat gesehen und somit andere Herrschaftsverhältnisse ausgeblendet. Auch in zahlreichen anderen Artikeln wird das Bild des Opfers der Umstände bemüht. Ein Bild, welches dabei mehrfach Verwendung findet, ist das des „Sündenbocks“<sup>69</sup>.

*„(...) alles wird darauf hinlaufen das Lynndie England zum Sündenbock ge-*

*macht wird.“ (FAZ 4)*

*„Vom Farmer mädchen zum Sündenbock.“ (SZ 6)*

„Der Sündenbock“ ist auch Opfer, auch hier findet eine Viktimisierung statt. Die Schuld liegt bei anderen, England wird sozusagen „geopfert“.

Anhand dieser Beispiele soll aufgezeigt werden, wie in der Berichterstattung das Bild des Opfers der Umstände gezeichnet wird. Die Viktimisierung von weiblicher Täterschaft zeichnet das Bild des Opfers der sozialen Umstände, der Sozialisation und der Erziehung, der Geldnot, des sozialen Herkunftsmilieus, der Politik, des Patriarchats, der Männer. Einerseits wird in der Berichterstattung, wie bisher beschrieben, die Geschichte eines naiven jungen Mädchens aus ärmlichen Verhältnissen erzählt und ihre Normalität erwähnt: *„England galt als nettes, patentes Girl, das zuhause noch nie unangenehm aufgefallen war.“ (Emma 1)* Andererseits sind zahlreiche Beschreibungen und Anspielungen einer Abweichung bzw. einer devianten Weiblichkeit zu finden. Dieser soll sich im Weiteren gewidmet werden.

### **Pathologisierung – das Bild devianter Weiblichkeit**

Das Bild von einer letztlich doch unschuldigen Weiblichkeit ohne individuelle Verantwortlichkeit für die begangenen Taten, sei es wegen kindlicher Naivität, Verführung aus Liebe oder wegen eines Opferstatus, findet sein Gegenstück im Bild der devianten, grausamen Frau bzw. dem Bild der Bestie. Auch diese pathologisierende Beschreibung ist symptomatisch für die Deutung weiblicher Täterschaft in der untersuchten Berichterstattung. Die Pathologisierung als diskursive Strategie der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft zieht sich durch

die gesamte Berichterstattung, allerdings sind hierbei je nach Printmedium Unterschiede festzustellen. Während in der Emma und in der FAZ die Pathologisierung weiblicher Täterschaft nicht ausgeprägt ist, kommt sie in den Artikeln des Spiegels, der SZ und der Welt gehäuft vor. In der Berichterstattung wurden zwei unterschiedliche Tendenzen der Pathologisierung weiblicher Täterschaft ausgemacht. Bei beiden steht die deviante Weiblichkeit im Vordergrund. Dabei findet sich zum Einen die Tendenz, England aufgrund ihrer verkehrten bzw. umgekehrten Weiblichkeit als Anti-Frau zu beschreiben und zum anderen ihre Person und somit die Täterschaft zu dämonisieren und das Bild der Bestie zu beschreiben. Zunächst soll die Tendenz beschrieben werden, England als nicht den Eigenschaften einer Frau entsprechend und somit als eine Art „Anti-Frau“ darzustellen. Sie wird dabei häufig durch ihre eigentlich schon immer „verkehrte“ Weiblichkeit beschrieben.

*„Die Eltern schildern ihr Mädchen (...) als willensstark, mutig, taff wie ein Kerl, hart im Nehmen und Austeilen, abenteuerlustig und sportlich. Als Kind in Kentucky, als sie mit ihren Geschwistern jagen und fischen ging, habe sie ihr Dickkopf in Gefahr gebracht.“ (Welt 5)*

In diesem Zitat wird Lynndie England „wie ein Kerl“ dargestellt und mit typisch männlich konnotierten und somit auch unweiblichen Eigenschaften beschrieben, wie „willensstark“, „mutig“, „taff“, „hart im Nehmen und Austeilen“, „abenteuerlustig“ und „sportlich“. Hier wird das Bild eines „Mannweibs“, einer Umkehr von Weiblichkeit angedeutet. Die Schilderung ihres sozialen Hintergrunds scheinen einen zentralen Stellenwert einzunehmen. Häufig wird auf ihre Vergangenheit und Sozialisation

eingegangen, insbesondere werden die Eltern und Freunde zu ihrer Kindheit und Jugend zitiert. Sie wird in zahlreichen Beschreibungen ihrer Biographie als abweichend dargestellt. So wird häufig erwähnt, dass sie schon eine Ehe „hinter sich hatte“, dass sie in Amerika einen Job auf einer „Hühnerschlachtfarm“ hatte und ihr Berufswunsch nicht etwa der einer „gewöhnlichen“ Meteorologin, sondern der eines „Storm Chaser“ (SZ 7) sei.

„Das College war ihr wirklich wichtig, denn seit ihrer Kindheit wollte sie Meteorologin werden. Nicht etwa einer jener Wetterforscher, die den ganzen Tag in einem fensterlosen Raum vor Computer-Bildschirmen sitzen und Tabellen erstellen. Nein, ein ‚Storm Chaser‘ wollte sie werden.“ (SZ 7)

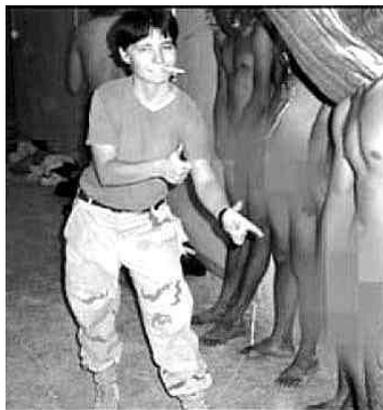
In vielen Berichten werden zur Beschreibung Englands ihre Eltern oder Freunde zitiert. Allerdings ist diese Art der Vergeschlechtlichung auch in zahlreichen anderen Artikeln zu finden, in welchen Lynndie England als „burschikoser Typ“ und als „vermännlicht“ (Emma 1) beschrieben wird. Als „vermännlicht“ wird sie insbesondere im Bezug auf die begangenen Taten dargestellt. Dies wird auch durch die bildliche Darstellung in der Berichterstattung unterstützt. Hierbei wird häufig auf ein Bild von England verwiesen, auf welchem sie z.B. folgend beschrieben wird: „(...) vor einer Reihe entblößter Gefangener – grinsend, eine Zigarette im Mundwinkel – und zielt mit den Fingern auf den Unterleib eines Irakers (SZ 9). Dabei, so scheint es, werden die Folterhandlungen und ihre Täterschaft auch als Geschlechterrollen-übertretung gedeutet. Denn dass sie sich vermännlicht benahm oder eben wie ein Mann impliziert gleichzeitig: nicht wie eine Frau. Durch diese diskursive Strategie der Vergeschlechtlichung findet die Erzählung einer Abweichung statt. Eng-

land wird durch ihre deviante Weiblichkeit dargestellt und sie wird als eine Art Anti-Frau beschrieben. Eine weitere Art der Pathologisierung findet in der Tendenz der Dämonisierung von weiblicher Täterschaft statt. Im folgenden Zitat wird Lynndie England in eine Reihe gesetzt mit anderen Frauen, die zu anderen historischen Begebenheiten Gewalttaten begingen.

„Alexander Solschenizyn beschreibt schon im ‚Archipel Gulag‘ eine Sadistin des sowjetischen Geheimdienstes NKWD, deren Spezialität darin bestand, Männern die Genitalien zu zerquetschen. Wir wissen von grausamen KZ-Aufseherinnen und brutalen Partisaninnen. Und nun eben von Specialist Lynndie England.“ (SZ 9)

Indem diese Frauen je als „grausam“, „brutal“ und als „Sadistin, deren Spezialität darin bestand, Männern die Genitalien zu zerquetschen“ beschrieben werden, findet eine Art Dämonisierung der gewalttätigen Frauen und somit weiblicher Gewalt statt. Diese Art und Weise ist in der Berichterstattung zur Darstellung Englands häufig zu finden, beispielsweise:

„(...) als sadistische Foltermagd, als Fratze des bösen Amerika (...) wilder Teufelsbraten“ (SZ 7) oder als „Folterschergin.“ (SZ 7)



Durch dämonisierende und insbesondere auch skandalisierende Beschreibungen der Person Englands

„als sadistische Foltermagd“, „als Fratze“ oder „wilder Teufelsbraten“ findet eine Entmenschlichung statt. So wird auch das Bild der Bestie bemüht, Lynndie England wird beispielsweise als eine „sadistische Bestie“ (Welt 5) benannt. Somit kann sie als fehlgeleitet erscheinen und ihre Taten als ein unnormaler Einzelfall und eine absolute Ausnahme. Weibliche Gewalt wird in den Bereich individueller Abnormität verschoben und das Bild der Bestie kann etwa zur skandalisierenden Distanzierung genutzt werden. Die Verbrechen werden durch diese Strategie der Vergeschlechtlichung mit der devianten Weiblichkeit Lynndie Englands letztlich mit ihrer Sexualität begründet. Die Sexualisierung und Pornographisierung von weiblicher Täterschaft wird im Anschluss hieran im nächsten Abschnitt näher erläutert.

### Sexualisierung, Pornographisierung – das Bild abnormer Sexualität

„Exzesse von Sex und Gewalt“ (Spiegel 4)

Die zuletzt aufgeführte diskursive Strategie wird als Sexualisierung und Pornographisierung benannt. Sie ist in der Berichterstattung sehr häufig und fast durchgehend zu finden. Wenn diese Strategie in der FAZ auch weniger vorkommt, so ist sie in den anderen Printmedien sehr ausgeprägt. Die Sexualisierung und Pornographisierung kann sowohl für die Berichterstattung über den „Folterskandal“ insgesamt ausgemacht werden als auch für eine vergeschlechtlichte Stereotypisierung der Darstellung weiblicher Täterschaft. Zunächst wird die sexualisierte Darstellung des Folterskandals allgemein beschrieben, um danach auf die Darstellung von weiblicher Täterschaft insbesondere im Fall Englands einzugehen.

Zur Sexualisierung der Darstellung allgemein gehören Formulierungen wie z.B. „perverse Quälereien“ (Spiegel 1), „Exzesse von Sex und Gewalt“ (Spiegel 4) oder „Gewaltexzesse in Abu Ghraib“ (SZ 2). Die Gewalt als sexuell pervers darzustellen und sie somit zu sexualisieren ist fester Bestandteil der Darstellung. Zudem werden die Taten in diesem Zusammenhang als „Exzess“ bezeichnet oder als „Orgien“ beschrieben:

„Das sieht nach Alltag im Zellentrakt aus, nach selbstvergessenen Orgien der Gewalt, makabren Sexualphantasien entsprungen.“ (Spiegel 3)

Einem Exzess oder „selbstvergessenen Orgien“ haftet etwas völlig „maßloses“ und somit auch „unkontrolliertes“ an. Exzess oder Orgie werden im Zusammenhang mit Sexualität benannt, das „Maßlose“ und „Ausschweifende“ ist demzufolge maßlose, übermäßige und aus der Kontrolle geratene Sexualität. So trägt z.B. auch ein Artikel den Titel „Außer Kontrolle“ (Zeit 2). In diesem Artikel werden die Folterungen als ein „Dauerexzess“ beschrieben:

„Diese Bilder erzählen von einem Dauerexzess. (...) Es sind pornografische Unterdrückungsszenen.“ (Zeit 2)

Zu den sexualisierenden Beschreibungen der Ereignisse in Abu Ghraib als Exzess oder Orgie werden Vergleiche zur Pornographie hergestellt. Abu Ghraib wird dabei gleichzeitig als ein Ort von unkontrollierten Exzessen und Orgien und als Ort geplanter Inszenierung beschrieben. Die Vorkommnisse werden be-

schrieben als ob sie „klassischen pornografischen Mustern“ (Emma 1) folgen würden oder auch als „pornografische Unterdrückungsszenen“ (Zeit 2) bezeichnet. Die Bilder werden mit „aufgetauchten skandalösen pornografischen Schnappschüssen“ (SZ 9) betitelt. Die konkrete Beschreibung der Geschehnisse erinnert dabei teilweise an das Lesen pornographischer Literatur oder das Skript für einen pornographischen Film:

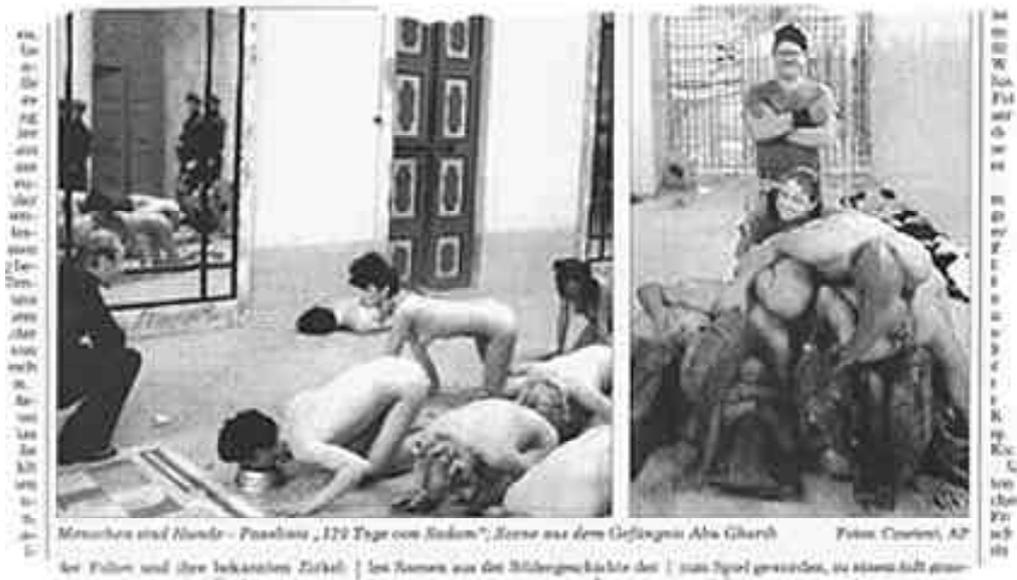
„Ein Zeuge berichtet: ‚Ich sah zwei nackte Häftlinge. Der eine masturbierte, während der andere mit offenem Mund vor ihm kniete. Ich sah den Unteroffizier Frederick auf mich zukommen und hörte ihn sagen: ‚Schau, was diese Tiere tun, wenn man sie auch nur zwei Sekunden alleine lässt.‘ Ich hörte die Gefreite England rufen: ‚Er wird hart.‘“ (Zeit 2)

Die sexuellen Aspekte der Geschehnisse werden sehr detailreich und fast „anschaulich“ beschrieben. Im obigen Zitat wird zudem die Erektion: „Er wird hart“ auch zentral für den Porno erwähnt, wenn auch als Zeugenaussage. Zudem werden häufig direkte Bezüge zum

„amerikanischen Soldaten“ direkt mit denen in einem Pornofilm verglichen „als würden sie den Regieanweisungen für einen Pornofilm folgen“ (Spiegel 4). Hierbei werden explizit auch die männlichen Soldaten bei der sexualisierten Berichterstattung erwähnt, auch sie gehören zu dem „Pornofilm“ dazu.

„Der ehemalige Marineinfanterist, im Zivilberuf Aufseher in einem Hochsicherheitsgefängnis in Pennsylvania, wirkt auf den Fotos in seinen Gummibandschuhen und in Großwildjägerpose wie der Regisseur des Ekels.“ (Welt 5)

Während im oberen Zitat die amerikanischen Soldaten als den Regieanweisungen folgend dargestellt werden, zeigt das zweite Zitat den aktiven, männlichen Part und es wird auf den Soldaten Charles Graner als „Regisseur des Ekels“ verwiesen. Zudem werden die Taten häufig im Zusammenhang mit der De-Sade Verfilmung von Pier Pasolini „Salò oder Die 120 Tage von Sodom“ von 1975 verglichen, wie z.B. bei dem Artikel „Die 120 Tage von Bagdad“ (SZ 10). In dem Artikel



Menschen sind Hunde - Pasolini, 120 Tage von Sodom. Szene aus dem Gefängnis Abu Ghraib Foto: Reuters, AP  
 Der Film und ihre bekannnten Zitate | Im Rahmen des Bilderprojekts der | zum Spiel geworden, zu einem Bild ge-

Dreh eines Pornofilms hergestellt. So werden die Handlungen der

sind zwei Bilder nebeneinander montiert, ein Bild aus Pasolinis Film

und daneben eine Photographie aus Abu Ghraib. Auf dem Bild aus Abu Ghraib ist die Soldatin Sabrina Harman mit dem Soldaten Charles Graner zu sehen. Auf die tendenzielle Gleichheit der Bilder wird im zugehörigen Artikel angespielt, wenn der Autor schreibt: „Die Bilder erkennen einander wie Hunde am Geruch.“ (SZ 10) Anspielungen auf De-Sade und Pasolini sind auch in anderen Artikeln zu finden, wenn auch nicht in dieser Ausführlichkeit.

„Alle Inszenierungen folgen klassischen pornografischen Mustern, die uns von de Sade über Pasolini bis Newton (die hebelnden Hunde und die Nackten!) bekannt sind.“ (Emma 1)<sup>10</sup>

Gefolgert wird im Weiteren, dass:

„Wenn die Ereignisse im Gefängnis von Abu Ghraib die grausame Übertragung von Pasolini-Fantasien in der Wirklichkeit darstellen, dann ist Lynndie England ihre Hauptdarstellerin.“ (SZ 9)

Lynndie England wird hierbei als die „Hauptdarstellerin“ bezeichnet. Im Gegensatz zu Charles Graner, dem „Regisseur“, ist sie „Darstellerin“. Die aktive Rolle der Inszenierung – die Regie – obliegt Graner und die eher passive Rolle der Darstellung wird England zugeteilt. In der Berichterstattung ist eine direkte Verbindung zwischen den sexuellen Aspekten des „Skandals“ und der Beteiligung von Frauen insbesondere der Soldatin Lynndie England zu finden. So wird ein Zusammenhang von Exzessen und Orgien, den pornographischen Darstellungen und weiblicher Beteiligung daran herausgestellt:

„(...) scheinen jedoch Folter und Pornografie ineinander zu fließen. Die junge Frau, die einen Nackten an einer Leine herumzerrt, entspricht der klassischen Domina-Vorstellung.“ (SZ 1)

Sehr häufig wird das Bild der „Domina“<sup>11</sup> zur Beschreibung der Person Lynndie Englands bemüht. Auch wenn sie in dem Zitat oben

als „der klassischen Domina-Vorstellung“ entsprechend beschrieben wird, wird dieses Bild in sehr unterschiedlicher und auch auf den ersten Blick in widersprüchlicher Weise gebraucht. Sie wird einerseits als „zierliche Domina“ (Welt 3) beschrieben oder auch „als Domina mit einem Klein-Erna-Grinsen“ (SZ 7). Dies sind fast verniedlichende Beschreibungen, welche Lynndie England als kindlich und naiv darstellen. Andererseits wird das Bild der Domina auch mit folgenden Adjektiven ergänzt und Lynndie England als „sadistische“ (SZ 5) und „elende Domina“ (Welt 5) betitelt. Diese unterschiedlichen Beschreibungen Lynndie Englands sind teilweise auch in ein und demselben Artikel oder wie im folgenden Beispiel in ein und demselben Satz zu finden. Dabei ist zu bemerken, dass die Beschreibungen keineswegs so widersprüchlich sind, wie sie vielleicht auf den ersten Blick erscheinen.

„Ein kleines zühes Mädchen aus einfachen Verhältnissen (...) wurde (...) zur sadistischen Domina, die dem Skandal um die Misshandlungen irakischer Gefangener seine spezielle Abgründigkeit verliehen hat.“ (SZ 5)

England erscheint hierbei einerseits als ein passives, naives Sexobjekt sowie als „kleines zühes Mädchen“ und andererseits als sexuelles Schrecknis, als der „sadistischen Domina, die dem Skandal (...) spezielle Abgründigkeit verliehen hat“ (SZ 5). Dies verdeutlicht ebenfalls das nächste Zitat, in dem sie als „elende Domina in Wüstenuniform“<sup>12</sup>, und zugleich auch als „dumpf“ dargestellt wird.

„Eine elende Domina in Wüstenuniform, die einen nackten Mann an der Leine hält und dumpf auf ihn niederstarrt wie auf einen ründigen Köter, gibt dem Folterskandal von Abu Ghraib Gestalt und Namen.“ (Welt 5)

Das „dumpfe Niederstarren“

scheint ein Bild von weiblicher instinktiver Triebhaftigkeit ohne jede moralische Urteilskraft zu zeichnen. Das Zusammenspiel von einem naiven triebhaften Instinkt und sexueller Perversion vereint die widersprüchlich erscheinenden Beschreibungen der Domina als etwa „zierlich“ „dumpf“ und zugleich als besonders „sadistisch“. Zudem wird Lynndie England im Fall ihrer weiblichen Täterschaft häufig ein besonderer Sadismus, eine Perversion und vor allem Lust an den Taten zugeschrieben. Diese Lust wird ihr besonders zur Last gelegt. Immer wieder wird sie als „grinsend“ oder „feixend“ beschrieben:

„England ist es, die feixend vor dem Haufen nackter Menschen steht (...).“ (Spiegel 3. S. 104)

„Ein Bild zeigt die junge Gefreite Lynndie England, wie sie grinsend auf die Genitalien eines offenbar zur Masturbation gezwungenen Häftlings zeigt.“ (Zeit 2)

Ihr „Grinsen“ und „Feixen“ auf den Bildern wird als Lust und „Genuss“ an den Handlungen gedeutet:

„Lynndie Englands Grinsen verrät Genuss, nicht Unsicherheit, keine Spur von Angst.“ (Welt 5)

Die Zuschreibungen von einem besonderen Sadismus, einer sexuellen Perversion, triebhaftem Instinkt und vor allem von Lust sind typisch für die Sexualisierung und Pornographisierung weiblicher Täterschaft in der Berichterstattung. Lynndie England wird als eine Person ohne jede moralische Urteilskraft dargestellt, die durch ihren sexuellen Trieb und ihre Lust gesteuert ist.

Nach der ausführlichen Darstellung von Weiblichkeit(en) in der Berichterstattung wird im Folgenden die Darstellung von Männlichkeit(en) thematisiert.

#### 4.2. Die Inszenierung von „Männlichkeiten“: „amerikanische“ Soldaten und „irakische“ Gefangene

Im Folgenden wird die Darstellung der Soldaten und der Gefangenen in der Berichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ als Darstellung von Männlichkeiten<sup>13</sup> untersucht. Dabei sind verschiedene Männlichkeitsbilder zu finden, welche einander gegenübergestellt werden. Dies sind zunächst die männlichen Soldaten, die sich am Folterskandal direkt beteiligten und gegen die Anklage erhoben wurde. Ich habe sie als die „westlichen Anti-Helden“ betitelt und werde dies im Weiteren näher erläutern. Dem gegenüber steht der „westliche Held“, der Soldat Joseph Darby, welcher die Photographien seinen Vorgesetzten übergab. Die gefolterten Männer im Gefängnis Abu Ghraib werden in der Berichterstattung in einer kulturalistischen Art und Weise als ein gedemütigtes Konglomerat, als „die Iraker“, „die Araber“ oder „die Muslime“ beschrieben.

Zunächst wird auf die Berichterstattung über die westlichen Soldaten näher eingegangen. Die Berichterstattung über die Person Charles Graner ist am Stärksten ausgeprägt. Er wird als der „Hauptakteur“ (Emma 1) dargestellt und als „Folter-Choreograph“ (Spiegel 1), als „Regisseur des Ekels“ (Welt 5) benannt. Ihm wird bei den Folterungen ohne Ausnahme ein aktiver und zudem dominanter Part zugeschrieben. Die Darstellung seiner Person erfolgt durch typisch männlich konnotierte Beschreibungen.

„Feldwebel Graner trägt auf dem rechten Arm das Adler-Tattoo.“ (Spiegel 4) Auf seine Gestalt bzw. sein Aussehen wird im Gegensatz zu der Lynndie Englands nicht eingegangen. Jedoch wird z.B. sein als männlich geltendes „Adler-Tattoo“ auf dem

rechten Oberarm beschrieben. Häufig findet die Tatsache aus seiner Biographie Erwähnung, dass er in den USA ein brutaler Gefängniswärter war, bereits eine Scheidung hinter sich hat und sich auch in der Ehe gewalttätig zeigte:

„Der Gefängniswärter hatte sich schon zuhause im Frieden einschlägig profiliert, sowohl seinen Gefangenen wie seiner Ex-Frau gegenüber, die sich wegen seiner Gewalt von ihm scheiden ließ.“ (Emma 1)

Er gibt somit den „westlichen Antihelden“ ab: tätowiert, schon in der Vergangenheit brutal, seine Frau schlagend und extrem „männlich“. Er wird auch bei den Taten in Abu Ghraib als extrem gewalttätig dargestellt.

„Einen Inhaftierten (...) habe er derart hart mit der Faust an die Schläfe geschlagen, daß der Mann ohnmächtig geworden sei. Außerdem habe Graner sadistische Freude daran gehabt, einem Häftling auf dessen Schußwunden zu schlagen.“ (FAZ 1)

„Auch Corporal Graner, gleichsam der Folter-Choreograf, war schnell mit der Faust zur Stelle und beklagte sich bisweilen, dass ihm danach ‚die Hand wehtat‘.“ (Spiegel 2)

Häufig wird erwähnt, dass Charles Graner die Gefangenen schlug, etwa mit bloßer Faust. Nicht die sexuellen Aspekte der Folter, sondern allein seine Gewalttätigkeit steht im Vordergrund und wird im Detail beschrieben. Auch seine Beziehung zu Lynndie England wird häufig thematisiert, auch hier wird ihm der aktive Part zugeschrieben. Er gilt als der dominante Verführer. Dieser Konstruktion von Männlichkeit ähnelnd wird auch Ivan Frederick beschrieben, wenn er in der Berichterstattung auch nicht so umfangreich Erwähnung findet wie Graner. Auch er erscheint als „einer der Anführer“ (FAZ 1).

„Der Oberfeldwebel, der zuvor als Gefängniswächter arbeitete und

mit einer Gefängniswärterin verheiratet ist.“ (FAZ 1)

Sein früherer Beruf des Gefängniswärters, wie auch Charles Graner es war, findet Erwähnung. Seine Heirat wird ebenfalls dargestellt. Zudem wird auch er als extrem gewalttätig beschrieben:

„(...) etwa Oberfeldwebel Ivan L. Frederick, 37, den Ranghöchsten in der Folter-Gang. (...) Einen anderen Kapuzen-Häftling schmetterte Frederick dermaßen zusammen, dass alle dachten, er sei an Herzinfarkt verschieden.“ (Spiegel 2)

Den beiden anderen angeklagten Soldaten werden im deutlichen Gegensatz dazu andere Eigenschaften zugeschrieben. Zwar finden auch ihr Beruf und ihr Familienstand Erwähnung, jedoch werden sie nicht durch brutale Gewalttätigkeit beschrieben. Vielmehr steht bei beiden die „Moral“ im Vordergrund. Sowohl Javal Davis, der Zeuge von Vorfällen wurde, „die er ‚moralisch‘ in Frage gestellt habe“ (FAZ 1), als auch das „tränenvolle Reuebekenntnis des Feldwebels“ (Spiegel 1). Insbesondere bei dem Soldaten Jeremy Sivits sind Schilderungen seiner Urteilsfähigkeit sehr ausgeprägt. Immer wieder wird er dazu wörtlich zitiert:

„Ich hätte diese Gefangenen schützen und keine Fotos machen sollen.“ (Welt 1)

„(...) ich hätte die Bilder nicht machen dürfen, ich hätte diese Gefangenen beschützen müssen. Es tut mir fürchterlich Leid.“ (Spiegel 1)

Diese Zitate zeichnen ein Bild der Reue und Moral. Er könne seine Handlungen und die der Anderen als „falsch“ beurteilen. Zudem bereue er sie zutiefst, er „(...) entschuldigte sich unter Tränen bei den Häftlingen und beim irakischen Volk“ (Welt 1) und übernehme die Verantwortung für die Taten. Die Tränen des Soldaten, eine ansonsten eher weiblich konnotierte Eigenschaft, lassen hierbei die Reue des Soldaten „ehr-

lich“ erscheinen und unterstreichen seine moralische Urteilsfähigkeit. Mit dieser steht die Person Sivits im direkten Gegensatz zu der Lynndie Englands. Auch wenn Sivits als fähig zu moralischen Urteilen dargestellt wird, erscheinen weder er noch die anderen als Vertreter von klassischen „soldatischen“ Eigenschaften. Dies kommt am deutlichsten Joseph Darby, dem „westlichen Helden“, zu, welcher die Photographien, zunächst anonym, an den Vorgesetzten weitergab. Er wird häufig als mutiger „Held“ betitelt. Insbesondere die FAZ lässt ihm vermehrt Aufmerksamkeit zuteil werden, so widmet sie ihm z.B. einen ganzen Artikel als „Porträt“ (FAZ 2). Ein anderer Artikel in der FAZ ist mit „Held der Schande“ (FAZ 3) überschrieben. Erklärt wird zudem, dass ihm die Weitergabe der Photos nicht leicht fiel, aber schließlich „(...) hatte sich der Gefreite Joseph Darby zu diesem Schritt durchgerungen“ (FAZ 2). Er erscheint quasi als Lichtblick „in Zeiten der Schande“ (FAZ 3). Er ist der Beweis, dass nicht alle Soldaten „mitmachen“, dass es bei Soldaten durchaus „Tugenden“ und „Moral“ gibt.

„Der Held aber, der für Wahrheitsfindung in Abu Ghureib sorgte, gehört auch der 372. Kompanie an.“ (Spiegel 4)

Als ein Teil dieser 372. Kompanie beweist er den Mut „(...) ein Unrecht auch gegen unausgesprochene Übereinkünfte und offensichtliche Widerwärtigkeit und Gefahren anzuprangern.“ (FAZ 2) Trotz aller Gefahr siegen also sein Mut und seine Moral.

„Doch da ist der einer, der nicht mitgemacht hat. Ja, mehr noch: der zum Widerstand geschritten ist.“ (Emma 1)

Er ist nicht nur zu moralischen Urteilen fähig, sondern kann sie auch umsetzen und „zum Widerstand“ schreiten. Ihm werden somit wichtige männlich konnotierte Eigenschaften wie „Mut“ zugeschrie-

ben, moralisch ist er dazu fähig „ein Unrecht auch gegen (...) Gefahren anzuprangern.“ (FAZ 2) Er geht zudem den richtigen Weg innerhalb des Militärs, indem er die Photographien an den Vorgesetzten und nicht etwa an die Presse gibt. So scheint er den „Retter“ der soldatischen Tugend und der soldatischen Männlichkeit zu verkörpern, indem Tugenden wie z.B. Ehre, Willenskraft und vor allem Mut hervorgehoben werden.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass auf die amerikanischen Soldaten in der Berichterstattung einzeln eingegangen wird und deren jeweilige individuelle Hintergründe Erwähnung finden.<sup>14</sup> Schon bei den bildlichen Darstellungen ist auffällig, dass die westlichen Soldaten und Soldatinnen meistens individuell auf den Photographien dargestellt werden. Im Gegensatz dazu ist die hier abgebildete Photographie (Spiegel 3) typisch für die kollektive Darstellung „der Iraker“ in der Berichterstattung. Diese De-

richterstattung selten berichtet. Die Gefangenen kommen nicht als individuelle Persönlichkeiten, sondern nur als ein Kollektiv vor. Das eigentliche Augenmerk der Berichterstattung in diesem Zusammenhang richtet sich darauf, herauszustellen, was der „Folterskandal“ aus Sicht der „arabischen Welt“ bedeutet.

„(...) die Demütigung, die die arabische Welt niemals verzeihen kann.“ (SZ 9)

Die „Demütigung“ der „arabischen Welt“ findet im Kollektiv statt. Die Betonung der kollektiven Verletzung findet sich zahlreich in der Berichterstattung. Am Häufigsten kommt dabei die Konstruktion des Kollektivs „der gedemütigten Araber“ oder „der Muslime“ vor, seltener wird das Kollektiv als „die Iraker“ dargestellt.<sup>15</sup> Um die Sichtweisen „der arabischen Welt“ zu erklären, werden auch Wissenschaftler herangezogen, so z.B. im folgenden Artikel, ein westlicher Islamwissenschaftler:

„Schlimmer als der Tod, Der amerikanische Islamwissenschaftler Bernard Haykel über die Wirkung der Bilder aus dem Abu-Ghreib-Gefängnis in der arabischen Welt.“ (SZ 8)

In diesem Artikel wird erklärt, was diese Bilder in der arabischen Welt bedeuten. Die Wirkung der Bilder wird als „schlimmer als der Tod“ dargestellt. Es wird beabsichtigt die „die wahre Bedeutung (...) die die Bilder mit den Folterszenen (...) für die muslimische Welt haben“ (SZ 8) zu erklären. Das Geschehene wird als eine Art von „Kulturschock“ dargestellt.

Dabei werden „der Westen“ und „die arabische Welt“ als völlig gegensätzlich konstruiert. Dem „Westen“ fehlt jedes Verständnis, die „wahre“ Bedeutung der Bilder für „die arabische Welt“ nachzuvollzie-



monstration zeigt eine Menschenmasse, sie besteht ausschließlich aus Männern, irakische Frauen finden in der Berichterstattung keine Erwähnung. Auch über die Gefangenen aus Abu Ghraib wird in der Be-

hen. Diese Sichtweise ist in der Berichterstattung sehr verbreitet.

*„Amerika versteht die wahre Bedeutung nicht, die die Bilder mit den Folterszenen aus Abu Ghraib für die muslimische Welt haben. (...) Was das Unverständnis dafür anbelangt, mit welcher Wucht die Bilder auf die arabischen Betrachter treffen, stehen wir Europäer den Amerikanern vermutlich in nichts nach (...) für die westliche Öffentlichkeit sind die Opfer ein paar Iraker, die misshandelt wurden.“ (SZ 8)*

Eine andere Sichtweise in der Berichterstattung über die Wirkung der Bilder kommt in folgenden Ausschnitt zur Geltung:

*Die Folterbilder, so scheint es, wirken in Bagdad weniger aufwühlend als im Westen. Viele Iraker haben Verwandte und Freunde, die aus Saddams Verliesen Ähnliches und Schlimmeres berichtet haben.“ (Spiegel 3)*

Hierbei wird behauptet, dass viele Iraker an Folter „gewöhnnt“ seien und die Bilder „weniger aufwühlend als im Westen“ seien. Diese Sichtweise kommt in der Berichterstattung jedoch nur sehr vereinzelt vor.

In der Berichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ sind zudem verschiedene Diskursstränge miteinander verschränkt. Diese beeinflussen sich gegenseitig und stützen sich untereinander. Leider ist es im Rahmen der Analyse einer Diplomarbeit nicht möglich, der Komplexität der Beziehung der einzelnen Diskurse zueinander gerecht zu werden. Trotzdem möchte ich an dieser Stelle ein für mich eher unvorhergesehenes und überraschendes Ergebnis der Analyse zumindest noch kurz erwähnen. In der untersuchten Berichterstattung kann eine Diskursverschränkung zwischen dem Weiblichkeitsdiskurs im Kontext von Gewalt und einem Diskurs über Ethnizität und Kultur aufgezeigt werden. Dabei werden Frauen bzw. westliche Soldatinnen im

Irak als eine Gefahr für die Sicherheit des „Westens“ konstruiert. Betont wird dabei die Gefahr, die von „der arabischen Welt“ ausgehen kann.

*„Unter all den Ungeheuerlichkeiten, die sich im Gefängnis von Abu Ghraib zuge tragen haben, war die eine unverzeihliche, die Demütigung, die die arabische Welt niemals verzeihen kann: Die Tatsache, dass Frauen sie begingen.“ (SZ 9)*

*„Dass dies unter den Augen und auf den Befehl von Frauen geschah, ist eine so gezielte Verhöhnung des arabischen Ehrbegriffs, dass man sie nach politischen Maßstäben nur als fahrlässige Provokation betrachten kann. Diese Schmach, so heißt es in der arabischen Welt, kann nur Blut abwaschen.“ (SZ 9)*

Bei den Folterungen durch Frauen handelt es sich demnach um eine „gezielte Verhöhnung des arabischen Ehrbegriffs“. Die „arabische Welt“ erscheint als eine rein „männliche Welt“, der arabische Ehrbegriff scheint folgend auch ein „männlicher“ zu sein. Den „Arabern“ wird unterstellt, dass sexuelle Handlungen und Erniedrigung durch Frauen für sie die ungeheuerlichste und unverzeihlichste Demütigung sei. Gefolgert wird, dass die von Frauen durch „fahrlässige Provokation“ gedemütigte „arabische Welt“ „die Schmach“ nur durch „Blut abwaschen“ kann. Hierdurch können Angst, aber auch zugleich Respekt vor dem sich seiner „Traditionen“ und „Ehre“ bewussten Konglomerat von arabischen Männern geweckt werden. Die Ausdrucksweise: *„Diese Schmach, so heißt es in der arabischen Welt, kann nur Blut abwaschen“ (SZ 9)* scheint den „Araber“ als archaisch, fast animalisch handelnd zu konstruieren. Dadurch, dass die gewalttätige Frau als von Trieb und Lust gesteuert und ohne jede moralische Urteilskraft beschrieben wird, stellt sie eine Gefahr dar. Hierbei wird u.a. an „das

Bild der jungen Naiven“ und ihrer moralische Unzurechnungsfähigkeit sowie an „das Bild von abnormer, unkontrollierbarer Sexualität“ weiblicher Täterschaft angeknüpft.

## 5. Zusammenfassende Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

An dieser Stelle sollen zusammenfassend die analysierten Geschlechterkonstruktionen dargestellt werden. In der untersuchten Berichterstattung über den „Folterskandal Abu Ghraib“ spielt Geschlecht, vor allem Weiblichkeit eine besondere Rolle. Dies wird durch die Darstellung der Soldatin Lynndie England zum Ausdruck gebracht.

Die erste der in der Berichterstattung untersuchten diskursiven Strategien der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft, die Infantilisierung, zeigt an der Darstellung der Person Lynndie Englands auf, wie das „Bild der jungen Naiven“ ohne eigene Willensbildung konstruiert wird. Lynndie England wird qua Alter und Geschlecht die Verantwortlichkeit für die begangenen Taten abgesprochen. Auch die Seduktion als eine diskursive Strategie spricht England individuelle Verantwortung ab. Jedoch wird hierbei das „Bild der Verführten“ aufgezeigt. Dabei spielen das Verhältnis zwischen ihr und dem Soldaten Charles Graner als dem Verführer sowie die daraus hervorgegangene Schwangerschaft in der Berichterstattung eine besondere Rolle. Die durch den Haupttäter Charles Graner verführte Lynndie England ist lediglich die passive, untergeordnete Gehilfin. Auch durch die Viktimisierung wird die individuelle Verantwortung von Täterinnen bestritten und sie werden als passiv und von anderen benutzt dargestellt. Jedoch wird durch die Viktimisierung weiblicher Täterschaft nicht das Bild der

durch ihre Liebe Verführten gezeichnet, sondern allgemeiner das „Bild des Opfers der sozialen Umstände“. Diese Umstände betreffen sowohl ihre Sozialisation, ihre Erziehung, ihr soziales Herkunftsmilieu sowie ökonomische Hintergründe, wie z.B. Geldnot. Auch werden sie als Opfer der Anpassung an „Männerbündnisse“ oder sehr allgemein als Opfer des Patriarchats beschrieben. In der Berichterstattung findet sich einerseits die Beschreibung Englands als ein naives junges Mädchen, welches eigentlich völlig „normal“ ist und die „*zuhause noch nie unangenehm aufgefallen war*“ (Emma 1). Andererseits sind jedoch auch zahlreiche Beschreibungen einer devianten Weiblichkeit bei der Darstellung ihrer Person zu finden. Durch die diskursive Strategie der Pathologisierung wird das „Bild der devianten, grausamen Frau“ bzw. „das Bild der Bestie“ beschrieben. Dieses Bild ist das Pendant einer z.B. durch kindliche Naivität oder durch Betonung des Opferstatus unschuldigen Weiblichkeit. Letztlich werden die begangenen Verbrechen durch Pathologisierung weiblicher Gewalt auch mit Sexualität begründet. Zu den sexualisierenden Beschreibungen der Ereignisse in Abu Ghraib als Exzess oder Orgien werden auch Vergleiche zur Pornographie bemüht. So wird Abu Ghraib gleichzeitig als Ort von unkontrollierten Exzessen und als Ort einer geplanten (Porno)-Inszenierung beschrieben. Dabei wird ein Zusammenhang von Exzessen, pornographischer Darstellung und weiblicher Beteiligung herausgestellt. Die Zuschreibungen sexueller Perversion, eines besonderen Sadismus, weiblicher, instinktiver Triebhaftigkeit und vor allem von Lust sind typisch für die Sexualisierung und Pornographisierung weiblicher Täterschaft in der Berichterstattung. Mit dem Bild

einer „abnormen Sexualität“ wird Lynndie England als ohne jede moralische Urteilskraft und allein durch ihren sexuellen Trieb und ihre Lust gesteuert dargestellt.

Zusammenfassend wurden diese fünf diskursiven Strategien der Vergeschlechtlichung weiblicher Täterschaft in der untersuchten Berichterstattung ausgemacht, die ineinander vermischt vorkommen und sich gegenseitig zu stabilisieren scheinen. Auffallend ist, dass häufig alle Strategien bei der Berichterstattung insgesamt und auch in einzelnen Artikeln gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Eigenmächtige Handlungen weiblicher Täterschaft werden einerseits negiert und eine letztlich unschuldige Weiblichkeit dargestellt wie bei den diskursiven Strategien der Infantilisierung, der Seduktion und der Viktimisierung. Hierdurch erfährt Lynndie England eine Entlastung von der Täterschaft. Andererseits wird durch die Pathologisierung und die Sexualisierung bzw. Pornographisierung weibliche Täterschaft als eine absolute Ausnahme dargestellt und die Gewalttaten erscheinen als unnormaler Einzelfall. Auch diese Darstellung als ein Extrem und eine Ausnahme erfüllt eine Entlastungsfunktion. Dabei hat das Bild von einer eigentlich weiblichen Unschuld sein Gegenstück im Bild der grausamen und devianten Frau. Dichotome Weiblichkeitskonstruktionen sind zumindest in der westlichen Welt schon lange etablierte Konstruktionen. Somit können vorgefundene dichotome Weiblichkeitskonstruktionen als Rückgriff auf tradiertes Wissen beschrieben werden. Das gespaltene Frauenbild findet sich bereits in der Polarisierung von Ehefrau vs. Geliebter, von Mutter vs. Hure, Heiliger vs. Sünderin, eine Aufteilung in reine und dämonische Bilder. Beiden Seiten dieser

konstruierten Weiblichkeitsbilder sind dabei stets aufeinander bezogen (vgl. Eschenbach 2003, S. 98). Allen diskursiven Strategien ist gemeinsam, dass sie die Frau, bzw. hier die Person Lynndie Englands, als nicht selbstverantwortlich Handelnde zeichnen, welche bewusst eigene Entscheidungen treffen kann. Ihr werden bei den Taten keine moralischen Entscheidungen oder Einsichten zugestanden. Im Gegensatz dazu wird allen männlichen westlichen Soldaten selbstverantwortliches Handeln zugestanden, sie übernehmen den aktiven Part bei den Handlungen und sind sich vor allem auch dessen bewusst. Auffällig ist, dass den drei Soldaten Javal Davis, Jeremy Sivits und Joseph Darby eine „Moral“ zugesprochen wird, so kann Davis z.B. die Vorfälle „*„moralisch’ in Frage stellen*“ (FAZ 1). Mit seiner Fähigkeit zu moralischen Urteilen und dem Übernehmen von Verantwortung wird Davis quasi im direkten Gegensatz zu Lynndie England dargestellt. Den beteiligten Soldaten wird durchgehend eine moralische Urteilskraft und eigenverantwortliches Handeln unterstellt, während die Soldatinnen und hierbei insbesondere Lynndie England entweder als passive, naive Gehilfinnen oder als absolut abweichende „Bestien“ dargestellt werden. Es scheint, als würden sich Männlichkeit(en) und Weiblichkeit(en) in dieser Berichterstattung gegenseitig bedingen. Dabei wird zwischen Männlichkeiten und Weiblichkeit nicht bloß dichotomisiert, sondern Männlichkeit wird im Kontrast zu Weiblichkeit positiv stereotypisiert.<sup>16</sup> So stellt beispielsweise moralische Urteilskraft ein positives Stereotyp dar, welches für einen Subjektstatus unabdingbar ist.

Die untersuchte Berichterstattung zeigt, dass „Weiblichkeit“ durchaus vielfältig dargestellt wird.

Doch es wurde auch deutlich, dass die in der Berichterstattung vorzufindende Schockierung und besondere Empörung darüber, wie denn Frauen zu „Täterinnen“, zu „gewalttätigen Folterinnen“ werden konnten, das zugrundeliegende Verständnis von der Unvereinbarkeit von Weiblichkeit, Gewalt und Täterschaft offenbart. Es ist die vorausgesetzte Konstruktion weiblicher Friedfertigkeit, vor dessen Hintergrund diese Empörung verständlich wird. Dies zeigt, dass trotz gesellschaftspolitischer Veränderungen, wie eben der Öffnung des Militärs für Frauen, traditionelle Vorstellungen von friedfertiger Weiblichkeit und kriegerischer Männlichkeit nach wie vor enorme Gültigkeit besitzen. Die Konstruktion von weiblicher Friedfertigkeit stellt dabei ein stabilisierendes Pendant zu kriegerischer Männlichkeit dar.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in der Berichterstattung auch „Männlichkeit“ keineswegs einheitlich dargestellt wird, sondern verschiedene „Männlichkeiten“ konstruiert werden. Das Konstrukt von „Männlichkeit“ wird dabei nicht nur gegenüber Vorstellungen von „Weiblichkeiten“ abgegrenzt, sondern auch gegenüber Konstrukten von anderen Männlichkeiten. Ich möchte mich hierbei Jürgen und Olaf Stieglitz anschließen, die Mehrdimensionalität von Männlichkeiten hervorheben (vgl. Martschukat/Stieglitz 2005). Die Analyse zeigte, dass die Konstitution des Mannes bzw. des „Manns“ auch gegenüber Konstrukten von anderen Männlichkeiten besteht. Die „westlichen Männer“, welche in ihrer Unterschiedlichkeit differenzierter dargestellt werden, werden in der Abgrenzung zum männlichen Kollektiv „der Araber, Muslime oder Iraker“ konstruiert. Die irakischen Folteropfer werden

entindividualisiert und in einer kulturalistischen Art und Weise als ein Konglomerat dargestellt. Das Kollektiv wird über eine gemeinsame „arabische“ bzw. „islamische“ Kultur als homogen dargestellt. Durch diese diskursive Konstruktion „der Araber“ als „die Anderen“ werden kulturelles Wissen und vorhandene Vorurteile, wie z.B. konstruierte Traditionen, auf „die Araber“ als Kollektiv projiziert. Der „aufgeklärte Westen“ steht einem traditionellen und mysteriösen arabischen Raum gegenüber. Dies stellt einen eurozentristischen und kulturalistischen Blick auf Gesellschaften im arabischen Raum dar.<sup>17</sup> Dieser häufig erwähnte „arabische Raum“ wird nirgendwo in der Berichterstattung klar definiert.

Insgesamt sind in der Berichterstattung sowohl verschiedene Konstruktionen von „Weiblichkeiten“ und „Männlichkeiten“ zu finden, welche sich von einander abgrenzen und sich in ihrer Konstruiertheit gegenseitig bedingen. Die Konstrukte von „Männlichkeiten“ und von „Weiblichkeiten“ werden nicht nur gegeneinander abgegrenzt, sondern auch gegen anderen Konstrukte wie „Ethnizität“.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass die alleinige Beschränkung auf die Analysekategorie „Geschlecht“ zu kurz greifen kann, wenn dabei andere Herrschaftsverhältnisse ausgeblendet werden. Verschiedene Weiblichkeiten und Männlichkeiten, wie etwa „westliche“ und „arabische“, sind im deutlichen Gegensatz zueinander konstruiert. In der Berichterstattung ist zudem eine Diskursverschränkung zwischen dem Weiblichkeitsdiskurs und den Diskursen über Männlichkeit, Ethnizität und Kultur zu finden. Um der Komplexität der verschiedenen Konstruktionen von u.a. Weiblichkeiten und Männlichkeiten in heu-

tigen Verhältnissen gerecht zu werden, sehe ich es als unverzichtbar an, sich der vielfältigen Konstitutionen der Herrschaftsverhältnisse bewusst zu werden. Interessant erscheint es, auf die Produktivität von Machtbeziehungen und die „Vielfältigkeit von Kräfteverhältnissen“ einzugehen (Foucault 1983, S. 126). Dementsprechend sollte versucht werden, sich nicht nur von der Dichotomie „Männlichkeit“ vs. „Weiblichkeit“ leiten zu lassen, sondern die Verbindungen, Widersprüche und auch Konflikte zwischen verschiedenen Bildern von Weiblichkeiten und Männlichkeiten in den Blick zu nehmen. Denn jegliche Konstruktionen bzw. Entwürfe von Geschlecht sind in einem komplexen Raum verortet, in welchem sie sich gegenüber anderen Entwürfen konstituieren und positionieren.

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Dem Artikel liegen die Ergebnisse einer diskursanalytischen Untersuchung zugrunde, die im Rahmen der Diplomarbeit der Autorin: „Foltern Frauen wie Männer?“ Eine diskursanalytische Betrachtung der medialen Vergeschlechtlichung des „Folterskandals Abu Ghraib“, eingereicht an der Universität Bielefeld, vorgenommen wurde.

<sup>2</sup> Lisa Stehr merkt an, dass gerade im deutschsprachigen Raum medienwissenschaftliche Forschung insbesondere in der Geschlechterforschung im Bereich der Untersuchung der seriösen Tages- und Nachrichtenpresse und der Berichterstattung über aktuelles tagespolitisches Geschehen einen Mangel aufweist. Einen Grund für die mangelnde ideologiekritische Erforschung der Tagespresse sieht sie im relativ seriösen Image der Tagespresse (vgl. Sterr 1997, S. 9f.).

<sup>3</sup> Das Diskursfragment ist nach Jäger ein Text oder Teil eines Textes, der ein bestimmtes Thema behandelt (vgl. Jäger

1999, S. 159).

<sup>4</sup> Die KDA des DISS steht in der Tradition der „critical linguistic“ und der „critical discourse analysis“. Diese entwickelte sich nach Ruth Wodak in den 70er Jahren mit folgenden Charakteristika: „The 1970s saw the emergence of a form of discourse and text analysis that recognize the role of language in structuring power relations in society“.

(Wodak 2001, S. 2)

<sup>5</sup> Wissen meint hier nach Siegfried Jäger: „alle Arten von Bewusstseinsinhalten bzw. von Bedeutungen, mit denen jeweils historische Menschen die sie umgebene Wirklichkeit deuten und gestalten. Dieses „Wissen“ beziehen die Menschen aus den jeweiligen diskursiven Zusammenhängen in die sie hineingeboren sind und in die verstrickt sie während ihres gesamten Daseins leben.“ (Jäger 2001, S. 81)

<sup>6</sup> Es wurde zur besseren Lesbarkeit des Textes eine Auflistung der einzelnen Artikel für jede Zeitung durchgeführt. Im Quellenverzeichnis ist z.B. unter (SZ 7), dem Artikel 7 der „Süddeutschen Zeitung“, die Artikelüberschrift, der/die Autor/in, das Erscheinungsdatum, das Ressort, die Seitenzahl und die Anzahl der Worte pro Artikel zu entnehmen.

<sup>7</sup> Die Trennung in fünf diskursive Strategien ist eine rein analytische Trennung. So sind diese im Material nicht in dieser Weise „getrennt“ vorzufinden, sondern kommen ineinander verwoben vor. Die einzelnen diskursiven Strategien sind somit eher im Sinne des „Idealtypus“ von Max Weber zu verstehen. Max Weber führt den Begriff des Idealtypus zur Untersuchung sozialer Phänomene in seinem Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ (1922) ein. Der Idealtypus soll im Sinne eines Gedankenbildes das Verstehen und Erklären eines sozialen Tatbestandes erleichtern.

<sup>8</sup> In anderen Artikeln wird zur „natürlichen Friedfertigkeit“ häufig eine Kollegin von England zitiert: „*Es liegt nicht in ihrer Natur, so etwas zu tun, glaubt eine Freundin, sie hat keinen einzigen böswilligen*

*Knochen im Leib*‘.“ (Welt 54). „*Das ist nicht sie, sagt die Kameradin Shoemaker, das liegt überhaupt nicht in ihrer Natur, so etwas zu tun (...)*“ (SZ 7)

Solche Aussagen wie „in ihrer Natur“ finden sich in der untersuchten Berichterstattung jedoch ausschließlich in Zitaten anderer Personen wieder. Aussagen über die „Natur einer Person“ und damit einhergehend Aussagen über die „Natur eines Geschlechts“ scheinen nicht *direkt* sagbar zu sein. Es werden allein kulturelle und soziale Aspekte des Einflusses angeführt. Jedoch scheinen sich die Aussagen zur „Natur“, welche zitiert werden, und im weiteren Verlauf des Artikels angeführte kulturelle und soziale Aspekte gegenseitig zu ergänzen und zu bekräftigen.

<sup>9</sup> Der Ursprung des Ausdrucks „Sündenbock“ liegt in einem alten Hebräischen Ritual. Einmal im Jahr am Jom Kippur (jüdischer Feiertag) wurde ein Ziegenbock ausgewählt, auf dessen Haupt symbolisch die Sünden und die Sorgen der Menschen abgeladen wurden. Anschließend wurde der Bock in die Wüste gejagt (vgl. <http://www.hagalil.com/deutschland/ost/judentum/4-2.htm>).

<sup>10</sup> Hierbei wird zudem auf den Modedephotografen Helmut Newton verwiesen. Er bezeichnete sich selbst als „Feminist“, da er versuche seine Modelle immer beherrschend wirken zu lassen. In den 1990er Jahren gab es eine Diskussion mit der Autorin Alice Schwarzer in der Zeitschrift Emma über sein Frauenbild (vgl. [http://de.wikipedia.org/wiki/Helmut\\_Newton](http://de.wikipedia.org/wiki/Helmut_Newton)).

<sup>11</sup> „Domina“ bedeutet im Lateinischen „Herrin“. Die Domina ist eine Frau, die eine dominante Rolle in „somasochistischen“ Sexualpraktiken übernimmt. Dominas sind z.B. im Bereich der kommerziellen Erotik weit verbreitet. Im Unterschied zu der „typischen Domina und Untergebenen-Konstellation“ stellt hier nicht ein freiwillig beteiligter Mann, sondern der Gefangene den Untergebenen dar (vgl. [\[wikipedia.org/wiki/Domina\\\_%28BDSM%29\]\(http://wikipedia.org/wiki/Domina\_%28BDSM%29\)\)](http://de.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>12</sup> Durch die Beschreibung von einer „elenden Domina in Wüstenuniform“ findet auch eine Sexualisierung des Frauenkörpers in militärischer Kleidung statt. In der Berichterstattung wird häufig die Bekleidung der Soldatinnen, eben die Uniform, erwähnt. Bei den ebenfalls uniformierten Soldaten scheint dies jedoch kaum erwähnenswert. Es macht den Anschein als sei die Soldatin „in Wüstenuniform“ schon allein ein Teil des Verbrechens.

<sup>13</sup> Das Konstrukt „Männlichkeit“ ist real-historisch ein eher junges Phänomen (vgl. Connell 1995, S. 68). Die Tendenz zur Homogenisierung individueller Männer (und Frauen) zu Typen setzt im Übergang von feudalen, traditionell-ständischen Vergemeinschaftungen zu modernen Gesellschaften ein (vgl. Mosse 1996, S. 5).

<sup>14</sup> Auffällig ist, dass bei allen männlichen, westlichen Soldaten es von Relevanz zu sein scheint, ihren Familienstand zu erwähnen. Von allen wird berichtet, dass sie verheiratet sind bzw. waren und mit einer Frau zusammenleben. Durch diese Darstellung des männlichen Soldaten, als mit einer Frau verheiratet, wird zudem heterosexuelle Zweigeschlechtlichkeit dargestellt.

<sup>15</sup> Auffällig ist wie austauschbar und undifferenziert zur Beschreibung des Kollektivs jeweils „die Araber“, „die Muslime“ oder „die Iraker“ in der Berichterstattung verwendet werden.

<sup>16</sup> Mosse (1996) beschreibt, dass die im Gegensatz zur Weiblichkeit positiv überhöhte stereotypisierte Männlichkeit als Antrieb für die Entwicklung neuer Nationen und moderner Gesellschaften fungierte. Dabei entstand der Nationalismus als größte politische Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts zeitgleich mit dem politischen Konstrukt moderner Männlichkeit (vgl. Mosse 1996, S. 169f).

<sup>17</sup> Der bekannte Literaturtheoretiker und -kritiker Edward William Said stellt

in seinen Werk „Orientalism“ heraus, dass „der Orientale“ als das „Andere“, das Gegenbild des „westlich-abendländischen Menschen“ konstruiert wird. Unter Bezugnahme der Ansätze von Michel Foucault arbeitet er heraus, dass westliches Denken häufig davon geprägt ist, Definitionen über Gegensätze herzustellen. Durch „Herrschaftswissen“ sehen sich westliche Autoren in der Lage, die Situation und die Menschen des Orients zu definieren. Aus dieser Definitionsmacht resultieren die kulturalistische n Bilder (vgl. Said 1979).

### Quellenverzeichnis

- (Emma 1) Foltern Frauen wie Männer, Ein genauer Blick auf die Folterfotos wirft mehr Fragen auf als bisher gestellt wurden, Von Alice Schwarzer, EMMA, Nr. 4, Juli August 2004, Editorial, 1442 Wörter.
- (FAZ 1) Körperverletzung, Pflichtversäumnis, In Bagdad finden die ersten vier Prozesse wegen der Mißhandlungen von Abu Ghraib statt, Von Katja Gelinsky, FAZ, 19. Mai 2004, Politik, Politik, S. 2, 1011 Wörter.
- (FAZ 2) JOSEPH DARBY, Mann mit der Pfeife, FAZ, 14. Mai 2004, Feuilleton, Feuilleton, S. 46, 526 Wörter.
- (FAZ 3) Held der Schande, FAZ, 12. Mai 2004, Politik, Zeitgeschehen, S. 12, 546 Wörter.
- (FAZ 4) Menschenverachtend, FAZ, 12. Mai 2004, Politik, Briefe an die Herausgeber, S. 11, 152 Wörter.
- (FAZ 5) Folterfotos, FAZ, 8. Mai 2004, Politik, Zeitgeschehen, S. 10, 193 Wörter.
- (Spiegel 1) Faule Äpfel, Von Olaf Ihlau, Spiegel, 24. Mai 2004, Irak, S. 97-100, 1468 Wörter.
- (Spiegel 2) Chronik, Spiegel, 24. Mai 2004, Chronik, S. 189, 443 Wörter.
- (Spiegel 3) Exzesse von Sex und Gewalt, Von Rüdiger Falksohn, Siegesmund von Ilsemann, Susanne Koelbl, Gerhard Spörl, Volkhard Windfuhr, Bernhard Zand, Spiegel, 10. Mai 2004, Irak / USA, S. 102-108, 2768 Wörter.
- (Spiegel 4) „Sadistische Verbrechen“, Von Gerhard Spörl, Spiegel, 10. Mai 2004, Ausland, S. 104, 1084 Wörter.
- (SZ 1) Nachträge zum zweiten Gebot, Eine Berliner Tagung rätselt über die Entstehung von „Global Icons“, SZ, 24. Mai 2004, Feuilleton, S. 15, 872 Wörter.
- (SZ 2) Gewaltexzesse in Abu Ghraib, Fotos und Kurzfilme zeigen schwere Misshandlungen / Häftling: Wir wurden gezwungen, wie Hunde zu bellen, Neue Bilder aus US-Militärgefängnis im Irak, SZ, 22. Mai 2004, Politik, S. 1, 563 Wörter.
- (SZ 3) Weiche Ziele, weiße Wände, Eine Eule in Athen: Harald Schmitdt bezeichnet Misshandlungen an gefangenen Irakern als amüsant, SZ, 21. Mai 2004, Feuilleton, S. 7, 710 Wörter.
- (SZ 4) „Habe auf Befehl gehandelt“, Gefreite England weist Missbrauchsvorwürfe zurück, SZ, 13. Mai 2004, Politik, S. 8, 395 Wörter.
- (SZ 5) Blick in die Freiheit, SZ, 12. Mai 2004, Politik, S. 1, Photo
- (SZ 6) Der Irak-Krieg und die Folgen: Die US-Regierung gerät wegen der Misshandlung von Gefangenen weiter unter Druck, Amerikaner mit Bush unzufrieden, Umfrage: Zustimmung zur Politik des Präsidenten auf Tiefpunkt / Neue Vorwürfe gegen Besatzungstruppen, SZ, 12. Mai 2004, Politik, S. 9, 688 Wörter.
- (SZ 7) Ein Mädchen im Zentrum des Wirbelsturms, Wie die Soldatin Lynndie England dazu kam, das böse Amerika zu verkörpern, obwohl ihre Rolle bei den Misshandlungen im Irak noch unklar ist, SZ, 8. Mai 2004, Die Seite Drei, S. 3, 1343 Wörter.
- (SZ 8) Schlimmer als der Tod, Der amerikanische Islamwissenschaftler Bernard Haykel über die Wirkung der Bilder aus dem Abu-Ghraib-Gefängnis in der arabischen Welt, SZ, 8. Mai 2004, Feuilleton, S. 15, 1364 Wörter.
- (SZ 9) Die Illusion vom weiblichen Krieg, Frauen sind nicht die besseren Männer: Sexuelle Gewalt und die Ereignisse im Gefängnis von Abu Ghraib, Sonja Zekri, SZ, 7. Mai 2004, Feuilleton, S. 17, 1036 Wörter.
- (SZ 10) Die 120 Tage von Bagdad, Der Krieg ist der Vater der Pornographie: Szenen aus der Bildergeschichte des menschlichen Infamie, SZ, 4. Mai 2004, Feuilleton, S. 11, 954 Wörter.
- (Welt 1) Nach dem ersten Schuldspruch tauchen neue Folterfotos auf, US-Gericht verurteilt Militärpolizisten zur Höchststrafe und verstößt ihn aus der Armee – Angeklagter bittet Iraker um Verzeihung, Welt, 21. Mai 2004, S. 3, Deutschland, 475 Wörter.
- (Welt 2) „Oh, das ist eine gute Taktik. Macht weiter so.“ Lynndie England bestreitet Eigenverantwortung, Welt, 14. Mai 2004, Außenpolitik, S. 47, 330 Wörter.
- (Welt 3) „Warum sollen wir uns aufregen?“, Eine Stadt verteidigt ihre Folterer – nur im örtlichen Supermarkt wurden die Porträts der Angeklagten heimlich abgehängt, Von Uwe Schmitt, Welt, 11. Mai 2004, Magazin, S. 10, 1007 Wörter.
- (Welt 4) Lynndie England quälte irakische Häftlinge, Von Mariam Lau, Welt, Titel, 8. Mai 2004, Titel, S. 1, 100 Wörter.
- (Welt 5) Eine elende Domina: Soldatin Lynndie England, Von Uwe Schmitt, Welt, 8. Mai 2004, Porträt, S. 9, 734 Wörter.
- (Zeit 1) Verlust der moralischen Orientierung, Von o.A. Brinck für Zeit.de, Zeit, Nr. 23, 27. Mai 2004, Politik, 544 Wörter.
- (Zeit 2) Außer Kontrolle, Von Thomas Kleine-Brockhoff, Zeit, Nr. 20, 6. Mai 2004, Politik, S. 3, 2118 Wörter.

### Literatur

Bublitz, Hannelore et. al.: Diskursanalyse – (k)eine Methode? Eine Ein-

- leitung, in: Bublitz, Hannelore et. al. (Hgg.): Das Wuchern der Diskurse. Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults, Frankfurt a.M./New York 1999, S. 10-21.
- Connell, Robert W.: Masculinities, Cambridge 1995.
- Eschenbach, Insa: Gespaltene Frauenbilder: Geschlechterdramaturgien im juristischenostdeutschen Diskurs, in: Weckel, Ulrike/Wolfrum, Edgar (Hgg.): „Bestien“ und „Befehlsempfänger“. Frauen und Männer in NS-Prozessen nach 1945, Göttingen 2003, S. 99-106.
- Forster, Edgar J.: Die unsichtbare Allgegenwart des Männlichen in den Medien, in: Mühlen Achs, Gitta/Schorb, Bernd (Hgg.): Geschlecht und Medien, München 1995, S. 57-71.
- Foucault, Michel: Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit 1, Frankfurt a. M. 1983.
- Harders, Cilja: Neue Kriegerinnen. Lynndie England und Jessica Lynch, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 9, 2004, S. 1100-1110.
- Hark, Sabine: Feministische Theorie – Diskurs – Dekonstruktion, in: Keller, Rainer et. al. (Hgg.): Handbuch sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse. Band 1: Theorien und Methoden, Opladen 2001, S. 353-371.
- Jäger, Magret: Diskursanalyse: Ein Verfahren zur kritischen Rekonstruktion von Machtbeziehungen, in: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hgg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden 2004, S. 336-341.
- Jäger, Siegfried: Kritische Diskursanalyse: eine Einführung, Duisburg 1999.
- Jäger, Siegfried: Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse, in: Keller, Rainer et. al. (Hgg.): Handbuch sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse. Band 1: Theorien und Methoden, Opladen 2001, S. 81-113.
- Martschukat, Jürgen/Stieglitz, Olaf: „Es ist ein Junge!“ Einführung in die Geschichte der Männlichkeiten in der Neuzeit. Historische Einführungen Band 11, Tübingen 2005.
- Mosse, George L.: The Image of Man. The Creation of Modern Masculinity, New York 1996.
- Said, Edward W.: Orientalism, New York 1978.
- Sterr, Lisa: Frauen und Männer auf der Titelseite: Strukturen und Muster der Berichterstattung am Beispiel einer Tageszeitung, Pfaffenweiler 1997.
- Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1922.
- Wodak, Ruth: What CDA is about – a summary of its history, important Concepts and its developments, in: Meyer, Michael/Wodak, Ruth (Hgg.): Methods of Critical Discourse Analysis, London 2001, S. 1-14.

*Susan Banibaschemi*  
*susanba@gmx.li*

## Gefühlte Nähe und faktische Distanz

*Am 16. Februar 2006 veranstaltete das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung (IFF) zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld den Perspektivenworkshop mit dem Titel „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung. Ein Versuch der Annäherung an der Universität Bielefeld“. Lydia Plöger, eine der Organisatorinnen, gibt im Folgenden einen kurzen Rückblick auf diese Veranstaltung. Anschließend geben die drei Referentinnen des Workshops, PD Dr. Birgit Riegraf, PD Dr. Rita Stein-Redent und Marion Kamphans, durch eine Kurzfassung ihres jeweiligen Vortrages Einblicke in die unterschiedlichen Themen und Akzente des Workshops.*

Lydia Plöger

### Perspektivenworkshop

Der Workshop „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung. Ein Versuch der Annäherung an der Universität Bielefeld“ bildet den Anfang einer länger geplanten diskursiven Auseinandersetzung, in der die vielfältigen Potentiale der Gleichstellungspolitik und der Frauen- und Geschlechterforschung im Kontext aktueller Debatten, gegenseitiger Erwartungen, Konfliktpotentiale und Möglichkeiten einer perspektivischen Zusammenarbeit reflektiert und diskutiert werden sollten. Die Veranstaltung näherte sich dem Thema mit den Beiträgen von PD Dr. Birgit Riegraf „Die Rationalität von Gleichstellungspolitik und die Rationalität von Frauen- und Geschlechterforschung: Ein schwieriges Spannungsverhältnis“, von PD Dr. Rita Stein-Redent „Der Bolognaprozess und die Geschlechterperspektive – eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen der Zukunft“ und dem Beitrag von Marion Kamphans „Das Dortmunder Modell zur Implementierung von Gender (Mainstreaming) in Studium und Lehre“. Moderiert wurde der Workshop von Dr. Andrea Löther, die sich seit längerer Zeit mit der Thematik im Rahmen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) auseinandergesetzt hat. Um der gewünschten Diskussion den nötigen Raum zu geben, beschränkte sich das Programm auf die genannten drei Impulsreferate.

Den Hintergrund der Veranstaltung bildete zum einen die aktuelle Lage zwischen institutionalisierter und professioneller Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld und zum anderen der Wunsch, die innovativen Kräfte auf einer gemeinsamen Plattform zu bündeln. Die Universität Bielefeld kann auf eine lange Frauenforschungstradition zurück blicken. Mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) existiert seit 1982 eine Forschungsinstitution, die auf eine äußerst erfolgreiche interdisziplinäre Forschungsarbeit verweisen kann und in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken hervorragend platziert ist. Ähnlich erfolgreich stellt sich die Gleichstellungspolitik dar. Als erste Universität in Nordrhein-Westfalen setzte die Universität Bielefeld im Juli 1988 eine Frauenbeauftragte ein. Zeitnah wurde die Senatskommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet und somit die Grundpfeiler für eine institutionalisierte Gleichstellungspolitik errichtet. In dem vom Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) 2005 durchgeführten Hochschul-Ranking nach Gleichstellungsaspekten nimmt die Universität Bielefeld bundes-

und landesweit einen Spitzenplatz ein. Das Ergebnis spiegelt u.a. die Qualität der politischen Arbeit wider. Die Professionalisierungsprozesse der Frauen- und Gleichstellungspolitik auf der einen und die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung auf der anderen Seite haben dem Bundestrend gleich zu unterschiedlichen Diskursen, Netzwerken und Diskussionszusammenhängen geführt, zwischen denen es wenig Zusammenarbeit gab. Wie eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungspolitik und Frauenforschung realisiert werden kann, zeigte das Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur“, das 1997 bis 1998 mit Unterstützung des Ministeriums für Schule, Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW vom Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum unter der Leitung von Professorin Dr. Ursula Müller an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde. Ziel des Projektes war die Etablierung einer Aufmerksamkeitsstruktur, die es zum einen den von sexualisierter Belästigung Betroffenen erleichtern kann, sich mit ihren Erfahrungen an zuständige Stellen zu wenden, zum anderen aber mittel- und längerfristig präventiv gegen weitere Vorkommisse von Belästigung wirken kann. Unter Beteiligung der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Beratungsstelle, des Lehrkörpers, der Verwaltungsangestellten sowie der Studierenden wurde ein aktivierendes und beteiligungsorientierendes Konzept der „Kommunikationsentwicklung“ und des „organisatorischen Lernens“ zur Demokratisierung der Geschlechterkultur an der Hochschule erprobt und ein Kommunikationsentwicklungsprozess begonnen.

Der Workshop „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung. Ein Versuch der Annäherung an der Universität Bielefeld“ sollte zunächst das Interesse beider Seiten sichtbar machen, Möglichkeiten einer Annäherung klären, um sich gegenseitig ernst zu nehmen und offen zu sein für Kritik und Anregungen, damit längerfristig das erfolgreich durchgeführte Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur“ keine Ausnahmeerscheinung bleibt.

*Professorin Dr. Katharina Gröning* begrüßte als Mitglied des Vorstandes des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität die zahlreichen Teilnehmerinnen der Veranstaltung. Als Geschlechterforscherin an der Fakultät für Pädagogik und als ehemalige Frauenbeauftragte ist ihr die Thematik sehr vertraut. Sie schlug den gleichstellungspolitischen Bogen von ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte, als Dekanin und aus der Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung. Ihre gravierendste Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte war die völlige Nichtwahrnehmung von Frauen als Gruppe in der kommunalen Verwaltung. „Die Frauen dürfen nicht wahrgenommen werden im System, es gibt sie zwar auf der Alltags- und Lebensweltebene, systemisch werden sie nicht wahrgenommen.“ Zwar spielten auch andere Machtmedien wie Sexualisierung, Ausschluss, Beschämung und Trivialisierung eine Rolle, aber die Nichtwahrnehmung war die zentrale Machtform mit denen das politisch administrative System Frauen behandelte. In der Doppelstruktur als Professorin für pädagogische Beratung und Geschlechterforschung und als Dekanin sammelte sie weitere gleichstellungspolitische Erfahrungen u.a. bei der Rekrutierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. In Berufungsverfahren erlebte sie, dass weder Quotierung noch Gleichstellungsgesetze die Berücksichtigung von Frauen ermöglichte, sondern nur der Appell an die Ritterlichkeit der Kollegen bei der Durchsetzung einer Frau half. Gleichstellungspolitische Argumente und Strukturen wurden einfach ausgeblendet. Ein interessantes Feld für Geschlechterforscherinnen sieht sie in der Zusammenarbeit mit professionellen Lehrerinnen, Juristinnen, leitenden Beamtinnen und Politikerinnen, die durch die Berührung mit der Forschung ein bestimmtes Selbstverständnis entwickeln und somit Veränderungen im politisch administrativen Bereich erreichen können. Abschließend erinnerte sie an die linguistischen Theorien von Senta Trömmel-Plötz, die einen Moderni-

sierungs- und Entwicklungsschub in den politisch administrativen Systemen bewirkt haben, auf die sie auch in Zukunft nicht verzichten möchte. „Sie möchte die Geschlechterforschung weiterhin einladen, sich nicht zu weberianisch zu positionieren, ihre Berührungen zur Politik zu pflegen als ein gutes Erbe“.

*Veronika Schmidt-Lenzen* begrüßte die Teilnehmerinnen als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. Mit dem Titel „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung“ sieht sie die derzeitige Lage zwischen Frauenforscherinnen und Gleichstellungsbeauftragten treffend beschrieben. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit bedeutet, sich täglich in unterschiedlichen Spannungsfeldern zu bewegen. Der tägliche Verwaltungsalltag, die Auseinandersetzung in männlich dominierten Strukturen zur Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung lassen den Gleichstellungsbeauftragten kaum Zeit zur Information über Forschungsvorhaben. Häufig ist es auch fehlende Motivation, sich mit der Thematik auseinander zusetzen, die u.a. auf nicht offen ausgetragene Dominanzkämpfe zwischen Gleichstellungspolitik und Frauenforschung zurückführt wird. Sie meinte, dass auf der Basis einer offenen Auseinandersetzung mit den bisher gemachten Erfahrungen, eine Grundlage für eine spätere positive Entwicklung geschaffen werden kann.

*PD Dr. Birgit Riegraf* stellte in Ihrem Vortrag „Die Rationalität von Gleichstellungspolitik und die Rationalität von Frauen- und Geschlechterforschung: Ein schwieriges Spannungsverhältnis“ anhand von zwei Thesen die getrennte Entwicklung von politischer Bewegung und Frauenforschung und Ansätze einer neuen Annäherung dar. Institutionalisierung und Professionalisierung von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung führten danach notwendiger Weise zu einer Entwicklung und Wahrung von Distanz. Die klare Aufspaltung zwischen Forschung und Bewegung und die damit verbundene Differenzierung und Distanzierung ermöglichte den beiden, sich jeweils erfolgreich zu etablieren. Paradoxe Weise führte der Prozess auch dazu, dass den „ursprünglichen politischen und wissenschaftlichen Anliegen jeweils die Spitze genommen worden ist“. Sie weist darauf hin, dass aktuelle Diskussionen über Wissensgesellschaft Entwicklungen andeuten, die zu einer erneuten Annäherung von politischer Bewegung und Frauen- und Geschlechterforschung führen können, ohne dass beide ihre Eigenständigkeit wieder aufgeben müssen.

In der angeregten Diskussion wurde die Brisanz der Thematik und die Notwendigkeit einer offenen Auseinandersetzung sichtbar. Andiskutiert wurde die geringe kritische Reflexion innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung, die Rolle des Rechts in Institutionalisierungsprozessen und die Frage, ob ein zuviel an Bürokratismus und ein Rückzug der Politik oder genau das Gegenteil die heutige Situation prägt und widerspiegelt.

*PD Dr. Rita Stein-Redent* referierte zum Thema „Der Bolognaprozess und die Geschlechterperspektive – eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen der Zukunft“. In Ihrem Beitrag zeichnete sie auf, dass der Bolognaprozess, die Mega-Hochschulreform des europäischen Bildungsraumes, die 1999 an den Start ging, in den ersten Jahren in ihren Strategien und Programmen die Genderperspektive völlig ausblendete. Dies geschah, obwohl sich laut Amsterdamer Vertrag 1997 alle europäischen Länder verpflichtet haben, das Gender-Mainstreaming-Prinzip einzuführen. Seit 2003 kämpft die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), um die Implementierung von Genderaspekten bei der Umsetzung auf unterschiedlichen Ebenen des wichtigen Reformprozesses zu erreichen.

Die Thematik der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen des Bolognaprozesses wurde weiter aufgegriffen im Beitrag von *Marion Kampfans* „Das Dortmunder Modell zur Implementierung von Gender (Mainstreaming) in Studium und Lehre“.

Das bundesweit einmalige Projekt zeigt konkrete Umsetzungsmöglichkeiten auf. Die Leitung der Universität Dortmund richtete 2003 eine mit zwei Professorinnen, zwei Mittelbaufrauen und zwei Studierenden paritätisch besetzte Arbeitsgruppe ein, zur Unterstützung der verschiedenen Fachbereiche bei Implementierung von Gender Mainstreaming in neue Studiengangskonzepte und -entwicklungsverfahren. Unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten arbeitet das Projekt daran, Genderaspekte relativ systematisch in Akkreditierungsverfahren zu integrieren. Dazu gehörte die Entwicklung eines Leitfadens, viele persönliche Gespräche auf Fachbereichsebenen, die Abgabe von Empfehlungen und die Überprüfung der Studiengangsansträge.

Der Perspektivenworkshop „Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung“ war die erste größere Auseinandersetzung mit der Thematik an der Universität Bielefeld. Geplant sind weitere Diskussionsrunden, die über das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld interessierten Frauen und Männern bekannt gegeben werden.

*Lydia Plöger,  
Interdisziplinäres  
Zentrum für Frauen- und  
Geschlechterforschung  
(IFF)  
Universität Bielefeld,  
Postfach 100131,  
33501 Bielefeld,  
Email:  
lydia.ploeger@uni-  
bielefeld.de*

Birgit Riegraf

## Zum Spannungsverhältnis zwischen Bewegung und Forschung

### 1. Einleitung

Im Herbst 2005 entspann sich auf einer gemeinsamen Reise mit Kolleginnen eine sehr engagierte und polarisiert geführte Diskussion, in der sich das alte und zugleich neue Spannungsverhältnis zwischen Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung zeigte:

Auf der einen Seite stand die Position, Gleichstellungspolitik an den Universitäten habe sich inzwischen im riesigen, bürokratischen Apparat gemütlich eingerichtet und diene dort häufig nur noch der Legitimationsbeschaffung beispielsweise bei Besetzungsverfahren. Ihre ursprünglich kämpferische Kraft und emanzipatorische Intension drohe bürokratischen Routinen und Regeln zum Opfer zu fallen, mit den entsprechenden Nebenwirkungen: Gleichstellungsbeauftragte reagierten auf Anliegen vermehrt mit dem Verweis auf Verwaltungsvorschriften und bürokratische Verfahrenswege (erst die Gleichstellungsbeauftragten „vor Ort“, dann die zentrale Frauenbeauftragte; Anliegen müssen erst in den Vorausschuss, bevor sie im Hauptausschuss behandelt werden können, etc.). Ungerechtigkeiten würden kaum noch unüberhörbar skandalisiert. Begrenzte Interventionsmöglichkeiten würden mit dem Argument hingenommen, der gesetzliche Rahmen lasse keine weitere Handlungsweise zu und Gesetze könnten leider nicht von den Gleichstellungsstellen „vor Ort“ geändert werden. Die Kritikerinnen führten weiter an, Professionalisierungsprozesse hätten in den letzten Jahren dazu geführt, dass Gleichstellungsbeauftragte eine allzu offensive Wahrnehmung der politischen Aufgabe vermeiden würden, um kein Hindernis für den weiteren Karriereweg aufzubauen.

Die Gegenargumente waren von der anderen Seite schnell gefunden: Eine solch radikal formulierte Kritik an Gleichstellungspolitik werte die Erfolge der Frauen- und Geschlechterpolitik ab. Sie übersehe die Anstrengung der Alltagsarbeit, die angesichts knapper Personalressourcen, eingeschränkter Interventionsmöglichkeiten und enger finanzieller Spielräume enorm sei. Wissenschaftlerinnen grenzten sich sehr gezielt von

der politischen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ab und seien ihrerseits mit Karriereplänen beschäftigt; sie ließen keinen Rückhalt und keine Solidarität erkennen, auf die sich die politische Arbeit stützen und verlassen kann. Die wissenschaftlichen Arbeiten der Frauen- und Geschlechterforschung hätten entweder den emanzipatorischen Anspruch zugunsten der Anerkennung durch den mainstream des Wissenschaftsbereiches aufgegeben oder sie radikalisierten Problemsichten, was ihnen der Aufenthalt im politikfernen Elfenbeinturm erlaube. Die „Mühsal der alltäglichen Arbeit“ würde den Gleichstellungsbeauftragten überlassen, um sie schließlich zu kritisieren, wenn sich radikale Forderungen im politischen Prozess abmilderten. Erfolgreiche Politikgestaltung bedeute eben konfliktive *und* konsensuale Aushandlungs-, Kompromissbildungs- und Entscheidungsprozesse. Die vorgegebenen politischen Handlungsmuster könnten erfolgreich im Sinne der Gleichstellungspolitik genutzt werden, dies benötige jedoch personelle und materielle Ressourcen, Zeit und Professionalität.

Die zugespitzt formulierten Positionen bergen beide einen wahren Kern und bieten Anlass und Herausforderung, erneut über das Verhältnis zwischen Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung zu reflektieren. Von einem gemeinsamen Ausgangspunkt in den 70er Jahren gingen Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung bekanntlich getrennte Wege. Ein Blick in die Entwicklungsgeschichten zeigt, dass jede für sich – trotz aller Schwierigkeiten und Begrenztheiten – eine Erfolgsgeschichte aufweisen kann (vgl. z.B. Holland-Cunz 2003, Mischau/Oechsle 2003). Die erfolgreichen Institutionalisierungsprozesse der Frauenbewegung im politischen System und der Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftssystem führten notwendigerweise über den Aufbau und die Wahrung von Distanz. Die Aufspaltung zwischen Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung, die Differenzierung und die Distanzierung war notwendig, um Bestätigung im jeweils relevanten Feld zu finden und sich erfolgreich etablieren zu können, was durchaus nicht ausschließt, dass sich die Bezugsrahmen selbst durch die Integration veränderten. Erfolge in Politik, Verwaltung und Wissenschaft gehen über die Anerkennung und die strategische Nutzung der Rationalitäten des jeweiligen Feldes (wie wissenschaftliche Qualitätskriterien, politische Strategien und bürokratische Regelungen). Zugleich wandeln sich aber auch die Strategien von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung und der ursprünglich kritische Anspruch ist bedroht. Die spannungsreiche Beziehung zwischen Bewegung und Forschung, wie sie sich in der eingangs skizzierten Diskussion widerspiegelt, ist das Resultat des Aufenthaltes in Systemen, die nach unterschiedlichen und teilweise gegenläufigen Rationalitäten funktionieren.

## **2. Die Institutionalisierung der Frauenbewegung**

In den 1970er Jahren orientierte sich die Frauenbewegung in Westdeutschland an basisdemokratischen Vorstellungen; gemäß ihres Selbstverständnisses als autonome Frauenbewegung wandte sie sich gegen etablierte Politikstrategien und vorherrschende staatliche Regulierungen. Über den gezielten Rechtsbruch wurden die herrschenden Standards von Recht und Gerechtigkeit herausgefordert. So weigerten sich die Beschäftigten in den ersten Frauenhäusern, die betroffenen Frauen nach den geltenden bürokratischen Richtlinien als Sozialhilfefälle einzustufen und beharrten darauf, die gewalttätigen Ehemänner über rechtliche Regelungen zu stigmatisieren. Auch die Diskussion um den §218 und die Selbst-Anzeigenkampagne in der Zeitschrift Stern mit dem Titel „Ich habe abgetrieben“ sowie die Debatte zur Gewalt gegen Frauen geben Zeugnis von dieser Form außerparlamentarischer Opposition. Im Laufe der Jahre wandelten sich die Strategien der Frauenbewegung zugunsten einer steigenden Aufmerksamkeit gegenüber dem Staat als möglichem Koalitionspartner bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Mitte der 1980er Jahre begab sich ein Teil der Frauenbewe-

gung mit einigem Erfolg auf einen frauenpolitischen „Marsch durch die Institutionen“. Uta Krautkrämer-Wagner (1989) spricht treffend von einer „allmählichen Verstaatlichung der Frauenfrage“, die dazu führt, dass mit dem Staat Politik gegen den Staat gemacht wird (Gerhardt 2001, Sauer 2001).

In den 1990er Jahre entstanden in der Republik flächendeckend Landes- und Bundesgesetze; Frauenförderpläne werden in öffentlichen Einrichtungen entwickelt und Gleichstellungsstellen aufgebaut. Sie entfalten ihre Wirkung in den Kommunen und in unzähligen Organisationen, wie den Universitäten und einigen großen Unternehmen; in den Parteien wurden Frauenquoten und -quoten diskutiert und teilweise umgesetzt. Im Zuge der allmählichen Integration der Gleichstellungspolitik in den bürokratischen Apparat entstanden vielfältige Ansprüche und Anforderungen an Verfahrens-Routinen und Verfahrens-Regeln. Nicht mehr Flugblattaktionen oder Rechtsbruch, sondern durch die konkrete Arbeitssituation erzwungene Alltagsanforderungen und -routinen bei gleichzeitig begrenzten Interventionsmöglichkeiten bestimmen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Im Universitätsalltag muss jedes Einstellungsverfahren kritisch überprüft und begleitet werden. Formale Verfahren, wie Berichtspflichten und Begründungswege gilt es einzuhalten, um sich nicht dem Vorwurf der Unprofessionalität oder der mangelnden Gesetzeskenntnis auszusetzen (Holland-Cunz 2003).

Die erfolgreiche Institutionalisierung der Frauenbewegung bedeutet auch wachsende Routinisierung und Verbürokratisierung der Geschlechterpolitik. Aus politischem Handeln wird zunehmend Verwaltungshandeln. Franzway, Court und Connell (1989) sprechen bereits 1989 von einer Bürokratisierung des Feminismus und nennen die dort Beschäftigten „femokrats“. Bereits Weber übersieht – bei aller Faszination für die bürokratische Organisation und bei aller Überzeugung von der Unausweichlichkeit des Bürokratieprozesses – keineswegs die vielfältigen Gefahren von Bürokratie-Tendenzen. Diese bestehen *erstens* in der Neigung zu formaler, routinemäßiger Erledigung sachlicher Entscheidungen; *zweitens* darin, dass Herrschaft über Fachwissen ausgeführt wird, das seine Legitimität aus der zugrundeliegenden Regel erhält; sie nicht einzuhalten oder zu kennen bedeutet, abqualifiziert zu werden. *Drittens* haben Verwaltungen die Tendenzen, sich gegenüber demokratischen Prozessen zu verschließen. Gestaltungsmacht wird auf bürokratische Organisationsformen übertragen und damit der Mitsprachemöglichkeit „vor Ort“ entzogen. Um Fehlschlüssen vorzubeugen: Ich gehe davon aus, dass verpflichtende Vorgaben und Regelungen unverzichtbare gleichstellungspolitische Instrumente sind; sie zurückzunehmen wäre fatal. Jedoch wohnen dem Institutionalisierungsprozess „gefährliche“ Tendenzen inne, die einer weiteren Diskussion bedürfen.

### 3. Die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

Dass das Verhältnis zwischen der westdeutschen Frauen- und Geschlechterforschung und der Frauenbewegung eng, aber auch immer kompliziert war, ist bekannt: Die Frauen- und Geschlechterforschung nahm ihren Ausgangspunkt in der außeruniversitären Bewegung und verschaffte sich über den Weg der autonomen Seminare allmählich einen Platz in den Universitäten. Seit Mitte der 1980er Jahre werden in der Bundesrepublik Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet. Die „Institutionalisierungsgeschichte“ und die „Verwissenschaftlichung der Frauenfrage bzw. Geschlechterfrage“ nahm ihren Lauf (Mischau/Oechsle 2003). In den ersten Jahren gab die Frauenbewegung der Frauen- und Geschlechterforschung die Themen vor (Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Lohn für Hausarbeit, Gewalt gegen Frauen, § 218, etc. ). Frauenforscherinnen, wie Maria Mies, forderten eine enge Verbindung zwischen Wissenschaft und Politik ein: Wissenschaftliche Erkenntnis sollte im Diens-

te der Frauenbewegung stehen. Frauenforschung müsse das Ziel haben, gesellschaftliche Verhältnisse von unten nach oben zu erforschen. Das „gesellschaftliche Unten“ bildeten die Frauen in den Kolonien, für deren Belange bewusst Partei zu ergreifen ist, „...weil deren und die eigene Betroffenheit überhaupt der Grund für eine Forschung ist“ (Werlhof et al. 1988, S. 27, Holland-Cunz 2003). Nach zum Teil heftigen Auseinandersetzungen, die sich auch heute noch in den „Beiträgen der feministischen Theorie und Praxis“ nachvollziehen lassen, hat sich die Frauen- und Geschlechterforschung allmählich von einem Verständnis von Forschung distanziert, das sich im Dienste der Bewegung sieht. Die Überzeugung setzte sich durch, dass die politische Relevanz von Forschung nicht darin liegen kann, „(...) dass sie Handlungsanleitungen im Sinne praktischer Politikberatung gibt, sondern darin, dass sie als Wissenschaft und ‚offenes Denken‘ Einsicht in die Komplexität der Geschlechterverhältnisse vermittelt, in die vielfältigen Zusammenhänge zwischen symbolisch-kulturellen Konstruktions-, Aneignungs- und Repräsentationsweisen von ‚Differenz‘ und Prozessen sozialer Strukturierung, Differenzierung und Hierarchisierung“ (Knapp/Landweer 1995, S. 36). Inzwischen haben sich die theoretischen Diskussionen ausdifferenziert und werden auf einem Niveau geführt, dass ihre unmittelbare politische Relevanz nicht immer einsehbar ist.

Die Erfolgsgeschichte der Frauen- und Geschlechterforschung basiert ebenfalls auf der (zumindest teilweisen) Akzeptanz von Regeln und Routinen, also der Rationalität der scientific community. Die „Pionierinnen“ wollten die Wissenschaft verändern und erneuern. Die folgende Generation wollte und will Anerkennung des Wissenschaftssystems erhalten und daraus einen Beruf machen. Das bedeutet aber auch, Zwänge von Seiten der scientific community als Orientierungsrahmen für wissenschaftliches Arbeiten und für das wissenschaftliche Wissen über Geschlecht (zumindest teilweise) zu akzeptieren, wie die disziplinären Anforderungen oder Kriterien von Geldgebern. Dazu gehört aber auch, dass sich Frauen- und Geschlechterforscherinnen mit folgenden Kritiken auseinandersetzen müssen: Sie seien zu unwissenschaftlich (weil zu eng mit der Frauenbewegung verwoben), sie seien thematisch zu einseitig (immer nur Frauenthemen) und würden begriffslos argumentieren (es fehle der Bezug zur allgemeinen, zur großen Theorie). Dies zieht sicherlich manchmal auch eine etwas zu deutliche Abgrenzungsbewegung gegenüber der Geschlechterpolitik nach sich. Nicht mehr die politischen Interessen der Frauenbewegung, nicht mehr ein erweiterter Einfluss auf politische Macht- und Entscheidungsprozesse zur Änderung asymmetrischer Geschlechterverhältnisse, sondern zunehmend von der scientific community vorgegebene Qualitätskriterien und -kontrollen und dort akzeptierte methodische und theoretische Verfahren bestimmen nun wissenschaftliches Arbeiten.

#### **4. Ein Blick nach vorn**

Die Voraussetzung für die Institutionalisierungserfolge der Frauen- und Geschlechterforschung und der Frauenbewegung war die Herstellung und Wahrung gegenseitiger Distanz, die wiederum die skizzierten Gefahren beinhaltet. Gesellschaftliche Entwicklungstendenzen, die unter dem Stichwort „Wissensgesellschaft“ diskutiert werden, können nun zu einer erneuten und produktiven Annäherung zwischen Bewegung und Forschung führen, ohne dass beide dabei ihre Eigenständigkeit aufgeben müssen (Riegraf/Zimmermann 2005). Gegenwärtig wird bei den Entscheidungsträgern und -trägerinnen in Politik und Verwaltung der steigende Bedarf an wissensbasierten, kontextspezifischen Expertisen als Grundlage politischer oder organisationaler Entscheidungsprozesse z.B. bei der Einführung von Gender Mainstreaming beobachtet. In den wissenschaftlichen Debatten wird prognostiziert, dass Wissenschaft zukünftig verstärkt vor die Herausforderung gestellt wird, problemgeleitetes politik-, praxis- und

handlungsrelevantes Wissen in Form von Beratung und Expertise zur Verfügung zu stellen. Beratung und Expertise können als Übersetzungsleistungen aus der scientific community verstanden werden, die den Akteuren und Akteurinnen eines abgegrenzten Praxisfeldes helfen sollen, eine kontextbezogene „Genderkompetenz“ (Metz-Göckel/Roloff 2002) zu entwickeln. Dies setzt voraus, dass Wissenschaftlerinnen und „Praktikerinnen“ stärker miteinander ins Gespräch kommen und Wissensvermittlung zwischen den beiden Feldern hin und her geht. Auch der MA-Gender-Wissen, der an der Universität Bielefeld eingerichtet wird, reagiert auf den verstärkten Nachfragebedarf (Gresch et al. 2005). In diesem Prozess könnte sich die Kommunikation zwischen institutionalisierter Geschlechterpolitik und Frauen- und Geschlechterforschung in einem produktiven Sinne wieder intensivieren.

### Literatur

- Franzway, Suzanne/Court, Dianne/Connell, Robert W. (1989): Staking a Claim. Feminism, Bureaucracy and the State, Cambridge/Oxford.
- Gerhard, Ute (2001): Frauenbewegung – Frauenforschung – Frauenpolitik, in: Hornung, Ursula/Gümen, Sedef/ Weilandt, Sabine (Hg): Zwischen Emanzipationsvision und Gesellschaftskritik. (Re)Konstruktion der Geschlechterordnung, Münster, S. 21-39.
- Gresch, Nora/Hornberg, Claudia/Oechsle Mechtild/Birgit Riegraf/Wrede, Birgitta (2005): Umstrukturierungsprozesse an den Hochschulen: Neue Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung, in: Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungszentrum Bielefeld, 21. Jg., Nr. 4, S. 63-78.
- Holland-Cunz, Barbara (2003): Die alte neue Frauenfrage, Frankfurt a. Main.
- Knapp, Gudrun-Aaxeli/Landweer, Helge (1995): Interdisziplinarität in der Frauenforschung: Ein Dialog. In: L'Homme. Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft, Jg. 6, Heft 2, S. 6-38.
- Kräutkrämer-Wagner, Uta (1989): Die Verstaatlichung der Frauenfrage. Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer – Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik, Bielefeld.
- Metz-Göckel, Sigrid/Christine Roloff (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, in: Journal Hochschuldidaktik 13, Nr. 1, S. 7-10.
- Mischau, Anina/Oechsle, Mechtild (2003): Wechselwirkungen, Risiken und Nebenwirkungen. Frauen- und Geschlechterforschung am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Universität Bielefeld, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 21. Jg, Heft 2+3, S. 3-19.
- Riegraf, Birgit/Zimmermann, Karin (2005): Der Wandel der Wissensordnung in der Wissensgesellschaft und die Kategorie Geschlecht. Annäherungen an ein Forschungsdesiderat, in: Funder, Maria/ Dörhöfer, Steffen/ Rauch, Christian (Hg): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, Reihe „Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit“, Bd. 5, München und Mering, S. 21-37.
- Sauer, Birgit (2001): Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte, Frankfurt a. Main/ New York.
- Werlhof, Claudia von/Mies, Maria/Bennholdt-Thomsen, Veronika (1988): Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit, Hamburg.

*PD Dr. Birgit Riegraf  
Fakultät für Soziologie  
Universität Bielefeld  
Postfach 100131; 33501  
Bielefeld email:  
birgit.riegr@uni-  
bielefeld.de*

Rita Stein-Redent

## Der Bologna-Prozess und die Geschlechterperspektive – eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen

Der Bolognaprozess gleicht einer Artischocke, ist exotisch, mühsam zu entblättern und es dauert einige Zeit bis man zum eigentlichen Essen kommt, das Herz quasi entdeckt. Und auch das Besteck für den Verzehr ist nicht festgelegt. Nimmt man Messer, Gabel oder Löffel oder alles gleichzeitig und welcher Dip passt am besten zu einer Artischocke? Welches Blatt entferne ich zuerst und findet sich hier schon etwas Artischockefleisch? So ist es mir ergangen, als ich mich für diesen Vortrag vorbereitet habe. Den Bolognaprozess mit seinen vielen Facetten zu erfassen, bedeutet, vielseitig und ausdauernd zu sein, um ihn verstehen zu können oder gar umzusetzen.

Die Umgestaltung des europäischen Hochschulraumes bis 2010 hatten sich 1997 die Bildungsminister/-innen in Lissabon vorgenommen und das 1998 in der Sorbonne-Erklärung verdichtet. Dies trägt den anmutigen Titel „Harmonisierung der Architektur der europäischen Hochschulbildung“. Höhepunkt war dann 1999 die Erklärung von Bologna „The European Higher Education Area“, an der 29 Staaten beteiligt waren. Der Teilnehmerkreis hat sich bis heute ständig erweitert und geht jetzt über Europa hinaus – unsere Artischocke wird somit zu einem Exportschlager.

Ich habe den Bologna Prozess für diesen Vortrag in den Blick der Genderperspektive genommen. Sie erscheint mir allerdings zum jetzigen Zeitpunkt eher ein Dip für die Artischocke, ob gut oder weniger gut schmeckend, überlasse ich den Verzehrenden. Auffällig ist jedenfalls, dass sie nicht im Artischockenherz zu finden ist.

Die Betrachtung der Vielzahl von Erklärungen, die zu und nach Bologna erschienen sind, führt zu der Feststellung, dass außer in der Berlin Erklärung, „Realising the European Higher Education Area“ vom 19.9.2003, wenig Hinweise auf Gender zu finden sind (und die Berichte über das Zustandekommen dieser Erklärung sprechen davon, dass dies nur durch die Intervention der BuKoF geschah<sup>1</sup>). In der Präambel des Berlin-Kommunikés ist also nachzulesen: „Die Ministerinnen und Minister bekräftigen erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene. In diesem Zusammenhang bekräftigen die Ministerinnen und Minister ihre Auffassung, dass Hochschulbildung ein öffentliches Gut und eine vom Staat wahrzunehmende Verpflichtung ist.“<sup>2</sup> Mit dem in diesem Zitat wiederzufindenden Halbsatz wird auf die Rolle der Hochschulen im Hinblick auf den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten verwiesen, den diese bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses einnehmen sollten. (Warum ich dieses als Möglichkeit und sehr vorsichtig formuliere, darauf werde ich an anderer Stelle zurückkommen.)

Es ist schon irgendwie seltsam, dass bis heute kaum Untersuchungen über dieses weitreichende Reformvorhaben und seine Auswirkungen auf Frauen und Männer im Sinne des Gender Mainstreaming existieren, und dass sich nur wenig Konturen einer europäischen Frauenförderung, abgeleitet aus diesem Prozess, erkennen lassen, obgleich Gender Mainstreaming schon vor Bologna da war, genauso wie nationale Frauenförderpolitik in den einzelnen europäischen Ländern. In der einzigen mir zugänglichen Studie zu „Bachelor und Master in Deutschland. Empirische Befunde zur Studien-

<sup>1</sup> Vgl. Positionspapier der BuKoF-Kommission Hochschulplanung/ Hochschulsteuerung vom 8./ 9.2.2002 zu Gender Mainstreaming an Hochschulen, das auf der Jahrestagung der BuKoF am 3.9.2002 verabschiedet wurde und auf die Bedeutung von Gender Mainstreaming an Hochschulen verweist, deren Relevanz von Geschlechterperspektiven für Policyentscheidungen (S. 2 – Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen, LNHF-Info 07/ 2002)

<sup>2</sup> [www.bmbf.de/pub/berlin\\_communique.pdf](http://www.bmbf.de/pub/berlin_communique.pdf)

strukturreform“ von Stefanie Schwarz-Hahn und Meike Rehbarg, die im September 2003 erschien und die im Auftrag des BMBF erstellt wurde, findet sich auf den 127 Seiten kein Hinweis auf geschlechtsspezifische Zuordnung zu den BA und MA Studiengängen.

Mit Bologna sind die Weichen gestellt, dass die neuen Studienstrukturen der Länder untereinander vergleichbarer werden.<sup>3</sup> Dieser Reformprozess wird als eigener europäischer Prozess geführt mit eigenständiger Profilgebung, die nicht nur europäisch, sondern gleichzeitig weltweit kompatibel sein soll. Der Bolognaprozess hat damit eine tief greifende Umorientierung des Hochschulwesens zum Ziel. Mit Bologna wird eine neue Ebene der bildungspolitischen Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen eingeführt: Hochschulen werden Anbieter von marktbezogenen Studienangeboten, werden Akteure auf einen ökonomisch geführten Wettbewerbsmarkt. Hochschulen müssen immer mehr unternehmerische Kompetenz und Fähigkeit beweisen, wobei politische Rahmenbedingungen zu beachten sind. Im Wettbewerb mit anderen Hochschuleinrichtungen werden Qualitätssicherung, Standardisierung und Akkreditierung von Studienangeboten dabei zu wichtigen Indikatoren. Hochschulen müssen daher auf das zweistufige System umstellen, ob gewollt oder nicht, und den Bologna-Prozess mittragen, um nicht außen vor zu bleiben.

### Einige Anmerkungen zur Dynamik des Bologna-Prozesses

Unser Hochschulsystem und unsere Hochschulpolitik werden zunehmend europäisch gestaltet. Hochschulen befinden sich hierbei im Spannungsfeld von Internationalisierungsprozessen, denen sie ausgesetzt sind, und Internationalisierungsprozessen, die sie selbst betreiben. Bologna ist hierfür das Zauberwort, das dieses Spannungsfeld auflösen und die europäischen Hochschulreformen vorantreiben soll. Die Schaffung eines gemeinsamen Hochschulraumes ist das angestrebte Ziel. Der Erfolg des Bologna-Prozesses wird auf den zweijährig stattfindenden Ministertreffen von Bologna, Prag, Berlin und Bergen gemessen. Dabei fällt auf, dass selbst die Fachöffentlichkeit den Prozess in seiner gesamten Tragweite nicht einschätzen kann, denn die verabschiedeten Kommuniqués weisen nur auf ausgewählte Problemfelder hin. Es geht um mehr als um Mobilitäten und abgestufte Studiengänge. Bologna reicht über Europa hinaus und wird erstaunlicherweise von den Unterzeichnerstaaten nicht nur bejaht, sondern auch tatkräftig realisiert.

Diese Umsetzung ist um so erstaunlicher, da die Bologna-Reformen ohne klare Zuständigkeit der EU erfolgen, gleichwohl eine stringente europäische Hochschulpolitik verfolgen mit bestimmten Etappen und Strukturen und mit dem Jahr 2010 als Zielparame- ter. Die Zukunft und Gestaltung des einheitlichen europäischen Hochschulraumes<sup>4</sup> verfügt nicht nur über eine genaue Zielrichtung, sondern hängt im Wesentlichen von Rahmenbedingungen ab, wie z.B. von nationalen Bildungskonzepten und der Notwendigkeit von Wettbewerb. Zur Erreichung dieses Ziels bedarf es einer globalen Strategie, die den Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft durch Bildungsgestaltung gewährleistet. Und sicher wird die erwartete EU-Verfassung auch bestimmte Rahmen hierfür setzen. Nicht zu vergessen ist der Umstand, dass Bologna sich auf strategische Bereiche konzentriert, die zum Gelingen der Lissabonstrategie<sup>5</sup> beitragen sollen.

Ein weiteres Konzept, das durch die Lissabon Strategie für EU-Politiken, so auch für den Bildungsbereich und damit auch für Bologna, vorgegeben wurde, ist die offene Methode der Koordinierung. Bei der offenen Koordinierungsmethode werden auf EU-Ebene gemeinsame Zielsetzungen und Leitlinien definiert, die dann auf nationaler und regionaler Ebene umgesetzt werden. Die Umsetzung bleibt den einzelnen Mitgliedstaaten überlassen, die EU nimmt eine ständige Bewertung der Ergebnis-

<sup>3</sup> *Der Bologna-Prozess auf der internationalen Ebene entwickelt sich laufend fort. Die Mitgliedsländer ziehen anlässlich der zweijährlichen Ministertreffen Bilanz in nationalen Fortschrittsberichten, den so genannten Länderberichten.*  
*-Länderberichte 2003 auf der Website der Ministerkonferenz in Berlin*  
*-Länderberichte 2005 auf der Website der Ministerkonferenz in Bergen*  
*Für den europäischen Vergleich: Zweijährlich erstellt die European University Association (EUA) mit Förderung der Europäischen Union die so genannten Trends-Studien (Trends in European Higher Education). Sie analysieren und vergleichen den Stand der Umsetzung in den nationalen Hochschulsystemen. Letzte Veröffentlichung ist der Trends IV-Report.*

<sup>4</sup> *Der Europäische Rat in Barcelona (März 2002) hat die Bildung wiederum als wichtigen Politikbereich der EU definiert, indem er deklariert, dass sich das europäische Sozialmodell auch auf einen hohen Bildungs- und Ausbildungsstand stützt und dass die europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2010 zu einer „weltweiten Qualitätsreferenz“ werden sollen.*

<sup>5</sup> Die Lissabon-Strategie ist eine neue strategische Zielsetzung der EU, die der Europäische Rat auf einer Sondertagung in Lissabon im März 2000 beschlossen hat. Demnach soll die EU bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt gemacht werden.

<sup>6</sup> Die offene Methode der Koordinierung ist „als Instrument für die Entwicklung einer kohärenten und umfassenden Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen der Artikel 149 und 150 des Vertrages“ zu führen (Dokument 6365/02.EDUC 27, Brüssel 20.2.2002, Kap.4).

se aus den Mitgliedstaaten vor. Diese Methode gibt unter Berücksichtigung der jeweiligen Zuständigkeiten den Rahmen für die Bildungszusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten vor. Sie will zu einer Annäherung der nationalen Politiken beitragen und besteht u.a. in der gemeinsamen Ermittlung und Festsetzung der zu erreichenden Ziele und gemeinsam festgelegten Messinstrumenten. Im Bildungsbereich wird besonderes Augenmerk auf die gemeinsame Förderung von Innovationen im Rahmen der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme gelegt. Mit der Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in der Bildung soll die Autonomie der EU-Mitgliedstaaten und das Bestreben nach einem europäischen Bildungsraum mit einer kohärenten Bildungspolitik<sup>6</sup> gewährleistet werden.

### Wie sieht es nun mit der Geschlechterperspektive aus?

Die Europäische Union hat die Gleichstellung der Geschlechter stets auf die Tagesordnung gesetzt, auch weil die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu einer wichtigen gesellschaftspolitischen Zielkomponente wurde. Anfängliche Maßnahmen in diesem Bereich zielten darauf ab, die Funktionsweise des europäischen Binnenmarktes zu verbessern (Art. 141 EG-Vertrag: gleiche Arbeit mit gleicher Bezahlung unabhängig vom Geschlecht). Auch wenn diese Überlegung sehr stark durch den Markt und wirtschaftliche Interessen geprägt waren, wurden zunehmend Konzepte entwickelt, die auf die Gleichberechtigung der Geschlechter fokussierten. Dies belegen zahlreiche Gender-Mainstreaming-Aktivitäten (Art. 2 und Art.3 Abs.2 EGV), die die Rückkopplung der Gleichstellungsfrage auf die Politikgestaltung ins Visier genommen haben.

Der Ansatz des Gender Mainstreaming geht auf die 4. Weltfrauenkonferenz in Peking zurück. Durch die Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages ist Gender Mainstreaming für alle Mitgliedsstaaten der EU verbindlich geworden. Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Es soll einen Beitrag zum Abbau von Geschlechterhierarchien leisten. Durch die Implementierung entsprechender Maßnahmen und Instrumente in alle Politikbereiche soll Gender Mainstreaming eine umfassende Handlungsstrategie zur Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Bereichen des öffentlichen Lebens darstellen. Dabei sollen die unterschiedlichen Perspektiven der Geschlechter ins Zentrum von Organisationen, deren Leitbilder, Programme und Inhalte gerückt werden. Wissen über Geschlechterfragen soll in das gesamte politische Handeln einbezogen werden und Geschlecht (Gender) wird damit zur zentralen Kategorie für die Lösung politischer, sozialer und ökonomischer Sachverhalte und Problemlagen. Frauen- und Geschlechterfragen finden damit nicht mehr nur in Sonderprogrammen Berücksichtigung, sondern sollen in alle politische Programme und Aktionen integriert werden. (das letzte FRP war ein Versuch zu gendern).

Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming weisen zwar Parallelen auf, sind aber nicht gleichzusetzen. Beide Ansätze verfolgen das Ziel, die bestehenden patriarchalisch intendierten Geschlechterverhältnisse zu verändern. Die EU will ihr formuliertes Ziel einer Chancengleichheit erreichen und dabei Gender Mainstreaming als Instrument einsetzen. In diesem „work in progress Prozess“ befinden wir uns heute in den EU-Mitgliedsländern. Dem Gender Mainstreaming liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Lebenssituation von Frauen und Männern gravierend unterscheidet. Dazu gehören alle Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Verteilung wichtiger Ressourcen wie Geld, Raum, berufliche Position sowie unterschiedlichen Normen und Werte. Nicht jede Dimension ist allerdings für Frauen und Männer gleichermaßen von Bedeutung.

Mit dem Gender Mainstreaming Ansatz wird die traditionelle Frauen- und Gleich-

stellungspolitik erweitert, da hier die Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter zur allgemeinen Aufgabe aller politischen Handlungsfelder und Maßnahmen wird. Diese Politikstrategie beinhaltet die Ausgestaltung einer umfassenden Politik von Geschlechterverhältnissen, nicht mehr allein nur der Frauengleichstellungspolitik. Die neu zu schaffenden Studienstrukturen durch die Harmonisierung des europäischen Hochschulraumes bieten Möglichkeiten, neue Chancen für Frauen bereit zu halten. Das setzt aber voraus, dass ausreichend Informationen, Beratung und Netzwerkbildung bei deren Umsetzung zugelassen und auch in Anspruch genommen werden. Der Bologna-Prozess ist kein selbstlaufender Prozess, sondern muss, leider, ständig eingeklagt werden.

### Folgerungen oder wie kommt der Dip auf die Artischecke

Reformen, wie sie durch Bologna hervorgerufen worden sind, bedeuten Modernisierung der Hochschulen in Studium und Lehre, sind gleichzeitig interessengeleitet und beinhalten auch die Neuverteilung der Ressourcen. Der Reformprozess, so wie er sich derzeit gestaltet, wird prozessorientiert und dezentral geführt. D.h. auch die verschiedenen Bundesländer verfügen über verschiedene Lösungsansätze. Es hat zurzeit den Anschein, dass die Reformen einen Top-down Ansatz folgen, ohne dass sie durch einen Bottom-up Prozess nachhaltige Unterstützung erfahren; dass es eine Diskrepanz zwischen Durchführenden und „Betroffenen“ gibt. Die gegenwärtige Bildungspolitik in unserem Lande räumt insbesondere den Akteuren auf der Hochschulebene ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit ein, wenn es um die Ausgestaltung der neuen Studiengänge geht, besonders im Hinblick auf die Qualitätssicherung der neuen Studiengänge und ihre Akkreditierung. Gleichwohl bleibt die Frage offen, wie u.a. die soziale Dimension von Bologna und die Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Konsequenzen der neuen Ausbildungsstruktur und auch deren Inhalte in die Qualitätssicherung aufgenommen werden.<sup>7</sup>

Solche Anforderungen bestehen auf Grundlage der Artikel 2 und 3 des EG-Vertrages, der die Gleichstellung von Frauen und Männern als generelle Aufgabe definiert. Selbst wenn die so genannte Genderrichtlinie 2002/73/EG die Hochschulausbildung im Gegensatz zur Berufsausbildung nicht zu berücksichtigen scheint, besteht eine EG-verfassungsrechtliche Notwendigkeit, bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses die Geschlechterperspektive zu beachten. Im übrigen bestehen auch binnenstaatliche Anforderungen, etwa auf der Grundlage des Art.3Abs.2 GG, des §3Abs.3 HochschulG NRW, so wie aufgrund des noch zu verabschiedenden Antidiskriminierungsg.

Damit das übergeordnete Ziel des Bologna-Prozesses, die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes mit vergleichbaren Studienabschlüssen (undergraduate/graduate), eines Leistungspunktesystems (nach dem ECTS-Modell), die Förderung von Mobilität, die Förderung von europäischer Zusammenarbeit durch Qualitätssicherung und die Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulbildung erreicht werden kann, haben die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 1998 die Einführung der Akkreditierung von Studiengängen und die Etablierung eines Akkreditierungsrates, in dem die für Qualitätssicherung verantwortlichen Akteure zusammenwirken, beschlossen. Eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen, die sich aus diesem Reformprozess ergeben, ist die Implementierung von Genderaspekten in die Qualifizierungssysteme und ihre Sicherung bei der Akkreditierung. Im Rahmen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 26.-28. September 2003 in Eltville zum Thema „Europäisierung der Gleichstellung. Bologna-Prozess – Hochschulstrukturen – Forschungspolitik“ wurde der gleichstellungspolitisch notwendige Diskussionsprozess angestoßen. Zwei neue BuKoF-Kommissionen wa-

<sup>7</sup> Siehe dazu: Löther, Andrea, *Akkreditierung und Geschlechtergerechtigkeit, Netzwerk Frauenforschung NRW, hochschulpolitischer Workshop, 24.6.2005. Hier wird darauf verwiesen, dass in der aktuellen Besetzung des Akkreditierungsrates von 17 Mitgliedern eine Frau vertreten ist; bei den Besetzungen der Agenturen der Frauenanteil zwischen 29,17 % (ACQUIN) und 0 % (ASIIN, Kommission 2) liegt. Der Anteil von Frauen bei allen Agenturen beträgt 12,50 %.* Der KMK-Beschluss zur Weiterentwicklung der Akkreditierung von 2004 hatte auf die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Ansatzes beim Akkreditierungsrat verwiesen: „Außerdem stellt der Akkreditierungsrat sicher, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz des Amsterdamer Vertrages (sowie die entsprechenden Regelungen im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werden.“

ren u.a. ein Ergebnis der Konferenz. Zum einen die Kommission zur „Akkreditierung von Studiengängen“, die einen Gender-Qualitätsleitfaden entwickelte und zum anderen eine Kommission, die sich mit „Gendering von Studiengängen bzw. -inhalten“ befasst. Die Tagung „Mehr als ein Gendermodul“ am 17. Dezember 2004 an der Fachhochschule Dortmund, ging der Frage nach, wie die schon vorliegenden, doch bisher wenig beachteten Erkenntnisse bezüglich der Berücksichtigung des qualitativen Aspektes von Gender, in die Planung und Entwicklung neuer Studiengänge aufgenommen werden können, und wie sichergestellt werden kann, dass dies bei der Akkreditierung von Studiengängen berücksichtigt wird. Im Rahmen der Veranstaltung wurden wichtige Erkenntnisse zur Umsetzung des qualitativen Aspektes von Gender zusammengetragen. Konstatiert wurde die Notwendigkeit, die Genderdimension im Bolognaprozess durch geeignete Maßnahmen sowie Vernetzung und intensiven Erfahrungsaustausch zu fördern. Ein wichtiges Fazit: Ohne Genderwissen und Genderkompetenz ist keine nachhaltige Entwicklung im europäischen Modernisierungsprozess der Hochschulen zu gewährleisten. Auch das positive Beispiel an der Universität Dortmund, die Arbeitsgruppe „Gender Studies“, die sich zur Aufgabe gemacht hat, die Fachbereiche bei der Entwicklung von neuen Studiengängen über die Implementierung von Gender Studies-Modulen zu beraten und Empfehlungen auszusprechen, kann nicht darüber hinwegtäuschen<sup>8</sup>, wie schwierig sich der gleichstellungspolitische Prozess an den einzelnen Hochschulen gestaltet.

<sup>8</sup> Kamphans, Marion  
(2006): *Das Dortmunder  
Modell zur Implementierung  
von Gender (Mainstreaming)  
in Studium und Lehre.  
Vortrag beim Perspektiven-  
workshop: „Gefühlte Nähe  
und faktische Distanz – das  
Verhältnis von Gleichstel-  
lungspolitik und Frauen-  
und Geschlechterforschung“  
am 16.02.2006, Universi-  
tät Bielefeld*

Zum einen fehlen Untersuchungen über die Folgen von BA und MA und zum anderen ist ein mangelndes Bewusstsein, fehlende Sensibilität und Kompetenz bezüglich geschlechtsspezifischer Perspektiven im Hinblick auf die Umsetzung von Bologna feststellbar. Dennoch bietet Bologna die einmalige Chance, den Gender Mainstreaming - Prozess europaweit auf der Hochschulebene maßgeblich zu fördern. Daher ist in die Standards und in die Kriterien bei der Bewertung und Akkreditierung der neuen Studiengänge die Geschlechterdimension einzubeziehen als neue Dimension für die Hochschulentwicklung durch Bologna. Die Umgestaltung der Bildungs- und Forschungseinrichtungen sollten im Interesse von Frauen und Männern geschehen und helfen eine Geschlechterdemokratie als normatives Ziel und Leitbild für die hochschulpolitische Praxis zu erreichen.

Man kann nur hoffen, dass die Dipzubereitung für die Artischocke und allen gemeinsam gelingt, wenn nicht gibt es ja noch Kräuterlikör zur Verdauung.

*PD Dr. Rita Stein-Redent  
Hochschule Vechta, Institut für Sozialwissenschaften und Philosophie  
Postfach 15 53, 49377 Vechta  
Email: rsteinredent@yahoo.de*

Marion Kamphans und Nicole Auferkorte-Michaelis

## Das „Dortmunder Modell“ – Konzept, Vorgehen und Erfahrungen im Bologna-Prozess<sup>1</sup>

Gender-Aspekte in Studium und Lehre zu integrieren, ist inzwischen Aufgabe jeder Hochschule. Seit dem Gender Mainstreaming<sup>2</sup> von der Rot-Grünen Bundesregierung im Juni 1999 als Leitlinie für das Regierungshandeln übernommen wurde, ist diese Strategie, die auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zielt, rechtlich bindend für öffentliche Organisationen, Institutionen und Verwaltungen. Somit gilt diese rechtliche Vorgabe auch für die Hochschulen. Gender Mainstreaming ist als politisches Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern seit Mitte der 1990er Jahre in der internationalen Diskussion, es wurde im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit und der Internationalen Neuen Frauenbewegung entwickelt (Frey 2003, von Braunmühl 2002) und versteht sich u.a. als Prüfstein, ob Akteurinnen und Akteure in Organisationen und Institutionen eine Geschlechterperspektive berücksichtigen, wenn sie Maßnahmen planen und umsetzen.

Mittlerweile ist Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) Auflage jeder Ressortforschung und im Hochschulrahmengesetz §3, §6 und in den einzelnen Hochschulgesetzen der Bundesländer<sup>3</sup> findet sich die politische Forderung nach Gleichstellung wieder. Auch im Rahmen des Bologna-Prozesses, der die Schaffung eines europäischen Hochschulraumes bis 2010 mit einer größeren Kompatibilität und Vergleichbarkeit von europäischen Hochschulsystemen vorsieht, spielen die ungleichen Geschlechter-Verhältnisse eine Rolle. Die europäischen Hochschulministerinnen und -minister haben sich auf der Berlin-Konferenz am 19. September 2003 darauf geeinigt, im europäischen Bildungsraum auf einen „Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ hinzuwirken.<sup>4</sup>

Was nun verbindlich in Gesetzen, Regelungen und Papieren formuliert ist, nämlich eine Geschlechterperspektive bei allen Maßnahmen und universitärem Handeln zu berücksichtigen, muss nun von den leitenden Akteurinnen und Akteuren in Forschung, Lehre und Studium umgesetzt werden. Wie kann dies praktisch aussehen? Es gibt inzwischen verschiedene Spielarten, Modelle und Vorgehensweisen, wie GM in Wissenschaft und Hochschulen umgesetzt werden kann. Im Folgenden wird der Implementierungsprozess an der Universität Dortmund beschrieben<sup>5</sup>. Hier hat das Rektorat eine Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, die Fachbereiche bei der Umstellung der bisherigen Studiengänge auf die neue Bachelor-Master-Struktur (im Folgenden BaMa) zu unterstützen und sie dahingehend zu beraten, wie sie Gender(Mainstreaming) bei der Gestaltung der neuen Studiengänge berücksichtigen können. Diese AG „Gender-Studies“ arbeitet seit Herbst 2003, trifft sich regelmäßig alle 3-4 Wochen und ihr gehören die Gleichstellungsbeauftragte als gewählte Vorsitzende an, 2 Personen aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren, 2 Personen aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 2 Personen aus der Gruppe der Studierenden.<sup>6</sup> Inhaltlich orientiert sich die AG „Gender-Studies“ an einem Vorgehen, dass folgende Strategien berücksichtigt:

- Es werden kommunikative und dialogische Verfahren eingesetzt, um Ziele, Inhalte und Ideen des GM zu vermitteln.
- Die Akteurinnen und Akteure in den Fachbereichen /Fakultäten werden befähigt, konkrete Umsetzungsideen für ihr jeweiliges Anwendungsfeld zu entwickeln.
- Es wird versucht, allen Akteurinnen und Akteuren den konkreten Nutzen von GM für das jeweilige Anwendungsfeld deutlich zu machen.

<sup>1</sup> Der Beitrag ist bereits erschienen in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.) (2005): Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr.19, Dortmund, November 2005, 16-19

<sup>2</sup> Der Europarat definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sachverständigenbericht für den Europarat 1998, zit. nach der Übersetzung von Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, S. 5).

<sup>3</sup> Z.B. im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz §3, Abs.4.

<sup>4</sup> In der Präambel des Kommunikués ist nachzulesen: „Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“ (Kommunikué 2003).

<sup>5</sup> Dieser Text ist eine Kurzfassung des Vortrags „Zur Implementierung von Gender in Studium und Lehre – Das Dortmunder Modell“, den die beiden Autorinnen beim Hochschulpolitischen Workshop „Akkreditierungsverfahren von Studiengängen unter Gender-Aspekten“ des Netzwerkes Frauenforschung Nordrhein-Westfalen am 24. Juni 2005 in Dortmund gehalten haben.

<sup>6</sup> Die Mitglieder sind auf Zeit gewählt.

<sup>7</sup> Stand 30.08.2004

- Die Implementierung von GM wird mit wissenschaftlichen Ergebnissen und Forschungsbefunden argumentativ unterstützt.

Um die Studiengangsplanerinnen und -planer in den Fachbereichen und Fakultäten darüber zu informieren, was Gender-Aspekte in Studium und Lehre sein können, hat die AG „Gender-Studies“ einen Katalog mit Gender-Leitfragen<sup>7</sup> und ein „Vier-Felder-Schema“<sup>8</sup> (Kamphans/Auferkorte-Michaelis 2005) entwickelt. StudiengangsplanerInnen erhalten beide Papiere von der Universitätsverwaltung, sobald sie ankündigen, einen neuen Studiengang zu entwickeln. Die Gender-Leitfragen können als Check-Liste eingesetzt werden oder dienen als Anregung, wie Gender-Aspekte in den Curricula und Organisationsstrukturen der Studiengänge berücksichtigt werden können. Inhaltlich enthält diese Check-Liste Fragen zu folgenden thematischen Aspekten:

- *Qualität des Curriculums*: Z.B. wird danach gefragt, ob und wie in den neuen Studiengängen Gender-Studies Module gestaltet und integriert werden? Welche didaktischen Konzepte und Lehrmethoden erscheinen in den vorgesehenen Lehrveranstaltungen bei einer geschlechterbewussten Gestaltung des Studiums als besonders geeignet?
- *Studierbarkeit des Studienganges*: Diese Fragen zielen auf die Organisation des Studiums und fragen danach, ob z.B. die Prüfungsorganisation oder das Erbringen von Leistungsnachweisen es ermöglichen, Studium und Familie zu vereinbaren?
- *Berufsorientierung des Studienganges*: Beinhaltet der Akkreditierungsantrag Hinweise, welche Chancen Frauen und Männer nach dem Studium im Berufsleben haben?
- *Personelle und sächliche Ressourcen*: Hier wird gefragt, ob Gender-Kompetenz eine Rolle bei der Auswahl des Lehrpersonals spielt, wie sich z.B. das Betreuungsverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Lehrenden und Studierenden im Hinblick auf eine geschlechterparitätische Betreuungsrelation entwickeln kann?
- *Qualitätssichernde Maßnahmen* werden hier mit geschlechterrelevanten Aspekten verknüpft. Hier wird gefragt, ob und wie eine Geschlechterperspektive bei der Evaluation, in der Studierendenstatistik, aber auch bei der Weiterbildung des Lehrpersonals berücksichtigt wird.

Das „Vier-Felder-Schema“ enthält konkrete Vorschläge, was Gender-Aspekte sind und nennt Beispiele, wie die Geschlechterthematik in die Studiengänge und zwar in folgende Felder implementiert werden kann:

- *fachübergreifendes Curriculum (Feld 1)* und *fachimmanentes Curriculum (Feld 2)*: Diese beiden Felder unterscheiden, wo genau die Inhalte der Gender-Studies angeboten werden, ob fachübergreifend für Studierende aus unterschiedlichen Fächern (z.B. als Wahlpflichtangebot im Studium Fundamentale) oder im Regelstudium des jeweiligen Fachs. Gender-Studies als fachübergreifende und fachimmanente Inhalte bedeutet, z.B. Inhalte, Ansätze und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung in die Studiengänge und Lernmaterialien einzubeziehen; genderbewusste Sprache in allen Texten zu verwenden, auf Ausgewogenheit bei den Fachinhalten zu achten und auch Fachliteratur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Materialien mit einer Geschlechterperspektive anzubieten.
- *Struktur und Organisation (Feld 3)*: hier geht es z.B. darum, ein ausgewogenes Verhältnis bei den Lehrenden anzustreben, Arbeitsbereiche geschlechterparitätisch zu besetzen und geschlechterstereotype Arbeitsaufteilungen zu vermeiden. Zu diesem Punkt gehört auch, Qualitätskriterien mit der Genderperspektive zu verknüpfen, z.B. Daten über Studierenden und Abbruchquoten geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten, eine systematische Personalentwicklung zu betreiben.
- *Entwicklung von Gender-Kompetenz (Feld 4)*: hier geht es darum, Gender-Kompetenz bei den Lehrenden als Weiterbildung anzubieten und auch als Qualifikation einzufordern. Gender-Kompetenz (vgl. Metz-Göckel/Roloff 2002) umfasst Kenntnisse und Wissen darüber, welche Rolle die Kategorie Gender in sozialen Prozessen und

Organisationen spielt und wie damit umgegangen werden kann, z.B. in Lehr- und Lernsituationen (genderbewusste Didaktik, diagnostische Fähigkeit, Gender-sensibilität im Umgang mit Studierenden).

Welche Erfahrungen haben die Mitglieder der AG „Gender-Studies“ in den Beratungsgesprächen bislang gemacht? Wie läuft der Implementierungsprozess von Gender (Mainstreaming) in die neuen Studiengänge an der Universität Dortmund? Die Umsetzung von Gender(Mainstreaming) in die neuen Studiengänge an der Universität Dortmund hat erst begonnen. An der Universität Dortmund gibt es zwei Verfahrensstränge, wie die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eingeführt werden. Zum einem werden vorhandene Diplomstudiengänge auf die BaMa-Struktur umgestellt und neue Studiengänge eingeführt. Zum zweiten werden die Lehramtsstudiengänge gebündelt in dem Modellversuch „Gestufte Studiengänge in der Lehrerbildung“ auf die BaMa-Struktur umgestellt – an beiden Verfahrensweisen ist die AG „Gender-Studies“ beteiligt (ausführlicher Auferkorte-Michaelis/Kamphans 2005). Inhaltlich macht es für die AG keinen Unterschied, denn sowohl bei der Umstrukturierung der vorhandenen (Lehramts)Studiengänge sowohl bei der Neukonzeption von Studienangeboten *müssen* Gender-Aspekte als Qualitätskriterium integriert werden. Da sich diese beiden Verfahrenstränge in den Prozessen, Abläufen und Zeitpunkten der Akkreditierung unterscheiden, ist die Nachfrage nach Beratungsgesprächen unterschiedlich hoch.

Erste Ergebnisse und Erfahrungen aus der Beratungspraxis:

- Die StudiengangsplanerInnen in den Fachbereichen und Fakultäten benötigen mehr Wissen zur Geschlechterthematik und Beratung, wie sie Gender-Aspekte konkret in ihre neuen Studiengänge umsetzen können.
- Umsetzungsideen werden gemeinsam mit den StudiengangsplanerInnen entwickelt und zwar für das entsprechende Studienangebot.
- Leitfragen und Vier-Felder-Schema dienen als Ideen-Pool für Gender-Aspekte, diese Vorschläge müssen entsprechend modifiziert werden.
- Die face-to-face Beratung hat sich als *das* geeignetste Instrument erwiesen, um die Implementierung von Gender Mainstreaming voranzubringen.
- Je eher die Beratung zur Umsetzung von Gender-Aspekten in neuen BaMa-Studiengängen erfolgt, um so größer sind die Chancen, dass Ideen entwickelt bzw. aufgegriffen und tatsächlich umgesetzt werden.

GM ist kein Selbstläufer. Damit Gender(Mainstreaming) nachhaltig in die neuen Studienangebote integriert werden kann, bedarf es einer offenen und engagierten Kommunikation zwischen den Beteiligten. Schließlich sind es die Aushandlungsprozesse zwischen den Akteurinnen und Akteuren, die entscheidend dazu beitragen, dass die Umsetzung gelingen kann – zu diesen Ergebnissen kommt schon die Soziologin Renate Mayntz Ende der 1970er Jahren in ihren Untersuchungen zur Implementation von politischen Programmen in organisationale Strukturen (Mayntz 1980a, 1980b). Gelingt es, eine kooperative und partizipative Kommunikation herzustellen, stehen die Chancen gut, eine Geschlechterperspektive nachhaltig zu implementieren. Andernfalls bleiben die wissenschaftliche Skepsis, die strukturellen wie individuellen Widerstände erhalten und das GM-Konzept endet als „Papiertiger“ in Aktenordnern.

#### Literatur:

- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Kamphans, Marion (2005): Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ der Universität Dortmund: Arbeitsergebnisse und Erfahrungen. Interner Bericht. Dortmund.
- Braunmühl, Claudia Von (2002): Gender Mainstreaming: Neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin S. 17-25.

<sup>8</sup> Dieses Papier wird im Prozess mit den Studiengangsentwicklerinnen und -entwicklern weiterentwickelt und präzisiert.

- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus.
- Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2005): Gender-Aspekte in den neuen Studiengängen BaMa – Das Vier-Felder-Schema. Dortmund, [http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=60&tx\\_gsifeuserlist\\_pi1\[showUid\]=12](http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=60&tx_gsifeuserlist_pi1[showUid]=12).
- Kommuniqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und –minister (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“, 19.09.2003, Berlin, [http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique\\_dt.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf) (Zugriff am 15.08.2005)
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000). Das Konzept des Gender Mainstreaming, in: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.) (2000). Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, Hannover.
- Mayntz, Renate (Hg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus.
- Mayntz, Renate (1980b): Die Entwicklung des analytischen Paradigmas der Implementationsforschung. In: Mayntz, Renate (Hg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus S. 7-24.
- Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, in: Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Tigges, Anja/ Drag, Anna/Kedenburg, Claudia (2002): Dokumentation zum Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“, Dortmund/Bremen.

*Marion Kamphans, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis,  
Hochschuldidaktisches Zentrum, Universität Dortmund  
Vogelpothsweg 78, 44227 Dortmund  
Email: [nicole.auferkorte@uni-dortmund.de](mailto:nicole.auferkorte@uni-dortmund.de), [marion.kamphans@uni-dortmund.de](mailto:marion.kamphans@uni-dortmund.de)*

Helen Knauf und Mechtild Oechsle

## Berufsfindung im Prozess: Wie tragfähig ist die Studien- und Berufswahl?

Eine Längsschnittstudie über biographische Verläufe und Orientierungsprozesse von jungen Frauen und Männern nach dem Abitur

### Berufsfindung in unübersichtlichen Zeiten – komplexe Anforderungen, begrenzte Ressourcen

Trotz eines immer breiteren Angebots zur Berufsorientierung scheint die Berufs- und Studienwahl immer schwieriger zu werden. Beratungsstellen berichten von zunehmendem Orientierungsbedarf, von Unsicherheiten, der Angst, sich falsch zu entscheiden, von Vermeidungsverhalten und hektischem Aktionismus, von verlängerten Suchphasen, Schwanken zwischen den unterschiedlichsten Berufsideen sowie von zunehmenden Ausbildungs- und Studienabbrüchen (Griepentrog 2001, Isenberg 2000). Der Bedarf an Beratungen und Entscheidungen ist enorm gestiegen, beides ist zugleich schwieriger und enttäuschungsanfälliger geworden. Die Komplexität der Entscheidungssituation hat zugenommen.

*„Man steht hier so und alle Türen sind so offen noch und man kann sich nicht entscheiden, was soll man denn machen! Bei so `nem Angebot, da wird man erschlagen und alles könnte falsch sein.“*  
(Jugendlicher drei Monate vor dem Abitur)

Im Rahmen der Angebotsstruktur zur Berufsorientierung wurde versucht, auf diese veränderten Anforderungen zu reagieren. Neben bereits etablierten Angeboten und Konzepten sind eine Vielzahl neuer Konzepte und Angebote entwickelt worden. Wir wissen aber zu wenig darüber, wie hilfreich und wirksam diese Angebote zur Berufsorientierung für die Jugendlichen sind. Bieten sie verlässliche Orientierung für die Jugendlichen oder sind sie selbst ein Element der neuen Unübersichtlichkeit im Übergang von der Schule in Studium und Ausbildung?

Die Ursachen für die zunehmende Unübersichtlichkeit sind vielfältig. Es gibt eine nahezu unüberschaubare Vielzahl von Ausbildungsrichtungen und Studiengängen, die die Wahlmöglichkeiten, aber auch die Entscheidungsprobleme erhöhen. Auch die Arbeitswelt verändert sich in rasantem Tempo. Tätigkeits- und Berufsfelder weiten sich aus, neue Berufsbilder entstehen, Qualifikationsanforderungen verändern sich immer schneller und sind immer weniger vorhersehbar. Langfristige Prognosen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und einzelne Berufsfelder werden immer schwieriger. Arbeitsmarktprognosen eignen sich daher immer weniger als Orientierung für Berufswahlentscheidungen. Die strukturelle Seite bisheriger Berufswahlkonzepte bricht damit weg, die klassische Aufeinanderfolge von Berufswahlentscheidung, Erlernen eines Berufs, Übergang in den Beruf, weitere berufliche Entwicklung und Weiterbildung ist nicht mehr der normale Weg. Die alten Konzepte von Berufswahl bleiben aber in weiten Bereichen erhalten.

Diese Entwicklungen haben nicht nur die Arbeitswelt grundlegend verändert, sie haben auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Lebensführung der Individuen. Wir beobachten eine Erosion standardisierter Erwerbsbiographien und traditioneller Lebensverläufe. Damit stellen sich neue Anforderungen an die Lebensplanung und die biographische Gestaltung. Während standardisierte Beschäftigungsverhältnisse und institutionalisierte Lebensläufe Strukturen und Ablaufschemata vorgeben, die den Einzelnen entlasten, erfordern diskontinuierliche Arbeitsverhältnisse und Lebensläufe ein Mehr an aktiver Gestaltung und biographischem Selbstmanagement. Viele Jugendliche fühlen sich durch diese Anforderungen überfordert und versuchen, Zeit für die immer

komplexer werdenden Entscheidungsprozesse zu gewinnen – in Form eines Moratoriums zwischen Abitur und Studium bzw. Berufsausbildung. Dieses trägt gleichsam zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Übergänge bei und steigert so die Komplexität der Berufswahlentscheidung weiter.

Die Komplexität heutiger Berufs- und Studienentscheidungen und die damit verbundenen erhöhten Unsicherheiten hängen aber nicht nur mit strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes zusammen, sie sind auch Resultat veränderter Lebensentwürfe und Wertorientierungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Aus Studien über Lebensentwürfe und Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen wissen wir, wie komplex sich hier Berufsorientierung im Kontext von Lebensplanung gestaltet und wie widersprüchlich die Anforderungen an biographisches Handeln sind (Geissler/Oechsle 1996, Keddi u.a. 1999). Zwar schneiden Mädchen bei den Schulabschlüssen inzwischen deutlich besser ab als Jungen: Schülerinnen sind an Gymnasien mit 54% überrepräsentiert, an Hauptschulen hingegen nur mit 44% vertreten (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). Sie können diesen Vorsprung jedoch nicht in die Phasen von Ausbildung und Berufseinmündung retten, so dass noch immer „erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Berufs- und Studienwahl, beim Einstieg in die Berufstätigkeit und bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten“ bestehen (Nissen/Keddi/Pfeil 2003). Möglicherweise hängt dieser Befund mit der Kopplung von Berufswahlentscheidungen und privater Lebensplanung zusammen. Diese Verknüpfung ist bei jungen Frauen zwar noch immer enger als bei ihren männlichen Peers, doch auch bei jungen Männern spielen Fragen der Lebensplanung und Lebensführung zunehmend eine Rolle.

Auch die auf Beruf und Arbeitswelt bezogenen Wertorientierungen, die das Handeln von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in diesem Prozess steuern, sind komplexer geworden. Die These einer dichotomen Wertorientierung, nach der sich Berufswahlentscheidungen entweder an materiellen Motiven oder an eher postmateriellen Werten orientiert, scheint immer weniger zuzutreffen. In einer vergleichenden Analyse der Motive von Studienberechtigten für eine Ausbildungs- und Tätigkeitswahl (im Kohortenvergleich der Studienberechtigten von 1980, 1996 und 1999) stellt der HIS-Ergebnisspiegel von 2002 eine Zunahme sowohl der berufsbezogenen, vor allem der materiellen Motive (berufliche Sicherheit, gute Einkommenschancen, hoher sozialer Status, finanzielle Unabhängigkeit) als auch der eher postmateriellen, persönlichkeitsbezogenen und auf Selbstverwirklichung gerichteten Motive (eigene Fähigkeiten erproben, eigene Vorstellungen verwirklichen) fest (Heine 2002, S. 25). Wenn sowohl Selbstentfaltungswerte als auch materielle Motive Berufswahlprozesse beeinflussen und steuern, dann ist unschwer nachzuvollziehen, dass Berufsorientierungsprozesse damit nicht einfacher, sondern tendenziell anspruchsvoller werden, da beide Seiten berücksichtigt werden müssen.

Die Abstimmung zwischen Innen und Außen ist ein zentrales Moment bei der Berufs- und Studienwahl; sie fällt zusammen mit der psychosozialen Situation von Jugendlichen in der Spätadoleszenz, in der es auch und ganz zentral um Entwicklung persönlicher Ziele und Werte in Auseinandersetzung mit elterlichen wie gesellschaftlichen Normen und Erwartungen geht. Isenberg und Santos-Dodt weisen darauf hin, dass Jugendliche, wenn sie vor Studien- und Berufswahlentscheidungen stehen, „ (...) im allgemeinen noch wenig erfahren (sind) in Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Selbstdefinition“ (Isenberg/Santos-Dodt 2000, S. 10). Sie benötigen dazu Anleitung und Unterstützung bei einer sowohl auf die eigene Person wie auf äußere Rahmenbedingungen und Chancenstrukturen gerichteten Exploration. Eine unzureichende Selbstvergewisserung der eigenen Entscheidungskriterien und Interessen sieht die Bund-Länder-Kommission in ihrem Bericht über „Kooperative Strukturen an der

Schnittstelle Schule/Hochschule“ als wesentliche Ursache für Orientierungs- und Entscheidungsprobleme bei der Berufs- und Studienwahl (BLK 2005).

Noch nie gab es so vielfältige, zahlreiche und umfassende Angebote zur Berufsorientierung wie gegenwärtig – von Seiten der Berufsberatung und der Schule, aber auch der Wirtschaft und vieler anderer Institutionen bis hin zu vermehrten Angeboten privater Anbieter. Seit einiger Zeit mehren sich Stimmen, die dieses Angebot eher kritisch bewerten. Schober sieht die Fülle der Angebote eher als Problem: Die Informationsflut überfordert nach ihrer Einschätzung nicht selten die Jugendlichen und ihre Eltern (Schober 2001, S. 9). Es bedarf also dringend einer Strukturierung, Koordinierung und Transparenz der Angebote und einer verbesserten Kooperation der Akteure. Auch Wieland (2005, S. 7) spricht von einem Überangebot an Informationen, er sieht viele sporadische Aktivitäten mit wenig rotem Faden. Die Vielzahl der Projektangebote fördere Input- statt Outputorientierung (ebd.). Die Idee der Inputorientierung geht von der Annahme aus, je mehr Informationen und Beratung Jugendlichen geboten werden, desto zügiger kämen sie zu einer tragfähigen und zufrieden stellenden Berufswahlentscheidung. Zurzeit ist jedoch ein Paradigmenwechsel zu beobachten: Während die Inputorientierung an Bedeutung verliert, wird die Outputorientierung ein immer wichtigerer Leitgedanke (vgl. Famulla 2004). Am Output orientierte Konzepte konzentrieren sich auf Angebote, deren Wirksamkeit nachweisbar ist und verzichten auf weniger effiziente Maßnahmen. Eine solche an Kompetenzen und dem Output orientierte Perspektive bedeutet auch, Berufswahl nicht als punktuelle Entscheidung zu sehen, sondern als längerfristigen Prozess, der lange vor den ersten Berufswahlüberlegungen beginnt und der mit einer Entscheidung für ein Studium oder einen Berufsausbildung keineswegs abgeschlossen ist.

### **Berufsorientierung im Prozess – eine Längsschnittstudie über Berufsorientierungsprozesse von Abiturientinnen und Abiturienten**

An dieser Perspektive orientiert sich auch das Projekt „Berufsorientierung im Prozess“, das als Panelstudie die langfristige Entwicklung der Berufsorientierung von (ehemaligen) Abiturienten und Abiturientinnen untersucht und insbesondere danach fragt, welche Orientierungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang vom Abitur in Ausbildung, Studium und Beruf nützlich und hilfreich waren.

Untersucht wird eine Gruppe von 58 jungen Erwachsenen, die 2002 die Allgemeine Hochschulreife erworben haben. Diese Gruppe wurde von uns bereits kurz vor dem Abitur ausführlich zu ihren beruflichen und privaten Plänen, der bisherigen Entwicklung ihrer Berufsvorstellungen, ihrer Zufriedenheit mit dem aktuellen Stand ihres Berufswahlprozesses und ihrer Bewertung der institutionellen Angebote zur Berufsorientierung befragt. In einer zweiten Befragungswelle 1½ Jahre nach dem Abitur wurden die jungen Erwachsenen zum damaligen Stand ihres Berufswahlprozesses und der Zufriedenheit damit befragt. Jetzt, 2006, also vier Jahre nach dem Abitur beginnen wir mit einer erneuten Befragung. Mit dieser Längsschnittuntersuchung kann dem prozesshaften Charakter der Berufsfindung Rechnung getragen werden. Die Verbindung von quantitativen und qualitativen Methoden erlaubt die Analyse von biographischen Verläufen und der Entwicklung von Orientierungen, Handlungsstrategien und berufsbiographischen Kompetenzen im Kontext institutioneller Angebote zur Berufsorientierung und des sozialen Umfeldes.

Mit dem aus der 1. und 2. Befragungswelle bereits vorhandenen Panel steht eine Gruppe von Jugendlichen zur Verfügung, die heute ex post die entscheidenden Unterstützungsangebote bewerten können. Dabei steht die nahe liegende, aber dennoch selten umgesetzte Idee im Mittelpunkt, die Jugendlichen selbst zu fragen: „Was hat Sie bei der Berufsfindung wirklich weitergebracht?“ und „Was hätten Sie damals ge-

braucht?“. Diese Ex-Post-Betrachtung der Jugendlichen steht im hier skizzierten Forschungsvorhaben insbesondere unter geschlechtsspezifischen Aspekten im Zentrum, um die für junge Frauen besonders hilfreichen Angebote zur Berufsfindung zu identifizieren. Dabei muss auch untersucht werden, ob Frauen andere Angebote als hilfreich empfinden als Männer oder ob es hier durchaus ähnliche Bedürfnisstrukturen gibt. Zur Klärung der Frage, welche Angebote wirksam und hilfreich sind, dient nicht allein die Bilanzierung durch die Betroffenen selbst. Darüber hinaus können die biographischen Verläufe und ihre fallbezogene Analyse Aufschluss über Einflussfaktoren auf Prozesse der Berufsfindung geben. Die Untersuchung von handlungsleitenden Orientierungen, des Vorhandenseins von berufsbiographischen Kompetenzen und Planungskompetenzen sowie von Brüchen und Kontinuitäten im Berufsfindungsprozess sind die Kernaufgaben des im Folgenden vorgestellten Forschungsvorhabens.

Die Untersuchung hat das Ziel, die Bedeutung von Angeboten zur Berufsorientierung in einem langfristigen biographischen Kontext zu evaluieren. Dabei sollen sowohl die Einschätzungen der AngebotsnutzerInnen selber einbezogen werden als auch deren Motivstrukturen, Entscheidungsstrategien, Kompetenzen sowie externe Einflussfaktoren im Prozess der Berufsfindung untersucht werden. Aus diesem Ziel ergeben sich die folgenden Forschungsfragen:

- Wie tragfähig sind die nach dem Abitur getroffenen Berufswahlentscheidungen?
- Welche Rolle spielt die Orientierung der Berufsfindung an Arbeitsmarktkriterien und an den inhaltlichen Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen?

- Welchen Einfluss haben institutionelle Angebote und soziales Umfeld auf die Berufsfindung von Jugendlichen und insbesondere von jungen Frauen?

- Welche Rolle spielt die private Lebensplanung bei den Berufswahlentscheidungen? Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt es? Inwiefern nimmt der Einfluss des Themas Lebensplanung im biographischen Verlauf zu?

- Welche Rolle spielen die Einstellungen und Kompetenzen der jungen Erwachsenen im Bereich „Planung“?

Gibt es besonders hilfreiche Einstellungen bzw. besondere planerische Fähigkeiten? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es hinsichtlich Planungskompetenz zwischen den Geschlechtern?

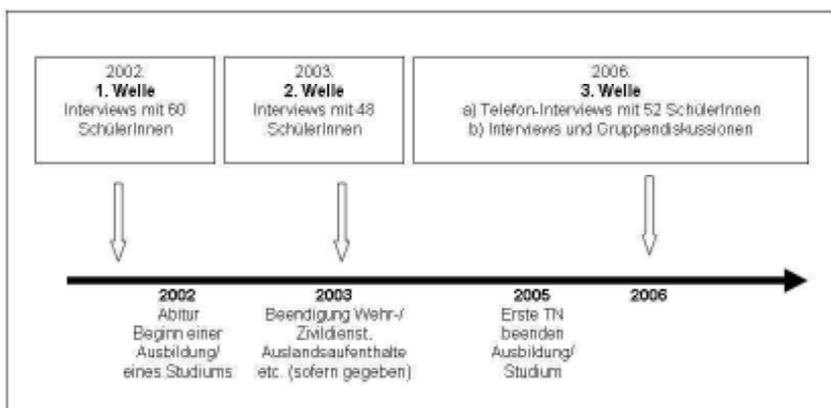


Abbildung 1: Befragungsintervalle Längsschnittstudie „Berufsorientierung und Lebensplanung“

### Erste Ergebnisse

Berufswahl vollzieht sich im Wechselspiel zwischen individuellen Dispositionen und gesellschaftlichen Anforderungen und „(...) erfordert eine angemessene Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, Interessen, Wertorientierungen und Lebensentwürfen sowie mit den Inhalten und Anforderungen, Chancen und Risiken von Arbeitstätigkeiten, Berufen und Arbeitsmärkten.“ (Jung 2000, S. 93) Unter Bedingungen postfordistischer Arbeitsverhältnisse sind beide Seiten des Berufswahlprozesses komplexer und anspruchsvoller geworden (Isenberg/Santos-Dodt 2000). Die Auswertung unserer Interviews hat gezeigt, dass junge Frauen und Männer kurz vor dem

Abitur sich in differenzierter Weise mit beiden Aspekten auseinandersetzen, dabei aber zu sehr unterschiedlichen Gewichtungen kommen. Ein kleinerer Teil der Befragten orientiert sich überwiegend an den Chancenstrukturen des Arbeitsmarktes, eigene inhaltliche Interessen und Neigungen treten demgegenüber bei Berufswahlentscheidungen in den Hintergrund. Im Gegensatz dazu orientiert sich eine zweite (größere) Gruppe vor allem an den eigenen inhaltlichen Interessen und Fähigkeiten, der Subjektbezug steht hier eindeutig im Vordergrund. Die dritte (und größte) Gruppe sieht die beiden genannten Kriterien als gleichgewichtig an und versucht, eine Balance zwischen beiden herzustellen.

Schon hier zeigt sich eine Differenzierung in den Orientierungen und den Kriterien für die Berufswahl, die dafür spricht, Angebote zur Berufsorientierung stärker zu individualisieren. Weitere Differenzierungen werden sichtbar, wenn man die Handlungsstrategien genauer analysiert. Dann zeigen sich deutliche Unterschiede innerhalb der einzelnen Gruppen, die möglicherweise auf unterschiedliche Ausprägungen im Bereich berufswahlbezogener Kompetenzen verweisen. Auch hier ergeben sich interessante Schlussfolgerungen für stärker auf den individuellen Stand der Berufswahl zugeschnittene Angebote zur Berufsorientierung.

Darüber hinaus ergab die Auswertung der Interviews der ersten Welle wichtige Hinweise auf die Rolle der Eltern im Berufsfindungsprozess: Eltern stellen eine wichtige Ressource für die Jugendlichen im Prozess ihrer Berufswahl dar. Eltern begleiten die Jugendlichen, sie unterstützen sie sowohl emotional als auch ganz praktisch; sie geben Tipps, haben ein offenes Ohr für die Fragen der Jugendlichen, ab und zu mahnen sie auch notwendige Schritte an, aber sie bemühen sich mehrheitlich darum, die Berufsfindung ihrer Jugendlichen nicht inhaltlich zu dominieren. Es überwiegt die Vorstellung, dass Berufswahl eine individuell zu treffende Entscheidung von weitreichender Konsequenz darstellt, die die Abiturienten und Abiturientinnen unabhängig von elterlichen Präferenzen selbst treffen sollten. Dies schließt nicht aus, dass es durchaus subtiler wirkende Einflüsse gibt, die auch geschlechtsspezifische Effekte haben können. Im Kontrast zu diesem Muster elterlicher Unterstützung versucht eine relativ kleine Gruppe von Eltern, massiv in den Berufsfindungsprozess der Jugendlichen einzugreifen und die Berufswahl entsprechend der eigenen Präferenzen zu lenken (hierzu gehören auch geschlechtsspezifisch geprägte Vorstellungen über die richtige Berufswahl). Eine gleichfalls sehr kleine Gruppe von Eltern verhält sich eher desinteressiert und gleichgültig gegenüber dem Berufswahlprozess ihrer Jugendlichen.

Die 2. Welle 2003 brachte wichtige Informationen zum Stand der Berufsfindung bzw. der Ausbildung ein Jahr nach dem Abitur. Zu diesem Zeitpunkt hatte gut die Hälfte ein Studium aufgenommen, ein Viertel von ihnen absolvierte eine berufliche Ausbildung. Deutlich häufiger haben sich die Männer für ein Studium entschieden, während die Frauen etwas stärker über eine Berufsausbildung ins Erwerbsleben einsteigen wollten. Mit dieser Struktur bildet das Sample überraschend gut die Grundgesamtheit der Studienberechtigten ab (vgl. Heine/Spangenberg/Sommer 2005, S. 2).

Bei den gewählten Fächern entspricht die Wahl der Jugendlichen aus unserem Panel weitgehend dem bundesweiten Trend (vgl. Heine/Spangenberg/Sommer 2005, S. 11): Die größte Gruppe entschied sich für die Fächergruppe Wirtschafts- und Rechtswesen, gefolgt von Kultur- und Sprachwissenschaften. Bei den Ausbildungsberufen dominiert deutlich die Sparte der kaufmännischen Ausbildungsberufe.

Bei der Auswertung konnten erste Zusammenhänge zwischen den beschriebenen handlungsleitenden Orientierungen und der Tragfähigkeit einmal getroffener Entscheidungen beobachtet werden. Anlass für weitere Forschungen bietet auch die Beobachtung der zunehmenden Übergangstätigkeiten zwischen Schulabschluss und Berufsbzw. Hochschulausbildung. Hier drängen sich Fragen nach dem (impliziten und explizi-

ten) Nutzen dieser Tätigkeiten für den Berufsfindungsprozess auf. Eine Reihe weiterer offener Fragen schließt sich an.

Die 3. Befragungswelle setzt vier Jahre nach dem Abitur ein. Zum Zeitpunkt dieser Befragung befinden sich die jungen Erwachsenen in einer Phase, in der sich ihre Orientierungen gefestigt haben und sie auf den Übergang ins Erwerbsleben (2. Schwelle) zusteuern.

Den Auftakt der 3. Welle bildet eine telefonische Befragung der jungen Männer und Frauen. Mit einem standardisierten Fragebogen, der sich weitgehend an dem der 2. Welle orientiert, aber auch neue Aspekte mit aufnimmt, wurden die jungen Frauen und Männer zum aktuellen Stand ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung befragt und um eine Bewertung der institutionellen und informellen Angebote zur Berufsorientierung gebeten.

Auf den ersten Blick ist die große Mehrheit der Befragten aus heutiger Sicht mit ihrer berufs- bzw. Studienwahl zufrieden. Für immerhin ein Fünftel der Befragten trifft jedoch die Aussage „Wenn ich noch mal entscheiden könnte, würde ich es anders machen“ voll und ganz bzw. eher zu. Danach gefragt, was sie aus heutiger Sicht anders machen würden, gibt über die Hälfte an, dass sie andere Studiengänge/andere Kurse wählen würden, sich besser informieren und sich „mehr anstrengen“ würden bzw. sonstiges anders machen würden. Interessant sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einschätzung der zukünftigen beruflichen Chancen. Die jungen Männer unseres Samples schätzen sowohl die zukünftigen beruflichen Entscheidungsspielräume als auch ihre beruflichen Chancen höher ein als die jungen Frauen. Auch bei den beruflichen und privaten Zielen zeigen sich bekannte (und weniger bekannte) geschlechtsspezifische Unterschiede: Partnerschaft und Kinder werden von den jungen Frauen häufiger als Lebensziele für die nächsten 10-15 Jahre genannt, aber auch ein fester Arbeitsplatz und Eigentum ist für Frauen wichtiger als für ihre männlichen Altersgenossen; eine Führungsposition zu erreichen ist hingegen ein Ziel, das vor allem junge Männer anstreben.

Bei den Personen und Institutionen, die bei der Berufsfindung geholfen haben, sind Eltern, Schule (vor allem das Praktikum), Freunde, das Internet und das Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit die Spitzenreiter (in absteigender Reihenfolge). Mit sehr gut und gut wurden vor allem Orientierungsangebote durch das Internet und die Eltern bewertet, aber auch Beratungsangebote von Seiten der Universität; besonders schlecht schnitten in der Bewertung die persönliche Beratung und die psychologischen Tests durch die Agentur für Arbeit ab.

Interessant sind Veränderungen in den Einstellungen zur Planung zwischen der 2. und der 3. Welle: Während sich die Zustimmung zu Items, die eine flexible Planung von beruflichen und privaten Zielen beinhalten, zwischen der 2. und der 3. Welle so gut wie nicht ändert, nimmt sowohl bei den Items, die Planung eher ablehnen („Ich plane lieber nicht, dann kann ich auch nicht enttäuscht werden“ und „Es ist langweilig, das ganze Leben zu planen, ich lasse es lieber auf mich zukommen und entscheide spontan“) als auch bei dem Item, das die Notwendigkeit von Planung stark betont („Planung ist wichtig – nur so erreicht man seine Ziele“), die Zustimmung ab. Sicher ein Hinweis auf Lernprozesse im Hinblick auf die Gestaltbarkeit biographischer Verläufe, die weiter ausgelotet und analysiert werden sollen.

Neben der telefonischen Befragung, die Anfang 2006 durchgeführt wurde, sind als weitere Erhebungsschritte im Rahmen der 3. Welle für 2006 Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews geplant. Die nachträgliche Bewertung der verschiedenen Angebote zur Berufsorientierung soll im Rahmen von Gruppendiskussionen erfolgen, hierzu werden Diskussionen in verschiedene Gruppenkonstellationen durchgeführt. Thematisch strukturierte Leitfadeninterviews dienen der einzelfallbezogenen Rekon-

struktion längerfristiger beruflicher Orientierungs- und Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit der privaten Lebensplanung.

## Literatur

- Bund-Länder-Kommission: Kooperative Strukturen an der Schnittstelle Schule/Hochschule zur Studien- und Berufswahlvorbereitung. Bericht, Empfehlungen und Handreichung, Heft 126, Bonn 2005.
- Famulla, Gerd: Berufsorientierung als Bildungsstandard? Vortrag auf der 5. Fachtagung des Programms „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“: „Berufsorientierung als Bildungsstandard?“ Potsdam, 29./ 30. September 2004, unter: [www.swa-programm.de/tagungen/potsdam/famulla\\_potsdam.pdf](http://www.swa-programm.de/tagungen/potsdam/famulla_potsdam.pdf).
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Weinheim 1996.
- Griepentrog, Martin: Qual der Wahl oder Perspektivlosigkeit? Berufswahl und Berufsberatung in der dritten industriellen Revolution, in: Mansel, Jürgen/Schweins, Wolfgang/Ulbrich-Herrmann, Mathias (Hrsg.): Zukunftsperspektiven Jugendlicher: wirtschaftliche und soziale Entwicklungen als Herausforderung und Bedrohung für die Lebensplanung, Weinheim 2001, S. 117-128.
- Herrmann, Matthias (Hrsg.): Zukunftsperspektiven Jugendlicher. Wirtschaftliche und soziale Entwicklungen als Herausforderung und Bedrohung für die Lebensplanung. Weinheim und München 2001.
- Haubrich, Karin/Preiß, Christine: Auf der Suche nach beruflicher Identität – junge Frauen im Berufsfindungsprozess, in: Schober, Karen/Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle, BeitrAB 202, Nürnberg 1996, S. 77-95.
- Heine, Christoph/Spangenberg, Heike/Sommer, Dieter: Studienberechtigte 2004. Erste Schritte in Studium und Berufsausbildung. Vorauswertung der Befragung der Studienberechtigten 2004 ein halbes Jahr nach Schulabgang im Zeitvergleich, HIS-Kurz-Information A 10, Hannover 2005.
- Heine, Christoph/Durrer, Franz/Bechmann, Martin: Wahrnehmung und Bedeutung der Arbeitsmarktaussichten bei Studienentscheidungen und im Studienverlauf. Ergebnisse aus HIS-Längsschnittuntersuchungen von Studienberechtigten, Hannover 2002.
- Isenberg, Frauke/Santos-Dodt, Mareke: Abitur – und was dann? Seminare zur Vorbereitung der Studien- und Berufswahl, Schriftenreihe Beratung und Kompetenzentwicklung an der Hochschule, Heft 7, Heidelberg 2000.
- Isenberg, Frauke: Jugend am Übergang zwischen Schule und Ausbildung/Studium. Der Prozess der Entscheidungsfindung im gesellschaftlichen Spannungsfeld, in: Arbeit und Politik. Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, Jg. 12, Nr. 27/28, 2000, S. 26-32.
- Jung, Eberhard: Arbeits- und Berufsfindungskompetenz, in: Schlösser, Hans Jürgen (Hrsg.): Berufsorientierung und Arbeitsmarkt, Bergisch Gladbach 2000, S. 93-116.
- Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann Svendy: Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe, Opladen 1999.
- Nissen, Ursula/Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde, Opladen 2003.
- Schober, Karin (2001): Berufsorientierung im Wandel – Vorbereitung auf eine veränderte Arbeitswelt, in: Wissenschaftliche Begleitung des Programms „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ (Hrsg.): „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“. Dokumentation der 2. Fachtagung, SWA-Materialien Nr. 7, Bielefeld 2001, S. 7-38.
- Statistisches Bundesamt: Frauen im Bildungssystem zunehmend erfolgreicher. Pressemitteilung vom 6. September 2005 unter: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p3650071.htm>.

Wieland, Clemens/Lexis, Ulrike: „Qualitätsmanagement in der Schule“. Das Projekt „Siegel berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule“ als Einstieg in die Qualitätsentwicklung, in: Unterricht Wirtschaft, J. 6, Nr. 23, 2005, S. 52-58.

**Veröffentlichungen aus dem Projekt:**

Knauf, Helen/Suchanek, Justine/Maschetzke/Christiane/Oechsle, Mechtild/Rosowski, Elke: Berufsorientierung in der gymnasialen Oberstufe. Eine Erhebung zur Angebotsstruktur im Regierungsbezirk Detmold, Dokumentation, Universität Bielefeld 2002.

Oechsle, Mechtild/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Elke/Knauf, Helen: Abitur und was dann? Junge Frauen und Männer zwischen Berufsorientierung und privater Lebensplanung, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4 2003.

Oechsle, Mechtild/Knauf, Helen/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Elke: Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich, Wiesbaden 2006 (im Erscheinen).

*Prof. Dr. Mechtild Oechsle, Dr. Helen Knauf  
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld,  
Email: [m.oechsle@uni-bielefeld.de](mailto:m.oechsle@uni-bielefeld.de), [helen.knauf@uni-bielefeld.de](mailto:helen.knauf@uni-bielefeld.de).*

Anina Mischau, Jasmin Lehmann und Sonja Neuß

# Hürdenlauf oder Sonntagsspaziergang? Die Promotion als erste Etappe einer akademischen Laufbahn

## Erste Ergebnisse einer Befragung von MittelbauerInnen aus sechs mathematisch-naturwissenschaftlichen und technisch- ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen

### 1. Ausgangspunkt und Fragestellung

Das Geschlechterverhältnis im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem ist nach wie vor durch eine horizontale und vertikale Ungleichheit zu charakterisieren. Betrachtet man z.B. die Geschlechterverhältnisse an deutschen Universitäten, ist zwar festzustellen, dass sich in den letzten 25 Jahren die Frauenanteile auf allen Qualifikations- und Stausebenen langsam, aber kontinuierlich erhöht haben, dennoch gilt nach wie vor: 1. an der hinreichend bekannten geschlechtsspezifischen Fächer- oder Disziplinenwahl hat sich bis heute kaum etwas verändert (geschlechtsspezifische horizontale Segregation), nach wie vor sind Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und den ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen unterrepräsentiert, und 2. je höher die Qualifikations- oder Stausebene, desto geringer ist der Frauenanteil (geschlechtsspezifische vertikale Segregation).

Neueste Zahlen aus dem Jahr 2004 bestätigen dies erneut (vgl. Tabelle 1). Immer wieder wird (nicht nur von Männern) die These aufgestellt, dass die gegenwärtige Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft darauf zurückzuführen sei, dass in den Jahrgängen der WissenschaftlerInnen, die gegenwärtig z.B. auf eine Professur berufen werden, zu Beginn der Karriere noch nicht genügend Frauen ein Studium begonnen hätten. Diese Situation wäre in jenen Disziplinen, in denen bereits bei den Studentinnen eine Unterrepräsentanz zu finden ist, also in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und technisch-ingenieurwissenschaftlichen Fächern, besonders prekär, weshalb hier auch auf den höchsten Stausebenen besonders wenige Frauen zu finden sind.

Hinter dieser These steht die Annahme, dass sich mit einem wachsenden Studentinnenanteil – wie selbstverständlich – auch die Unterrepräsentanz in den höheren Qualifikations- und Stausebenen verringern würde. Damit wird die Unterrepräsentanz von Frauen auf das Problem eines fehlenden „Rekrutierungspotenzials“ reduziert. Dies ist eine Sichtweise, die nur sehr eingeschränkt Gültigkeit besitzt und z.B. durch Kohortenanalysen, in denen der akademische Qualifikationsverlauf eines Studienjahrgangs vom Studienbeginn bis zur Berufung auf eine Professur betrachtet wird, zu-

Fächergruppen	Frauenanteile an... (in%)					
	Studierende	Absolventen	Promotion	Habilitationen	wissenschaftl. Personal	Professuren
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,8	73,6	50,5	36,2	41,4	22,4
Sport, Sportwissenschaft	40,9	49,0	41,9	20,0	31,1	9,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,2	49,8	32,2	21,6	27,0	16,3
Mathematik, Naturwissenschaften	36,3	38,1	30,7	18,6	21,2	8,6
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	60,6	52,0	49,7	18,7	38,0	10,7
Veterinärmedizin	63,1	79,6	77,1	30,1	50,3	16,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	55,3	55,1	40,7	30,3	33,7	14,5
Ingenieurwissenschaften	20,6	22,4	11,3	15,5 <sup>1)</sup>	13,2	6,2
Kunst, Kunstwissenschaft	64,4	64,2	60,0	25,7	31,9	25,7
Insgesamt	47,7	49,2	39,0	22,7	29,1	13,9

Tabelle 1: Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikations- und Stausebenen an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (Bezugsjahr: 2004)

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland und CEWS (Center of Excellence Women and Science)

<sup>1)</sup>Dass in 2004 der Frauenanteil an den Habilitationen in den Ingenieurwissenschaften höher liegt als der Frauenanteil an den Promotionen ist keineswegs als allgemeine „Trendwende“ zu sehen, sondern ist eher als punktuelle Ausnahme zu deuten.

mindest stark angezweifelt werden muss. Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) z.B. ist, basierend auf Daten des statistischen Bundesamts, anhand einer Kohortenanalyse des akademischen Qualifikationsverlaufs des Studienjahrgangs von 1984 der Frage nachgegangen, welches Potenzial an Frauen und Männern zu Beginn der akademischen Qualifikation zur Verfügung stand sowie ob und in welcher Weise Frauen stärker als Männer im Laufe der Qualifikation verloren gegangen sind (vgl. [www.cews.org/statistik/](http://www.cews.org/statistik/)). Dabei zeigte sich, dass mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde. Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen kann demnach nicht auf das fehlende „weibliche Potenzial“ in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden. Frauen scheiden vor allem mit dem Übergang zur Promotion und nochmals mit dem Übergang zur Habilitation aus der akademischen Karriere aus.

Ist dies ein „freigewählter Selbstausschluss“ oder ist es für Frauen nach wie vor schwieriger als für Männer, den Einstieg in eine akademische Laufbahn zu finden und ihren Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere erfolgreich zu realisieren? Und: Warum sind mathematisch-naturwissenschaftliche und technische bzw. ingenieurwissenschaftliche Disziplinen bis heute in ihren asymmetrischen Geschlechterverhältnissen offensichtlich „veränderungsresistenter“ als andere Fächer? Ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen in diesen als männerdominiert geltenden Fächern der Einstieg in und die Realisierung einer wissenschaftlichen Laufbahn (nach wie vor) schwieriger als für ihre Kollegen und womöglich auch schwieriger als in anderen Disziplinen? Als Annäherung an eine Beantwortung dieser Fragen werden im Folgenden erste Ergebnisse aus dem noch laufenden Forschungsprojekt „Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen“ vorgestellt. Die Ergebnisdarstellung beschränkt sich dabei auf einige Aspekte, die vorrangig die ersten Schritte in eine mögliche akademische Laufbahn oder wissenschaftliche Karriere betreffen, auf die Promotionsphase und die unmittelbare Zeit danach. In dieser „Anfangsphase“ einer akademischen oder wissenschaftlichen Laufbahn, so die Überlegung, werden wichtige Weichen gestellt oder Erfahrungen gemacht, die den weiteren Weg sowohl positiv wie negativ beeinflussen können.

## **2. Forschungsmethode und Auswertungsschritte**

Das Forschungsprojekt besteht aus einer quantitativen und einer qualitativen Teilstudie. Die quantitative Teilstudie umfasst eine Online-Befragung mit 1.545 „MittelbauerInnen“ der Disziplinen Mathematik, Chemie, Physik, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau. Im Rahmen der qualitativen Teilstudie wurden insgesamt 96 leitfadensstrukturierte Interviews durchgeführt, pro Disziplin mit jeweils 8 promovierten WissenschaftlerInnen, die nach der Promotion (zumindest zunächst) an der Hochschule geblieben waren und mit jeweils 8 Frauen, die nach der Promotion die Hochschule verlassen und ihren Berufsweg in der Wirtschaft gesucht haben (zur Projektbeschreibung, Forschungsmethode und Datenerhebung vgl. detaillierter: Lehmann/Neuß 2005, Mischau/Lehmann/Neuß 2005).

Die quantitativ erhobenen Daten werden mit gängigen Datenanalysemethoden (des Statistikprogramms SPSS) ausgewertet. Vorgesehen sind drei Analyseschritte: Zunächst wurden die Daten auf mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hin analysiert, d.h. Männer und Frauen werden mittels eines Gruppenvergleichs hinsichtlich aller Fragestellungen betrachtet, um Gemeinsamkeiten oder (signifikante) Unterschiede zwischen den beiden Gruppen aufzudecken (das Signifikanzniveau wurde auf  $p \leq 0.05$

festgesetzt). In einem zweiten Schritt werden dann, ebenfalls durch einen Gruppenvergleich, mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den sechs Disziplinen ins Auge gefasst werden, um sodann in einem abschließenden Analyseschritt die Kombination von Geschlecht und Disziplin als mögliche Einflussfaktoren betrachten zu können. In diesem Beitrag werden Ergebnisse aus dem ersten Analyseschritt dargestellt, das Interesse liegt also auf der Frage, wo und inwieweit sich bei den untersuchten Themen bzw. Fragestellungen (signifikante) Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen.

Für die Analyse der Interviews wurden zunächst Klassifikationsschemata zur Erfassung der thematisch relevanten Argumente entwickelt. Diese Schemata wurden ausgehend vom vorliegenden Gesprächsmaterial entworfen und iterativ im Verlauf der Anwendung auf dieses Material ausgebaut, geprüft und modifiziert. Um den formulierten Fragestellungen nachgehen zu können, mussten dabei alle Redebeiträge identifiziert und klassifiziert werden, in denen zu den einzelnen Fragestellungen oder Themenschwerpunkten Stellung genommen wurde. Die Zuordnung und Klassifikation der Äußerungssegmente in die entwickelten Analyseschemata bilden sodann die Grundlage für die zu beschreibenden Ergebnisse. Auszählung und Auswertung der Äußerungssegmente geschieht in einem ersten Schritt nach Geschlecht und in einem zweiten nach Disziplin. Dieser Beitrag beschränkt sich auf die Darstellung ausgewählter Ergebnisse aus den 48 Interviews mit inneruniversitär beschäftigten WissenschaftlerInnen. Auch hierbei liegt das Interesse primär auf der Frage, wo und inwieweit in den Äußerungssegmenten der untersuchten Themen bzw. Fragestellungen Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen den interviewten Frauen und Männern festzustellen sind. Mögliche Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen den Disziplinen sind zwar in den Auszählungstabellen bereits ersichtlich, auf sie wird jedoch in diesem Beitrag nicht weiter eingegangen.

### 3. Kurzbeschreibung der TeilnehmerInnen

Wie bereits erwähnt, wurden im Rahmen der Leitfadeninterviews pro Disziplin jeweils vier Frauen und Männer interviewt, die bereits promoviert waren und zum Erhebungszeitraum im Mittelbau einer Universität tätig waren. Die InterviewpartnerInnen hatten bereits an der Online-Befragung teilgenommen und sich anschließend noch zu diesem Interview bereit erklärt. 19 von ihnen habilitierten derzeit (7 Frauen und 12 Männer).

Tabelle 2 zeigt Geschlecht und Disziplinzugehörigkeit der TeilnehmerInnen der quantitativen Teilstudie. Darüber hinaus können zusammenfassend folgende grundsätzliche Charakteristika festgehalten werden:

- Die TeilnehmerInnen waren zum Erhebungszeitpunkt zwischen 23 und 65 Jahre alt (die größte Gruppen ist mit 52,8% zwischen 27 und 33 Jahre alt)
- 93,5% der Befragten haben die deutsche, 6,5% eine andere Staatsbürgerschaft (davon 1,4% eine doppelte)
- Etwas mehr als die Hälfte der Befragten promovierte zum Erhebungszeitpunkt (824 = 53,3%). Etwas mehr als ein Viertel war bereits promoviert, habilitierte aber (noch) nicht (436 = 28,2%). An dritter Stelle steht die Gruppe jener, die bereits

Disziplin	Davon...					
	TeilnehmerInnen		Frauen		Männer	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Chemie	403	26%	172	43%	231	57%
Physik	346	22%	120	35%	226	65%
Informatik	211	14%	89	42%	122	58%
Mathematik	279	18%	133	48%	146	52%
Maschinenbau	171	9%	74	43%	97	57%
Elektrotechnik	135	12%	50	37%	85	63%
Gesamt	1.545	100%	638	41%	907	59%

Tabelle 2: TeilnehmerInnen der Online-Befragung (nach Disziplin und Geschlecht)

promoviert waren und derzeit habilitieren (225 = 14,6%), auf eine Minderheit traf nichts davon zu (60 = 3,9%<sup>2</sup>). Hinsichtlich der aktuellen Qualifikationsstufe zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die Anteile der Frauen und Männern unterscheiden sich nur geringfügig.

<sup>2</sup> Für Analysen hinsichtlich einiger Fragestellungen (z.B. hinsichtlich der Promotionsphase oder der Habilitation) wurden diese Personen aus den Auswertungen herausgenommen.

- Zum Erhebungszeitpunkt waren etwas mehr als zwei Drittel der Befragten wissenschaftliche MitarbeiterInnen (69,5%), gefolgt von der Gruppe der wissenschaftlichen AssistentInnen (11,2%) und der StipendiatInnen (7,4%). Die restlichen Personen hatten sehr unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Juniorprofessur, Werkverträge, Dozenten usw.). Auch hierbei unterscheiden sich Männer und Frauen kaum.
- Die Mehrheit der Befragten (85,6%) hatte ein befristetes, lediglich 14,4% haben ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Zwischen den Geschlechtern gibt es dabei keinen signifikanten Unterschied.

#### 4. Ausgewählte Ergebnisse

Im Folgenden werden sowohl aus der Online-Befragung wie aus den Interviews einige Ergebnisse hinsichtlich ausgewählter Aspekte zu unterschiedlichen Themen der Studie vorgestellt, die sich vorrangig mit dem Anfang einer möglichen akademischen oder wissenschaftlichen Laufbahn beschäftigen, vor allem mit der Promotionsphase. Betrachtet werden (unter einer geschlechtervergleichenden Perspektive) die Gründe und Motivationen für eine Promotion, der (zeitliche) Übergang zu diesem Schritt und die Förderung und Unterstützung während der Promotionsphase. Darüber hinaus wird ein Blick auf die Frage nach dem Erhalt der jetzigen Stelle und nach der bisher erfahrenen Anerkennung der eigenen Arbeit geworfen.

##### Die Entscheidung zur Promotion

Die Promotion gilt gemeinhin als Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn. In den Interviews wurden die TeilnehmerInnen gefragt, was sie dazu bewegt hat, diesen Schritt zu machen. Ziel war es, etwas über die Motivation der Befragten zu erfahren und über

die Gründe oder die Umstände, die dazu geführt haben, dass sich die TeilnehmerInnen nach ihrem Studium dazu entschlossen haben, zu promovieren. Die Analyse der Interviews zeigte, dass vor allem drei Faktoren ausschlaggebend waren:

1. Die eigene „Leidenschaft“ für die Wissenschaft, Forschung oder der eigene Wunsch auf eine Hochschulkarriere,
2. günstige Umstände, die dies ermöglicht haben (z.B. weil ein Professor oder eine Professorin diese Möglichkeit angeboten oder eine entsprechende Stelle zu besetzen hatte) und
3. pragmatische Gründe (z.B. um die anschließenden Berufschancen in der Wirtschaft zu verbessern, weil das zur Fachkultur dazugehört, wegen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, schlechter Berufschancen in der Industrie usw.).

Alles in Allem, dies sei hier vorweggenommen, konnten bei den „Gründen für die Promotion“ zwischen den beiden Geschlechtern kaum Unterschiede festgestellt werden. Tabelle 3 zeigt zunächst, dass insgesamt für fast die Hälfte unserer Interview-

Disziplin	Frauen inneruniversitär (n=24)				Männer inneruniversitär (n=24)			
	Genannte Gründe (absolut)				Genannte Gründe (absolut)			
	1	2	3	Kombinationen	1	2	3	Kombinationen
Chemie			2	3+2 3+1	1		1	3+1 3+1
Physik	2		1	1+3	1		1	1+2 1+2
Maschinenbau		1	1	2+3 2+1		1	1	3+2 3+2
E-Technik	1			2+3 3+2 1+2	2			1+3 2+3
Mathematik	1	2		1+2	1	1		1+2+3 2+1
Informatik	2			1+2 1+3	1	1		1+3 2+3
Gesamt	6	3	4	11	6	3	3	12

Tabelle 3: Genannte Gründe für die Promotion (nach Geschlecht und Disziplin)  
 1=eigene „Leidenschaft“ für Wissenschaft bzw. Wunsch nach HS-Karriere,  
 2=günstige Umstände, hat sich so ergeben, 3=Pragmatische Gründe

partnerInnen (insgesamt: 47,9%; Männer: 50%; Frauen: 45%) nicht ein einzelner Grund ausschlaggebend war, sondern mehrere Gründe ihren Entschluss zur Promotion beeinflusst oder gefestigt haben. Auf welche Weise sich die Gründe in den jeweiligen Biographien, und dabei bei Frauen wie Männern nahezu ohne Unterschied, vermischen, ist anhand der am häufigsten genannten Kombinationen leicht nachzuvollziehen: Da treffen sich pragmatische Gründe mit günstigen Umständen (Kombination 2+3 bzw. 3+2 mit 8 Nennungen), pragmatische Gründe stimmen mit dem eigenen Wunsch oder der eigenen Motivation überein (Kombination 3+1 bzw. 1+3 mit 7 Nennungen) oder der Wunsch bzw. die eigene Motivation kann durch eine sich ergebende Gelegenheit realisiert werden (Kombination 1+2 mit 7 Nennungen). Folgende exemplarische Zitate verdeutlichen sehr gut, wie sich unterschiedliche Gründe in den Argumenten vermischen:

*„Ja, ich weiß nicht, ob ich mir zu dem Zeitpunkt so bewusst die Frage gestellt habe, (...) höre ich jetzt auf an der Uni oder promoviere ich. Das hat sich irgendwie natürlich ergeben. Mir hat die Forschungsarbeit Spaß gemacht, (...) und zu dem Zeitpunkt habe ich nicht ernsthaft überlegt, mir eine richtige Arbeit zu suchen, in Anführungsstrichen, es hat mich einfach interessiert, weiter zu forschen. Ja und dann habe ich ein Angebot bekommen für die Promotionsstelle.“* [Physiker, inneruniversitär]

*„Das war eigentlich (...) ein purer Zufall, ich wollte nämlich einen Job in der Industrie, und hab da auch schon versucht, die Wege zu ebnen und dann habe ich überraschend das Angebot gekriegt, hier promovieren zu können (...) und dann habe ich gesagt, das ist super, das passt. Für mich war dann letztendlich auch mit ausschlaggebend, einfach die Flexibilität, die ich während der Promotionszeit noch hatte, eben auch für die Kinder noch da zu sein.“* [Elektrotechnikerin, inneruniversitär]

Betrachtet man die Häufigkeiten der Nennung jeweils nur für einen der genannten Gründe, so dominiert insgesamt und in beiden Untersuchungsgruppen die „eigene Motivation“, die in der „Leidenschaft“ für die Wissenschaft oder dem Wunsch nach einer Hochschulkarriere begründet liegt. Insgesamt ein Viertel der Befragten (25%), und dies gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer, nannte dies als ausschließlichen Grund. Die folgenden Zitate verdeutlichen diesen Wunsch sehr anschaulich:

*„Das war eigentlich der Wunsch, die Dinge noch weiter zu vertiefen. Letztlich wissenschaftlich zu arbeiten (...) Ich hatte einfach noch nicht so richtig den Wunsch, jetzt in die Industrie einzusteigen und dort einfach nur, mal in Anführungszeichen gesagt, irgendwelche Entwicklungen zu machen oder so. Ich wollte eigentlich die Dinge noch ein bisschen tiefer ergründen (...)“* [Elektrotechniker, inneruniversitär]

*„Ich habe überhaupt nicht an eine Karriere gedacht und wusste auch nicht, ob ich jetzt in der Uni bleiben will oder in der Industrie was machen will, also ich habe das nicht geplant. (...) Ich wollte einfach dabei bleiben, einfach weiter wissenschaftlich arbeiten“* [Physikerin, inneruniversitär]

*„(...) ich wollte gerne promovieren, weil ich die Möglichkeit haben wollte, später an die Uni zu gehen. (...) Ich wollte gerne noch wissenschaftlich arbeiten, aber ich glaube der Hauptgrund war, dass ich den Dokortitel haben wollte, (...) um später vielleicht mal Professorin zu werden.“* [Informatikerin, inneruniversitär]

Die Anzahl der TeilnehmerInnen, die ausschließlich aus pragmatischen Gründen promoviert haben oder deshalb, weil sich dazu einfach eine günstige Gelegenheit ergeben hatte, ist demgegenüber, bei Männern wie bei Frauen, deutlich geringer (7 bzw. 6). Auch hierfür einige sehr prägnante Beispiele:

*„Es wurde mir eber angetragen zu promovieren. Ich hatte halt ziemlich gut studiert, ziemlich schnell und auch ziemlich gute Note, so dass ich dann nicht so richtig wusste, was ich machen wollte. Mein Mann war damals aber schon in XX, so dass ich gesagt habe, ich würde auch ganz gerne in XX bleiben. Und hatte dann aber schon die Wahl zu promovieren oder in die Industrie zu gehen. (...) Da aber unabhängig voneinander drei Professoren gesagt haben, ich sollte doch promovieren, habe ich gedacht, ja dann mache ich das erst mal.“* [Maschinenbauerin, inneruniversitär]

*„Ich habe mir das nicht besonders systematisch überlegt, ob ich nun Mathematik studieren will und genauso wenig systematisch habe ich diese Entscheidung getroffen. Es gab halt einfach die Chance, über meinen Betreuer bei der Diplomarbeit, der jemanden kannte, der eine Stelle frei hatte. (...) auf diese Art und Weise ist der Kontakt zustande gekommen und da habe ich einfach diese Gelegenheit ergriffen, ohne mich weiter um andere Alternativen zu kümmern.“* [Mathematiker, inneruniversitär]

*„Das gehört beim Chemiestudium einfach dazu. Also ohne Promotion ist es wirklich schwierig, einen vernünftigen Job zu bekommen. Wenn man wirklich in der Chemie bleiben will, dann gehört eine Promotion dazu und das läuft automatisch weiter, das ist ganz selbstverständlich.“* [Chemiker, inneruniversitär]

### **Beginn der Promotion**

Die deutliche Mehrheit (80,4%) derjenigen Befragten, die bereits promoviert sind oder gerade promovieren, hat auch direkt nach Studium mit der Promotion begonnen. Den meisten gelang also ein „nahtloser Übergang“ vom Studium in die nächsthöhere wissenschaftliche Qualifikationsstufe. Nur knapp ein Fünftel (19,6%) von ihnen hat zunächst etwas anderes gemacht. Hinsichtlich möglicher Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurde jedoch deutlich, dass Männer signifikant häufiger als Frauen bereits unmittelbar nach dem Studium mit der Promotion begonnen haben (82,2% zu 77,8%).

Die Antworten auf die Frage, was diejenigen getan hatten, die nicht unmittelbar nach dem Studium mit ihrer Promotion begonnen hatten, zeigten: Die meisten von ihnen hatten zunächst vorübergehend als NachwuchswissenschaftlerIn an einer Universität gearbeitet (29,2%) oder waren für einige Zeit in der Wirtschaft bzw. Industrie tätig (21,3%). Dies gilt für Frauen wie für Männer. Interessant ist vielleicht anzumerken, dass Frauen häufiger als Männer im Ausland tätig waren (11,8% zu 7,7%), arbeitslos waren (4,4% zu 3,2%) oder eine Auszeit wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung genommen hatten (5,9% zu 0,6%).

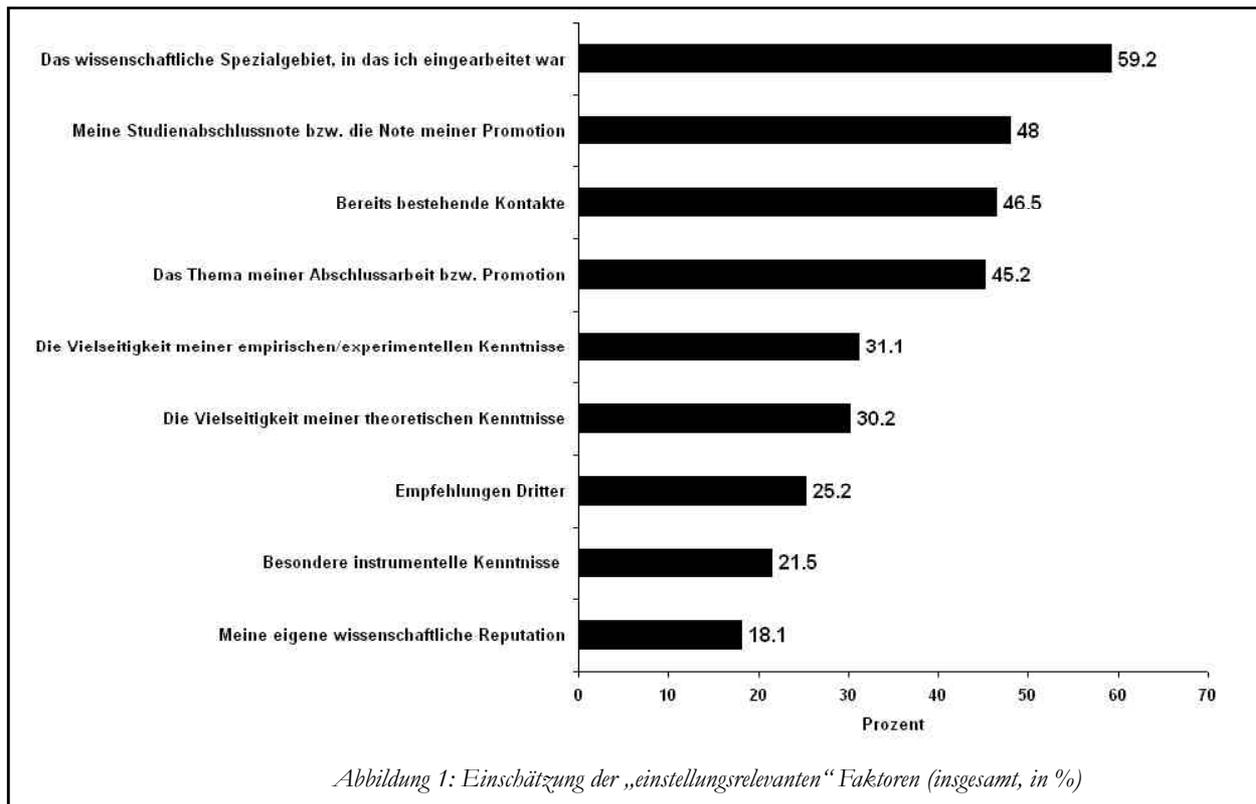
Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (58,3%) hatte bei ihrem Doktorvater oder ihrer Doktormutter bereits die Studienabschlussarbeit geschrieben. Dies trifft für Männer signifikant häufiger zu als für Frauen (61,1% zu 54,3%) und könnte ein erster Hinweis darauf sein, dass Männern der erste Schritt in eine wissenschaftliche bzw. akademische Laufbahn womöglich deshalb leichter fällt, weil sie vielleicht noch stärker oder eher – im Sinne einer Schüler-Lehrer-Beziehung – dazu ermutigt oder dabei unterstützt werden.

### **Erhalt der jetzigen Stelle**

In der Online-Erhebung wurde danach gefragt, auf welche Art und Weise die befragte Person zu ihrer jetzigen Stelle gekommen ist. Dabei zeigte sich: Die meisten Befragten (51,1%), und zwar Männer (51,5%) wie Frauen (50,4%), erhielten ihre jetzige Stelle aufgrund einer persönlichen Empfehlung eines/einer Hochschullehrers/Hochschullehrerin oder eines/einer Kollegen/Kollegin bzw. aufgrund einer persönlichen Empfehlung des/der vorherigen Vorgesetzten. Die Stelle wurde also nicht öffentlich ausgeschrieben. Damit bestätigt sich wieder einmal die „Vermutung“, dass nicht allein eine ausgewiesene Fachkompetenz, sondern mindestens ebenso stark Netzwerke oder persönliche Kontakte bzw. Beziehungen ausschlaggebend dafür sind, ob NachwuchswissenschaftlerInnen der Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn bzw. die Institution Hochschule gelingt oder nicht. Nicht einmal ein Fünftel der Befragten, (17,9%; Frauen: 18,3%; Männer: 17,6%), hatte die Stelle erhalten, weil diese ausgeschrieben war und sie sich als „Externe“ darauf beworben hatten. Aufgrund einer „internen“ Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle erhielten diese 14,5% der Befragten (Männer:

15%; Frauen: 13,8%). Die restlichen Befragten erhielten die Stelle auf „sonstige“ Art und Weise.

Interessant ist die Einschätzung, welche Faktoren nach Ansicht der Befragten selbst entscheidend für ihre Einstellung (bzw. für den Erhalt des Stipendiums) waren, denn hier wurden zum Teil sehr deutlich geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar. Hierzu wurden im Fragebogen 17 mögliche Gründe und eine offene Kategorie „Sonstiges“ aufgelistet. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, all jene Gründe oder Faktoren, die sie für entscheidend halten, anzugeben. Abbildung 1 zeigt die neun insgesamt von allen Befragten am häufigsten genannten Gründe bzw. Faktoren: Das eigene wissen-



schafliche Spezialgebiet, die Note des Studienabschlusses bzw. der Promotion, bestehende Kontakte, das Thema der Abschlussarbeit bzw. der Promotion, die Vielfalt der eigenen empirischen oder experimentellen Kenntnisse, die Vielfalt der eigenen theoretischen Kenntnisse, eine Empfehlung Dritter, besondere instrumentelle Kenntnisse der Befragten und die eigene bisher erworbene wissenschaftliche Reputation.

Lediglich bei vier der abgefragten Gründe bzw. Faktoren zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Das wissenschaftlichen Spezialgebiet (Männer: 60,5%; Frauen: 57,4%), bestehende Kontakte (Frauen: 48,4%; Männer: 45,2%), die Note des Studienabschlusses bzw. der Promotion (Frauen: 48,1%; Männer: 47,9%) und eine Empfehlung Dritter (Frauen: 26,5%; Männer: 24,4%) wurde von Frauen und Männern in etwa gleichem Maße als entscheidende Faktoren für ihre Einstellung genannt.

Fünf der neun am häufigsten genannten Gründe bzw. Faktoren wurden jedoch von Männern und Frauen signifikant unterschiedlich eingeschätzt. Männer waren signifikant häufiger als Frauen der Ansicht, dass das Thema der Abschlussarbeit bzw. der Promotion (Männer: 48,4%; Frauen: 40,8%), die Vielfalt der eigenen empirischen

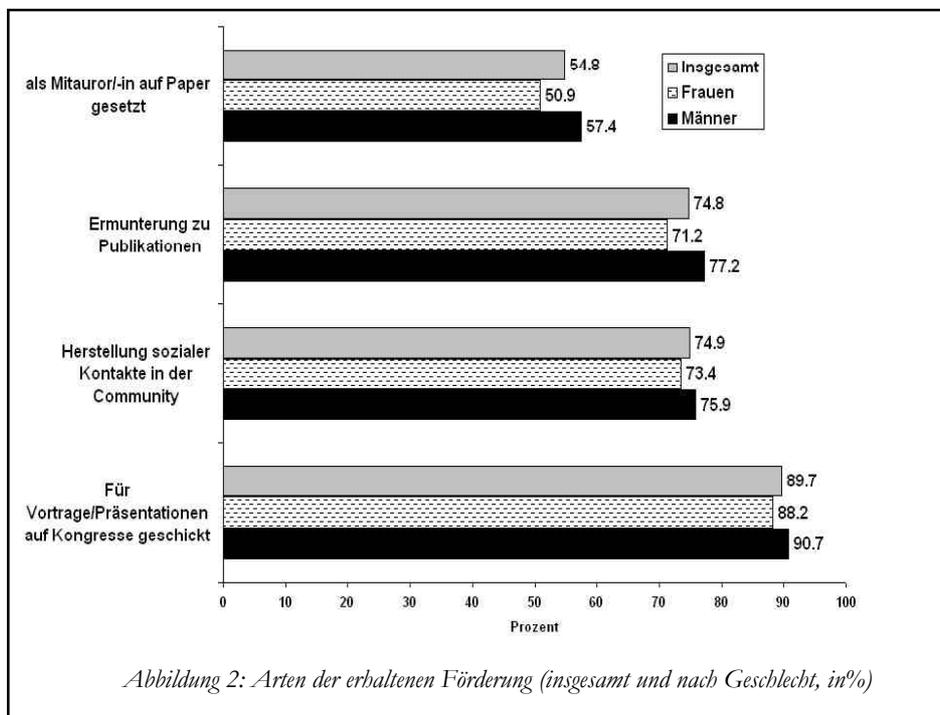
oder experimentellen Kenntnisse (Männer: 34,6%; Frauen: 26,0%), die Vielfalt der eigenen theoretischen Kenntnisse (Männer: 32,3%; Frauen: 27,3%), besondere instrumentelle Kenntnisse (Männer: 27,3%; Frauen: 13,2%) und die eigene bisher erworbene wissenschaftliche Reputation (Männer: 20,9%; Frauen 16,5%) ausschlaggebende Faktoren für ihre Einstellung darstellten. In der Tendenz scheint sich damit ein Bild zu bestätigen, dass bereits aus anderen Studien über Naturwissenschaftlerinnen oder Ingenieurinnen bekannt ist, dass Frauen – unabhängig von ihren tatsächlichen Fachkompetenzen – ein geringeres Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten haben. Ein Punkt, der sich unter Umständen als sehr hinderlich für eine wissenschaftliche Karriere erweisen kann. Die Frage, ob jemand eine wissenschaftliche Karriere macht, hängt häufig nicht allein von dem „objektiven“ Nachweis der Fachkompetenz ab. Entscheidend ist auch, wie selbstbewusst man seine Fähigkeiten oder Kompetenzen präsentieren oder „verkaufen“ kann und dafür ist ein „gesundes“ Selbstvertrauen in die eigene Fachkompetenz und Arbeit unabdingbar.

**Förderung und Unterstützung**

Wie wichtig eine sowohl fachliche wie emotionale Unterstützung und eine Förderung auf dem Weg in eine akademische bzw. wissenschaftliche Karriere sind, haben Studien mehrfach hervorgehoben. Eine mangelhafte oder fehlende Unterstützung bzw. Förderung erschwert den Einstieg in die akademische Laufbahn oder kann u.U. sogar die erfolgreiche Realisierung einer wissenschaftlichen Karriere gefährden.

In der Online-Erhebung wurden die TeilnehmerInnen gefragt, ob sie in ihrer Promotionsphase von „ranghöheren“ Personen gefördert worden sind. Etwas weniger als die Hälfte (45,1%) der Befragten bejahte dies (54,9%). Zwischen den Geschlechtern zeigten sich hierbei kaum Unterschiede (ja: Frauen: 44,2%; Männer: 45,8%). Dies

gilt bei jenen Personen, die eine Förderung erfahren haben, auch für die „Art der Förderung“, wie Abbildung 2 verdeutlicht. Der Anteil der Männer, die angaben, sie wurden gefördert, indem sie zu Vorträgen oder Präsentationen auf Kongresse geschickt wurden, indem sie ermuntert wurden, selbst zu publizieren, indem sie als Mitautor auf ein Paper gesetzt wurden oder indem sie in die Community eingeführt wurden, z.B. dadurch, dass sie wichtigen VertreterInnen der Disziplin vorgestellt, also soziale Kontakte hergestellt wurden, ist zwar durchwegs etwas



höher als der der Frauen, signifikante Unterschiede treten jedoch bei keiner der angegebenen „Förderarten“ auf.

In den Interviews wurde das Thema Förderung auf eine „fachliche Unterstützung“ hin spezifiziert und vertieft. Wie sich aus den Gesprächen zeigte, hatte die überwiegende Mehrheit der Befragten (Frauen wie Männer) eine fachliche Unterstützung während ihrer Promotionszeit erhalten (insgesamt: 40; Frauen: 21; Männer: 19). Tabelle 4

zeigt zunächst, dass insgesamt mehr als die Hälfte (60%) unserer InterviewpartnerInnen, die auch eine fachliche Unterstützung erhielten, nicht nur von einer einzelnen Person, sondern von mehreren Personen in ihrer Promotionsphase unterstützt wurden. Für die interviewten Frauen gilt dies sogar noch etwas stärker als für die interviewten Männer (61,9% zu 57,9%). Beide Gruppen fanden vor allem bei KollegInnen fachliche Unterstützung. Diese wurden einzeln oder in Kombination mit anderen Personen von mehr als der Hälfte der Befragten (55%) genannt. Männer können dabei offensichtlich noch etwas häufiger auf die fachliche Unterstützung durch KollegInnen zurückgreifen als Frauen (57,9% zu 52,4%). Auch dem jeweiligen Doktorvater oder der jeweiligen Doktorin kommt hinsichtlich der fachlichen Unterstützung eine besondere Bedeutung zu. Sie wurden einzeln oder in Kombination mit anderen Personen insgesamt von nahezu der Hälfte 47,5% der Befragten genannt. Interessanterweise wurden die interviewten Frauen deutlich häufiger von ihrem Doktorvater oder von ihrer Doktorin unterstützt, als dies für die interviewten Männer der Fall war (61,9% zu 31,6%).

Auf welche Weise diese fachliche Unterstützung erfolgte, und dass diese Unterstützung häufig auch über das „rein Fachliche“ hinausging bis hin zu einer weitaus umfassenderen Unterstützung für die akademische bzw. wissenschaftliche Laufbahn, darüber geben die folgenden exemplarischen Zitate Aufschluss:

„Also ich habe ja noch bei dem alten Institutschef promoviert. Ich war die letzte, die bei ihm promoviert hat. (...) Und er war ein sehr guter Doktorvater, muss ich sagen. Er hat zwar erwartet, dass man zu ihm kommt, aber er hat einem wirklich gute Tipps gegeben. Er hat ganz toll die Arbeiten korrigiert, er hat einen auch mal in eine Richtung hin getreten, er hat mal gesagt: reich mal hier was ein, mach mal da einen Workshop. Also man konnte wirklich mit allem zu ihm kommen und fachlich hat er einen wirklich gut beraten.“ [Informatikerin, inneruniversitär]

„(...) gut, einmal bei Problemen konnte ich natürlich immer zu meinem Professor gehen, der hat einem auch geholfen. Aber was auch wichtig für die Karriere war, war auch, dass er sich sehr loyal gegenüber seinen Studenten verhalten hat oder wenn irgendwelche anderen Professoren zu Besuch waren, hat er immer sehr hervorgehoben, was jeder Doktorand macht und sich nicht in den Vordergrund gestellt. (...) und auch auf Konferenzen hat er sehr eindeutig bei seinen Vorträgen immer gesagt: Das hat jetzt der XX gemacht! Das können Sie sich in dem und dem Poster angucken und das ist schön! (...) und er hat einen sehr viel zusammengebracht mit anderen Leuten, anderen Physikern, dass man dann Kontakt zu anderen Unis hatte.“ [Physiker, inneruniversitär]

„(...) große Unterstützung habe ich meinem Erstbetreuer zu verdanken. Auch der Zweitbetreuer

Disziplin	Frauen inneruniversitär (n=21)							Männer inneruniversitär (n=19)						
	unterstützende Personen (absolut)							unterstützende Personen (absolut)						
	1	2	3	4	5	6	Kombinationen	1	2	3	4	5	6	Kombinationen
Chemie	1		1				1+2+3 6+4			1				4+5 1+3 5+3
Physik			1				5+1 3+2+5	1						1+3 2+4+3
Maschinenbau	1						1+3 4+3 3+1			1			1	4+5
E-Technik			1				4+6 1+3			1				2+6
Mathematik	1	1					1+2+4+3 1+3+4+6	1	1	1				1+3
Informatik	1						2+1 1+5+4							3+4 6+4 1+3+4
Gesamt	4	1	3				13	2	1	4			1	11

Tabelle 4: Genannte Personen der fachlichen Unterstützung (nach Geschlecht und Disziplin)  
1=Doktorvater/-mutter, 2=Betreuer (nicht Doktorvater/-mutter), 3=KollegInnen, 4=andere ranghöhere Personen, 5=sonstige Personen (privat), 6=AG

hat sich gekümmert. Also er hat mir immer Literatur zur Verfügung gestellt, hat mir auf Nachfrage auch Kontakte vermittelt. Dann gab es noch einen Professor in der Uni, (...) mit dem hatte ich sehr viele anregende Gespräche und der hat mir viele Dinge gezeigt, die interessant sind und das war also ein sehr fruchtbarer Austausch. (...) Und im dritten Jahr hatte ich dann einen Kollegen, mit dem ich zusammen gearbeitet habe. (...) Und so was ist einfach Gold wert (...)“ [Mathematikerin, inneruniversitär]

„Meine Erfahrung zeigt, dass die wichtigste Unterstützung die Diskussion von (...) oder die Besprechung von technischen Inhalten und Konzepten und solchen Dingen mit Kolleginnen und Kollegen ist. Das ist sicherlich auch der allergrößte Anteil gewesen. Und leider oft nachrangig ist dem gegenüber letztlich dann doch die Betreuung durch den Hochschullehrer, was einfach aber auch ein Ressourcenproblem ist, wenn eine relativ große Anzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in so einer Gruppe ist.“ [Elektrotechniker, inneruniversitär]

Wichtig war, dass ich Ansprechpartner hatte (...) Man kommt ja oftmals an Stellen, wo man denkt, es geht nicht weiter. (...) Und man sieht selber nicht so einen richtigen Ausweg (...) Und wenn man sich dann mit Kollegen zusammensetzt, und im Gespräch erst mal erläutert: Was ist eigentlich dein Anliegen? Was hast du dir gedacht? Wie willst du das Ganze aufbereiten? Dann kommen von allen Seiten noch Informationen oder Anregungen und man findet dann selber irgendwie den nächsten Schritt. Und das ist eigentlich wichtig. Oftmals ist es eigentlich nur, dass man seine Gedanken anderen darlegen muss, und dann erkennt man schon von selbst, wie es eigentlich weitergeht. Und das hat eigentlich sehr geholfen. Das hat mich am meisten unterstützt.“ [Maschinenbauerin, inneruniversitär]

In den Interviews wurde auch die „emotionale Unterstützung“ während der Promotionsphase angesprochen. Jemanden hinter sich zu wissen, oder an seiner Seite zu haben, der/die einen in schwierigen Phasen motiviert oder zum Durchhalten ermuntert oder einfach an einen glaubt, ist während der oftmals langwierigen Promotionsphase sicherlich ebenso wichtig wie jemand, der einen fachlich unterstützt. Wie sich zeigte,

hat die überwiegende Mehrheit der Befragten (Frauen wie Männer) auch eine emotionale Unterstützung erfahren (insgesamt: 43; Frauen: 22; Männer: 21). Tabelle 5 zeigt, dass auch hier mehr als die Hälfte unserer InterviewpartnerInnen (55,8%), die eine emotionale Unterstützung erhielten, nicht nur von einer

einzelnen Person, sondern von mehreren Personen in ihrer Promotionsphase emotional „gestützt“ wurden. Für die interviewten Männer gilt dies sogar noch etwas stärker als für die interviewten Frauen (57,1% zu 54,5%). Beide Gruppen fanden allen voran bei Eltern oder der Familie ihren emotionalen Halt. Diese wurden einzeln oder in Kombination mit anderen Personen von insgesamt 46,5% der Befragten und dabei von Männern noch deutlich häufiger als von Frauen genannt (57,9% zu 40,9%). Auch dem/der jeweiligen PartnerIn kommt hinsichtlich der emotionalen Unterstützung eine

Disziplin	Frauen inneruniversitär (n=22)								Männer inneruniversitär (n=21)							
	unterstützende Personen (absolut)								unterstützende Personen (absolut)							
	1	2	3	4	5	6	7	Kombination	1	2	3	4	5	6	7	Kombination
Chemie	1							1 1+2 2+3		3						2+3+4
Physik	2							5+1 5+4	1							3+2 5+4+3
Maschinenbau			1	1				2+1+3 4+7	1							4+7+3 4+3 4+3+2
E-Technik				1	1			7+2	1	1			1			3+2
Mathematik		1						2+1+7 4+6+5+2				1				1+2 5+2+1
Informatik								2+1 5+1+2 1+4								4+1 5+4 4+2+1
Gesamt	3	1	1	2	1			2	12	3	4		1	1		12

Tabelle 5: Genannte Personen der emotionalen Unterstützung (nach Geschlecht und Disziplin)  
 1=Partner/ Partnerin, 2=Eltern/ Familie, 3=Freunde/ Freundinnen, 4=Kollegene/ Kolleginnen/ Arbeitskreis,  
 5=Betreuer/ Vorgesetzter/ Doktorvater/ Doktormutter, 6=andere Wissenschaftler/-innen, 7= sonstige Personen

besondere Bedeutung zu. Diese wurden einzeln oder in Kombination mit anderen Personen von insgesamt 39,5% der Befragten genannt. Interessanterweise wurden die interviewten Frauen offenbar deutlich stärker von ihrem/ihrer PartnerIn unterstützt, als dies für die interviewten Männer der Fall war (45,5% zu 33,3%). An dritter Stelle stehen die KollegInnen. Diese wurden einzeln oder in Kombination mit anderen Personen von noch etwas mehr als einem Drittel der Befragten (34,8%) genannt. Wie bei der fachlichen Unterstützung auch können Männer offensichtlich auch hinsichtlich einer emotionalen Unterstützung häufiger auf KollegInnen zurückgreifen als Frauen (42,8% zu 27,3%).

Auf welche Weise diese emotionale Unterstützung erfolgte, wie wichtig sie ist und dass sie zum Teil auch ganz „praktische Dinge“ beinhaltet, zeigen die folgenden exemplarischen Zitate:

*„Ja, also da spielt sicher eine große Rolle meine Frau, die mir den Rücken frei gehalten hat. Dadurch dass hier Promotionsarbeit ein Teil des normalen Tagesgeschäftes ist, wird der Tag sehr lang. Und man muss nachher, wenn man dann wirklich seine Promotion schreibt, in der letzten Phase, (...) muss man sehr viel Zeit aufbringen. Und da ich zu dem Zeitpunkt auch schon eine Tochter hatte und dann auch noch einen Sohn bekommen habe, ist das schon wichtig, dass die Familie hinter einem steht.“* [Maschinenbauer, inneruniversitär]

*„Zum einen hatte ich hier Kollegen (...) mit denen ich ein sehr enges Verhältnis hatte, und wo sich einfach auch im Laufe der Zeit eine Freundschaft entwickelt hat. Wir haben hier nebeneinander gesessen, wir haben uns sehr untereinander geholfen und viel mit einander gesprochen, auch privat. (...) Und zum anderen hat mich auch damals meine Freundin und dann auch erste Frau unterstützt bei der ganzen Geschichte. (...) Sie hat mich eben unterstützt und ermutigt, hier nach XX zu gehen und das zu machen. (...) Man braucht emotionale Unterstützung beim Promovieren. (...) Nicht nur weil man da viel Arbeit und Aufwand reinstecken muss, sondern weil das ganze ja immer mit Frustrationen verbunden ist. Es gibt immer Phasen, wo man den ganzen Scheiß nicht mehr sehen kann, um es auf Deutsch zu sagen. Und wo man sich dann einfach da wirklich durchbeißen muss und es gut tut, mit jemanden zu reden. (...) Man muss auch mit Frustrationen rechnen. Und da braucht man, würde ich schon sagen, ein gewisses Maß an emotionaler Unterstützung.“* [Informatiker, inneruniversitär]

*„Ja, also ich denke, auch da hat mir mein Doktorvater Unterstützung natürlich gegeben, indem er gesagt hat: Probieren Sie weiter! Geben Sie nicht auf! Und dann, ja, ich hatte dann meinen jetzigen Mann kennen gelernt während der Promotion und der hat mich natürlich auch sehr stark unterstützt, sowohl fachlich als auch emotional.“* [Physikerin, inneruniversitär]

*„Ja, aus meinem familiären und häuslichen Umfeld hatte ich Unterstützung. Meine Nachbarn insbesondere, die eben unkompliziert die Kinderbetreuung übernommen haben. Mit der wir uns Essen kochen und solche Dinge geteilt haben. Die haben auch zwei Kinder und ähnliche Situation wie unsere. Das war eine sehr gute Zusammenarbeit. (...) Ja, und ansonsten eben auch hauptsächlich moralische Unterstützung. Meine Schwiegereltern, meine Eltern, Schwester, mein Mann. Die haben halt immer gesagt: Ja, mach weiter und es ist schon gut und du schaffst das schon. Ja, das hat mir schon sehr gut getan. Ich glaube, man hält es leichter durch, wenn man solche Unterstützung bekommt. (...) es tut einem einfach gut, dass Leute in einen Vertrauen setzen und sagen: Ja, du kriegst das hin.“* [Mathematikerin, inneruniversitär]

*„Von meinen Eltern grundsätzlich natürlich, die standen mir immer zur Seite, wenn Probleme da waren. Dann mein Freundeskreis, wenn Probleme aufgetreten sind, waren die Leute auch immer für mich da. Und natürlich im Arbeitskreis die Leute, mit denen man da tagtäglich zu tun hat, die sind natürlich auch sehr wichtig gewesen, wenn man mal irgendwo in einer Krise steckte, das waren natürlich die ersten Ansprechpartner. Da hatte man dann zwei, drei Leute, die für solche Problemfälle dann schon sehr wichtig waren.“* [Chemiker, inneruniversitär]

### **Anerkennung der Arbeit**

Auch die Anerkennung oder die fehlende Anerkennung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit kann ein möglicher Einflussfaktor auf die (weitere) Karrieremotivation und das „Durchhaltevermögen“ während eines wissenschaftlichen Qualifikationswegs oder für die Fortführung einer akademischen Laufbahn sein. In der Online-Erhebung wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) den Grad der Anerkennung anzugeben, den sie in ihrer unmittelbaren Arbeitsgruppe, in ihrem Institut bzw. ihrem Lehrstuhl, in der scientific community ihres Spezialgebietes und letztlich in der scientific community ihrer Disziplin erfahren haben.

Im Ergebnis zeigte sich: Gut drei Viertel der Befragten (76%) gaben an, dass ihre Arbeit in der unmittelbaren Arbeitsgruppe eine gute bis sehr gute Anerkennung erfährt, wobei Männer dies signifikant häufiger nannten als Frauen (79,2% zu 71,6%). Die Anerkennung der Arbeit am Institut bzw. am Lehrstuhl bewerteten mehr als die Hälfte der Befragten (58,7%) als gut oder sehr gut; auf dieser Ebene zeigten sich auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Frauen: 58,1%; Männer: 59,2%). Innerhalb der scientific community des jeweiligen Spezialgebiets der Befragten schätzten noch mehr als ein Drittel der Befragten (38,4%) die Anerkennung ihrer Arbeit als gut bzw. sehr gut ein. Männer taten dies dabei signifikant häufiger als Frauen (39,6% zu 36,7%). In der scientific community der Disziplin schließlich erfahren nur knapp ein Viertel (24,6%) eine gute oder sehr gute Anerkennung ihrer Arbeit, wobei sich interessanterweise zwischen den Geschlechtern keine signifikanten Unterschiede zeigen (Frauen: 24,1%; Männer: 24,9%). Diese Ergebnisse haben etwas überrascht. Dass ausgerechnet in dem unmittelbaren Arbeitszusammenhang Männer offenbar mehr Anerkennung erfahren als Frauen, könnte durchaus negative Auswirkungen auf das „Selbstvertrauen“ der Frauen in ihre eigene Arbeit haben und in der Folge auch für ihre Motivation, den wissenschaftlichen Weg weiterzugehen. Auch die niedrigere Anerkennung in der scientific community ihres Spezialgebiets, der Ebene oder dem wissenschaftlichen Zusammenhang, in dem man sich profilieren will und muss, um eine weitere Karriere machen zu können, erweist sich für Frauen sicherlich hinderlich in der Realisierung ihres Karrierewunsches.

Natürlich kann in diesem Zusammenhang und aufgrund der Daten letztlich nicht erhellt werden, ob Frauen weniger Anerkennung erhalten, weil ihnen die Anerkennung trotz guter Leistungen versagt bleibt oder aber ob sie weniger Anerkennung erfahren, weil ihre Leistungen weniger Anerkennung „verdienen“. In den Interviews lassen sich jedoch Hinweise dafür finden, dass eher das erstere der Fall ist. Die Frauen wurden in den Interviews darauf angesprochen, ob sie im Laufe ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn jemals Situationen erlebt hätten, in denen sie das Gefühl hatten, dass sie oder ihre Arbeit weniger ernst genommen wurden, dass ihnen weniger Fachkompetenz zugetraut wurde, dass ihnen weniger Anerkennung zugesprochen wurde oder ihnen mit Vorurteilen begegnet wurden, nur weil sie eine Frau sind. Dabei zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der interviewten Frauen (14 von 24) solche Situationen kennen und bereits erlebt haben. Die folgenden Zitate sollen hierfür einige typische Beispiele und Äußerungen wiedergeben:

*„Also ich habe generell das Gefühl, dass sich Männer bei Frauen viel mehr trauen, da irgendwie auszuteilen und zu kritisieren. Anderen Männern gegenüber sind sie eher zurückhaltend. (...) Und ich selber publizier natürlich nach Möglichkeit nur unter abgekürztem Vornamen, damit die Arbeit nicht gleich abgetan wird, weil sie von einer Frau kommt.“ [Mathematikerin, inneruniversitär]*

*„Ja, so was ist mir durchaus begegnet. Es ist mir mit meinem ehemaligen Chef ein paar Mal passiert, dass er mich nicht ernst genommen hat als Wissenschaftlerin, sondern mich behandelt hat als wäre ich seine Sekretärin. Also, er hat mich mit irgendwelchem Kram zugedeckelt, was gar nicht mein Job war. Das hätte er mit einem Mann nie gemacht. Aber irgendwann hab ich es einfach nicht*

mehr mit mir machen lassen und das hat schon manchmal zu blöden Stimmungen geführt (...).“

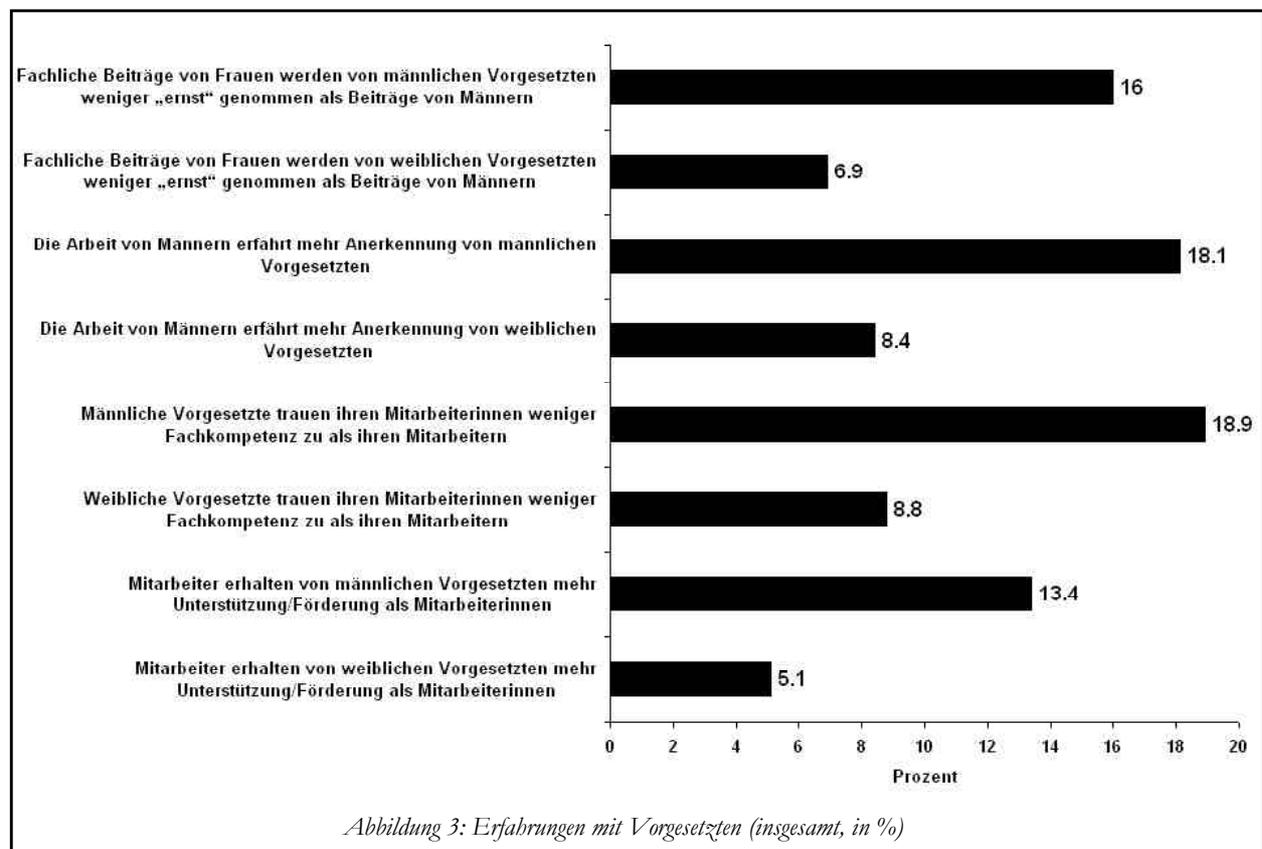
[Physikerin, inneruniversitär]

„Ja, also man spürt das schon immer wieder mal. Ein Beispiel: ich habe mal einen Vortrag gehört, da ging es um die Entwicklung von Chips und auf dem Gebiet habe ich auch gearbeitet. (...) Als der Vortragende raus kam, habe ich ihm gesagt, dass ich den Vortrag sehr interessant fand und er mir sehr gefallen hat. Und da stellte er mir tatsächlich die Frage, (...) ob ich denn alles verstanden hätte. Ich frage mich schon, ob er genau die gleiche Frage einem männlichen Kollegen gestellt hätte.“

[Informatikerin, inneruniversitär]

„Also ich habe zunächst mit zwei Kollegen in einer Arbeitsgruppe gearbeitet. Also wir haben genau dasselbe getan, in einem gemeinsamen Projekt. Aber den Ruhm haben immer die beiden eingeheimst. Die wurden immer vorgeführt bei Kollegen oder gelobt für ihr tolles Engagement und ihre Kreativität. Und ich wurde immer von meinem Professor erwähnt, so: ach Frau X arbeitet übrigens auch in dem Projekt mit. Das hat mir total gestunken (...).“ [Maschinenbauerin, inneruniversitär]

Auch in der Online-Erhebung wurde an einer anderen Stelle noch einmal sehr deutlich, dass sich Erfahrungen von Frauen und Männern hinsichtlich einer Förde-



rung, der Zuschreibung von Fachkompetenzen und der Anerkennung zum Teil doch deutlich unterscheiden. In einer Frage wurden 12 Situationen beschrieben, die Frauen und Männer mit Vorgesetzten oder Kollegen bzw. Kolleginnen in ihrer Arbeitssituation an Hochschulen erleben können. Die Befragten wurden gebeten auf einer Skala von 1 (trifft zu) bis 4 (trifft nicht zu) anzugeben, inwieweit die beschriebenen Situationen mit ihren eigenen Erfahrungen übereinstimmen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass die Übereinstimmung der vorgegebenen Situationen mit eigenen Erfahrungen (Kategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“) in allen 12 Beispielen zwischen den Geschlechtern signifikante Unterschiede aufwies. Beispielhaft seien

hier nur jene Situationen erwähnt, die das Verhältnis oder die Arbeitsbeziehungen zu „ranghöheren“ Personen betreffen (vgl. Abbildung 3). Demnach stimmt es z.B. mit den Erfahrungen der Frauen signifikant häufiger überein als mit denen der Männer, dass fachliche Beiträge von Frauen von männlichen Vorgesetzten weniger „ernst“ genommen werden als Beiträge von Männern (Frauen: 27%; Männer: 8,1%). Dies gilt zwar insgesamt in geringerem Maße, aber dennoch auch hinsichtlich weiblicher Vorgesetzter (Frauen: 11,1%; Männer: 4%). Dass die Arbeit von Männern von männlichen wie von weiblichen Vorgesetzten mehr Anerkennung erfährt als die von Frauen, entspricht ebenfalls den Erfahrungen der befragten Frauen signifikant stärker als denen der Männer (18,1%; Frauen: 30,7%; Männer: 9% bzw. Frauen: 14,6%; Männer: 4,1%). Frauen machen ebenfalls signifikant häufiger als Männer die Erfahrung, dass sowohl männliche wie weibliche Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen weniger Fachkompetenz zutrauen als ihren Mitarbeitern (Frauen: 30,5%; Männer: 10,7% bzw. Frauen: 12,6%; Männer: 5%). Auch wenn sich, wie vorher beschrieben, zwischen den Geschlechtern keine Unterschiede bei der Frage, ob sie selbst eine Förderung durch „ranghöhere“ Personen erfahren hatten, zeigten, entspricht es den Erfahrungen von Frauen im allgemeinen dennoch signifikant stärker als denen der Männer, dass Mitarbeiter von männlichen Vorgesetzten mehr Unterstützung und Förderung erhalten als Mitarbeiterinnen (Frauen: 26,5%; Männer: 4,2%). Auch dies gilt ebenfalls, wenngleich wieder in geringerem Maße, hinsichtlich weiblicher Vorgesetzter (Frauen: 8,5%; Männer: 2,6%).

### **Promotion und dann weiter zur Habilitation?**

661 Personen (42,8%) aus der Online-Befragung waren zum Erhebungszeitpunkt bereits promoviert. Nur ein Drittel von ihnen (34%) befand sich bereits auf dem Weg zur nächsten Qualifikationsstufe ihrer akademischen Laufbahn und hatte bereits mit ihrer Habilitation begonnen. Die Anteile der promovierten Frauen und Männer, die derzeit promovieren, unterscheiden sich dabei kaum (Frauen: 36,1%; Männer: 35,4%).

Von unseren 48 promovierten InterviewpartnerInnen habilitierten derzeit 19 Befragte (39,6%), von den Männern deutlich mehr (12=50%) als von den Frauen (7=29,2%). Die meisten habilitierten zum Erhebungszeitpunkt demnach nicht (60,4%). Dies gilt vor allem für die interviewten Frauen (70,3%). Selbst wenn man davon ausgehen kann, dass möglicherweise bei einem Teil der Befragten noch offen ist, ob sie ggf. später noch habilitieren, fällt hier – im Gegensatz zur quantitativen Erhebung – das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern zunächst sehr deutlich ins Auge. Auf unsere Nachfrage, ob die Habilitation zumindest als „vage Option“ noch offen ist, wiesen 15 Befragte (51,7%) dies „kategorisch“ zurück. Hierbei wiederum unterschieden sich Frauen und Männer kaum (52,9% zu 50%). Dies gilt auch für ihre Begründungen, die nicht selten eine kritische Haltung zum jetzigen „Qualifikationssystem“ beinhalten, wie die folgenden exemplarischen Zitate zeigen:

*„Das habilitieren habe ich fallen gelassen. Nicht unter dem System. So wie es jetzt an der Hochschule ist, das ist mir zu stressig. Das lässt sich mit der Familie nicht vereinbaren.“* [Chemikerin, inneruniversitär]

*„Natürlich hab ich auch drüber nachgedacht. Dann habe ich auch überlegt, wenn ich das jetzt tue, dann muss ich, ich sag mal so runde fünf Jahre mich voll darauf konzentrieren, kann also praktisch nichts anderes machen. Meine Tochter wurde gerade geboren, kurz nach der Promotion und das hätte ich auch sehr bedauert, wenn ich das nicht so richtig miterleben hätte können. Also, das war mir klar und ich sah auch wieder die Gefahr, von der ich vorhin gesprochen habe, dass man einfach, was weiß ich, vom Leben zu weit entfernt ist.“* [Mathematiker, inneruniversitär]

*„Nee. Ich wollte auf keinen Fall mich habilitieren, weil ich das falsch finde, dass sich in Deutschland die Leute noch habilitieren müssen. (...) Ich finde, dass man nach der Promotion absolut in der Lage ist, wissenschaftlich zu arbeiten. (...) und dass man nicht irgendwie mit 40 erst die höheren*

*Weiben erlangt, um Professor zu werden. Vorher 800 Seiten von irgendwas produziert hat, was niemand außer dem Habilitationskomitee je lesen wird. Ich finde das absolut verschwendete Zeit.“*  
[Informatikerin, inneruniversitär]

*„Nein, ich hoffe, ich komme drum rum (...) weil wenn man Elektrotechnik mit Industrieerfahrung, auch ohne Habilitation eine Professur erstreben kann. (...) Ich habe eine Bewerbung an einer Fachhochschule laufen, das wäre eber mein Ding.“* [Elektrotechniker, inneruniversitär]

*„Nein, das hab ich jetzt nicht noch vor. Also da sehe ich auch nicht so sehr viel Sinn drin, zu habilitieren. Nee (...) schon eine Professur, aber eber FH (...), Uni, das langt jetzt, etwas mehr Praxis ist mir lieber.“* [Informatiker, inneruniversitär]

## 5. Zusammenfassung

In dem Beitrag wurden einige Ergebnisse aus einer Online-Erhebung und aus qualitativen Interviews mit MittelbauerInnen sechs mathematisch-naturwissenschaftlicher und technischer bzw. ingenieurwissenschaftlicher Disziplinen vorgestellt, die vorrangig die Einstiegsphase in eine mögliche akademische Laufbahn, also die Promotionsphase und die unmittelbare Zeit danach betreffen. Ausgehend von der allgemeinen Überlegung, dass die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Qualifikations- und Status-ebenen an deutschen Universitäten *nicht* auf das fehlende weibliche Potenzial in der jeweils vorhergehenden Qualifikations- oder Statusstufe zurückgeführt werden kann, wurde vor allem den Fragen nachgegangen, ob und wenn ja warum es Frauen (in so genannten männerdominierten Disziplinen) möglicherweise (noch immer) schwerer fällt als Männern, den Einstieg in eine akademische Laufbahn zu finden und diesen Weg „erfolgreich“ zu gehen, wo und inwieweit also auch heute noch möglicherweise geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf einem wissenschaftlichen Karriereweg existieren. Den Titel des Beitrages aufnehmend könnten die abschließenden Fragen auch lauten: Erweist sich die Promotion als erste Etappe einer akademischen Laufbahn für Frauen womöglich als Hürdenlauf und für Männer als Sonntagsspaziergang? Oder aber: Ist diese Etappe für beide Geschlechter gleichermaßen ein Hürdenlauf wie Sonntagsspaziergang? Fassen wir einige zentrale Ergebnisse noch einmal zusammen:

Die Gründe, die die Entscheidung zur Promotion maßgeblich beeinflusst haben, unterscheiden sich bei den hier befragten Frauen kaum von denen der Männer. Männern aber scheint der „nahtlose“ Übergang vom Studienabschluss in die mit der Promotion verbundene nächsthöhere wissenschaftliche Qualifikationsstufe leichter zu gelingen. Wie sich zeigte, begannen die hier befragten Männer signifikant früher mit der Promotion als die Frauen.

Ist der Einstieg jedoch erst einmal gelungen, nivellieren sich, so scheint es auf den ersten Blick, mögliche Geschlechterunterschiede im „Start“. So zeigt z.B. die Förderung, die den Befragten während der Promotionsphase von „ranghöheren“ Personen zuteil wurde, keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede, sowohl hinsichtlich der Frage, ob sie überhaupt gefördert wurden als auch hinsichtlich der Art und Weise der Förderung. Auch die Art und Weise, wie die Befragten zu ihrer jetzigen Stelle gekommen sind, zeigt keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Frauen wie Männer, so wurde deutlich, können während ihrer Promotionsphase in etwa gleichem Maße auf fachliche und emotionale Unterstützung zählen. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass sich die Personen, die fachliche oder emotionale Unterstützung geben, zum Teil bei den beiden Gruppen unterscheiden. Für Männer hatten z.B. KollegInnen (in beiden Fällen) eine größere Bedeutung als für Frauen. Hinsichtlich der fachlichen Unterstützung konnten Frauen deutlich stärker von ihrer/ihrer Doktor Mutter bzw. Doktorvater „profitieren“ als Männer. Dies ist sicherlich ein interessanter Aspekt. Hinsichtlich der emotionalen Unterstützung tra-

ten bei den Männern vor allem Eltern/Familie stärker hervor, bei den Frauen der/die PartnerIn.

Ein anderes Bild offenbart jedoch die Einschätzung der Befragten hinsichtlich der für ihre Einstellung ausschlaggebenden Faktoren. Männer sind dabei signifikant stärker als Frauen davon überzeugt, dass ihre besonderen oder herausragenden Fähigkeiten einen entscheidenden Einfluss auf ihre Einstellung haben. Die befragten Frauen zeigen demgegenüber offensichtlich – unabhängig von ihren tatsächlichen Fachkompetenzen – ein geringeres Selbstvertrauen in ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten.

Als besondere Problempunkte erweisen sich für die befragten Frauen offensichtlich Erfahrungen der mangelnden Anerkennung ihrer Arbeit und der Anzweiflung ihrer Fachkompetenz im Laufe ihrer wissenschaftlichen Laufbahn in diesen männerdominierten Disziplinen. Auch der „Umfang“ einer Förderung und Unterstützung scheint auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinzuweisen.

Insgesamt bleiben die dargestellten Ergebnisse widersprüchlich. Einige von ihnen deuten darauf hin, dass sich Ungleichheiten beim Einstieg in und dem Weg hin zu einer akademischen bzw. wissenschaftlichen Karriere zwischen den Geschlechtern langsam aufzulösen beginnen. Andere jedoch verweisen (zum Teil sehr eindrücklich) auf die Beharrlichkeit bestehender Geschlechterungleichheiten. Dass diese möglicherweise den weiteren Weg der Befragten beeinflussen (und damit ggf. zur Reproduktion bestehender asymmetrischer Geschlechterverhältnisse beitragen), kann zwar vermutet werden, ein abschließendes Fazit hierzu ist jedoch (derzeit) nicht möglich. Auch die Frage nach einer möglichen Habilitation zeigte hier noch keine eindeutigen Trends. Wie dies möglicherweise geschieht und welche Verflechtungen dabei zwischen Geschlecht und den jeweiligen Fachkulturen der betrachteten Disziplin relevant sind, werden hoffentlich weitergehende Analysen in dem Forschungsprojekt sichtbar machen können.

### Literatur

Center of Excellence Women and Science CEWS: <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=63&cid=18>, Mai 2006.

Lehmann, Jamin/Neuß, Sonja: Prozesse indirekter sozialer Schließung in Natur- und Technikwissenschaften an Hochschulen, in: IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 22, Nr. 30, 2005, S. 77-82.

Mischau, Anina/Lehmann, Jasmin/Neuß, Sonja: Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen, in: Journal Netzwerk Frauenforschung Nr. 19, 2005, S. 33-36.

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4 - 2004, Wiesbaden 2005.

*Dr. Anina Mischau, Jasmin Lehmann und Sonja Neuß  
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
Universität Bielefeld, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld  
Email: [anina.mischau@uni-bielefeld.de](mailto:anina.mischau@uni-bielefeld.de), [jasmin.lehmann@uni-bielefeld.de](mailto:jasmin.lehmann@uni-bielefeld.de),  
[sonne.neuss@uni-bielefeld.de](mailto:sonne.neuss@uni-bielefeld.de)  
Projekthomepage: <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/BefragungNW>*

## Zwei Wissenschaftlerinnen aus Mexiko besuchten am 25.04.06 das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)

Im Rahmen ihres Deutschlandbesuches statteten die mexikanische Historikerin und Frauenforscherin *Margarita Dalton* (CIESAS, Zentrum für Forschung und höhere Studien in Sozialanthropologie Oaxaca, Mexiko), und die kolumbianische feministische Filmemacherin *Julia Barco* auch dem IFF einen Kurzbesuch ab.

Die vom DAAD geförderte Informationsreise der Wissenschaftlerinnen diente zum einen der Klärung von Fragen bei der Entwicklung von Curricula im Bereich der Frauenforschung zur Schaffung eines Postgraduiertenstudiums in Sozialanthropologie am CIESAS in Oaxana und zum anderen der Förderung des internationalen Informationsaustausches zwischen Frauenforscherinnen.

Die Wissenschaftlerinnen stellten ihre empirische Studie „*Equidad de género y conflicto en las prácticas políticas: Las presidentas municipales de Oaxaca*“ (Geschlechtergleichheit und Konflikte in der politischen Praxis: Die Bürgermeisterinnen von Oaxaca) vor und informierten sich über Forschungsprojekte und über Austauschmöglichkeiten am IFF. In der anregten Diskussion wurden Erfahrungen über die Einrichtung von Gender Studies und über die Notwendigkeit von Frauennetzwerken sowohl auf der Hochschulebene und der Ebene von sozialen Einrichtungen ausgetauscht.



*Sitzend von links nach rechts: Margarita Dalton und Julia Barco*

Caroline Kramer

## Der hessische Fragenkatalog für Einbürgerungswillige zeigt: Deutschland = das Land der berühmten Männer und der unsichtbaren Frauen

Von der grundsätzlichen Kritik einmal abgesehen, ob es einen Einwanderungsfragebogen geben muss, und welche Fragen darin sinnvoll sind, so zeigte der viel diskutierte Entwurf aus Hessen, welches Bild die Autoren dieses Fragebogens (und Autorinnen, sofern welche beteiligt waren) von Deutschland haben. Es zeigt den zukünftigen Bürgerinnen und Bürgern, dass es in unserem Land ausschließlich wichtige Männer gab und gibt, und dass Frauen in Deutschland offensichtlich keine ernstzunehmende Rolle spielen. Vor allem im Bereich Kultur, Wissenschaft und Sport gehört die Bühne uneingeschränkt den Männern.

Ob es die Fragen nach den berühmten Philosophen sind (wie wäre es mit Edith Stein und Hannah Arendt?), nach den Werken der Dichterstuten (Nelly Sachs, Nobelpreisträgerin für Literatur, und Hilde Domin sind auch keine Unbekannten) oder nach Caspar David Friedrichs Motiven (welche Motive hatte Käthe Kollwitz?) –

### **Auszug aus dem hessischen Fragenkatalog**

80. Nennen Sie drei deutsche Philosophen!

81. Johann Wolfgang von Goethe und Friedrich Schiller gelten als Deutschlands berühmteste Dichter. Nennen Sie jeweils ein Werk der beiden Dichter!

82. Nennen Sie einen deutschen Literatur-Nobelpreisträger!

83. Welcher Deutsche komponierte in seiner 9. Sinfonie am Schluss die berühmte „Ode an die Freude“? Nennen Sie zwei weitere deutsche Musiker bzw. Komponisten!

84. Der deutsche Maler Caspar David Friedrich malte auf einem seiner bekanntesten Bilder eine Landschaft auf der Ostseeinsel Rügen. Welches Motiv zeigt dieses Bild?

90. In den deutschen Kinos startete 2004 der Film „Das Wunder von Bern“. Auf welches sportliche Ereignis nimmt der Film Bezug?

es bleibt bei der Abfrage von ausschließlich männlichen Berühmtheiten. Besonders auffällig wird dies bei der Frage nach dem wissenschaftlichen Erfolg von Otto Hahn. Es ist mittlerweile erwiesen, dass Lise Meitner (und auch Fritz Strassmann) durch ihre Vorarbeiten und ihre brieflichen Anregungen nach der Flucht vor den Nationalsozialisten wesentlichen Anteil an der Entdeckung der Kernspaltung 1938 hatte, auch wenn Otto Hahn 1944 allein der Nobelpreis für Chemie zuerkannt wurde.

Nicht einmal im Sport wird erfolgreichen Frauen eine Chance gegeben, auch wenn der erste Platz im Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele in Turin zur Hälfte von deutschen Frauen erreicht wurde und auch wenn derzeit von der Fußballnationalmannschaft der Herren keine Neuauflage eines „Wunders von Bern“ zu erwarten ist (Frage 90). Vielleicht würde hier ein Blick auf die deutschen Fußball-Damen etwas mehr Hoffnung verbreiten?

Als Deutsche ist mir bei einem Blick auf diesen Fragenkatalog bang: weniger vor konservativen und frauenfeindlichen Einwanderern als vor den deutschen Politikern, die mit einer solchen Geisteshaltung unser Land als „Land der unsichtbaren Frauen“ definieren.

Der komplette hessische Fragenkatalog für Einbürgerungswillige ist zu finden unter: [http://www.zeit.de/online/2006/11/einbuengerungstest\\_hessen?page=all](http://www.zeit.de/online/2006/11/einbuengerungstest_hessen?page=all) (18.5.2006)

PD Dr. Caroline Kramer  
Geographisches Institut,  
Universität Heidelberg  
Berliner Straße 48  
caroline.kramer@geog.uni-  
heidelberg.de

## „Mansbilder“ kritisch unter die Lupe genommen

Kritische Männerforschung und Theologische Frauenforschung im Gespräch –  
Symposion vom 11. bis 13. 11. 2005 in Münster

Frauen- und Männerfragen bedingen sich gegenseitig. Veränderungen der weiblichen Rolle ziehen eine Problematisierung der männlichen nach sich. „Die soziale Rolle von Männern ist heute nicht mehr fraglos gesichert und vor allem junge Männer haben ihre habituelle Sicherheit eingebüßt, weil ihre Rolle von vielen Frauen nicht mehr ohne weiteres anerkannt wird und auch Männer zunehmend entdecken, dass das klassisch männliche Lebenskonzept – bei allen sozialen Vorteilen – einem ‚Leben in Fülle‘ *nicht* entspricht“, so Stefanie Rieger-Goertz zur Eröffnung des Symposions, zu dem sie gemeinsam mit Marie-Theres Wacker vom 11. bis 13.11. 2005 nach Münster eingeladen hatte. Rund 75 interessierte Frauen und Männer kamen zu der (vom Wissenschaftsministerium des Landes NRW finanziell unterstützten) Tagung des Seminars für Theologische Frauenforschung, um



Männer- und Frauenforschung in einen fruchtbaren Dialog zu bringen. Damit wurde Neuland beschritten.

Dieser Dialog war an der Zeit, denn die Realität von Frauen lässt sich nicht ohne den Blick auf die Geschlechterverhältnisse einholen. Männerforschung trägt zum Gesamtbild des Geschlechterverhältnisses bei und wird so zur konstruktiven Gesprächspartnerin Feministischer Theorie. Ein verbindender Link müsste – so das Anliegen der Veranstalterinnen – nicht nur die Erforschung der Leerstellen in Form einer Anhäufung von Wissen sein, sondern ein geteiltes Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit. Wie diese Option auszulegen ist, darüber lässt sich trefflich streiten.

Unterschiedliche Ansätze aus dem breiten Fächerkanon der Theologie und kirchlichen Praxisfeldern wurden vorgestellt und kontrovers diskutiert, ergänzt mit Blicken über den theologischen Tellerrand in Erziehungswissenschaft und Philosophie. Es wurde eine kritische Männerforschung vertreten, die Geschlecht als

Konstrukt versteht und nach ethnologischer Manier auf Spurensuche des Doing Gender geht, außerdem gab es profeministische Ansätze und mythopoetische Ansätze, die männlichen Archetypen an biblischen Figuren nachspüren und für ihr Leben fruchtbar machen wollen. Es gab queer-Ansätze, die die Zweigeschlechtlichkeit an sich in Frage stellen und der Normierung von Geschlecht nachgehen.

Michael Meuser, einer der derzeit in Deutschland ausgewiesenen Männerforscher, rückte aus soziologischer Perspektive den Begriff der hegemonialen Männlichkeit in den

Blick. „Ein wichtiger theorie- wie empiriebezogener Impuls war für mich die Kategorie der ‚hegemonialen Männlichkeit‘, also eines ‚Leitbildes Mann‘ gewissermaßen, an dem Männer sich quer durch die Schichten hinweg offen

oder unausgesprochen messen – und die Frage, ob es nicht so etwas auch auf der Seite der Frauen gibt, hegemoniale Weiblichkeiten, wie sie sich auswirken, und warum diese Perspektive bisher in der Frauenforschung keine Rolle gespielt hat. Vielleicht steht eine neue Runde der Differenzdiskussion an – Differenz und Hegemonien?“, so das Resümee von Marie-Theres Wacker.

Dass ein dezidiert mannzentrierter Blick auf ein biblisches „Mansbild“ geschlechterverwirrende Folgen haben kann, zeigte der Beitrag des Exegeten Jürgen Ebach. Ihm ging es darum, einen Grundzug des alttestamentlichen Elijabildes – der Mann des politischen/religiösen/persönlichen Entweder-Oder, der andere Töne schmerzhaft lernen muss – mit den individuellen Handlungs- und Urteilsdispositionen des (!) Bibellesers zu konfrontieren und in diesem „Zusammenstoß“ Stereotypen aufzubrechen: Stereotypen eigener Selbstbilder ebenso wie Stereotypen von gesellschaftlich geförderten Geschlechterbildern.

Ulrike Gentner vermittelte dem Plenum durch Übungen erste Eindrücke zum Bereich des Gendertraining. Einen fulminanten Filmvortrag bot Josef Früchtel, der Ausschnitte aus „Million Dollar Baby“ und anderen Filmen mit Clint Eastwood auf ihre Geschlechterkonstellationen hin untersuchte. Kerstin Söderblom und Michael Brinkschröder reflektierten die Entwicklungen der lesbischen und schwulen Theologie, die zunächst getrennt verliefen, dann aber unter dem Queer-Vorzeichen zusammengeführt werden konnten. Deutlich wurde, wie konfessionell unterschiedlich diese Perspektive diskutiert und gelebt werden kann.

Erkennbar wurde auf der Tagung ein Dissens zwischen Theorie und Praxis: Vertreter der Männerbildung und z.T. der Männerseelsorge forderten eine verstärkte Wahrnehmung des Leidensdrucks von Männern ein. Die Arbeit mit den verunsicherten Männern bedürfe Angebote zu deren Stärkung und Stabilisierung, die insbesondere in archetypischen Ansätzen ausgemacht wurden. Die Entdeckung der eigenen Wildheit und inneren Stärke wurden als positive Bestandteile einer klar umrissenen Männlichkeit ausgemacht. Solche Praxisansätze trafen bei anderen Männerforschern und bei vielen feministischen Theologinnen auf Kritik. Männerbildungsarbeit und Frauenbildungsarbeit, so ein Fazit, lässt sich nicht leicht vergleichen. Es gibt beträchtliche Unterschiede, angefangen bei der Motivation der Teilnehmenden bis hin zu den Konzepten der Anbietenden.

Zum Abschluss wurde Bilanz gezogen und Perspektiven einer genderbewussten Theologie kamen zur Sprache. Klar wurde, dass der bewusste Blick auf die Geschlechtlichkeit für die Theologie bereichernd ist: In der pastoralen Praxis beispielsweise wurde die Hinwendung zu Bedürfnissen von Männern und ihren Lebenslagen – etwa als Väter – als notwendige Aufgabe benannt. Selbsterkenntnis bei der Betrachtung der eigenen Verstrickungen in die Bilder von Männlichkeit bzw. Weiblichkeit konnte erlebt und durch die Reflexion eine Öffnung angestrebt werden.

Das christliche Menschenbild, das den Menschen als Gottes Ebenbild hochschätzt, wird dem und der Einzelnen erst wirklich gerecht, wenn es das objektive Sprechen bisweilen aufgibt und an der Lebenswirklichkeit der Menschen, wozu eben auch das Geschlecht gehört, misst. Die Theologie kann nur gewinnen durch eine systematische Einbeziehung der Kategorie Geschlecht – und dass das auch Spaß machen kann, zeigte dieses niveauvolle Symposium einmal mehr

*Stefanie Rieger-Goertz, Heike Harbecke  
Seminar für Theologische Frauenforschung  
Universität Münster  
Hüfferstraße 27, 48149 Münster  
Email: heikeharbecke@uni-muenster.de*

## Breaking the Class-Ceiling

Two years ago, the Center for Women's Studies of the Eastern Mediterranean University in Gazimagusa (Turkish Republic of Northern Cyprus) organized its first international conference, on the topic of „Women's Studies in the New Millennium: Does the future belong to us?“ (cp. IFF Info, 21. Jg., Nr. 27, 2004). In April of this year, the Center once again sent invitations for a second international conference, which I, together with my colleague, Dr. Birgitta Wrede, once again happily accepted.

Dr. Wrede and I co-presented, „Gender Studies in Germany: Basic Change of Science and Higher Education?“ and I delivered the talk, „The Way to an Academic Career – Persistence or the Overcoming of Gender Inequality?“ in which I introduced the preliminary results of my new research project. In addition, at the request of the event organizers, both Dr. Wrede and I happily accepted invitations to chair sessions. The third German speaker was Dr. Felizitas Sagebiel (University of Wuppertal) with her paper „Men's Network and Others as Barriers for Women's Career in Engineering. Results from EU-project WomEng“.

At the first international conference, 65 (male and female) researchers – of various disciplines – from 15 countries offered presentations. At the second conference, which bore the title, „Breaking the Glass Ceiling“, over 90 researchers from more than 20 countries offered presentations. Academics from various disciplines introduced their research results, making possible a diversified, dense program with a focus on the following issues: Women in the Media, Women in Business Life, Women in Society, Women in Law, Women in Literature/Art, Women in Education, Women in Politics, Women and Religion, Women and Architecture, Women and Technology, Women and

Culture, Women in History and Women and Science.

What differentiated this conference from many of the other international conferences was, first of all, the possibility to meet with colleagues who are otherwise seldom represented at international conferences. Besides researchers from other Arabic or Muslim countries (e.g. Iran, Pakistan), the exchange with colleagues from Turkey and Northern Cyprus itself was extremely interesting. More than half of the presentations were held by researchers from these „two“ regions. They offered a good overview and view into the existing research foci of women's and gender studies in Turkey and Northern Cyprus. At the same time, it became clear that the research questions and issues of interest to our Cyprian and Turkish colleagues, and their experiences, did not essentially differ from those of „Western“ researchers and academics. The considerable significance of such exchanges and of stronger international (especially European) networking is also especially



*Some participants of the Conference*

clear in light of Turkey's possible entry to the EU and the recent discussion of the entry of the entire island of Cyprus to the EU, which unfortunately failed to gain acceptance because of its rejection by the Greek part of Cyprus.

Here, unfortunately, it must be critically noted that approximately half of the contributions were held in

Turkish, despite the international billing of the conference. At the sessions that occurred parallel to the English language presentations, the intended international discourse was also complicated by the fact the Turkish speaking participants remained, perforce, among themselves. By contrast, at the English language sessions, in which also several Turkish and Cyprian presentations were offered, there was considerable academic and cultural exchange during the breaks and in the other „social spaces“.

The extremely open and warm atmosphere during the entire congress, as well as the event organizers' and staffs' professional and consistently friendly and helpful support for the conference participants, also made the conference a special experience. These experiences and finally, the interesting and enjoyable adjoining program – e.g. the exhibition of a Turkish artist, the collective outing to a few cities in Northern Cyprus and the participation in a „Cyprian evening“ – can perhaps best be described with a sentence: „We came as foreigners, and went as friends.“

In all, the conference was an extreme success, which clearly served to broaden the academic and cultural horizons of the participants. We hope that the planned third conference can be organized in two years time. In any case, we would certainly be happy to come again.

*Dr. Anina Mischau*

*Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld, Email: anina.mischau@uni-bielefeld.de*

### **The Center for Women's Studies (EMU-CES) at the Eastern Mediterranean University in Gazimagusa, Turkish Republic of Northern Cyprus**

#### **An interview with Assoc. Prof. Dr. Gül Celkan (Director, Center for Women's Studies)**

*How long has your Center existed, and who was the founder?*

The Center for Women's Studies was founded in 1998 and the founder was Prof. Aysel Aziz. She was then the Dean of Faculty of Communication. Currently, she is the vice-rector of Yeditepe University in Istanbul, Turkey.

*How many Centers for Gender Studies exist in Northern Cyprus and Turkey? At which Universities are they located and how long have they been established?*

In North Cyprus EMU-CWS is the only center working on women's issues in the academic sense, and in Turkey, not all but some universities do have Centers for Women's Studies like Ege, Mugla, Mersin, METU, Istanbul, Ankara.

*What impact and significance does the Center have for your university?*

The center functions in such a way so as to raise awareness in the public on women's issues by organizing monthly workshops, talks, seminars and also international conferences which help promote the university in all circles.

*Are Gender Studies in your university an accepted field of research and teaching?*

Yes, there are in fact courses offered by the English Literature Department on gender issues on basically how they are related to literature and psychology. Unfortunately, the center is not allowed to open a graduate program on gender studies since the university by-laws do not allow centers to offer courses or programs of study.

*Which are the goals and focuses of your Center?*

Our goal is to become an international center and collaborate with similar institutions around the world, and possibly have sister centers if possible. Currently there are 2 new centers in Turkey who will be forming close ties with us, and hope this collaboration continues. We aim to be ranked among the outstanding centers for women's studies in the world. We would now like to focus on the on-line journal which we should get started since this is one of the best ways of getting articles publicized fast and safe. We shall hopefully put all our energy into this issue since we believe on-line journals are much better compared to published ones since they are within easy access. Our main mission is to get this on-line journal cited in the on-line journal data base with its quality, variety of topics it will address and with its outstanding editorial board.

*Does your Center research, and, if so, how are you funded?*

All members try their best to conduct research in areas of their own interest, yet the financial support is very limited. Currently two members are indulged in research on how women in North Cyprus view politics, and why they abstain themselves from active participation.

*Does your Center offer courses for Gender Studies or a specific*

*study-course? Is it possible for young scholars to do their Ph.D. at your Center?*

As I have already stated, the university by-laws do not allow centers to offer such programs. However, we are at the point of talking with the dean of one of faculties so as to open the program under their umbrella but we as the center will function as the co-ordinator.

*How many people work at your Center? Do they come from different disciplines?*

Currently there are 4 people. They all come from different disciplines: English Language and Literature, Business, Architecture, and Communication.

*Are there also men working at your Center? Is your Center also of interest for men?*

No, not really but we do get support from men when it comes to acting like referees for papers submitted to the conferences.

*Do you also have contacts or exchanges with other countries from the EU? If you do, what are they like?*

Currently, I cannot really say there is a network but we do have contacts with several centers in the USA and the EU who always keep us informed about their activities, and also mail us their newsletters. Hopefully via these international conferences which we have been organizing and which will continue as a traditional event, we shall have closer ties, and we are sure the appearance of the on-line journal will be a great asset.

*This is the second time you have organized an international congress for Gender Studies. What kind of expectations did you have? And were those expectations fulfilled?*

At the beginning, when we first put our ads on the internet, and reached out to thousands of centers of similar nature around the world, we were a bit uneasy, since we did not know what the turn out would be. Initially, we had planned the 2nd conference as a 2 day event, but after receiving so many quality papers, and even after the review process, since so many were accepted, we had to add a day more and ended up having a 3 day conference with around 110 papers

presented in 24 different sessions. We could proudly say our expectations were fulfilled.

*Which perspectives or plans do you have for your Center (or your work within the Center) for the immediate future? Which desires or agenda do you have for international collaboration?*

We hope to have more international contacts. We are through you announcing the 3rd conference to take place in April 2008. Our On-line Journal will be announced shortly once all the preparations are made. We would love to have centers collaborate with us so that we could conduct research together, one leg being in our country, and the other in the country of the collaborating center. We would love to have an inter-



*Dr. Anina Mischau, Assoc. Prof. Dr. Gül Celkan and Dr. Birgitta Wrede*

national editorial board working on our on-line journal. We would also like to organize joint events with these international institutions.

#### *Contact*

*Assoc. Prof. Dr. Gül Celkan  
Eastern Mediterranean University  
Center for Women's Studies  
Gazimagusa (Famagusta)  
Mersin-10, Turkey  
Email: [gul.celkan@emu.edu.tr](mailto:gul.celkan@emu.edu.tr)  
<http://cws.emu.edu.tr/>*

**Dörthe Jung/Margret Krannich (Hgg.):  
Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem  
Prüfstand – Stärken und Schwächen der nationalen  
Umsetzungspraxis, Heinrich-Böll-Stiftung  
Hessen e.V., Frankfurt am Main 2005, 122 Sei-  
ten, 8.00 €, ISBN 3-930832-10-0**



Der Sammelband enthält vor allem Beiträge einer gleichnamigen Fachtagung. Darüber hinaus beinhaltet der Band zwei zusätzliche Aufsätze, die sich des Themas angenommen haben. Ziel der 2004 in Frankfurt am Main von der Heinrich-Böll-Stiftung veranstalteten Tagung war es, „Umsetzungserfahrungen von Gender Mainstreaming in verschiedenen Praxisfeldern kritisch zu reflektieren, Schwachstellen und strukturelle Schwierigkeiten zu benennen und zu beginnen, Qualitäts- und Erfolgskriterien für eine nachhaltige Umsetzung zu entwickeln“ (S. 7). Es geht darum, Gender-Erfahrungen aus der Sicht heterogener wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Perspektiven zu systematisieren und entgegen einem allgemeinen „Gender-Boom“ den Diskurs zu führen über die „Qualität“ von Gender Mainstreaming. Die Autorinnen und Autoren liefern Erfahrungsberichte zu einem solchen Qualitätsdiskurs.

In ihrem Beitrag „Gender Mainstreaming als Lernprozess – Methodische Voraussetzungen zur nachhaltigen Umsetzung“ (S. 11-21) beschäftigt sich die Mitherausgeberin *Dörthe Jung* mit der bisherigen frauen- und gleichstellungspolitischen Praxis in Verwaltungen und Organisationen. Die vorgestellte Bilanz geht einerseits von einer zunächst öffentlichkeitswirksamen Frauenbewegung aus und andererseits von einer sich anschließenden Entwicklung zur politischen Institutionalisierung und dem Versuch Gender Mainstreaming als Strategie zu implementieren. Zwei wesentliche Aspekte werden dabei hervorgehoben: Zum einen könne eine „Abwehrhaltung“ festgestellt werden, wenn im Mainstream Geschlechtergerechtigkeit mit politischer Frauenförderung übersetzt werde; zum anderen seien Organisationsstrukturen zur Gleichstellung faktisch auf Frauenförderung ausgerichtet und darauf reduziert. Er-

forderlich sei aber ein „Perspektivenwechsel von der Frauen- hin zur Genderpolitik“ (S. 11). Die Autorin möchte methodische Voraussetzungen perspektivisch entwickeln, um effektive Implementierungen von Gender Mainstreaming zu erreichen. Wenn dafür Genderneutralität von Verwaltung und Organisation als Querschnittsaufgabe aufzubrechen sei, so müsse parallel die Schwäche dieser Umstellung anerkannt werden. Sie liegt nach Ansicht der Autorin darin, dass es an der Bereitschaft fehle, sich den zu verändernden Verhältnissen als Prozessbeteiligte zu stellen. Zu schnell würde ein Implementierungsprozess aufgrund kurzfristiger Einrichtungen (etwa Gender Trainings, Informationsveranstaltungen) behindert und nicht oder nur wenig wirksam fortgesetzt. Gender Mainstreaming müsse demgegenüber an einen „Veränderungs- und organisationalen Lernprozess“ (S. 13) angelehnt sein. „Vielfach besteht kein Bewusstsein darüber, dass die Implementation der neuen Chancengleichheitsstrategie mit einem Reformvorhaben vergleichbar ist, das nicht nur Zeit und Ressourcen, sondern Steuerung und Evaluation erforderlich macht.“ (S. 13). Die Verfasserin fordert auf, „Erfolgsgeschichten“ (S. 13) in der Umsetzungspraxis von Gender Mainstreaming zu schreiben. Dies knüpfe im Gegensatz zur Frauenförderpolitik an den Top-down-Ansatz an, d.h. in erster Linie müssten Führungskräfte umsetzungsstrategische Maßnahmen befürworten und aktiv unterstützen, indem die Verhältnisse des Prozesses offengelegt werden. In der Praxis des „Top-down“ zeigten sich allerdings zwei Schwierigkeiten: Führungskräfte delegierten lediglich Umsetzungsüberlegungen und sie verzichteten auf eine notwendige „Feedback-Kultur“ (S. 16). So erweise sich der Top-down-Ansatz als „zahnloser Tiger“ (S. 16). Gelte es „Veränderungen geschlechtshierarchischer Strukturen“ herbeizuführen, könne sich dieser Ansatz in der Praxis sogar zur Blockade entwickeln.

*Doris Hayn* berichtet über das Erfolgsprojekt „Gute Praxis Gender Mainstreaming – Die Vielfalt der Aktivitäten in der Bundesbehörde“ (S. 23-45), ein Beispiel dafür, dass Gender Mainstreaming als praktische Selbstverständlichkeit angesehen werden kann. Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE); sie hat das Bundesumweltministerium seit 2001 beraten bei der Entwicklung und Anwendung eines „Gender Impact Assessment“ für Umweltpolitik. Zunächst führt die Autorin kurz in die historische Entwicklung des Gender Mainstreaming ein. Im Anschluss wird das Projekt kritisch reflektiert, Stärken und Schwächen herausgearbeitet und abgewogen. Wesentliche Stärke des Bundesprozesses sei die

86

Festlegung rechtlicher Verbindlichkeit. „Die Verpflichtung, die Gleichstellung der Geschlechter *aktiv* zu fördern bzw. die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig bei *allen* gesellschaftlichen Vorhaben zu berücksichtigen, hat wesentlich dazu beigetragen, dass Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip in den Ministerien verankert wurde.“ (S. 25) Demgegenüber könnten Schwachpunkte der Entwicklung darin gesehen werden, dass lediglich bei „Randprojekten“ der Gender-Gedanke praktisch umgesetzt würde. Auch das Projekt des Bundesumweltministeriums sei insofern nicht frei von derartigen Schwächen (vgl. S. 34 ff.), insbesondere müsse eine zu schwache Beteiligung von Männern festgestellt werden. Als besondere Stärke des BMU-Projekts bezeichnet die Verfasserin die Tatsache, dass seitens des Ministeriums keine (!) Gleichstellungskommission mit den üblichen Aufgabendelegierungen eingerichtet wurde. Sondern: Alle Fachabteilungen waren von Anfang an kontinuierlich und aktiv beteiligt. Dadurch konnte das Anliegen Mainstreaming manifestiert werden. Es bestand keine „Gefahr einer Ghettoisierung“ (S. 33) mit Blick auf Gender Mainstreaming. Die Entwicklung des Prozesses könne insbesondere deshalb überzeugen, weil Top-down und Bottom-up parallel umgesetzt wurden. Insofern sei die Kontinuität für Kommunikation und Informationsaustausch gewährleistet gewesen. Schließlich fasst die Autorin die aus ihrer praktischen Erfahrung resultierenden Gesichtspunkte für Gender Mainstreaming zusammen: Festschreibung und Verbindlichkeit; Beginn durch Top-down-Modell mit verantwortlicher und kontinuierlicher Initiative; Konkretisierung klarer Zielvorgaben durch Maßnahmenplanung; geregelte Verteilung und Festlegung von Zuständigkeiten; Fortentwicklung zum Bottom-up-Modell (Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter); langfristige Integration in Organisationsentwicklung (Konzept der organisatorisch-institutionellen Verankerung); Analyse unterschiedlicher Arbeitsaufgaben durch passgenaue Umsetzungsinstrumente. Fazit der Autorin: Beim Gender Mainstreaming ist – wie überhaupt bei Organisationsentwicklungsprozessen – nicht alles planbar.

*Ute Weinmann* gibt einen Erfahrungsbericht über „Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Politik und Verwaltung“ (S. 47-52). Sie erläutert darin die Sonderstellung der von Senat und Abgeordnetenhaus gefassten Beschlüsse zur institutionellen Verankerung. Differenziert seien die politischen Entscheidungen deshalb, weil es vornehmlich auf das Erreichen bestimmter Zwischenziele angekommen sei. Or-

ganisatorisch wurde 2003 eine „Gender Mainstreaming Geschäftsstelle“ eingerichtet, darüber hinaus eine „Landeskommission Gender Mainstreaming“ eingesetzt. Der Auftrag dieser Kommission lautete: „Die Landeskommission steuert den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Sie trifft die operativen Entscheidungen in diesem Zusammenhang, sorgt für die Verzahnung der Umsetzungsmaßnahmen auf allen Ebenen der Verwaltung und für deren konzeptionelle Entwicklung. Sie hat die Aufgabe, die kontinuierliche Weiterentwicklung der Zielsetzungen von Gender Mainstreaming zu gewährleisten und deren Erreichung zu überwachen.“ (S. 48) Hinsichtlich der Umsetzung des Auftrages wurde ein Drei-Phasen-Modell entworfen. Einem einjährigen Pilotprojekt, in dem in ausgewählten Verwaltungsbereichen Gender Mainstreaming/Gender Budgeting auf Senats- und Bezirksebene erprobt werden sollen, folgt eine zweijährige Hauptphase unter Einbeziehung aller Senats- und Bezirksverwaltungen. Die dritte Phase, die im Herbst 2006 beginnen wird, eröffnet die auf Kontinuität angelegte Umsetzung des Berliner Gender-Konzepts in Form eines ausdifferenzierten systematischen Gender-Controlling. Die Autorin, die Leiterin der Stabsstelle Gender Mainstreaming bei der Berliner Senatsverwaltung ist, fasst den gegenwärtigen Stand des Berliner Konzepts zusammen: „Die Strategie und der Prozess des Gender Mainstreaming muss den Mainstream der Verwaltung erreichen, darf sich nicht auf ‚Inseln‘ oder Papier (gegendertes Berichtswesen) oder selektive Behandlung des Themas beschränken, sondern muss die allgemeinen Fachabteilungen /LuV's/ Ämter etc. auf allen Hierarchiestufen und Arbeitsfeldern erreichen und professionalisieren.“ (S. 51) Darüber, wie es mit dem Berliner Gender-Konzept weiter geht, können sich Leserinnen und Leser zwar nicht unter der von der Autorin auf S. 52 angegebenen Homepage informieren, aber unter <http://www.berlin.de/sen/waf/gm/index.html>.

*Anne Rösger* und *Ronald Schulz* fragen nach „Männer(beteiligung) und Gender Mainstreaming. Garant für Erfolg oder neuer Mythos?“ (S. 53-64). Zur Diskussion gestellt wird, ob Männer als Zielgruppe von Gleichstellungspolitik und ob männliche Führungskräfte als verantwortliche Akteure im Gender Mainstreaming Prozess in Betracht kommen. Der Beitrag beschreibt den Ablauf eines Workshops der Tagung. Sowohl methodisches Vorgehen als auch inhaltliche Positionierungen der Workshop-Teilnehmer(-innen) können nachvollzogen werden. Im Mittelpunkt steht der wesentliche Zusammenhang, ob und wie sich „Männer-

beteiligung“ auf Qualität und Zusammenarbeit von Gender-Teams auswirkt. Im Ergebnis der Ausgangsdiskussion wurde festgestellt, Lebens- und Arbeitssituationen von Männern seien im Gender-Prozess nicht hinreichend berücksichtigt. Im weiteren Verlauf des Workshops wurde nach Ursachen und Hintergründen für diese negative Einschätzung gesucht. Der prozessualen Entwicklung des Gender Mainstreaming könne eine Art gegenkulturelle Entwicklung entsprechen: „Die informelle (männerbündische) Arbeitskultur ist ein unterschätztes und unterbelichtetes Hemmnis.“ (S. 59); sie blockiere die „Geschlechterdemokratie in Organisationen“ (S. 60).

Der Beitrag von *Ute Wanzeck* trägt den Titel: „Auf der Suche nach Erfolg – Erfolge und Blockaden im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming“ (S. 65-77). Als Geschäftsführerin des „Gender-Institut Sachsen-Anhalt“ (G/I/S/A) berichtet die Verfasserin über ihre Erfahrungen im Umgang mit Gender Mainstreaming, insbesondere bezogen auf den Top-down Ansatz. Im Umsetzungskonzept, das die Landesverwaltung Sachsen-Anhalt entworfen hat, sind vier Voraussetzungen für einen erfolgreichen Gender-Prozess enthalten: sichtbares Engagement der obersten Führungsebene; geschlechterdifferenzierte Daten und Informationen; Gender-Kompetenz; Evaluation. Diese Konzeption wird ausdrücklich als politisches Konzept vorgestellt; die Autorin spricht von der „Doppelstrategie der Gleichstellungspolitik“ (S. 69). Auch sie hält den dualen Ansatz von Top-down und Bottom-up für zwingend erforderlich. Der duale Ansatz könne nicht verwirklicht werden, wenn nur „Sondermaßnahmen“ (S. 69) zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Differenzen ergriffen würden. Gleichwohl blieben Frauenförderung und praxisorientierte Frauenfördermaßnahmen als „personenbezogene Politikstrategie“ (S. 70) notwendig, um aktuellen Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen begegnen zu können.

*Susanne Baer* fragt in ihrem Beitrag: „Wie entsteht Gender Kompetenz? Beratung zu Gender Mainstreaming zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ (S. 79-89). Weil die neue Terminologie „Gender Mainstreaming“ nicht nur zur politischen Größe geworden sei, sondern als inzwischen vermarktbare Produkt angesehen werden müsse, bedürfe es einer Qualitätskontrolle jener Angebote, bei denen es um die Vermittlung von Gender-Kompetenz gehe. Gender-Kompetenz beinhaltet nach Ansicht der Verfasserin drei Komponenten: neben selbständiger Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Gender-Fragen (Wollen) und der Handlungsorientierung, Gender-Wissen motiviert und sen-

sibel anzuwenden (Können), beinhalte die zentrale Komponente das Wissen um Gender, wenn es um Erkenntnisse aus der Auseinandersetzung mit der Gender-Frage geht. Gender-Kompetenz habe, wer Gestalt, Entstehung und Veränderungen von Geschlechterverhältnissen erlerne und bewusst in den zunächst theoretischen Erkenntnisvorgang integriere. Wollen/Wissen/Können dürfe nicht durch „Müssen“ (S. 88 Fn. 15) ersetzt werden. Das Wissen um „gender“ richte sich auf einen komplexen Zusammenhang, die Dynamik der Geschlechterstudien wachse kontinuierlich. *Susanne Baer* hält zwei Elemente von Gender-Wissen für wesentlich: Erstens: Theoretisches Grundwissen drüber, dass die Kategorie „gender“ eine wesentlich Funktion darstellt, ginge es doch in diesem Zusammenhang um die grundlegende Struktur „unseres Verständnisses von Welt“ (S. 82). „Die Umsetzung des GM hängt in erster Linie davon ab, dass Verantwortliche an der richtigen Stelle die richtigen Fragen stellen und dann auch diejenigen an Verfahren beteiligen, die Antworten liefern könnten.“ (S. 88 Fn. 19) Zweitens: Konkretisiertes praktisches Wissen. Es müssten bestimmte Sachzusammenhänge begriffen werden (Gender-Wissen etwa für Bereiche wie Personalführung, Stadtentwicklung oder Gesundheitsvorsorge). Bewusstseinsbildung müsse begleitet werden von einer kritischen Beurteilung praktischer Konsequenzen. Im Hinblick auf Beratungsangebote zum Erwerb von Gender-Kompetenz warnt die Autorin davor, „gender“ zu simplifizieren, vermeintliches Gender-Wissen zu suggerieren und Wettbewerb auf Angebotsseite durch Monopolisierungen zu verzerren. Gender-Kompetenz zu erzeugen, beinhalte für jedes Angebot (etwa das Angebot „Gender-Training“) die Aufgabe, „Systeme sozialer Sicherung zu reformieren“ (S. 87).

Auch der letzte Beitrag von *Angelika Blickhäuser* und *Henning von Barga*n beschäftigt sich mit „Gender-Kompetenz“, speziell mit „Qualitätsanforderungen an Gender-Trainings“ (S. 91-103). Zunächst ginge es um die notwendige Differenzierung von Gender-Mainstreaming-Kompetenz und Gender-Kompetenz. Während die eine auf Gestaltungsfähigkeiten in gender-orientierten Organisationsentwicklungsprozessen abziele, gehe es bei der anderen um Wissensvermittlung mit Blick auf soziale Konstruktionen und Strukturen der Kategorie „gender“. Vorgestellt werden an dieser Differenzierung orientierte Qualitätsstandards. Ob allerdings ein zeitlicher Rahmen von „mindestens 1 Tag“ (S. 101) Gender-Training ausreicht, muss bezweifelt werden, zumal sich der Beitrag ansonsten durchaus auf langfristig geplante Projekte zur kontinuierlichen Ver-

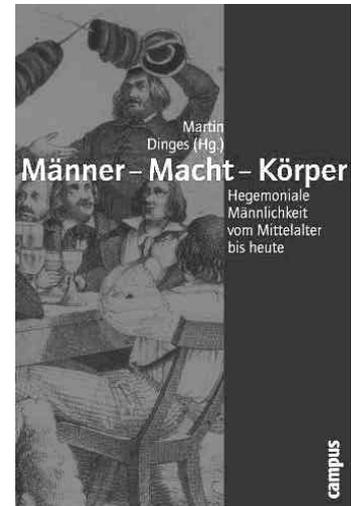
mittlung von Gender-Kompetenz bezieht.

Fazit: Für das Projekt „Gender Mainstreaming“ gilt die Step-by-Step-Methode. Der Sammelband hat diesen Aspekt eindringlich herausgestellt und wiederholt darauf hingewiesen, dass persönlicher Einsatz und die Erwartung in zeitnahe Erfolge bei der Umsetzung nicht ausreichen. Obwohl praktische Erfahrungsberichte über Umsetzungsstrategien im Vordergrund des Buches stehen, bleiben theoretische Grundlagen nicht unerwähnt. Das ist wichtig, denn Frauenforschung und gender studies sind auf diese Erfahrungsberichte angewiesen. Und umgekehrt: Gleichstellungspolitik benötigt theoretische Fundierungen, damit sich ihr praktisches Anliegen orientieren kann. Auch wenn das Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung nicht einheitliches Thema war, zeigen doch alle Beiträge mit kritischer Grundtendenz gegenwärtige Schwierigkeiten der Gender-Praxis auf und gehen selbstkritisch den Ursachen für diese Schwierigkeiten nach. Der Sammelband ist ein Muss für alle, die mit Gleichstellungsfragen befasst sind; die Beiträge stimmen nachdenklich und sind informativ, aktuell, kritisch und engagiert.

Prof. Dr. Regina Harzer  
 Fakultät für Rechtswissenschaft  
 Universität Bielefeld  
 Postfach 10 01 31  
 33501 Bielefeld  
 Email: [regina.harzer@uni-bielefeld.de](mailto:regina.harzer@uni-bielefeld.de)

**Martin Dinges (Hg.): Männer – Macht – Körper. Hegemoniale Männlichkeiten vom Mittelalter bis heute, Campus Verlag, Frankfurt a. M./New York 2005, 232 Seiten, 24.90 €, ISBN 3593378590**

Der Sammelband entstand aus Tagungsbeiträgen des Arbeitskreises für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung aus den Disziplinen Geschichtswissenschaft, Literaturwissenschaft, empirische Kulturwissenschaft und Soziologie. Im Vordergrund steht die Frage nach der konkreten heuristischen Verwertbarkeit



des Konzepts von hegemonialer Männlichkeit (Männlichkeitskonstruktionen und die damit verbundenen Machtbeziehungen) des australischen Soziologen Connell. Dementsprechend dominiert eine herrschaftssoziologische Perspektive und Konzeptionalisierung in den im Band enthaltenen Fallbeispielen der Geschlechtergeschichte aus dem 12. bis 20. Jahrhundert primär aus Deutschland – von Karl, dem Großen, Hildegard von Bingen, täuferischem Martyriologium, über studentische Lebenswelten der frühen Neuzeit, Militär und Männlichkeit in der Habsburgermonarchie, koloniale Vaterschaft im damals französischen Madagaskar und Indochina, Praktiken jüdischer Studentenverbindungen am Ende des 19. Jahrhunderts als Antwort auf Antisemitismus und Ethisierung von Politik und Männlichkeit bis hin zu homosexueller Prostitution im Kaiserreich, der heutigen Fussballkultur und dem Blaubartmotiv in der zeitgenössischen Literatur.

In 2004 wurde ein vergleichbarer englischsprachiger Band von der Manchester University Press publiziert (325 Seiten, Manchester/New York, ISBN 0719065 216). Unter dem Titel *Masculinities in Politics and War*. Mit *Gendering Modern History* legten die HerausgeberInnen Stefan Dudink, Karen Hagemann (TU Berlin) und John Tosh einen Sammelband mit Konferenzbeiträgen international bekannter HistorikerInnen vor. Ziel war es, signifikante Männlichkeitskonstruktionen und -manifestationen in moderner Politik und Militärgeschichte von der Amerikanischen Revolution bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges auf verschiedenen Kontinenten

mit Fallstudien zu skizzieren – „map masculinity’s part in making revolution, waging war, building nations, and constructing welfare states“, um zu verstehen „how politics and war have become the seemingly ‘natural’ homeland of masculinity – a masculinity that sometimes has been quite explicit, but more often has been elided in the equation of ‘man’ with ‘human’ and ‘mankind’ which conceals masculinity behind discourses of ‘general interests’ and ‘universality’“ (xii). Das Buch ist in fünf Teile gegliedert: *masculinities in politics and war*, *historicising revolutionary masculinity: constructs and contexts*, *gendering the nation: hegemonic masculinity and its others*, *analysing power relations: the politics of masculinity, including the subject masculinity and subjectivity*. Wie im Sammelband von Martin Dinges und seinen KoautorInnen dient das Konzept hegemonialer Männlichkeit des australischen Soziologen Connell als theoretischer Zugang und Dreh- und Angelpunkt für eine kritische Auseinandersetzung des international dominanten Paradigmas der Männerforschung. Anliegen ist es herauszuarbeiten, wie Modernisierungstendenzen in Politik und Krieg mit der Entwicklung moderner Konstruktionen von Geschlechterdifferenzen verbunden sind. Dabei spielen Männlichkeitskonfigurationen als signifikante Faktoren für soziale Praktiken und Habitus eine zentrale Rolle – Männlichkeit(en) in einem differenzierten Feld, in dem Geschlecht neben Rasse, Ethnizität, Religion, Klasse, Alter, Familienstand und Sexualität Berücksichtigung bei der Konstruktion von *citizenship*, *conscription* und *nationbuilding* finden. John Tosh widmet sich in seinem einleitenden Beitrag *Hegemonic masculinity and the history of gender* (S. 41-58) einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Connellschen Konzept von hegemonialer Männlichkeit. Im Rückblick auf die Entwicklung der geschichtswissenschaftlichen Disziplin (und darüber hinaus) konnte sich seit dem Ende der 1970er *Gender* als historisches Kernkonzept in diversen soziokulturellen Kontexten etablieren: „The political order can be seen as a reflection of the gender order in society as a whole, in which case the political virtues are best understood as the prescribed masculine virtues writ large. Conversely, formal politics may be seen as a dynamic factor in maintaining and strengthening the gender order: the state acts to reinforce masculine norms (...)“ (S. 41). Dementsprechend ist die Analyse des komplexen soziopolitischen Kräftespiels im Hinblick auf Konvergenzen und Divergenzen von Maskulinität mit anderen politischen Identitäten (Rasse, Sexualität, Klasse, Religion etc.), so Tosh, von zentraler Bedeutung. Das Konzept von Connell ist, trotz aller Kritik, hilfreich, um die stratifizierte soziopolitischen Struktu-

ren der Geschlechterverhältnisse in unterschiedlichen sozialen Räumen – nicht nur in herrschaftssoziologischer Sichtweise – aufzuarbeiten: „hegemony denotes, in the sphere of gender relations, both the unequal social relations which empower certain group of men, and the model of masculinity – often unconscious – which legitimises those relations convincing the generality of men that there is no other way of ‘being a man’“ (S. 43f.). Das Konzept hegemonialer Männlichkeit geht dabei, so Tosh (und Connell), über den Patriarchatsbegriff feministischer Theorien hinaus, indem es einen Perspektivenwechsel zurück zu der Hegemonie ausübenden Akteursgruppe (und deren Mitgliedern) vornimmt und dabei beide Geschlechter in ihren wechselseitigen sozialen Praktiken und Stratifikationen im Blick behält (S. 47). Connell unterscheidet in seiner herrschaftssoziologischen Analyse zwischen dominanten (hegemonialen) und dominanten sozialen Klassen / Eliten und untergeordneten Männlichkeitskonzeptionen (Normen und Praktiken) anderer sozialer Gruppen und Klassen, wobei die Herrschaft von Männern über Frauen als zentrales Ordnungsprinzip, so Connell, in westlichen und, so Tosh, in kolonialisierten Gesellschaften (als ideologische Form kolonialer Dominanz) fungiert. In Kritik zu Connell sei Maskulinität aber nur eines von mehreren Hierarchieprinzipien, die in einem komplexen Zusammenspiel die Strukturen einer sozialen Ordnung in rein homosozialen und heterosozialen Räumen definierten (S. 54). Das Konzept müsse sich von seiner Anlehnung an eine marxistische Sozialtheorie lösen und kulturelle Faktoren stärker berücksichtigen (S. 56).

Auch bei Dinges et.al. findet sich eine kritische Erweiterung und Differenzierung des Connellschen Konzeptes, welches sich auch in der Gliederung der Sammelbandbeiträge niederschlägt. Nach einer ausführlichen einführenden Erläuterung des Konzepts hegemonialer Männlichkeit von Connell im Hinblick auf seine Entstehungsgeschichte und theoretische Einbettung (Feminismuskritik der 1970er/1980er, Kapitalismuskritik um den Hegemoniebegriff nach Gramsci und Einflüsse der Frankfurter Schule) diskutiert Martin Dinges den „ambivalenten Charakter“ des dominanten Paradigmas der Männerforschung kritisch, insbesondere auf seine herrschaftssoziologische verengte Perspektive hinweisend, und identifiziert Modifikationsmöglichkeiten, u.a. anhand der bisherigen geschichtswissenschaftlichen Diskussion. Besonders die von Connell vorgenommene zeitliche Einordnung und historische Bezugnahme von Homophobie und Misogynie sowie die Parameter der Entstehung hegemonialer Männlich-

keit in westlichen Gesellschaften werden als problematisch angesehen, wie die Beiträge in diesem Sammelband herausarbeiten und belegen. Entsprechend schlägt Dinges ein dreistufiges Modell für Männlichkeitsbilder vor, die das Connellsche Konzept signifikant erweitern und modifizieren, und nach denen sich die hier vorliegenden Aufsätze gliedern: dominante Männlichkeiten, frühmoderne hegemoniale Männlichkeiten, moderne hegemoniale Männlichkeiten, marginalisierte Männlichkeiten, ergänzt durch soziologische Perspektiven von Meuser und Scholz in Reflektion eines modifizierten Konzepts. Kritisiert werden nicht nur die historischen Parameter des Konzeptes (wie in den verschiedenen Fallstudien dokumentiert), sondern zweitens, seine Prämisse einer alleinigen hegemonialen Männlichkeit, die in postmodernen Gesellschaften durch „polymorphe“ Männlichkeiten widerlegt zu sein scheint (S. 20), sowie drittens, die unzureichende Betrachtungsweise psychosozialer Aspekte von Männlichkeit (z. B. Sozialisationsmodi und -probleme). Wie schon bei Tosh plädieren die AutorInnen dafür, nicht nur Strukturen und Institutionen sozialer Ungleichheit ins Blickfeld zu nehmen, sondern verschiedene Perspektiven zu integrieren. Interessante Lektüre bietet diesbezüglich der abschliessende Beitrag von Meuser und Scholz, welche die aktuelle soziologische Debatte des Connellschen Konzeptes mit den im Sammelband vorliegenden Beiträgen verknüpfen. Sie regen eine Verbindung mit dem Habituskonzept von Bourdieu an und verstehen hegemoniale Männlichkeit als ein generatives Prinzip, wodurch sie die potentiellen Veränderungsmöglichkeiten – besonders im Hinblick auf die persistente patriarchale Dividende und „kleinen“ Fortschritte der Frauenbewegung – weniger optimistisch sehen

als Connell. Wie ihre KoautorInnen, und insbesondere Dinges, gehen sie davon aus, dass mehrere hegemoniale Männlichkeiten in modernen, vor allem globalisierten Gesellschaften möglich sind, sofern diese über das eigene soziale Feld hinaus Gültigkeit beanspruchen, und konstitutiven Charakter für Geschlechterverhältnisse in einer gegebenen sozialen Ordnung haben (S. 212ff, 217): „Die Existenz *einer* hegemonialen Männlichkeit setzt *ein* Zentrum gesellschaftlicher und politischer Macht voraus, das es in der postindustriellen, spät-, hoch-, postmodernen (...) Gesellschaft des Informationszeitalters nicht mehr gibt. Möglicherweise korrespondiert der gegenwärtigen Differenzierung der Zentren gesellschaftlicher und politischer Macht eine Pluralisierung hegemonialer Männlichkeiten, welche in den sozialen Feldern von Wirtschaft, Medien, Politik, Profession und auch Militär organisiert sind“ (S. 216) Für die Reproduktion und Transformation der Geschlechterordnung bleibt das doppelte Distinktions- und Dominanzprinzip hegemonialer Männlichkeit – oder „männlicher Hegemonie“ nach Meuser – von zentraler Bedeutung, auch wenn es um weitere, in Relation stehende Faktoren sozialer Ungleichheit erweitert werden und sowohl als gesellschafts- als auch handlungstheoretisches Konzept begriffen werden sollte (S. 223, 226).

*Dr. Andrea Fleschenberg*  
*Institut für Politikwissenschaften/Ostasienswissenschaften*  
*Universität Duisburg-Essen*  
*Lotharstr. 65*  
*47057 Duisburg*  
*fleschenberg@uni-duisburg.de*

**Birgit Sauer/Eva-Maria Knoll (Hgg.): Ritualisierungen von Geschlecht, 246 Seiten, 19.40 €, Facultas/WUV, Wien 2006, ISBN: 3851149521**



Der Band beleuchtet die vielfältigen Formen der Ritualisierung von Geschlecht aus der Perspektive unterschiedlicher Fachdisziplinen. Die AutorInnen diskutieren die Standardisierung von Geschlechterrollen und -bildern, von (zwangsweiser) Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität

über wiederkehrende Verhaltens- und Wahrnehmungsweisen sowohl in ihren Praxis- als auch in ihren Diskursformen. Ritualisierungen als „doing and setting gender“ erleichtern Interaktion und Kommunikation; sie schränken freilich aber auch ein, indem sie Handlungsräume verengen, Identitätsoptionen verhindern und Wahrnehmungen bzw. Wissen über Geschlecht kanalisieren. Darüber hinaus machen die Beiträge deutlich, wie De-Ritualisierungen, also Transformationen von Geschlecht in und durch Rituale möglich sind, und dekonstruieren somit Ritualisierungsformen von Geschlecht.

**Martina Loos: Symptom: Konflikte, Was interdisziplinäre Konflikte zwischen Krankenpflegern und Ärztinnen über Konstruktionsprozesse von Geschlecht und Profession erzählen, 457 Seiten, 39.00 €, Mabuse-Verlag, Frankfurt am Main 2006, ISBN 3938304197**

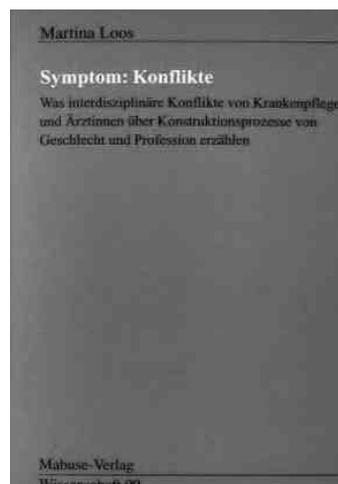
Worüber streiten sich Pflege und Medizin im Krankenhaus? Wie tragen sie ihre Konflikte aus? Wie geraten die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten in interdisziplinären Konflikten aus dem Blickfeld? Diese interdisziplinäre, qualitative Studie greift ein bisher wenig berücksichtigtes Problem auf, das sicherlich nicht nur in der Organisation Krankenhaus vorkommt: Die vergeschlechtlichen, interprofessionellen Macht- und Interessenkonflikte zwischen zwei Berufsgruppen, die im gleichen Berufsfeld arbeiten. Fokussiert wird auf die Konflikte, von denen Krankenpfleger und Ärztin-

nen erzählen. Denn, wenn der Arzt eine Frau und die Krankenschwester ein Mann ist, lassen sich Selbstverständlichkeiten in einer historisch gewachsenen, vergeschlechtlichten Arbeitsteilung und Professionshierarchie eher entdecken. Die Pflegenden sowie die Ärztinnen und Ärzte von heute

spielen in einem traditionellen „doctor-nurse-game“ mit, dessen Spielregeln sie nicht entworfen haben und das! sie vielleicht auch nicht spielen wollten, bevor sie diesem Team angehörten. Doch nur, wenn professionelle, vergeschlechtlichte Machtdifferenzen erkannt und benannt werden, können sich Verhältnisse verändern. Dieses Buch richtet sich an Lernende, Lehrende und Forschende in der Pflegewissenschaft, der Professionssoziologie, der Medizinsoziologie und in der Geschlechterforschung sowie an alle, die Konflikte in Organisationen aus einer anderen Perspektive betrachten möchten.

**Doris Brodbeck (Hg.): Dem Schweigen entronnen – Religiöse Zeugnisse von Frauen des 16. bis 19. Jahrhunderts, 329 Seiten, 19.90 €, Religion & Kultur Verlag, Markt Zell 2006, ISBN 3933891175**

Um dem Schweigen zu entkommen, haben sich Frauen aus den unterschiedlichsten Epochen zu religiösen wie auch politisch-gesellschaftlichen Themen ihrer Zeit zu Wort gemeldet. Indem sie sich auf ihren Glauben besannen, wuchs ihnen die Kraft zum Reden, Schreiben und Publizieren zu. Briefe, Gedichte, Tagebucheinträge so-



wie vielfältige Veröffentlichungen sprechen Fragen der Emanzipation der Frau, der Glaubenstreue, der Solidarität mit den Armen und der Ökumene an, die auch heute noch aktuell sind.

Die ausgewählten Zeugnisse des 16. bis 19. Jahrhunderts stammen von religiös engagierten, mit der Schweiz verbundenen Frauen und belegen deren selbständigen Zugang zu religiösen Einsichten. Den Lesenden wird Einblick in Personen und Texte mit unterschiedlichen religiösen Prägungen geboten. Ausführliche Einleitungen von Fachfrauen aus Theologie und Geschlechterforschung führen in die Entstehung des jeweiligen Textes und in das Leben der Autorin im Zeitkontext ein, so dass die Lesenden die anschließend gebotene Quelle gründlich erschließen können.

**Sabine Hark: Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus, 456 Seiten, 16.00 €, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 2005, ISBN 3518293532**



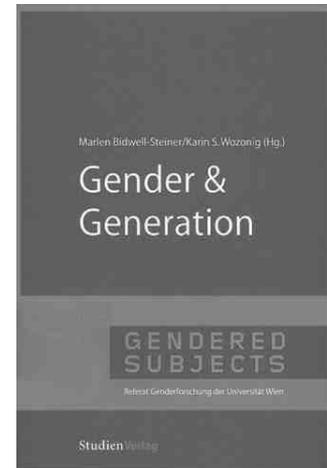
Dissidente Partizipation verfolgt den Kurs, den der akademisch gewordene Feminismus seit seiner Entstehung in den frühen 1970er Jahren genommen hat. An den Schnittstellen von Wissenschaftssoziologie, Hochschulforschung, wissenssoziologischer Diskursanalyse und feministischer Theorie, fragt das Buch ebenso nach dem feminist turn in der Wissen-

schaft wie nach dem academic turn im Feminismus. Dabei geht es insbesondere um die widersprüchlich verlaufenden Prozesse der akademischen Verdichtung und Verfestigung von feministischem Wissen und dessen Produktion im Kontext der mächtigen Mikrostrukturen der Normalwissenschaft sowie der gegenwärtigen Transformationen von Universität und Wissenschaft. Angeleitet sind diese Analysen von der These, daß Teilhabe die prekäre Voraussetzung für Veränderung ist. Diese Bedingung der Möglichkeit feministischen wissenschaftlichen Wissens zeitigt eine Reihe von intellektuellen und institutionellen Aporien, an denen sich die Praxis dissidenter Partizipation entscheidet.

**Marlen Bidwell-Steiner/Karin Wozonig (Hgg.): Gender & Generation, Gendered Subjects, Band 2, 313 Seiten, 24.00 €. Studienverlag, Innsbruck 2005, ISBN 3706541963**

Die vielschichtigen Zusammenhänge zwischen Genderforschung, Reproduktionstechnologie und der aktuell viel diskutierten Generationenfrage stehen im Mittelpunkt des zweiten Bandes der Reihe „Gendered Subjects“ des Referats Genderforschung der Universität Wien.

An der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen finden sich zunehmend brisante Themen, die einerseits in ihrer Komplexität einer fundierten Analyse bedürfen und die andererseits Einfluss auf das tägliche Leben aller Menschen nehmen. Die Definition und Bewertung von „Generation(en)“ ist ein solches Thema, ebenso wie die Entwicklung und der Einsatz von Reproduktionstechnologien. Die Frauen- und Geschlechterforschung zeichnet sich nicht nur durch Inter-, sondern auch durch Transdisziplinarität aus, die der lebensweltlichen Relevanz ihrer Untersuchungsgegenstände Rechnung trägt und durch die sie eine soziale und kulturelle Orientierungsfunktion erfüllt – eine Qualität, die in diesem Sammelband aus vielfältigen Perspektiven verdeutlicht wird.



**Petra Kolip/Thomas Altgeld (Hgg.): Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. Theoretische Grundlagen und Modelle guter Praxis, 262 Seiten, 23.00 €, Juventa Verlag, Weinheim und München 2006, ISBN 3779916835**

Die Präventions- und Gesundheitsförderungspraxis muss sich zunehmend mit dem Anspruch auseinandersetzen, geschlechtergerechte Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. So deutlich der Bedarf an zielgruppengerechten Interventionen formuliert wird, so sehr fehlt ein Überblick über gelungene Maßnahmen, die als Anregung für die Praxis dienen können. Der vorliegende Band greift dieses Defizit auf und versucht, die Lücken zu schließen. Einerseits liefert er einen theore-



tischen Beitrag zur geschlechtergerechten Gesundheitsförderung und Prävention. Geschlecht soll als zentrale Variable für mehr Zielgruppengenauigkeit und -gerechtigkeit in der Gesundheitsförderungs- und Präventionstheorie sowie der Qualitätsdiskussion in diesem Handlungsfeld verankert werden. Orientiert an den zentralen gesundheitsrelevanten Verhaltensbereichen Sucht, Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung werden die theoretischen Ankerpunkte für geschlechtergerechtes Arbeiten beleuchtet. Andererseits beschreibt er exemplarische Projekte, die als Modelle guter Praxis richtungsweisend sein können. Es werden Projekte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgestellt, die sich entweder explizit an ein Geschlecht wenden und z.B. versuchen, den Horizont der Verhaltensoptionen mit einem geschlechtsspezifischen Zugang zu erweitern, die geschlechtsstereotypen Verhalten in das Zentrum stellen und die gesundheitsriskanten Aspekte bearbeiten oder die die geschlechterspezifischen Zugänge reflektieren.

tiert an den zentralen gesundheitsrelevanten Verhaltensbereichen Sucht, Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung werden die theoretischen Ankerpunkte für geschlechtergerechtes Arbeiten beleuchtet. Andererseits beschreibt er exemplarische Projekte, die als Modelle guter Praxis richtungsweisend sein können. Es werden Projekte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgestellt, die sich entweder explizit an ein Geschlecht wenden und z.B. versuchen, den Horizont der Verhaltensoptionen mit einem geschlechtsspezifischen Zugang zu erweitern, die geschlechtsstereotypen Verhalten in das Zentrum stellen und die gesundheitsriskanten Aspekte bearbeiten oder die die geschlechterspezifischen Zugänge reflektieren.

**Grenz, Sabine: (Un)heimliche Lust, Über den Konsum sexueller Dienstleistungen, 255 Seiten, 29.90 €, VS Verlag, Wiesbaden 2005, ISBN 3531147765**



In dieser kulturgeschichtlichen und empirischen Studie wird der Konsum sexueller Dienstleistungen von Männern untersucht. Im Vordergrund steht dabei die Bearbeitung grundlegender Fragen der Prostitutionsdebatte, zum Beispiel darüber, ob Prostitution einen Beitrag zur sexuellen Freiheit leistet.

Aus dem Inhalt: Die feministische Debatte über Pro-

stitution und der Forschungsstand – Methodologie: Verwicklungen von Macht und Erotik in Interviews mit Freien – Empirische Methodik und Zusammensetzung des Samples – Methodische Reflexion der Interviewsituation – Einführung in die Interpretation der Freier-Interviews – Sexuelle Identität oder das ‘wahre’ Begehren der Freier – Geld und Macht, Konsum und Geschlecht – Die Beziehungen von Geld, Macht und Potenz in der Prostitution.

**Eva Kreisky/Georg Spitaler (Hgg.): Arena der Männlichkeit, Über das Verhältnis von Fußball und Geschlecht, 372 Seiten, 34.90 €, Campus Verlag, Frankfurt am Main 2006, ISBN 3593380218**

Wenn die Sportschau läuft, sitzen überwiegend Männer vor dem Fernseher, in den Vereinen haben die Herren das Sagen und der Frauenfußball fristet sein Dasein im Schatten männlicher Superstars. In diesem Band wird gezeigt, wie der Fußball bestimmte Bilder von Männern und Männlichkeit prägt. Untersucht wird das im



Fußball noch vorhandene Heldentum samt fanatischer Heldenverehrung; die Strukturen im Profifußball werden verglichen mit anderen maskulinen Organisationsformen (etwa der Mafia); und die Beziehungen zwischen Fußball, Männlichkeit und Nation rund um den Globus werden beleuchtet. Das Stadion erweist sich schließlich als eines der letzten Reservate männlicher Gemeinschaft.

**Ulrike Elsdörfer: Frauen in Christentum und Islam, Dialoge – Traditionen – Spiritualitäten, 239 Seiten, 22.50 €, Ulrike Helmer Verlag, Königstein 2006, ISBN 3897411989**

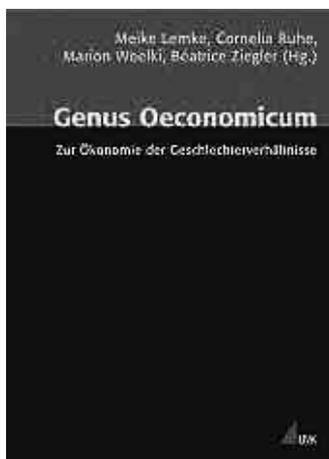
Wie sehen die Formen gelebter Frauenspiritualität in Christentum und Islam heute aus? Und wie können gegenseitige Wahrnehmung und Verständigung entwickelt und gelebt werden? Auf der Basis historischer Analysen der Frauenbilder beider Religionen und ihrer



heiligen Schriften betrachtet Ulrike Elsdörfer die gegenwärtige spirituelle Praxis von Christinnen und Musliminnen. Wo Traditionen zugleich erhalten und verändert werden wollen, ergeben sich existenzielle Herausforderungen für beide Seiten. Denn auch christlich sozialisierte Frauen müssen den Wandel zur Multikulturalität in unserer Gesellschaft mitvollziehen. Auch sie sehen sich veränderten Selbstdefinitionen und Rollenerwartungen gegenüber. Die Theologin Ulrike Elsdörfer führte Gespräche und Interviews, die einen breiten Horizont von Sichtweisen und Selbstverständnissen belegen.

heiligen Schriften betrachtet Ulrike Elsdörfer die gegenwärtige spirituelle Praxis von Christinnen und Musliminnen. Wo Traditionen zugleich erhalten und verändert werden wollen, ergeben sich existenzielle Herausforderungen für beide Seiten. Denn auch christlich sozialisierte Frauen müssen den Wandel zur Multikulturalität in unserer Gesellschaft mitvollziehen. Auch sie sehen sich veränderten Selbstdefinitionen und Rollenerwartungen gegenüber. Die Theologin Ulrike Elsdörfer führte Gespräche und Interviews, die einen breiten Horizont von Sichtweisen und Selbstverständnissen belegen.

**Cornelia Ruhe/Marion Woelki/Meike Lemke/Beatrice Ziegler (Hgg.): Genus Oeconomicum – Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse, 34.00 €, Uvk Verlag, Konstanz 2006, ISBN 3896695673**



Ökonomische Ungleichheit und Abhängigkeit in den Geschlechterverhältnissen ist nicht allein ein vordringliches politisches Problem, sondern beschäftigt auch die Wissenschaft. Die Ökonomie hat Ansätze erarbeitet, die Geschlecht als Kategorie thematisieren. Die Sozialwissenschaften haben sich verstärkt mit den Geschlechterverhältnissen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt befasst. Die Beiträge dieses Bandes gehen auf die gleichnamige, interdisziplinäre Tagung 2005 an der Universität Konstanz zurück. Sie nehmen eine Standortbestimmung in der Theoretisierung und in der empirischen Forschung vor und regen Diskussionen innerhalb und zwischen den Disziplinen an.

Ökonomische Ungleichheit und Abhängigkeit in den Geschlechterverhältnissen ist nicht allein ein vordringliches politisches Problem, sondern beschäftigt auch die Wissenschaft. Die Ökonomie hat Ansätze erarbeitet, die Geschlecht als Kategorie thematisieren. Die Sozialwissenschaften haben sich verstärkt mit den Geschlechterverhältnissen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt befasst. Die Beiträge dieses Bandes gehen auf die gleichnamige, interdisziplinäre Tagung 2005 an der Universität Konstanz zurück. Sie nehmen eine Standortbestimmung in der Theoretisierung und in der empirischen Forschung vor und regen Diskussionen innerhalb und zwischen den Disziplinen an.

**Sibylle Plogstedt. Frauenbetriebe – Vom Kollektiv zur Einzelunternehmerin, 240 Seiten, 19.90 €, Ulrike Helmer Verlag, Königstein 2006, ISBN 3897411962**

Mehr als 10.000 Stellen sind durch die Frauenbewegung entstanden. Heute ist statt Kollektivstruktur wirtschaftliches Denken angesagt, statt Gleichheit Professionalität. »Nur« mit Frauen zu arbeiten war der wohl spektakulärste, aber nicht der einzige historische Tabubruch der Frauenprojekte: Zugleich wurde



lebhaft mit Arbeits- und Lebensformen experimentiert. Doch die ideellen Voraussetzungen der Selbstorganisation brachten selbst wieder eine Vielzahl von Tabus mit sich. Zu ihnen gehörten Schönheit, Reichtum, Macht und Männer. Die Ansprüche aneinander in Sachen Gleichheit, gleicher Lohn und Aufhebung der Arbeitsteilung waren hoch. Das Konfliktpotenzial ebenso. Während im Laufe der Zeit die Unterschiede von Frauen zwar anerkannt und positiv genutzt wurden, verbrauchte sich die Solidarität. Die Suche nach neuen Veränderungen begann. Die Journalistin Sibylle Plogstedt schreibt die Geschichte der Projekte von den siebziger Jahren bis heute.

## Call for Papers

### 5<sup>th</sup> European Conference on Gender Equality in Higher Education Humboldt-University Berlin, August 28-31, 2007

The Berlin Conference 2007 is the fifth in a series of European conferences on this subject. The conferences have been organized by the European Network of Gender Equality in Higher Education, an informal network of academics and higher education practitioners from universities in Europe and elsewhere. The first Conference was organised by the University of Helsinki in 1998 and resulted in the creation of the Network. Since that first conference, the European Network of Gender Equality in Higher Education has developed through an email distribution list (eq-uni@helsinki.fi managed by the University of Helsinki) which currently has nearly 400 subscribers from over 30 countries. The Network has been growing steadily and supported the organisation of the following European Conferences on Gender Equality in Higher Education that have taken place since in Zuerich, Switzerland (2000), Genoa, Italy (2003) and Oxford, England (2005).

The conference in Berlin is organised by a partnership involving: The Gender Equality officer and the Center for transdisciplinarity Gender Studies at Humboldt University, Berlin, the Center of Excellence Women and Science CEWS, Bonn, the Interdisciplinary Center of Women's Research and Gender Studies (IFF), University Bielefeld, and women from other German universities and in cooperation with the European Network of Gender Equality in Higher Education

The conference „Gender Equality in Higher Education“ in 2007 will provide a unique forum for scientists and practitioners to debate and exchange experiences on the issue of gender inequality in higher education. The conference seeks to attract academics, gender equality practitioners and research students. We invite you to submit papers that refer to the four main tracks:

- Excellence, Research Policy and Gender Bias
- Disciplinary Perspectives
- Gender Equality Programmes
- Bologna-Process

For more information see the track description on the homepage.

Paper proposals are welcome from established scholars, young researchers and practitioners. Please use the proposal form (on the homepage) and submit your paper no later than August 31, 2006.

Your abstract should not exceed 1600 characters and should be structured along the following lines: research question and design, and results. Please describe the method[s] used and indicate if you want to present a project that is still work in progress, finished but not yet published, or already published.

Full papers as well as poster presentations are welcome – please indicate the form of your presentation. Presentation time for oral presentation is about 20min. Time slots for poster presentations will be indicated in the programme and oral presentation of 5 minutes for every poster will be offered. Proposals will be accepted according to their quality. Other general criteria for the acceptance of a paper are:

- aims of the tracks
- innovativeness of the research question/research design, policy approach or intervention
- analytical development of the topic

The organisers are interested in inter- and trans-disciplinary research as well as in papers based on an analytical perspective.

We also invite practitioners to present papers. We especially encourage papers based on the experience of practitioners and academics working together. General criteria for these abstracts are:

- innovative action and intervention to promote gender equality in higher education
- interventions and programmes that are transferable to other institutions,
- examples of effective positive actions.

Papers dealing with questions of gender and race, class, sexual orientation or age discrimination are especially welcome. Decisions on the acceptance or rejection of papers will be made in November 2006.

We are aware that there might be overlaps in research designs between tracks of the conference. The organisers therefore will maintain their right to exchange abstracts between tracks.

A collection of the abstracts of all accepted papers will be given to the conference participants. We also plan to publish a selection of the conference papers. In case of acceptance your full paper should not exceed 15 pages, 12pt font. Deadline for submission of full papers will be 1 July 2007.

#### For further information see:

<http://www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007/index.htm>

## **Ausschreibung für wissenschaftliche Arbeiten und künstlerische Beiträge: Geschlechtlich kodierte Machtstrukturen im öffentlichen Raum**

Das Frauenreferat der HochschülerInnenschaft an der Universität Wien und das PHOOLAN DEVI Kollektiv laden zu einem Call for Papers zum Thema Belästigung im öffentlichen Raum (im U.S. Kontext besprochen als Street Harassment) ein.

„So viele Männer haben keine Ahnung, dass dieses Verhalten nicht lustig ist. Es ist eine Form der Belästigung. Ich wäre so gerne in der Lage überall hinzugehen, wo ich will, anzuziehen was ich will, jederzeit; ohne Angst.“ Eine andere Frau fügt hinzu: „Zurufe auf der Straße dienen dem Erzeugen von Unbehagen bei Frauen, einfach weil Männer es können.“

### **Street Harrassment**

Diese Zitate stammen aus einem U.S. Kontext. Uns ist wichtig, einen eigenen Diskurs zu finden, der den Unterschieden unter Frauen in Bezug auf Belästigung im öffentlichen und halböffentlichen Raum Rechnung trägt.

Können wir das oben beschriebene Verhalten unter *Street Harassment* zusammenfassen? *Street Harassment* kann definiert werden als „eine Form von sexueller Belästigung, die im öffentlichen Raum stattfindet“, die „in ihrem Kern als eine Machtdynamik angesehen werden kann, welche die historisch unterdrückte Gesellschaftsgruppe immer wieder an deren Verletzlichkeit für Angriffe im öffentlichen Raum erinnert. Darüber hinaus wird die allgegenwärtige sexuelle Objektivierung dieser Gruppen im täglichen Leben verstärkt.“ Die Versuchung ist groß, eine kohärente einfache Definition des Phänomens vorzunehmen. Wir möchten jedoch den Diskurs auffächern und die verschiedenen Perspektiven, ausgehend von der Annahme von soziokulturellen Unterschieden von Frauen mit einbeziehen. Worum handelt es sich dabei? Wie nehmen verschiedene

Frauen den öffentlichen Raum wahr? Welche Strategien entwickeln sie? Was sind die theoretischen Implikationen von Macht, Raum und Gender innerhalb dieses Kontextes? Wo gibt es eine Möglichkeit zu selbstbestimmtem Handeln?

### **Auseinandersetzen: Einreichen!**

Wir laden alle, die sich mit dem Thema bereits befassen oder befassen möchten, ein, transdisziplinäre, wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten (wie z. B. visuelle Kulturbeiträge, literarische Texte etc.) einzureichen. Praktische Zugänge sind gleichfalls willkommen, die sich aktivistisch mit dem Thema auseinandersetzen. Bei den Beiträgen begrüßen wir einen vielschichtigen Zugang: Geschlecht, transkulturelle Aspekte, Klasse, soziale Schicht, Milieu, Race, Begehren sind einige Orientierungspunkte, die als Analyse kategorien berücksichtigt werden sollten.

Ein Teil der Arbeiten kann bei der *Konferenz*, die am 6. und 7. Dezember 2006 in den Räumen der Universität Wien stattfindet, vorgestellt werden. Reisekosten und Unterkunft werden übernommen. Die Struktur der Konferenz ermöglicht unterschiedliche Formen der Präsentation: Vorträge, Workshops, sowie ein Podium, Raum für Literaturlesung und Performance sind vorgesehen. Aus einer Auswahl der eingelangten Arbeiten entsteht eine *wissenschaftliche Publikation*, die sich mit dem Thema differenziert auseinandersetzt und verschiedene Perspektiven beinhaltet.

### **Wie Es Geht**

Zunächst ersuchen wir um eine kurze Beschreibung (max. 3500 Zeichen) des Konzepts. Einreichungstermin für die *Abstracts*: 15. Juni 2006. Die Autorinnen und Autoren der ausgewählten Beiträge werden bis 20. Juli informiert. Einsendungen im doc.- oder pdf.-Format bitte an [frauenreferat@oeh.univie.ac.at](mailto:frauenreferat@oeh.univie.ac.at) mit dem Betreff „public space“.

## Veranstaltungen

### **Genderperspektiven in Hochschule und Unternehmen, 01-06-2006, TU München.**

Unter dem Titel Genderperspektiven in Hochschule und Unternehmen wird es darum gehen, wie Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Studium und Beruf aussehen und wie sie erreicht werden kann.

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Fach- und Führungsebenen in Wirtschaft und Wissenschaft ist in der Bundesrepublik Deutschland ein allgemein bekanntes Phänomen. Im 21. Jahrhundert ist es längst gesellschaftlicher Konsens, dass auf allen Ebenen etwas getan werden muss. Die Umsetzung verläuft aber noch immer nicht erfolgreich genug. Weder hat sich in den letzten 20 Jahren der Studentinnenanteil in den karriereversprechenden wie z.B. den technischen Studiengängen deutlich erhöht, noch ist der Frauenanteil auf den oberen Hierarchiestufen der Unternehmen beeindruckend gewachsen. Die Gründe für die relative Folgenlosigkeit des allgemeinen Strebens nach Chancengleichheit sind vielfältig. Sie liegen u.a. in der Familien-, Steuer-, Arbeitspolitik und sind von Unternehmen und Hochschulen in vielen Punkten nicht direkt beeinflussbar.

Trotzdem sind sie durchaus handlungsfähige Akteure, wenn es darum geht, Barrieren für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu überwinden. Welche Anforderungen müssen sie erfüllen, um den weiblichen Fach- und Führungsnachwuchs anzuziehen und aufzubauen? Welche Schritte versprechen Erfolg bei dem Vorhaben, mehr Frauen in Entscheidungspositionen zu bringen? Wie gelingt es, die Hochschul- bzw. Unternehmenskultur zu „gendern“?

Auf diese und andere Fragen sucht und findet die Veranstaltung Antworten in drei Foren zu verschiedenen Gesichtspunkten der Gender Debatte sowie in dem anschließenden Vortrag Chancengleichheit: Anforderungen an Hochschule und Unternehmen (Dr. Heike Maria Kunstmann, Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall) mit Diskussion.

#### **Die Themen der Foren sind:**

Forum 1: Genderkriterien für exzellente Hochschulen  
 Forum 2: Gender-Brille für Personalentwickler/innen  
 Forum 3: Teilzeit als Karrierekiller: (Normal-)Arbeitszeit contra Chancengleichheit

**Veranstaltungsort:** Senatssaal der Technischen Universität München, Arcisstr. 21 in 80333 München, I. O

**Anmeldung:** wachsmann@zv.tum.de ,  
 Tel.: 089-289-22322, per Fax: 089-289-23389  
<http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/aktuelles/veranstaltungen/Genderperspektiven1.htm/>

### **Hetero Factory – Challenging Normativity in School and Working life 13-06-2006 bis 15-06-2006**

#### **Linköping University in Norrköping, Sweden**

Researchers who are working with issues of gender, sexuality, queer, heteronormativity and intersectionality in relation to education and working life, are invited to this international conference hosted by the Department of Thematic Studies, Campus Norrköping.

The aim of the conference is to further understanding on how normative practises can be questioned and analysed in school and working life, and to challenge and develop theory and methodology in relation to this focus.

#### **For further details:**

[www.ituf.liu.se/konferens/hetero\\_factory](http://www.ituf.liu.se/konferens/hetero_factory)

#### **Contact the organisers:**

[hetero\\_factory@ituf.liu.se](mailto:hetero_factory@ituf.liu.se)

### **Arbeitstagung**

#### **„Karriere paarweise“ – Konzepte zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren 30-06-2006, Ruhr-Universität Bochum**

Am 30.6.2006 findet an der Ruhr-Universität Bochum eine anwendungsorientierte Tagung zum Thema Dual Career Couples (DCC) statt. Auf der Konferenz soll ein kurzer Einblick in die Problematik der DCC gegeben werden. Der Schwerpunkt liegt aber in der gemeinsamen Erarbeitung von Konzepten zur Unterstützung von hochqualifizierten Wissenschaftler/innenpaaren an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Unter dem Begriff Doppelkarrierepaar werden Paare zusammengefasst, bei denen beide Partner/innen hochqualifizierte Wissenschaftler/innen und/oder Arbeitnehmer/innen sind und jeweils eine eigene Karriere an der Universität oder in der Industrie verfolgen. In Studien wurde festgestellt, dass besonders Wissenschaftlerinnen aus familiären Gründen häufig auf eine eigene Karriere verzichten. Hier sollen und müssen Universitäten als Arbeitgeber, die zukünftig nicht mehr auf weibliches Führungspersonal verzichten können, die nötigen Voraussetzungen schaffen. Im Wesentli-

chen geht es dabei um eine attraktive berufliche Perspektive für beide Partner. Zur Unterstützung dieses Vorhabens müssen die Personalverwaltungen, die Universitätsleitungen und die Gleichstellungsbeauftragten in die Konzeptplanung mit einbezogen werden. In Arbeitsgruppen, die aus allen o.a. Akteuren bestehen, sollen tragfähige Konzepte diskutiert und erarbeitet werden.

**Ansprechpartnerin:** Anika Steinberger

Email: [Anika.Steinberger@rub.de](mailto:Anika.Steinberger@rub.de), Telefon: 0234-32-23726, Homepage: [www.rub.de/frauenbuero](http://www.rub.de/frauenbuero)

**Termin:** Freitag, der 30. Juni 2006 von 9:00-17:00 Uhr

### Workshop

#### **Geschlechterforschung: Innovationsprojekte in gestuften Studiengängen**

**14-07-2006 bis 15-07-2006, Universität Göttingen**

Veranstaltet wird dieser Workshop von der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF).

Der Workshop soll eine erste Bilanz der bisher erfolgten Implementierung von Geschlechterforschung in gestufte Studiengänge liefern und Handlungsoptionen für die Zukunft entwickeln. Das Programm erscheint zu Beginn des Sommersemesters.

**Nähere Informationen:** Helga Hauenschild, Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Universität Göttingen, [hhauens@gwdg.de](mailto:hhauens@gwdg.de)

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte der Universität Göttingen, [edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de](mailto:edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de)

### **2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen**

**21-08-2006 bis 01-09-2006**

Vom 21. August - 01. September 2006 veranstaltet die Universität Bremen die 2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektro- und Informationstechnik sowie Produktionstechnik / Maschinenbau & Verfahrenstechnik. Das Konzept der Informatica Feminale wurde im vergangenen Jahr erfolgreich auf diese Fachgebiete übertragen und soll nun ausgebaut werden.

**Weiteren Informationen:**

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de>

### **Gender and Citizenship in a Multicultural Context**

**6th European Gender Research Conference  
31-05-06 bis 03-09-06, University of Łódź,  
Poland**

The conference is a triennial event organized by the Association of Institutions for Feminist Education and Research in Europe (AOIFE). Previous European Feminist Research Conferences were held at the universities of: Aalborg (1991), Graz (1994), Coimbra (1997), Bologna (2000) and Lund (2003).

Continuing this tradition, the 6<sup>th</sup> European Gender Research Conference plans to be a high-level, interdisciplinary event focused on gender research in a wide but well-defined range of thematic areas:

- changing concepts and practices of citizenship in relation to gender issues in Europe,
- interrelations between concepts and structures of citizenship and European multicultural contexts defined as intersections of race, ethnicity, sexuality, class, nationality, religion, etc.,
- gender, science and technology and global citizenship,
- gender and participation in political and economic processes.

#### *Aims*

The conference will be a forum for gender researchers to facilitate networking between them; and to integrate doctoral students and young researchers into the field.

#### *Participants*

The conference invites experts, established scholars and young researchers, policy makers from all member states of the EU, candidate countries, associate countries and third countries.

#### *Networking*

The conference schedule provides time for planned and spontaneous networking. Time will be available for Women's/Gender Studies network meetings, scientific journal meetings, research group meetings, roundtable discussions and other meetings. Additionally, policy experts in equality, education and research policy will be invited to the conference and will meet with participants from various networks as part of an effort to strengthen ties between policy makers and researchers in the field.

**For further informations see:**

<http://www.gender2006.pl/>

**Informatica Feminale**

**Bundesweites Sommerstudium für Frauen in der Informatik**

**04-09-2006 bis 15-09-2006, Universität Bremen**

Das bundesweite Sommerstudium für Frauen in der Informatik wird vom 4.-15.9.2006 in der Universität Bremen stattfinden. Die TeilnehmerInnen erwartet erneut ein kompaktes Lehrangebot zum Informatikstudium in der Universität Bremen, das auf Studentinnen aller Hochschularten und auf an Weiterbildung interessierte Frauen zugeschnitten ist. Die Informatica Feminale schafft Orte des Experimentierens, um neue Konzepte für das Informatikstudium zu finden. Sie zielt auf die Stärkung von Studentinnen und die berufliche Weiterbildung von Frauen. Dozentinnen und Teilnehmerinnen kommen aus dem In- und Ausland.

**Weitere Informationen und dem Anmeldeformular befindet sich unter:**

<http://www.informatica-feminale.de>