



Info

Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums
für Frauen- und Geschlechterforschung



22. Jg. / Nr. 30 / 2005

Aufsätze

- Die Frau als personifizierte Weisheit in der hebräischen Bibel
- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung am Beispiel der familialen Altenfürsorge
- Männerbündisches Management - Verbündete Manager
- Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften Europas



Berichte aus der Uni Bielefeld

- Überlegungen zur Konstruktion von bürgerlicher Männlichkeit im 19. Jh.
- Mächtige Karikaturen! - Ohnmächtige Gender Bewegung?

Berichte aus dem IFF

- Prozesse indirekter sozialer Schließung in Natur-/Technikwissenschaften
- Das Mentoring-Programm momentmal - erste Erfahrungen

Sonstige Berichte

- Frauen im internationalen Kontext
- Chancengleichheit durch Mentoring?
- Das Kompetenzzentrum TeDiC e.V.

Impressum:

IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung
22. Jg., Nr. 30, 2005
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

Redaktion: Dr. Anina Mischau, Email: anina.mischau@uni-bielefeld.de
Layout: Sonja Neuß
Druck: Zentrale Vervielfältigung der Universität Bielefeld
Auflage: 500
Erscheinungsweise: 2x jährlich im April und Oktober

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

Liebe LeserInnen,

wir freuen uns sehr, für diese Nummer des IFF Info seit langem wieder einmal zwei Autorinnen außerhalb der bundesdeutschen Frauen- und Geschlechterforschung für Artikel in unserer Zeitschrift gewonnen zu haben. Doris Doppler aus Österreich hat für uns wesentliche Ergebnisse ihrer Dissertation in dem Artikel „Männerbündisches Management – Verbündete Manager. Der Männerbund als komplexer Schließungsmechanismus im organisationalen Management“ zusammengefasst. Die Nachwuchswissenschaftlerin Emilie Danel aus Frankreich hat in ihrem Beitrag „Frauen im internationalen Kontext. Geschlechtsspezifische Strukturen und Interaktionen in internationalen Organisationen“ einige Gedanken und Ergebnisse ihrer Diplomarbeit für das IFF Info zusammengestellt. Wir würden es sehr begrüßen, wenn wir dadurch weitere (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen anregen könnten, unsere Zeitschrift stärker als bisher auch für einen internationalen Austausch zu nutzen.

Die Bandbreite der Themen in diesem Heft dokumentiert unserer Ansicht nach erneut die Vielfältigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung (und ihrer disziplinären Verankerung). In diesem Zusammenhang freuen wir uns besonders darüber, die Theologin Ilse Müllner für einen Beitrag in unserer Zeitschrift gewonnen zu haben, die mit ihrem Artikel „Die als Frau personifizierte Weisheit in der hebräischen Bibel“ erstmals im IFF Info den Blick auf Fragestellungen und Arbeitsweisen der theologischen Frauen- und Geschlechterforschung erweitert.

Allen Autorinnen dieses IFF Infos 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 April 2006 erscheinen; Beiträge können per Mail bei der Redaktion bis 15. Januar 2006 eingereicht werden.

Für diese Ausgabe wünschen wir allen LeserInnen eine anregende Lektüre!

Anina Mischau, Redaktion

IFF Info

Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)
22. Jahrgang / Nr. 30 / 2005

EDITORIAL

AUFSÄTZE

Ilse Müllner
Die als Frau personifizierte Weisheit in der hebräischen Bibel 7

Katharina Gröning und Anne-Christin Kunstmann
Über die moderne und traditionelle Verhaftung von Frauen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung am Beispiel der familialen Altenfürsorge 23

Doris Doppler
Männerbündisches Management – Verbündete Manager. Der Männerbund als komplexer Schließungsmechanismus im organisationalen Management 35

Felizitas Sagebiel
Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften Europas 48

BERICHTE/BEITRÄGE AUS DER UNIVERSITÄT

Martina Kessel
„Wie eine trockene Bohnenhülse“
Überlegungen zur Konstruktion von bürgerlicher Männlichkeit im 19. Jahrhundert 61

Regina Harzer
Mächtige Karikaturen! – Ohnmächtige Gender-Bewegung? 72

BERICHTE/BEITRÄGE AUS DEM IFF

Jasmin Lehmann und Sonja Neuß
Prozesse indirekter sozialer Schließung in Natur- und Technikwissenschaften an Hochschulen – Bericht aus einem laufenden Forschungsprojekt 77

Sylke Känner
Das Mentoring-Programm momentmal – erste Erfahrungen 83

SONSTIGE BERICHTE/BEITRÄGE

Emilie Danel
Frauen im internationalen Kontext. Geschlechtsspezifische Strukturen und Interaktionen in internationalen Organisationen 86

Carmen Leicht-Scholten
Chancengleichheit durch Mentoring? – Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich 103

Das Kompetenzzentrum TeDiC e.V. 107

TAGUNGSBERICHTE

- Birgitta Wrede
Genus oeconomicum – Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse 113
- Birgitta Wrede
Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Frankreich und
Deutschland: Überkreuzte Perspektiven/L'institutionnalisation des études genre
en France et en Allemagne: Perspectives croisées 115
- Marianne Schmidbauer
Gender Affairs – 3. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im
deutschsprachigen Raum in der Universität Hamburg 116

REZENSIONEN

- Anina Mischau, Mechthild Oechsle (Hgg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit:
Verlieren wir die Balance?
(Rita Stein-Redent) 118
- Katharina Fleischmann und Ulrike Meyer-Hanschen: Stadt Land Gender.
Einführung in Feministische Geographien
(Caroline Kramer) 121
- Valeska Lübke: CyberGender. Geschlecht und Körper im Internet
(Sonja Neuß) 123
- Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hgg.): Handbuch Frauen- und
Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie
(Anina Mischau) 125
- Christina von Braun und Inge Stephan (Hgg.): Gender@Wissen.
Ein Handbuch der Gender-Theorien
(Regina Harzer) 128

NEUERSCHEINUNGEN 131

INFORMATIONEN 136

Die als Frau personifizierte Weisheit in der hebräischen Bibel

Dass die Weisheit in der jüdischen Bibel und also auch im christlichen Alten Testament als Frau auftritt, hat im Zuge der feministischen Beschäftigung mit diesen Schriften verstärkt Beachtung erfahren. Denn die Weisheitsgestalt steht in mehreren Texten in der Nähe Gottes und trägt so zu einer differenzierten Sicht auf das biblische Gottesbild bei. Dieses ist keinesfalls so monolithisch männlich, wie es das Vorurteil will. Außerdem wirft die Weisheitsgestalt im Zusammenspiel mit Frauengestalten biblischer Erzählungen ein neues Licht auf Handlungsräume von Frauen des biblischen Israel. Auch wenn von den erzählenden und poetischen Texten nicht in direkter Linie auf historische Wirklichkeit geschlossen werden kann, so eröffnen die weisen Frauen des biblischen Israel doch Anknüpfungspunkte für die Rekonstruktion weiblicher Rollenmodelle. Die Weisheitsgestalt zeigt, dass die symbolische Ordnung des biblischen Israel nicht in dem Maß männlich dominiert ist, wie es die Wirkungsgeschichte glauben machen will.

1. Predigerin, Prophetin, Gastgeberin: die Chokmah

Weisheit zu finden – das scheint ein hohes und oft auch unerreichbares Ziel zu sein. Das ist heute so und es war in biblischen Zeiten nicht anders. Weisheit übertrifft materielle Kostbarkeiten sowohl an Wert als auch an Seltenheit (Spr 8,10f). Heute wie damals ist Weisheit nicht etwas, das den Menschen einfach in den Schoß fällt. Viele Suchende erleben sie als verborgen, vielleicht auch als unerreichbar. Diese Erfahrung ist den Menschen der Bibel vertraut (vgl. Ijob 28). Das biblische Weisheitsbild erschöpft sich aber nicht in der Beschreibung der unzugänglichen Aspekte von Weisheit. Die alttestamentlichen Schriften benennen auch die Erfahrung jener Weisheit, die sich finden lässt. Diese Weisheit ist gerade nicht an den unzugänglichsten Orten des Universums verborgen, sondern kommt den Suchbewegungen der Menschen entgegen. Die Weisheit ist in diesem Konzept kein verborgener Schatz. Sie tritt öffentlich auf, spricht die Menschen offensiv an und lädt sie ein. Dabei wendet sie sich auch an die Unentschiedenen, an die Menschen, für die es noch nicht ausgemacht ist,

welchen Weg ihr Leben nehmen wird. Um diese Menschen konkurriert sie mit der Torheit (Spr 9), denn diese will – ebenso wie die Weisheit – jene Menschen auf ihre Seite ziehen, deren Lebensausrichtung noch nicht klar ist.

Die Bibel hat eine besondere Darstellungsform gefunden, um die Erfahrung auszudrücken, dass die Weisheit den Menschen entgegenkommt und sie auffordert, sich auf sie einzulassen. Die Weisheit wird als Person vorgestellt, als „Frau Weisheit“. Weisheit ist in der hebräischen Bibel nicht nur ein abstrakter Begriff, sondern auch eine Figur, die diesen Wert verkörpert. Die Weisheit tritt als Frau in unterschiedlichen Rollen auf. Sie nimmt bestimmte Räume ein, spricht zu konkreten Menschen und handelt im Gegenüber zu den Menschen einer- und zum Gott Israels andererseits. In den Texten des hebräischen Sprüchebuchs und der griechischen Schriften Jesus Sirach und Weisheit zeigt sich den gegenwärtigen LeserInnen eine beeindruckende Gestalt, eine schillernde Persönlichkeit, die auch heute noch insbesondere für Frauen auf der Suche nach weiblichen Spuren im Gottesbild anzie-

hend wirkt. Die Attraktivität der „Sophia“ (griechisch: „Weisheit“) muss auch in der Antike wirksam gewesen sein. Auf der Anziehungskraft dieser literarischen Frauengestalt beruht ein Großteil ihrer didaktischen Wirkung.

Im Buch der Sprüche erscheint die *Chokmah* zum ersten Mal in Kap 1,20ff und dann immer wieder im Verlauf des ersten Teils des Sprüchebuchs (1-9). Neben Kap 1 prägen besonders die beiden Kapitel 8 und 9 mit ihren literarischen Bildern die Vorstellungen von der Weisheitsgestalt.

Weisheit: auf der Straße schreit sie, über die Plätze erhebt sie ihre Stimme. An der Ecke der lauten Orte ruft sie, an den Öffnungen der Stadttore spricht sie ihre Worte. (Spr 1,20f)¹

Ein Eindruck von Verborgenheit kann hier erst gar nicht aufkommen, genau das Gegenteil ist der Fall. Die Orte, an denen die Weisheit nach Spr 1,20f auftritt, sind allesamt öffentlich. Die Straße ist gerade kein verborgener Platz, was auf der Straße geschieht, bezieht die Öffentlichkeit mit ein. Im hebräischen Denken ist „Straße“ geradezu der Raum der Öffentlichkeit, wird „Straße“ zum Synonym für draußen, nicht

verborgen. (Diese Bedeutung des Wortes „Straße“ findet ihre Fortentwicklung im modernen Hebräisch, wo mit *chuz* [biblisch: Straße] das Außen des Staates, also das Ausland gemeint ist.) Plätze und laute Orte kennzeichnen das Stadtleben ebenso wie das Stadttor. Durch das Stadttor müssen alle gehen, die die Stadt verlassen oder betreten wollen. Es ist in biblischen Texten auch der Ort für rechtliche Entscheidungen und für Versammlungen (vgl. Rut 4), eine Beobachtung, die archäologische Funde bestätigt haben: In Stadttoren finden sich Sitzbänke, die Versammlungen dienen können. Schon die Verortung der Weisheit im Raum des Rechts weist auf eine Verbindung hin, die im biblischen Denken eine zentrale Rolle spielt, nämlich auf den Zusammenhang von Weisheit und Gerechtigkeit (vgl. Baumann 1996a, S. 71f.). Die *Frau Weisheit* tritt am Ort des Rechts in Erscheinung.

Das Auftreten der Weisheit ist nicht bescheiden und still. Das wird in Spr 1,20f an den vier unterschiedlichen Verben der lautlichen Äußerung deutlich, die der Rede in Spr 1,22-33 vorangehen. Die Weisheit singt laut. Das Verb *ranan* kommt häufig in den Psalmen vor, wo es meist mit „jubeln“ übersetzt wird. Hier bezieht es sich auf die folgende Rede, die poetisch – also liednah – verfasst ist (wegen des Inhalts dieser Rede übersetzt Martin Buber mit „klagen“). Dass dieses Singen durchaus einiges an Lautstärke aufbringt, unterstreichen die beiden nächsten Begriffe: Die Weisheit „erhebt ihre Stimme“, sie „ruft“. Und schließlich „redet sie ihre Reden“ (Buber behält die für das Hebräische typische Wiederholung des Verbs in der Nominalform, die so genannte *figura etymologica* bei).

Die Weisheit *erhebt ihre Stimme*. Das ist kein sanftes Säuseln, das nur

wenige hören können, sondern lautes und werbendes Rufen. „Hier wird hervorgehoben, daß die Weisheitsgestalt mitten im lärmenden Treiben einer israelitischen Stadt steht. Dort, wo sich das öffentliche Leben abspielt, kann die Stimme der Weisheitsgestalt vernommen werden.“ (Baumann 1996a, S. 178) In dieser Verbindung aus Öffentlichkeit und lautem Erheben der Stimme erinnert die Weisheit an die ProphetInnen Israels. So wie sie tritt sie für Gerechtigkeit ein. Sie bewirkt, dass die Machthaber gerecht regieren. Hier und auch in der traditionsgeschichtlichen Verbindung der Weisheit mit der ägyptischen Ma’at wird deutlich, dass in der hebräischen Bibel Weisheit und Prophe- tie keine Gegensätze sind.

„Weisheit geht nun einmal nicht mit der prophetischen Tradition zusammen.“ So hat Dorothee Sölle ihren Vorbehalt gegenüber der Weisheitstheologie formuliert und steht damit in der Tradition einer Abwertung der Weisheitsliteratur gegenüber der prophetischen Literatur Israels.² Diese Position kann die biblische Prophetie mit theologischen Entwürfen von Befreiung und der zentralen Forderung nach Gerechtigkeit eher in Verbindung bringen als die Weisheitstradition. Der weisheitliche Zugang zur Welt wird daher von manchen befreiungstheologisch orientierten TheologInnen eher mit wohlhabenden und gebildeten Schichten der Gesellschaft des alten Israel in Verbindung gebracht und steht dann in einem krassen Widerspruch zum Armenevangelium und seiner Verwurzelung in der prophetischen Tradition Israels. Diese Skepsis gegenüber der Weisheit ist in der evangelischen Theologie stärker verbreitet als in der katholischen und ist wohl eine Folge der dialektischen Theologie, für die auch die (weisheitlich bedeutsame)

Schöpfungstheologie nicht so wichtig ist wie die Geschichtstheologie mit dem Exodusmotiv als Basis (vgl. Schroer 1996, S. 2).

Die alttestamentliche Weisheit lässt sich aber weder gegen die prophetische Tradition ausspielen noch steht sie im Gegensatz zur Gerechtigkeit von Tora und Prophetie. Im Gegenteil: Mehrere Traditionslinien verbinden das weisheitliche Denken mit Gerechtigkeitsvorstellungen des Alten Israel und des Alten Orients. *Zedaqah*, der hebräische Begriff für Wahrheit, der in der Weisheit eine zentrale Rolle spielt, bezeichnet auch die Gerechtigkeit. Das öffentliche Auftreten der Weisheit im Tor steht ebenso wie ihre Verortung am Königshof und im gerecht richtenden König Salomo (1 Kön 3) für ihre Verbindung zur gerechten Rechtssprechung. Außerbiblisch führt die Traditionslinie zur ägyptischen Göttin Ma’at, die für Wahrheit und Gerechtigkeit steht (vgl. Assmann 1995).

Die laute Stimme in der Öffentlichkeit kennzeichnet die Weisheitsgestalt nicht nur im ersten Kapitel des Sprüchebuchs. Auch in Spr 8,1-3 wird die Weisheitsgestalt auf öffentlichen Plätzen lokalisiert, auch dort erhebt die Weisheit – hier parallel zur „Einsicht“ (*binah*) – ihre Stimme:

*Am Gipfel der Höhen, auf dem Weg,
zwischen den Pfaden stehend, seitlich der
Tore, am Eingang der Stadt,
bei den Türöffnungen ...³*

Während das Wirken der *Chokmah* in Spr 1 auf den Stadtbereich konzentriert ist, kennzeichnen in Spr 8 exponierte Räume auch außerhalb der Stadt den Standort der Weisheitsgestalt. Zwar werden auch hier die Stadttore als belebte Orte genannt, die Wege und Pfade können sich aber ebenfalls außerhalb der Stadt befinden. Die Weisheit stellt sich sogar zwischen die Pfa-

de, an den Kreuzungspunkt von Wegen – auch von Lebenswegen (vgl. Baumann 1996a, S. 7). Wegkreuzungen zwingen immer zu einer Entscheidung, das ist allen Wandernden vertraut. Spätestens an der nächsten Wegkreuzung wird erwartet, bis alle Mitglieder der Gruppe wieder zusammen sind, denn hier stehen Alternativen zur Auswahl. An einer Weggabelung auf dem Hauptweg zu bleiben – selbst das ist Ergebnis eines Entscheidungsprozesses. Auf einem Weg sind also Kreuzungen Orte besonderer Aufmerksamkeit. Der Ruf der Weisheit wird eben an solchen Konzentrationpunkten gehört. Die Weisheit fordert Menschen auf, sich für den Weg von Recht und Gerechtigkeit zu entscheiden.

In Spr 9,1-6 verschiebt sich der Akzent. Nun sind es die Mägde der Weisheit, die in der Stadt einladend rufen. Die Weisheit selbst „hat ihr Haus gebaut“. Sie hat alle Vorbereitungen für ein Festmahl getroffen und lädt nun die „Unerfahrenen“ und die, „denen es an Verstand mangelt“, zu sich ein. Von den Straßen, den Wegen und den Stadttoren führt das Buch der Sprüche uns in das Haus der Weisheit. Nach der Ruferin, der Prophetin und öffentlichen Mahnerin präsentiert uns Kap 9 die Weisheit als großzügige Gastgeberin. Bei ihr einzukehren verheißt Genuss, der über das Lebensnotwendige hinausgeht. Schlachtvieh und Wein sind keine Alltagsnahrung, sondern gehören zum festlichen Gastmahl. Mägde als Teil des Hausstands weisen darauf hin, dass die Chokmah zu den begüterten Frauen Israels gehört. Auch das Haus der Weisheit hat eine Besonderheit, die es über den Durchschnitt erhebt: *sieben Säulen*.

Auf der Bildebene zeigen die sieben Säulen des Hauses sowohl die Größe als auch die Stabilität des Ge-

bäudes an. Die Weisheit hat eher einen Palast als ein gewöhnliches Haus. Die Deutung der sieben Säulen wird aber über die architektonische Funktion hinausgehen und eine metaphorische Ebene in den Blick nehmen müssen. Wahrscheinlich spielen die „sieben Säulen“ der Weisheit auf die sieben durch Überschriften kenntlich gemachten Buchteile des Sprüchebuchs an. Die sieben Säulen strukturieren das Lehrgebäude, mit dem sich WeisheitsschülerInnen auseinanderzusetzen haben. Das Sprüchebuch wird selbst zum Haus der Weisheit, die Lektüre des Buchs kommt einem Fest in diesem großzügigen Gebäude gleich. Im Hintergrund dieses Bildes stehen ältere Sprichwörter, die das Bauen eines Hauses mit Weisheit – gerade auch mit Frauenweisheit – verknüpfen (Spr 14,1; 24,3f):

Die Weisheit der Frauen hat ihr Haus gebaut, die Narrheit reißt es mit eigenen Händen ein. (Spr 14,1)

Das Bild der Frau, die ein großes Haus bewirtschaftet und über eigene materielle Ressourcen verfügt, der DienerInnen zur Hand gehen und die sowohl ökonomisch als auch sozial eigenständig ist, verbindet die Frau Weisheit auch mit der in Spr 31 vorgestellten starken Frau. Innerbiblische Vorbilder der Hausherrin und Gastgeberin sind etwa Rahab von Jericho (Jos 2; 6,15-27), Jael (Ri 4,17-24) und die Frau von Schunem (2 Kön 4,8-17). Neh 3,12; 5,1-5 weisen ausdrücklich darauf hin, dass Frauen am Wiederaufbau Jerusalems und an der Entwicklung einer gerechten Sozialordnung im nachexilischen Juda beteiligt waren. Literarische Rollen und gelebtes Frauenleben (sie lassen sich im Einzelnen oft kaum auseinander halten) prägen also das Bild der biblischen Frau Weisheit (vgl. Schroer 1996, S. 33).

2. „Euch, Menschen, rufe ich“ – drei Reden der Weisheit

Die Räume, in denen die Chokmah auftritt, zeigen vor allem eines deutlich: die Weisheitsgestalt erhebt ihre Stimme in aller Öffentlichkeit. Sie ist sichtbar und hörbar; Menschen können sich an ihr orientieren. Die Chokmah nimmt dabei die Rolle der Prophetin ebenso ein wie die Rolle der Gastgeberin. In beiden Rollen verkörpert sie die Inhalte, die sie auch vertritt. Die in Spr 1,22-33; 8,4-36; 9,4-6 hörbar werdende Stimme will die Menschen einladen, dem Weg der Weisheit zu folgen. Diese drei Ich-Reden der Weisheitsgestalt in Spr 1-9 charakterisieren diese Gestalt ebenso, wie es die Räume ihres Auftretens tun.

2.1 Spr 1,20–33 – Mahnung an die Unerfahrenen

Das Dringliche des lauten Rufens, das schon in den Redeeinleitungen angeklungen war, bekommt hier noch mehr Gewicht. Die Angesprochenen stehen vor der Entscheidung, der Weisheit zu folgen oder aber den gegensätzlichen Weg, den Weg der Torheit zu wählen. Dass die Weisheit Menschen aufruft, ihr zu folgen, ist in der Rede der Weisheit nichts Neues. In Spr 1,22ff erinnert die Chokmah an bereits vorangegangene Einladungen, die die Menschen ausgeschlagen haben. Als Mahnerin erhebt die Weisheit ihre prophetische Stimme in Form einer auch von den Schriftpropheten her bekannten „Gerichtsankündigung“⁴. Die Rede zeigt auf, dass diejenigen, die sich vom Ratschlag der Weisheit abwenden, sich auch vom Leben abwenden. Wenn sie die Konsequenzen ihres Handelns am eigenen Leib spüren und um Hilfe rufen, wird die Weisheit allerdings nicht mehr zur Stelle sein. Wie in der Weisheitsliteratur üblich, werden auch hier zwei Wege einander ge-

genüber gestellt und scharf gegeneinander abgegrenzt. Auf der einen Seite stehen Torheit, Verweigerung, Ablehnung, Unglück, Schrecken und letztlich Tod (im Hebräischen stehen in V 26f sechs verschiedene Begriffe für Unheil). Auf der anderen Seite steht die Weisheit mit Rat-schlag und Mahnung, mit Einsicht, Gottesfurcht und sogar mit dem Versprechen der Geistausgießung (vgl. Joel 3). Gegenüber denjenigen, die nicht auf sie hören, spart die Weisheit nicht mit Ablehnung und sogar Spott. Das Unheil, das diese Menschen erfahren, ist aber keine Strafe der Weisheit, sondern die Konsequenz ihres eigenen Handelns, das „Essen von der Frucht ihres Tuns“ (V 31). In dieser Spannung von verheißenem Geist und angedrohtem Unheil zeigt sich die Ausrichtung dieser Rede. Der Begriff „Gerichtsankündigung“ ist nicht als Zukunftsschau misszuverstehen. Eher handelt es sich um die Androhung von Konsequenzen aus dem negativen Handeln der Angesprochenen. Ziel solcher Gerichtsankündigung ist es, die Angesprochenen von ihrem Tun abzuhalten. Das Gericht soll gar nicht eintreffen müssen. Die Weisheit eröffnet in ihrer ersten Rede einen Entscheidungsraum, in dem sich die Menschen bewegen können. Ihre werbenden Worte erinnern stellenweise an die biblische Liebessprache, etwa wenn vom Suchen und (nicht) Finden die Rede ist (V 28)⁵. Prophetische Sprache und die dort allerdings über weite Strecken gewalttätige Sprache des Liebeswerbens gehen auch in der Schriftprophetie häufig Hand in Hand (etwa Hos 1-3; Jer 3-5). Die Weisheit nimmt die Stelle JHWHs ein. In der Prophetie ist es es, den die Menschen suchen bzw. finden, in der Weisheitsliteratur ist es die Weisheit (vgl. Baumann 1996a, S. 101).

Diese Verbindung zu prophetischen Texten der hebräischen Bibel weist auch auf eine Nähe der Weisheitsgestalt zu JHWH hin. Prophetische Rede ist zu verstehen als gesandte und beauftragte Gottesrede. Wenn die Weisheit wie eine Prophetin spricht, dann wird Gottes Stimme in ihrer Stimme hörbar. Außerdem weisen die Wendungen des „Hand-Ausstreckens“ (V 24) und des „Wohnens in Sicherheit“ (V 33) auf andere Stellen hin, in denen Gott Subjekt dieser Handlungen ist.⁶ „Während jedoch die Propheten Israels in ihrer Botschaft die Umkehr zu JHWH predigen, mahnt die Weisheitsgestalt nachdrücklich, *ihre* Unterweisungen und Mahnungen zu achten, so daß von einer Adaption der prophetischen Rede für die Weisheit gesprochen werden kann.“ (Gorges-Braunwarth 2002, S. 231)

2.2 Spr 8,1-36 – Selbstdarstellung als Mitschöpferin

Auch die Rede in Spr 8,4-36 lädt die Menschen ein, der Weisheit zu folgen (V 4-5). Auch hier weist die Redeeinleitung (V 1-3) auf das öffentliche Auftreten der Weisheitsgestalt und ihr lautes Rufen hin. Eine Besonderheit liegt darin, dass schon zu Beginn des Abschnitts eine erhöhte Mitwirkung von Lesern und Leserinnen verlangt wird. Nicht als Aussage, sondern als rhetorische Frage ist die Redeeinleitung formuliert. Die LeserInnen müssen dieser Frage zustimmen, denn sie wissen, dass die Weisheit an öffentlichen Orten nicht zu überhören ist. Implizit wird damit auch das Verhalten jener, die nicht auf die Weisheit hören, als wenig nachvollziehbar gekennzeichnet.

Die HörerInnenschaft ist zwar nicht auf eine bestimmte soziale Gruppe beschränkt, *alle* Menschen (*b^ene-adam*) werden in den Blick genommen.⁷ Allerdings zeigt ein Blick

auf den Kontext in Spr 1-9, dass die Weisheit vor allem jene Menschen in den Blick nimmt, von denen ein gewisses Maß an Lernbereitschaft zu erwarten ist. Die eindeutig positiv konnotierten Menschengruppen wie „Weise“, „Einsichtige“ und „Gerechte“ gehören nicht zur Zielgruppe der Weisheitsreden. Sie dienen als Vorbilder und gute Beispiele, sind jedoch nirgends explizit angesprochen. Diese Bestimmung der AdressatInnen darf aber nicht zu exklusiv verstanden werden. Denn 1,5 macht deutlich, dass auch Weise es nötig haben zuzuhören und ihr Wissen zu vermehren.

In Bezug auf jene Menschengruppen, die negativ konnotiert sind, unterscheidet die Weisheit sehr genau zwischen denen, von denen eine Offenheit für Belehrung zu erwarten ist, und jenen, die sich durch ihr Handeln bereits so sehr von der Gemeinschaft ausgeschlossen haben, dass keine Bereitschaft zur Veränderung mehr zu erwarten ist. Ihr Verhalten wird als Negativfolie dargestellt. „Wer bereits einen weisen Lebenswandel pflegt, bedarf nicht der Ermahnung durch die Weisheitsgestalt. Das gleiche gilt also offensichtlich für die, die in ausgeprägtem Maße unweise handeln. Angesprochen werden von der Weisheit die Menschen des ‚Zwischenbereichs‘, die aufgrund ihrer Unerfahrenheit oder Dummheit weder der Gruppe der Weisen noch der der Gemeinschaftszerstörer zuzuordnen sind. Nur diese Menschen, bei denen eine Entscheidung bezüglich ihres Lebenswegs noch offen scheint, ermahnt die Weisheitsgestalt. Ihre Rede erscheint von daher als eine Werberede; sie wirbt bei den Jungen und Unerfahrenen um Verständnis und Einsicht.“ (Baumann 1996a, S. 77f.)

Der nächste Abschnitt (V 6-11; vgl. V 19) beschreibt, eingeleitet

durch einen Höraufruf, die Klarheit und Aufrichtigkeit der weisen Worte. Vor allem Wahrheit zeichnet die weise Rede aus. Sie erfüllt die Grundsätze gelungener Kommunikation. Wenn es im Bereich der Sprache um Gerechtigkeit geht, dann erfüllt die *weise* Rede als *wahre* Rede die Kriterien der gerechten Sprache. Der Vergleich mit kostbaren Materialien, mit Silber, Gold und Korallen, fällt zu Gunsten der Weisheit aus. Sie ist kostbarer als alle diese Luxusgüter, die der gewöhnliche Israelit und die gewöhnliche Israelitin wohl kaum einmal selbst in der Hand gehalten haben werden. Allerdings soll hier wohl nicht die Unerreichbarkeit der Weisheit dargestellt werden, sondern eher ihre Attraktivität. Während Gold, Silber und Korallen den meisten Menschen als wünschenswerte Güter erscheinen und doch nur für die allerwenigsten zugänglich sind, ist die Weisheit noch kostbarer als alle diese. Und im Gegensatz zum materiellen Luxus kann die Weisheit, kann die Kunst des Lebens erlernt und geübt werden. Im Gegensatz zu Gold und Silber, das diejenigen, die es besitzen, vor fremdem Zugriff zu schützen trachten, stellt sich die Weisheit auf die Straße und spricht ihre Einladung an jene aus, die bereit sind, sich auf positive Veränderungen in ihrem Leben einzulassen.

In 8,12 wechselt der Stil der Rede wieder zur Ich-Form. Das betonte „Ich“ steht dem Wort „Weisheit“ voran und erinnert daran, dass wir als HörerInnen immer noch der Stimme der Weisheit lauschen, auch wenn zwischendurch Ausführungen über die Weisheit als abstraktem Gegenstand dieses Ich verdeckt haben. In 8,12-21 verortet sich die Weisheit zwischen Gott und den Mächten der Welt. Sie ordnet sich der JHWH-Furcht zu und grenzt sich gegenüber dem unrechten Han-

deln in Wort und Tat ab (V 13). Auch in V 20 beschreibt sie ihren Weg im Kontext von Recht und Gerechtigkeit. Die Betonung des verbalen und nonverbalen Handelns in Gerechtigkeit im Zusammenhang mit Weisheit erinnert stark an die ägyptische Vorstellung der Ma'at, zum Motivfeld der Ma'at gehört auch die Verbindung der Weisheit mit der Königsherrschaft, genauer die Vorstellung, dass Könige durch die Weisheit ihre Herrschaft ausübten. Dass das Thema Gerechtigkeit gerade im Zusammenhang mit dem Einfluss der Weisheit auf die Mächtigen des Landes betont wird, ist mit Sicherheit kein Zufall. Könige, Würdenträger, Edle und Richter haben das Schicksal vieler Menschen in der Hand. Das Fehlen von Weisheit wird in den biblischen Schriften ja grundsätzlich nicht als individuelles Problem angesehen, sondern immer als Thema des sozialen Umfelds verhandelt. Vom gerechten Handeln der gesellschaftlich Einflussreichen hängt umso mehr das Wohlergehen der Menschen ab, die in deren Einflussbereich leben. Erinnert sei hier an die Beschreibung von König Salomo im Mund der Königin von Saba (1 Kön 10,8), die vom Glück der Untergebenen des Königs spricht. Zentrale Aufgabe der weisen Machthaber ist das gerechte Richten. Diese Aufgabe erfüllen die Machthaber nicht immer. Das deuteronomistische Geschichtswerk und die Schriftprophetie wissen um deren Machtmissbrauch und um Könige, die dem Anspruch der Gerechtigkeit in keiner Weise gerecht werden. Die Gabe des Richtens in Gerechtigkeit als Gottesgabe ist auf dem Hintergrund realer Erfahrungen mit Machtmissbrauch den biblischen Texten nicht unbekannt. Zu denken ist hier an Salomos Bitte um Weisheit, die in seinem Fall ausdrücklich mit dem gerechten Rich-

ten verbunden ist (1 Kön 3), aber auch an die poetischen Hoffnungs-bilder in Jes 11. In Spr 8,15f ist die Weisheit allerdings nicht nur Gabe Gottes, sondern gleichzeitig auch eine personifizierte Größe, die „den Mächtigen die Fähigkeit gerechten Regierens übermittelt.“ (Baumann 1996a, S. 98)

Die Beziehung zwischen der *Chokmah* und den Menschen lässt sich als Liebesbeziehung beschreiben. Die Weisheit erwidert Gleiches mit Gleichem: Diejenigen, die die Weisheit lieben, erfahren, von ihr geliebt zu werden. Und diejenigen, die sie suchen, können sicher sein, sie zu finden – ebenfalls ein Topos aus der Liebessprache (vgl. Hld 3,1f; 5,6). Das Suchen und Finden wird an anderen Stellen mit JHWH verbunden, sodass die *Chokmah* hier – zumindest syntaktisch – an die Position JHWHs tritt: *Sie* sollen die Menschen suchen und finden.

Neben den Wortfeldern der Liebe und der Gerechtigkeit wird hier auch das Wortfeld des Reichtums ins Spiel gebracht. Anders als an anderen Stellen im Sprüchebuch (etwa 11, 28) bildet Reichtum an dieser Stelle keinen Gegensatz zur Gerechtigkeit, sondern kann als Frucht der Beziehung zur Weisheit genossen werden. Sich auf die Einladung der Weisheit einzulassen, verspricht den Menschen großes Glück.

Der nächste Abschnitt der Rede, Spr 8,22-31, eröffnet eine ganz neue Perspektive. Die Weisheit wird eingebunden in schöpfungstheologische Zusammenhänge. Sie beschreibt sich selbst als eine Kraft, die noch vor den Werken der Schöpfung von JHWH erschaffen worden ist. Mit dem Begriff der Urmeere spielt V 24 auf einen Bereich an, der in Gen 1,2 zur Vorwelt gehört, also sogar noch vor die Schöpfung, die ja in Gen 1 stark *von* der Strukturierung der chaotischen Kräfte in ei-

nen Kosmos *her vorgestellt* ist. Auch in Spr 8,22-31 wird Schöpfung sowohl als Machen und Bilden als auch als Abgrenzen und Ordnen gedacht. Schon in der Schöpfung sind gerechte Ordnungen präsent, die dann auch das Zusammenleben der Menschen prägen. Zu diesen gerechten sozialen Formen hat die Weisheit eine besondere Nähe. „Sie ist die ‚Weltordnungs-Expertin‘ an JHWHs Seite.“ (Baumann 1996a, S. 130)

Auch der Begriff *reschit* (Anfang) stellt einen Zusammenhang zur ersten Schöpfungserzählung her, die wahrscheinlich älter ist als Spr 8 (vgl. Baumann 1996a, S. 119). „Anfang“ ist hier vor allem in einem zeitlichen Sinn gemeint, die Bedeutungsnuance des „Erstlings“, die eine vorrangige Wertung impliziert, kann aber nicht ganz ausgeschlossen werden. Zurückzuweisen ist die Übersetzung „im Anfang“ (etwa EÜ) – die Präposition „im“ fehlt im hebräischen Text. Die Weisheit wird vielmehr *als* Anfang der Schöpfung gedacht. Noch bevor die Grundfesten der Welt entstehen, ist die Weisheit als Gegenüber Gottes geboren. Sie ist „der Anfang des göttlichen Weges“ (Gorges-Braunwarth 2002, S. 298).

Besonders an dieser Stelle kommt die Weisheit als Gestalt in den Blick, die nicht nur mit den Menschen, sondern auch mit Gott in Beziehung steht. Welche Beziehung ist das? Dieser Frage soll weiter unten ausführlich nachgegangen werden. Hier geht es zunächst nur darum, wie diese eine Textpassage das Gegenüber von JHWH und Chokmah charakterisiert. Die Beziehung von JHWH und Chokmah ist zunächst vom Schöpfungsvorgang her zu verstehen. JHWH hat die Chokmah erschaffen (V 22). Der Überschriftcharakter dieses Verses⁸ erlaubt es, auch die passiven Verben

(gewoben und geboren werden, V 23-25) als Teil des Schöpfungshandelns JHWHs an der *Chokmah* zu verstehen. Bei der Erschaffung der Welt in ihren grundlegenden Formen ist die Weisheit an JHWHs Seite. Dieser Ort signalisiert besondere Intimität, sowohl erotische Intimität (Gen 39,10) als auch die Geborgenheit des schlafenden Kindes an der Brust seiner Mutter (1 Kön 3,20) (vgl. Gorges-Braunwarth 2002, S. 299). In welcher Funktion die Weisheit an JHWHs Seite steht, ist in der exegetischen Forschung bis heute umstritten. Der hebräische Konsonantentext in V 30 lässt sowohl die Übersetzung „Liebling“ bzw. „Schoßkind“⁹ als auch die Übersetzung „Werkmeisterin“ oder „Handwerkerin“¹⁰ zu. Bis heute werden beide Übersetzungsvarianten vertreten. Hier soll einem Missverständnis vorgebeugt werden, das in der Übersetzung und Deutung der Gestalt als „Schoßkind“ verborgen liegt, nämlich der Verniedlichung der Weisheitsgestalt. Ob der Begriff *'amon* die besondere Nähe zwischen JHWH und der Weisheit zum Ausdruck bringt („Liebling“) oder aber auf die Funktion der Weisheit als schöpferisch Tätige („Handwerkerin“) deutet: In jedem Fall handelt es sich um die Gestalt einer Frau, nicht um die eines Kindes (vgl. Schroer 1996, S. 40).

2.3 Spr 9,1-6 – Einladung zum Festmahl

Am Ende des ersten Teils des Sprüchebuchs (Kap 1-9) wird noch einmal die lebensnotwendige Beziehung zur Weisheit betont und mit einer neuen Bildwelt verbunden. Die Weisheit erscheint als Erbauerin eines prunkvollen Hauses und als Gastgeberin eines luxuriösen Festmahls.

In diesem letzten Abschnitt des ersten Teils steht die Gestalt der

Weisheit strukturell parallel zur Gestalt der Torheit. Während in 9,1-6 die Frau Weisheit wiederum von exponierter Position aus die Suchenden und Unerfahrenen einlädt, wendet sich in 9,13-18 die Frau Torheit an dieselbe Zielgruppe. Die Konkurrenz dieser beiden Gestalten um dieselben Menschen wird dadurch betont, dass V 16 den V 4 fast wörtlich wiederholt:

*Wer ein Unerfahrener ist, biege ab hierher! Wem es an Verstand mangelt, zu dem spricht sie!*¹¹

In Erscheinungsbild und Auftreten zeichnen diese beiden Frauen starke Übereinstimmungen aus, ihre Botschaft aber ist gänzlich unterschiedlich. Die Einladungen sind ähnlich formuliert, doch gilt diejenige der Weisheit dem Gewinn von Einsicht, die Torheit hingegen lädt zum Geschlechtsverkehr ein. Während der Weg der Weisheit Leben verspricht, führt der Weg der Torheit in die soziale Isolation und damit in den Tod.

Die Verlockungen der Weisheit werden allerdings weder „verkopft“ noch lebensfern geschildert. Im Gegenteil: Das Bankett, zu dem diese Gestalt einlädt, ist üppig und luxuriös. Es handelt sich auch nicht um eine religiös-kultische Veranstaltung (das zeigt der hebräische Begriff für „Schlachten“, der nur in profanen Kontexten verwendet wird). Das Bankett findet wohl anlässlich der Fertigstellung des Hauses statt, ein Zusammenhang, der im Alten Orient viele Parallelen hat.¹²

Dass die metaphorische Frau Weisheit ein Haus baut, bringt sie mit den „realen“ Frauen des Sprüchebuchs in Verbindung:

Die Weisheit der Frauen erbaut ihr Haus, aber Selbstklugheit in ihren Händen reißt es ein. (Spr 14,1)

Der Zusammenhang von Hausbau und weiser Frau ist also auch im Kontext der Spruchsammlung

des Buchs (Kap 10-30) präsent. Außerdem beschreibt das Schlussgedicht in Kap 31 in aller Ausführlichkeit die Tätigkeiten einer Frau von Stärke, mit denen sie ein prosperierendes Hauswesen aufrechterhält. Diese starke Frau von Spr 31 kann über motivliche Parallelen mit der Weisheitsgestalt in Verbindung gebracht werden. „Frau Weisheit, wie sie in Spr 9 geschildert ist, kommt einer Frau der Stärke wohl durch die realistische Metaphorik des Gastmahls am nächsten. Beide Frauen agieren in und um ‚ihr Haus‘. Beide haben einen Kreis von Frauen, die für sie arbeiten. Beide gehören sie zur obersten sozialen Schicht und sorgen auch für Bedürftige.“ (Brockmüller 2004, S. 216)

Die Weisheit ist nicht einfach identisch mit diesen „realen“ Frauen. Die Verbindungslinien zeigen aber, dass die von der Weisheitsgestalt ausgesagten ökonomischen Aktivitäten auch für „reale“ Frauen des Alten Israel vorstellbar sind.

Die Dimensionen des Weisheitshauses übersteigen allerdings selbst die Größe des Hauses der Frau von Spr 31. „Sieben Säulen“ bezeichnen keinen Haustyp, der archäologisch nachweisbar wäre. Die „sieben Säulen“ des Weisheits-Hauses rufen auf der Sachebene dennoch das Bild eines sehr großen Gebäudes hervor. Die Verbindung mit der Anhöhe (V 3) lässt an Tempel und Paläste denken. Die Suche nach einem historisch nachweisbaren Gebäude als Vorbild führt aber in die Irre. Wahrscheinlicher ist es, dass mit den sieben Säulen des Weisheitshauses die literarische Architektur des Sprüchebuchs beschrieben ist. Sieben Überschriften gliedern das Sprüchebuch – sie können mit den Säulen gemeint sein, die das (Text-)Haus tragen. Das Gebäude, in das die Weisheitsgestalt einlädt, ist das Buch der Sprüche selbst. In diesem Haus

finden die angesprochenen SchülerInnen Freude, Genuss und Erfüllung. Die Begegnung mit der Frau Weisheit ist ein Fest, das auch die leibliche Komponente nicht außer Acht lässt. „Die Weisheit lädt die Unerfahrenen in ihren fertig gestellten Proverbien-,Palast‘. Sie ermuntert die Geladenen, sich an ‚Brot und Wein‘ der folgenden Kapitel des Buchs zu sättigen. Parallel z.B. zu JHWH in Jes 55,1f preist sie ihre Lehre als ‚Nahrung‘ für die Menschen an.“ (Baumann 1996a, S. 221)

Wenn man die drei Reden der Weisheitsgestalt in ihrer Abfolge liest, dann ändert sich die Rhetorik in ihrer Zielrichtung. Auf die Mahnung in Kap 1 folgt eine ausführliche Selbstdarstellung in Kap 8. Und auch wenn die Rede in Kap 9 ermahnende Anteile hat, so ist sie doch vor allem eine Einladung an die Suchenden.

3. Sophia, Chokmah: Personifikation eines Begriffs

Sophia – als Name ist die Personifikation des abstrakten Weisheitsbegriffs noch bis in unsere Sprache hinein präsent. Der Begriff Sophia kommt aus dem griechischen und meint „Weisheit“.

Im Hebräischen wird von *chokmah* gesprochen. Wenn wir dieses hebräische Wort bis in unsere Zeit hinein verfolgen, dann gelangen wir in den Bereich mystischer und esoterischer Strömungen hinein. Die Chokmah gilt neben anderen Gott schon in der Bibel zugeschriebenen Eigenschaften in der jüdischen Mystik als eine der Erscheinungsweisen oder Wirkweisen Gottes. Gott zeigt sich, Gott wirkt in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedliche Weisen. In der jüdischen Mystik, der Kabbala, findet sich die Vorstellung des Sefirot-Baums, der zehn Wirkweisen des Göttlichen darstellt, darunter auch die Chokmah. Über die

Kabbala wird der Begriff bis in die gegenwärtigen esoterischen Strömungen hineingetragen.¹³

In den biblischen Texten ist „*chokmah*“ zunächst ein Abstraktum: Weisheit. Dieses Abstraktum erfährt eine Personifikation in Gestalt einer Frau. Nicht nur ist das Nomen grammatikalisch feminin, sondern das Femininum wird grammatikalisch strikt durchgehalten (etwa in der Konstruktion der Verben).

Personifikation ist eine mögliche Form der Metapher. Literarisch oder visuell wird ein abstrakter Begriffs (oder auch ein Kollektiv, eine Naturerscheinung u.ä.) als Person vorgestellt. Der „Gevatter Tod“ gehört ebenso in diese Kategorie wie die Redeweise, das Auto „streike“ oder die Sonne „lache“. Von der Antike bis in die moderne Kunst sind Abstrakta häufig als Frauen dargestellt worden. Die Justitia (Gerechtigkeit) etwa ist in der europäischen Ikonographie an den verbundenen Augen und dem Schwert zu erkennen. Die Prudentia (Klugheit) erinnert mit der Schlange, die sie in der Hand hält, an Mt 10,16:

Seht, ich sende euch wie Schafe mitten unter die Wölfe; seid daher klug wie die Schlangen und arglos wie die Tauben!

In der jüdischen Liturgie wird wöchentlich die „Braut Schabbat“ begrüßt. Wenn das Christentum von der Gemeinschaft als „Mutter Kirche“ spricht, werden familiäre Assoziationen wachgerufen.

Wie es dazu kommt, dass ein Begriff gerade in dieser und nicht in einer anderen Person dargestellt wird, wie es zur Festlegung des Geschlechts in der Personifikation kommt, kann nicht eindeutig geklärt werden. Das grammatikalische Geschlecht mag dabei eine Rolle spielen; dies ist aber nicht eindeutig festzumachen. Auffällig ist, dass sowohl in der Bibel als auch in der griechischen Antike und in der westlichen

Tradition bis heute meist Frauengestalten als Personifikationen von Abstrakta eingesetzt werden. Die Frage nach der Funktion der Personifikation stellt sich nicht unabhängig vom Geschlecht. Auf Männer wird eine solche Vorstellung eine andere Wirkung haben als auf Frauen. Zudem muss sich eine von Männern dominierte Geisteswelt die Frage gefallen lassen, welche Zwecke sie denn mit der Verlebendigung ihrer Gedanken ausgerechnet in Frauenkörpern verfolge, und was solches Denken mit real existierenden Frauen zu tun hat. Von feministischen Denkerinnen wird diese Erscheinung denn auch ambivalent beurteilt. Ob es sich um die Darstellung von Kontinenten im Bild einer Frau oder um die biblische Weisheitsgestalt handelt: Immer wieder wird darüber nachgedacht, was die bildhaften Darstellungen mit realen Frauen zu tun haben – etwa, ob die Personifikation dazu beiträgt, Frauen den öffentlichen Raum zugänglich oder aber reale Frauen unsichtbar zu machen. Zwei Anfragen an den Vorgang der Personifikation sollen hier aufgegriffen und an die biblischen Texte herangetragen werden.

1. Der Vorgang der Personifikation macht Frauen als Subjekte der Geschichte unsichtbar. „Erst dadurch, daß die dargestellte Frau nicht auf *eine* reale Frau referiert, kann sie zum Zeichen für anderes werden.“ (Weigel 1990, S. 168) Die personifizierte Eigenschaft, Stadt oder das personifizierte Naturphänomen funktionieren nur dadurch, dass sie Idealbilder darstellen, die allerdings eher mit Projektionen männlicher Vorstellungen als mit lebendigen Frauen zu tun haben. Wer an reale Frauen denkt, kann nicht mit solcher Verbilderung spielen.

2. Eng damit zusammen hängt die Beobachtung, solche personifizier-

ten Gestalten seien keine Subjekte in der Geschichte. Die Literaturwissenschaftlerin Sigrid Weigel macht ihre Beobachtung am Unterschied zwischen dem Mythos und der Allegorie fest. Die mythischen Gottheiten stehen für etwas, fungieren also als Personifikation. Gleichzeitig werden aber Geschichten und Geschichte über sie erzählt. „Die allegorische Personifikation dagegen ist soweit von konkreter Bedeutung entbunden, daß sie beliebig mit Sinn gefüllt werden kann.“ (Weigel 1990, S. 171)

Diese Anfragen werfen auch ein kritisches Licht auf die biblische Weisheitsgestalt: Welche Projektionen, welche Idealvorstellungen prägen die Figur der Chokmah, gerade auch im Gegenüber zur „fremden Frau“ im Sprüchebuch? Wertet die Vorstellung einer weiblichen Weisheitsgestalt in göttlichen Sphären Frauen auf? Oder ist diese Idealfigur primär Projektionsfläche für männliches Begehren? Diese Fragen führen zunächst zur Beschreibung des Hintergrundes, auf dem sich eine solche Vorstellung erst entwickeln konnte. Was hat – neben der offensichtlich in mehreren Kulturen zu beobachtenden Tendenz zur *weiblichen* Personifikation – dazu geführt, dass Israel eine Vorstellung von der Weisheit als Frau entwickelt hat? Und welche religionsgeschichtlichen Zusammenhänge werden in dieser Gestalt sichtbar?

Sicherlich spielen zumindest drei Faktoren eine Rolle:

1. Der Begriff Chokmah ist grammatikalisch feminin.
2. Die biblische Tradition erzählt von weisen Frauen, die als Vorbilder der personifizierten Chokmah gelten können.
3. Dem alten Israel und antiken Judentum waren Göttinnen bekannt, die in ihren Kulturen mit Weisheit in Verbindung gebracht worden

sind, etwa die Ma'at in Ägypten.

In der Personifikation des Weisheitsbegriffs werden vielfältige Aspekte der Weisheit zu einer Einheit verbunden. Im Reden über die „Frau Weisheit“ werden nicht nur Aussagen über das Abstraktum „Weisheit“ getroffen, sondern auch Frauenbilder entworfen. Die Personifikation vereinheitlicht dabei die Vielfalt konkreten Lebens und führt das konkrete Einzelne ins Allgemeine. Verstehen können wir eine solche Verallgemeinerung aber nur dann, wenn die Verbindungslinien zum Konkreten, in diesem Fall zu konkretem Frauenleben, erkennbar bleiben.

Die Personifikation der Frau Weisheit schafft aber auch eine Brücke zwischen der menschlichen und der göttlichen Sphäre. Sie vereint diese beiden Bereiche in sich. In ihrer Nähe zu Menschen und Menschlichem geht sie im Menschlichen nicht auf, sondern gehört etwa als Mitschöpferin (Spr 8) eindeutig zu den Sphären, die dem Göttlichen vorbehalten sind. „Sie will in sich Gott und Frau verbinden, sie will das Menschliche, Konkrete, Diesseitige mit dem Göttlichen, Universalen und Jenseitigen verbinden, sie will JHWH mit der Straße, dem Haus, der Liebe, der Weisheitstradition und dem Leben der israelitischen Frauen verbinden, so daß das Wirken der weisen Frau auf JHWH hin transparent, ja transzendent wird und JHWH im Bild der ‚Frau‘ Weisheit erfahrbar.“ (Schroer 1996, S. 39)

Kritische Anfragen an die literarische Figur der Personifikation müssen m.E. nicht zu einer Ablehnung dieses Bildes führen. Ausschlaggebend ist, ob das Bild Platz für konkrete Frauen lässt oder diese auslöscht. Diese Alternative wird reflektiert in der Frage, ob das Bild als Metapher oder als Metonymie

funktioniert. Eine Metapher ist eine bildhafte Rede, die zwei Bereiche, die in der Erfahrung nicht unbedingt miteinander zu tun haben, zusammen bringt (etwa das Denken und das Feuer in „Mein Kopf raucht.“). Wird die Verknüpfung der Bereiche *Frau* und *Weisheit* so vorgestellt, dann haben weise Frauen darin keinen Platz. Wird das Zueinander von *Frau* und *Weisheit* aber als Metonymie konzipiert, dann sind die weisen Frauen mit ihrem Denken und Tun Realisierungen des abstrakten Konzepts Weisheit, das wiederum als Frau personifiziert vorgestellt wird. Dieser literarischen Figur vergleichbar wäre der Satz „Ich lese gerne *Ingeborg Bachmann*.“ Natürlich lese ich ihre Werke, aber metonymisch steht die Urheberin für das Werk, das Ganze für einen Teil („Die Universität hat ihre Personalentscheidung nicht begründet.“) oder der Gegenstand für seine/n BenutzerIn („Die Bahn streikt.“) Die Metonymie löscht die Bezugsgröße nicht aus, sie verbindet zwei Elemente *eines* Bereichs, während die Metapher *zwei* unterscheidbare Bereiche verknüpft (vgl. v. Camp 1993, S. 11). Wenn *Weisheit* und *Frauen metonymisch* verbunden werden, dann bleibt die weise Frau in der personifizierten Weisheit präsent, weil eine mögliche Verkörperung dieser Weisheit eben die weisen Frauen sind.

4. Vorbilder und Kontrastfiguren

4.1 Frau Torheit und die fremde Frau

Spr 1-9 kennt nicht nur die Weisheit als positive Frauengestalt, sondern zeichnet auch eine durchweg negative Frauenrolle in Gestalt der „fremden Frau“, die in Spr 9 mit der „Frau Torheit“ verschmilzt. Die „fremde Frau“ kommt nicht in den

Ich-Reden der Weisheitsgestalt vor, sondern in den Lehrreden, in denen andererseits die Weisheit nur sporadisch als personifizierte Gestalt die Bühne der dargestellten Welt betritt.

Das Bild der „fremden Frau“ wird in Spr 2; 5; 6,20-35 und Spr 7 entworfen, in Spr 9 kommt die Frau Torheit hinzu, die Züge der „fremden Frau“, aber auch der Frau Weisheit trägt. Im Hebräischen gibt es mehrere Begriffe, die im Deutschen mit „fremd“ wiedergegeben werden können. Für die „fremde Frau“ werden zwei Wörter verwendet, die unterschiedlichen Bedeutungsfeldern entstammen und hier verschmelzen: *nâkrija* und *'ischah zarah*. Die *'ischah zarah* ist eine für den angesprochenen jungen Mann fremde Frau. Sie ist nicht seine Ehefrau, sondern die eines anderen Mannes. Die Abwesenheit ihres Ehemannes (7,19) nutzt sie, um einen jungen Mann in ihr Haus zu locken und ihn zu verführen. Die fremde Frau ist Gegenstand der Warnung. Wer ihr folgt, kann mit einem Ochsen verglichen werden, den man zum Schlachten führt oder mit einem Hirsch, der von einem Fangstrick gefesselt ist. Die Verlockungen der „fremden Frau“ verheißten sexuelle Lust, der junge Mann ist ihr nahezu wehrlos ausgeliefert. „Die Argumentation folgt dem Muster, Frauen seien die Hauptverantwortlichen bei illegitimen Sexualkontakten. Dieses Muster entspringt einer männlichen Perspektive, die sich gar nicht bewußt ist, wie armselig sich ihr Männerbild ausnimmt.“ (Maier 1996, S. 193) Der Mann wird als Tölpel dargestellt, der sich nicht im Klaren darüber ist, dass diese Beziehung sein Leben kostet (7,23) und dass er sich im Haus der fremden Frau bereits auf dem Weg zur Unterwelt (7,27) befindet. Diese sexuell aktive Frau, die die

Grenzen ihrer Ehe überschreitet, gefährdet in der Wertung der Texte die gesellschaftliche Ordnung. Historische Einordnungen dieser Texte weisen auf die nachexilische Zeit des biblischen Israel hin, in der die familialen Strukturen zu zentralen Stützpfeilern der Gesellschaft geworden sind und als solche auch theologisch und ethisch aufgewertet wurden. Das Frauenbild, das im Topos der „fremden Frau“ beschrieben wird, widerspricht der patriarchalen Ordnung in einem Maß, das den Text zu massiven rhetorischen Mitteln greifen lässt, um die Gefährlichkeit dieser Gestalt herauszuarbeiten. Die „fremde“ Frau, die sexuelle Kontakte außerhalb ihrer Ehe pflegt, wird durch Begriffe wie „Hure“ (7,19) und Bilder wie das der mordenden Kriegerin (7,26) desavouiert. Sie wird außerdem mit einer Reihe von theologisch hoch aufgeladenen negativen Assoziationen befrachtet.

Da ist zunächst der Begriff *nâkrija*. Damit ist ein weiterer Aspekt des Fremd-Seins angesprochen. Die *nâkrija* ist die ausländische Frau, die nicht in die Gemeinschaft Israels integriert lebt und den Gaststatus hat (dafür gibt es wiederum einen anderen hebräischen Terminus). Die *nâkrija* spielt vor allem in den Diskussionen um die so genannte Mischehenfrage eine zentrale Rolle. Die Bücher Esra und Nehemia nehmen eine radikale Position gegen die Ehen jüdischer Männer mit nicht-jüdischen Frauen ein. Das Buch Rut hingegen ist nahezu eine Propagandaerzählung für solche Ehen, da nach dem Rutbuch der große König David selbst auf eine solche Verbindung zurückzuführen ist. Im nachexilischen Israel, in das alle drei eben genannten biblischen Bücher zu datieren sind, spielte offensichtlich die Frage nach Identität über Abgrenzung eine starke Rolle. Die

Sorge um Identitätsverlust prägt die Argumentationen Esras und Nehemias – etwa, wenn davon die Rede ist, Kinder von Ausländerinnen sprächen nicht mehr jüdisch (Neh 13,24). Das Buch Rut hingegen entwirft das Bild einer offenen Gesellschaft, in die ausländische Frauen aufgenommen werden und die durch diese Frauen bereichert wird.

Das Sprüchebuch steigt mit der Verwendung des Begriffs *näkrija* nicht in die Diskussion um die Mischehen ein, es bleibt bei seinem Thema des Ehebruchs mit der Frau eines anderen Mannes. Der Text nimmt aber die negativen Assoziationen, die dieser Begriff der „Ausländerin“ trägt, mit in die Argumentation hinein und lädt die Rede von der „fremden (ehbrecherischen) Frau“ mit diesen Bildern auf.

Die „fremde Frau“ wird auch theologisch abgewertet. Zwar wird sie nicht mit der Verehrung anderer Gottheiten in Verbindung gebracht, wie manche AuslegerInnen vermuten. Ihre Handlungen vermischen aber auf für das biblische Israel gänzlich unangemessene Weise die beiden Felder Kult und Sexualität. Die fremde Frau spricht in einer Ich-Rede von rituellen Vorgängen wie Mahlopfen und Gelübden und stellt diese in unmittelbarem, sogar kausalem Zusammenhang mit sexuellen Handlungen. Der Text weckt Assoziationen des Opfermahls (vgl. Lev 3,1-17 und Lev 7,11-21), das unmittelbar auf das Opfer folgen soll. „Jedoch wird erst im Verlauf des Zitats deutlich, daß die Frau kein Mahl anbietet, sondern den Genuß ihrer selbst. Ihre Worte erweisen sich als Lüge, als Schmeichelede, die verführt (7,5.13). [...] Der durch das Zitat intendierte Vorwurf an die ‚fremde Frau‘ ist demnach die Vermischung von israelitischer Opferpraxis und Sexualität.“ (Maier 1996, S. 186)

In ihrer Funktion als Gefahr für die jugendlichen AdressatInnen des Buchs wird die „fremde Frau“ analog zur Gruppe der frevlerischen Männer beschrieben. Beide sind bestrebt, die Lernenden auf Abwege zu führen (2,12-15.16-19). „Die Männer werden als rücksichtslose, sich auf Kosten anderer bereichernde Oberschichtsangehörige charakterisiert. [...] Sie schrecken bei ihren dunklen Machenschaften nicht vor Gewaltanwendung zurück.“ (Maier 1995, S. 258f.) Es ist nicht leicht, das Sprechen dieser beiden Gruppen zu durchschauen und als Lüge zu entlarven, zumal die Anziehungskraft des kritikwürdigen Handelns steigt, wenn ganze Gruppen sich so verhalten.¹⁴ Wo immer mehr Menschen „das Verkehrte“ als Wahrheit ausgeben, fehlen die Unterscheidungskriterien für die Lernenden, die sich doch auf den Weg der Weisheit machen sollen und wollen. Deshalb versprechen die Lehrenden, dass die Weisheit die Angesprochenen vor beiden bewahrt, vor den „frevlerischen Männern“ und vor der „fremden Frau“ (Spr 2,12.16). Die Ich- bzw. Wir-Reden beider sind so gestaltet, dass sie sich eigentlich selbst desavouieren, indem sie ihre egoistischen und sogar verbrecherischen Absichten offen legen (Spr 1,10-14; 7,14-20).

In Spr 9 wird die Typologie der „fremden Frau“ noch weiter ausgestaltet und in die Metaphorik der „Frau Torheit“ überführt. Diese Gestalt ist ganz gezielt als Gegenfigur zur Weisheitsgestalt gezeichnet. Spr 9,13-18 (Weisheitsgedicht über die Frau Torheit) ist parallel aufgebaut zu Spr 9,1-6 (Weisheitsgedicht über die Frau Weisheit). Die Parallele wird durch wörtliche Wiederholungen noch unterstrichen und die beiden Gestalten werden ähnlich charakterisiert. Wie die Weisheit lädt auch die Torheit auf öffentlichen

Plätzen in ihr Haus ein, ebenso wie die Weisheit spricht sie die Unwissenden gezielt an:

„Wer einfältig ist, entferne sich hierher.“ (Spr 9,4.16)

Die Ähnlichkeit der beiden Gestalten besteht aber nur auf der Oberfläche. Die Haltungen, die sie verkörpern, und das Handeln, zu dem sie einladen, können unterschiedlicher nicht sein. Der Weg der Torheit führt in den (sozialen) Tod, der Weg der Weisheit verspricht Leben – eine radikale Gegenüberstellung, die aus dem didaktischen Interesse dieser Literatur heraus verständlich ist. Die Überzeichnung, die Schwarz-Weiß-Malerei ist ein Mittel, um Kriterien zur Beurteilung des oft verwirrend differenzierten Lebens bereit zu stellen.

In der Diskussion um die Bedeutung der Weisheitsgestalt für gegenwärtige Theologie und Spiritualität spielt das Gegenüber zur „fremden Frau“ eine wichtige Rolle. Im kanonischen Bibeltext steht der positiven weiblichen Gestalt ein durch und durch negativ gezeichnetes Pendant gegenüber. So stellt sich die Frage, inwieweit die Weisheit die „fremde Frau“ geradezu als Negativfolie braucht, um davor umso heller zu leuchten. Es geht nicht an, das eine Frauenbild feministisch zu feiern und das andere zu übersehen. Zwar ist es – aus literarhistorischer Sicht – wahrscheinlich, dass die Ich-Reden der Weisheit und die Lehrreden in Spr 1-9, in denen die fremde Frau negativ charakterisiert wird, aus unterschiedlichen TradentInnenkreisen stammen (vgl. Baumann 1996, S. 144). Manche AuslegerInnen ziehen daraus den Schluss, „daß es möglich wird, die Weisheitsgestalt unter Absehung ihres tatsächlichen, durch ein sehr negatives Frauenbild geprägten Kontextes zu betrachten.“ (Baumann 1996, S. 146). Dieser Argumentation kann ich mich

nicht anschließen. Die literarhistorische Trennung der Textschichten ist eine Rekonstruktion, die Aufschluss über historische Zusammenhänge geben kann. Die theologische Auslegung hat sich aber dem kanonisch gewordenen Endtext gegenüber zu verantworten. Es stellt sich das gar nicht einzigartige Problem, dass Frauen wie Männer in patriarchalen Zusammenhängen nicht nur negative Frauenbilder entwerfen (das ist ein oberflächliches Vorurteil). Vielmehr werden positive und negative Frauengestalten überzeichnet (Eva und Maria, die Hure und die Heilige) und prägen in dieser Dichotomie das Selbst- und Fremdbild realer Frauen, die weder dem einen noch dem anderen entsprechen. Die Personifikation hat von ihrer gedanklichen Struktur her auch diese Funktion der Generalisierung, die häufig als Schwarz-Weiß-Malerei ankommt. „Aus den verschiedenartigsten Bosheiten der Menschen wird *die* Bosheit, aus ihren verschiedenen Dummheiten *die* Torheit.“ (Schroer 1996, S. 38) Auf diesem Hintergrund ist es verständlich, wenn feministische Auslegerinnen der Weisheitsgestalt gegenüber skeptisch sind und sie als „Stütze einer frauenfeindlichen Kultur“, als „Werbefigur des Patriarchats“¹⁵ betrachten.

Die harsche Gegenüberstellung von Weisheit und „fremder Frau“ behält im Sprüchebuch aber nicht das letzte Wort. Eine theologische Würdigung muss auch das letzte Kapitel (31) einbeziehen, das diese Gegensätze wiederum in Frage stellt.

4.2 Königsmutter und starke Frau in Spr 31

Wie schon innerhalb der „ersten Säule“ des Sprüchebuchs, den Kapiteln 1-9, nehmen auch in der siebten Säule (Kap 31) Frauen prominente Rollen ein. Das Schlussge-

dicht in Spr 31,10-31 gehört mit seiner Ruhmrede auf die „Frau von Stärke“ zu den bekanntesten Passagen des Sprüchebuchs. Davor steht die Unterweisung eines Königs. Die Lehrrede in Spr 31,2-9 wird der Mutter Lemuëls, des Königs von Massa (in Nordarabien), zugeschrieben. Ihre Unterweisung geht über die private Erziehung hinaus und hat weitreichende politische Bedeutung. Die Erziehung zukünftiger Könige ist eine hochpolitische Aufgabe, die das Schicksal von großen Gemeinschaften beeinflusst. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass der Alte Orient die literarische Gattung der Prinzenunterweisung kennt. „Das Gedicht unterscheidet sich von dieser Gattung jedoch prinzipiell dadurch, dass es als einziger unter diesen altorientalischen Texten einer Frau zugesprochen wird. Zieht man jedoch die in der Hebräischen Bibel mehrfach bezeugte Rat gebende Funktion der Mutter des Königs [s. z.B. 1 Kön 2,19] in Betracht, so kommt eine solche Unterweisung durchaus nicht unvorbereitet.“ (Fischer 2004, S. 796) Die Königsmutter warnt ihren Sohn davor, seine Stärke (dasselbe Wort wie bei der „Frau von Stärke“) zu vergeuden. Was anderen Menschen zustehen mag, nämlich der Genuss von Alkohol, kann bei einem Mann auf so verantwortungsvollem Posten nicht geduldet werden. Das biblische Herrscherethos steht gegen das Vergeuden der Kräfte in Luxus und Prunksucht und für die Arbeit an der Gerechtigkeit. Damit greift die Mutter Lemuëls auf das Königsgesetz des Deuteronomiums (17,16-20) zurück und setzt die Forderungen der Tora didaktisch um (vgl. Fischer 2004, S. 798).

Als das „ABC weisheitlichen Tuns“ (Maier 1999, S. 218) kann das Schlussgedicht des Sprüchebuchs

(Spr 31,10-31) beschrieben werden. In Form eines alphabetischen Gedichts von Aleph bis Taw (von A bis Z) wird in 22 Versen das Handeln einer „Frau der Stärke“ (Spr 31,10) vorgestellt. Traditionelle Übersetzungen, die von der „tüchtigen Hausfrau“ reden, werden durch die Analysen der hebräischen Begrifflichkeit widerlegt. Zwar sind die Tätigkeiten, die von dieser Frau ausgesagt werden, auf den Bereich des Hauses bezogen, allerdings nicht im Sinn des kleinbürgerlichen Hausfrauendaseins, sondern der Leitung eines familiären Betriebs. Dazu gehören Personalführung (V 15) ebenso wie das Herstellen kostbarer Waren, der Kontakt mit Händlern (V 24) und sogar der Grundstückskauf (V 16). Mit einem Bild von „Kinder – Küche – Kirche“ hat dieser Lebensentwurf nichts zu tun. Das ökonomische Handeln dieser Frau ist selbstständig und solidarisch. Ihre Arbeit ist mit der Sorge für die Armen verbunden und entspricht damit zentralen Forderungen der Tora. Auf diese Weise verkörpert die fähige Frau in diesem Gedicht das ethische Ideal der Weisheit. So ist hier nicht mit „Hausfrau“, sondern mit „Frau“ zu übersetzen.

Bleibt noch die Näherbestimmung, die im Hebräischen durch ein Nomen geschieht („Frau der Stärke“) und im Deutschen häufig durch ein Adjektiv wiedergegeben wird: die „fähige“ (Fischer 2004, S. 787) oder die „einzigartig tüchtige“ (Meinhold 1991, S. 520) Frau. Der Begriff „Stärke“ bezieht sich in der hebräischen Bibel bei Männern häufig auf politische Macht und kriegerisches Geschick. Außer in Spr 31 gibt es nur noch zwei „Frauen der Stärke“: die Ehefrau in Spr 12,4 und Rut (3,11). Aus Spr 12,4 lässt sich kein konkretes Profil erstellen. Die positive Wirkung dieser Frau auf ih-

ren Mann wird festgestellt, aber nicht weiter erläutert. Rut und die namenlose „Frau von Stärke“ haben aber einiges gemeinsam: ihr selbstständiges Handeln, das Tun von Unerwartetem und Dingen, die nicht einfach rollenkonform sind. „Da das Buch Rut im Hebräischen Kanon direkt an das Gedicht über die Frau der Stärke anschließt, kann die literarische Frauengestalt Rut als eine mögliche narrative Explikation der in Spr 31,10-31 beschriebenen Frau verstanden werden.“ (Brockmüller 2004, S. 85)

Die 22 Buchstaben des Alphabets beginnen je einen Vers des Gedichts – eine dichterische Glanzleistung, die nicht auf Kosten des Inhalts ausgeführt wurde, wie manche vermuten. Im Gegenteil: Die alphabetische Struktur ist didaktisch sinnvoll an den Schluss des Sprüchebuchs gesetzt. Sie holt die Grundstrukturen der Sprache ins Bewusstsein und erinnert damit an „die Grundstrukturen der Welt und des menschlichen Lebens“ (Brockmüller 2004, S. 69). Zudem werden die Lernenden am Ende des Sprüchebuchs an den Anfang ihres Lernens, an das ABC, herangeführt. Inhaltlich weist diese Form auf die Vollständigkeit des Handelns hin: Auch wenn im Gedicht einzelne Tätigkeiten der Frau aufgezählt werden, so will es doch zeigen, dass die vielfältigen Tätigkeiten zu einem sinnvollen Ganzen des Handelns gefügt sind (vgl. Brockmüller 2004, S. 56).

Die vielerorts im Sprüchebuch offen gelegten Redesituationen legen es nahe, auch in Bezug auf das Schlussgedicht danach zu fragen, wer hier zu wem spricht und in welchem Kontext dieses Schlussgedicht steht. Meist wird Spr 31,10-31 den Weisheitslehrern des Buchs und vor allem seiner ersten neun Kapitel zugeschrieben. Die Adressaten wären dann männliche Schüler, die auf der

Suche nach einer angemessenen Ehefrau unterstützt werden sollen. Diese Auslegung lässt aber den vom hebräischen Text her vorgegebenen Zusammenhang zwischen V 2-9 und 10-31 außer Acht. Die Überschrift von V 1 hat kein Pendant vor dem Schlussgedicht. Insofern ist es durchaus möglich, als Sprecherin des Gedichts die Königsmutter aus V 1 anzunehmen. Sie wendet sich in V 2-9 an ihren Sohn. In V 10-31 unterweist sie ihre Tochter (vgl. Fischer 2004, S. 799-802). Die Königsmutter gibt ihrer Tochter ein Rätsel auf: „Eine Frau von Stärke – wer findet sie?“ (Spr 31,10 ÜS: I.M.) Und sie beantwortet das Rätsel gegen Ende damit, dass sie stilistisch in die zweite Person übergeht: „Viele Töchter erweisen sich als fähig. *Du* aber übertriffst sie alle!“ (Spr 31,29¹⁶) Entgegen vieler Übersetzungen steht in V 29 gerade nicht „viele Frauen“, sondern eben „viele Töchter“.

Die imaginierte rhetorische Situation – Unterweisung der Königstochter durch ihre Mutter – hebt aber die Erkenntnis nicht auf, dass es in Spr 31,10-31 nicht um eine einzelne Frau geht, sondern um ein verallgemeinertes Bild. In dieses Bild werden Züge integriert, die wir aus Spr 1-9 sowohl von der Weisheitsgestalt als auch von der „fremden Frau“ kennen. So weist etwa der Besitz von Purpur auf Phönizien hin und ebenso wie die „fremde Frau“ (Spr 5,9) hat auch die „Frau von Stärke“ Handelskontakte in die Fremde. In dieser Frauengestalt liegt also ein Gegengewicht zu der Dichotomisierung von Frau Weisheit und „fremder Frau“, wie sie in Spr 1-9 geschieht.

„Sie ist in ihrem Verhalten so etwas wie eine praktische Veranschaulichung der Weisheitslehre, und damit auch eine didaktische Metapher der Weisheitslehrer. Diese Frau ver-

körpert was sie lehren. Wenn die jungen Männer so eine Frau finden, haben sie nicht nur eine Ehepartnerin, sondern zugleich ‘Weisheit’ gefunden. [...] Diese Frau ‚lebt‘, was Schüler lernen sollen. Sie ist als letzte didaktische Figur im Sprüchebuch zumindest literarisch eine Verwirklichung ihrer Lehre. Damit wird das Gedicht zum letzten Appell der Lehrer bevor sie ihre Schüler entlassen in ein Leben mit Frau Weisheit und vielleicht auch mit einer Frau der Stärke.“ (Brockmüller 2004, S. 128, 143)

4.4 Weise Frauen

Schon der Vergleich mit der starken Frau aus Spr 31 und die Tatsache, dass die Tätigkeit des Hausbauens sowohl von realen Frauen als auch von der metaphorischen Weisheitsgestalt ausgesagt wird, haben gezeigt, dass die Figur der personifizierten Weisheit etwas mit dem Frauenleben im alten Israel zu tun hat. Auf der Suche nach Wurzeln der Frau Weisheit stoßen wir auf göttliche Gestalten des Alten Orients (s.u.) und auf literarische Vorbilder in Frauengestalten ersttestamentlicher Erzählungen. Gäbe es keine Verbindungslinien zwischen der Weisheitsgestalt und den Traditionen Israels, so wäre eine Akzeptanz bei HörerInnen und LeserInnen nur schwer vorstellbar.

Es ist vor allem eine zentrale Funktion, die die personifizierte Weisheit und diese Frauengestalten gemeinsam haben: die der Ratgeberin. Weisheit und Ratschlag sind aufs engste miteinander verbunden. Das Ratgeben kann geradezu als Hauptaufgabe und Kriterium für den weisen Menschen gesehen werden. Das zeigt die Bestimmung der drei Gruppen Priester, Prophet und Weiser durch die ihnen zugeordneten Handlungsfelder der Weisung (= Tora) für den Priester, des Wor-

tes für den Propheten und des Ratschlags für den Weisen (Jer 18,18). Die Verbindung von Weisheit und Ratschlag ist im Sprüchebuch nicht zu übersehen. In Spr 8,14 spricht die Weisheit selbst davon, dass bei ihr Rat zu finden sei. Auch die LehrerInnen der Weisheit verbinden die Offenheit für Ratschläge mit der Weisheit (Spr 5,1f). Der weise Mensch unterscheidet sich dadurch vom Toren, dass er Rat anzunehmen versteht (Spr 12,15 vgl. 19,20). Weise Menschen *geben* Ratschläge, aber ebenso wie Weise nie auslernen (Spr 1,5), bleiben sie auch auf ihre Offenheit für die Ratschläge anderer angewiesen. Die Weisheit klagt Menschen an, ihren Rat zurückgewiesen zu haben (Spr 1,25.30).

Die Rolle der Ratgebenden finden wir auch in erzählenden Texten, wo Frauen sie vor allem im politischen Bereich einnehmen. 2 Sam 14 erzählt von einer „weisen Frau“, die der Feldherr Joab aus Tekoa nach Jerusalem holen lässt, um David dazu zu bringen, seinen Sohn Absalom aus dem Exil zurückzuholen. Sie kann David durch das Erzählen einer Geschichte zur Einsicht bringen (wie es schon dem Prophet Natan in 2 Sam 12 gelungen ist). Die Samuelbücher kennen noch eine weitere „weise Frau“, die ebenso wie die Frau aus Tekoa namenlos bleibt und über ihren Wohnort identifiziert wird: die weise Frau von Abel-Beet-Maacha (2 Sam 20). Sie verhindert in einer Kriegssituation die Eskalation der Gewalt und die Zerstörung ihrer Stadt, indem sie den gesuchten Aufständischen töten lässt. Eine dritte Frau zeigt im Kontext der Davidserzählungen ihr diplomatisches Geschick (1 Sam 25). Sie wird zwar nicht als weise, aber doch immerhin als „klug“ bezeichnet, was sie in scharfem Gegensatz zu ihrem Mann *Nabal* (hebräisch „Dummkopf“ oder sogar

„Verbrecher“) stellt. Abigajil setzt in der Begegnung mit David, der hier noch nicht König, sondern Untergrundkämpfer ist, ihre gesamte rhetorische Kunst ein, um ihn von Gewalt gegen ihr Haus abzubringen. Aber Abigajil kann nicht nur sprechen, sondern erweist sich auch als ökonomisch selbständig. Sie versorgt David und seine Männer großzügig, was ihn wohl ebenso beeindruckt wie ihre ausgefeilte Rede. Gemeinsam ist diesen Frauen, dass sie mit wachem Realitätssinn jeweils Schlimmeres verhüten und ihren Verstand dafür einsetzen, Eskalationen von Gewalt zu verhindern. Es ist der Ratschlag dieser Frauen, der Wege zu friedlicherem Umgehen mit Konflikten aufzeigt, ohne an der harten Realität vorbei zu gehen.

Auch Ehefrauen geraten im Ersten Testament häufig in die Rolle der Ratgeberin. „Abraham hört auf Saras Rat, er solle mit der Sklavin Hagar einen Nachkommen zeugen (Gen 16,2). Rebekka rät Isaak, daß Jakob nach Mesopotamien ziehen soll, sich eine Frau zu holen (Gen 27,42-28,9). Michal rät und verhilft David zur Flucht vor Saul (1 Sam 19,11). Batscheba gelingt es, David von der Rechtmäßigkeit der Thronnachfolge Salomos zu überzeugen (1 Kön 1). Salomo wird von seinen ausländischen Frauen in kultischen Angelegenheiten ‚beraten‘ (1 Kön 11,1-8). Isebel rät Ahab, Nabots Weinberg nicht aufzugeben (1 Kön 21). Die große Frau von Schunem rät ihrem Mann zum Bau eines Dachstübchens für den Propheten Elischa (2 Kön 4). Ijobs Frau rät dem geschlagenen Ijob, er solle Gott fluchen und sterben (Ijob 2,9). Im Buch Ester wird Seres, die Gemahlin Hamans, unter die beratenden Weisen gezählt (Est 6,13).“ (Schroer 1996, S. 68) Die in den biblischen Erzählungen strukturell hervorgehobene Rolle der Königmutter, die

ebenfalls als Ratgeberin auftritt, gehört ebenfalls zu den Rollenmodellen der Sophia.

Nicht immer sind die Ratschläge im Sinn der Erzählgemeinschaft (so Isebels Umgang mit Nabots Weinberg), außer Ijob nehmen aber alle Ehemänner den Ratschlag ihrer Frauen an. Auf diesem narrativen Hintergrund ist es auch verständlich, dass die gute Ehefrau in den Sprüchen eine solch wichtige Position einnimmt und dass sie als Gottesgeschenk angesehen wird (Spr 19,14). Dass dieses Frauenbild auch davon lebt, dass sich die „schlechte“ Ehefrau als abschreckendes Beispiel zeichnen lässt, ist aus heutiger Sicht natürlich kritikwürdig. Dennoch: Pauschal von Frauenfeindlichkeit zu sprechen ist auch angesichts solch kritischer Stellen unangemessen. Vielmehr stellt sich heute die Frage, wie wir die positiven Gestalten so rezipieren können, dass negative Züge nicht in typische Gegen-Gestalten hinein abgespalten, sondern wie ein Schatten integriert werden können.

Die vom Sprüchebuch positiv gezeichnete Ehefrau wird mit der Weisheitsgestalt durch Stichwortverknüpfungen und die Überschneidung von Handlungsfeldern verbunden. Sowohl die kraftvolle Frau in Spr 31 als auch die Weisheit sind mehr wert als Korallen (Spr 31,10; Spr 3,15; 8,11; Ijob 28,18). Weisheit und gute Ehefrau sind mit einer Krone zu vergleichen (Spr 4,8f; 12,4). Ebenso wie die Weisheit ist auch die kluge Frau für ihren Mann eine Gabe Gottes. Auch die für die Weisheitsgestalt so wichtige Öffentlichkeit taucht im Kontext der guten Ehefrau wieder auf: Ihr Ruf wird in den Toren der Stadt gehört (Spr 31,31). Diese enge Verbindung von Ratgebender Ehefrau und personifizierter Weisheit kann als Hinweis darauf gedeutet werden, „daß

die (weise) Ehefrau tatsächlich als Repräsentantin oder Verkörperung der Sophia angesehen und erfahren wurde.“ (Schroer 1996, S. 69)

Das Verhältnis zwischen den Frauen Israels und der Weisheitsgestalt, wie wir es heute rekonstruieren können, ist aber nicht ungebrochen. Wenn wir Bezüge zwischen der Chokmah und anderen in biblischen Schriften dargestellten Frauengestalten feststellen, so handelt es sich auch bei diesen anderen Gestalten nicht einfach um „reale“ Frauen, sondern um literarische Darstellungen. Die Wechselwirkungen zwischen literarisch dargestelltem und „realem“ Frauenleben sind in jeder Kultur höchst komplex. Die literarischen Rollen erlauben uns Rückschlüsse auf von Frauen besetzte Handlungsfelder, sie repräsentieren aber auch Idealbilder einer patriarchalen Gesellschaft.

Für die Weisheitsgestalt ist aber noch eine weitere Brechung relevant. Ihre Züge wurzeln nicht nur in Rollenmodellen israelitischer Frauen, sie haben auch Vorbilder in der Göttinnenwelt des Alten Orients. Die personifizierte Weisheit erfährt Zuschreibungen und betritt Handlungsfelder, die über die menschliche Sphäre hinausgehen. Viele Aspekte der Weisheitsgestalt, die in den Ich-Reden dargestellt werden – die Existenz der Weisheit vor allem Geschaffenen (Spr 8,22-31) sei hier nur als Spitze des Eisbergs genannt – unterstreichen eher den Abstand zu menschlichen Rollenmustern als die Übereinstimmung mit ihnen.

5. Religionsgeschichtliche und theologische Verortung

Die Gestalt der personifizierten Weisheit ist durch ihre biblisch dargestellten Handlungsfelder wie durch ihre traditionsgeschichtliche Verwurzelung der Sphäre des Göttlichen zuzuordnen. Der Topos der

Ersterschaffung hebt sie deutlich von den anderen Geschöpfen ab. Insbesondere in Spr 8 steht die Weisheit in einer engen Beziehung zu JHWH. Zwei Fragen sollen hier aufgeworfen werden:

1. Wie passt diese Vorstellung in das Konzept des biblischen Monotheismus?
2. Welche Bedeutung hat die Weisheitsgestalt für gegenwärtige Theologie und für feministische Spiritualität?

Die religionsgeschichtliche Frage nach der Verortung der Weisheitsgestalt im biblischen Monotheismus führt in die nachexilische Zeit (ab 539 v.u.Z.), in der sich in der jüdischen Gemeinschaft Vorstellung und Praxis der Alleinverehrung JHWHs zum ausformulierten Monotheismus hin entwickelt. Im Unterschied zur Monolatrie (Verehrung einer Gottheit, ohne dass die Existenz anderer Gottheiten geleugnet wird) lehnt der Monotheismus die Existenz anderer Gottheiten ab. Das ist weniger ein philosophisch-spekulatives Problem als eine Frage der gelebten und lebbareren Gottesbeziehung. Mit dem Monotheismus stellen sich auch manche in einem polytheistischen Denkraum bereits beantwortete Probleme neu – etwa die Frage nach den Wirkbereichen, die zuvor von unterschiedlichen Gottheiten abgedeckt werden konnten und nun auf einen einzigen Gott übergehen oder auch die Frage nach dem Geschlecht der Gottheit. Dabei zeigt die Entwicklung des biblischen Gottesbildes sowohl exklusive als auch integrative Züge. Die Weisheitsgestalt steht für die integrativen Anteile des biblischen Monotheismus. Das Verhältnis zwischen Gott und der Weisheit wird nicht exakt bestimmt. Daher ist es sinnvoll, diese Gestalt der göttlichen Sphäre zuzuordnen, ohne aber von einer Göttin zu sprechen.

„Auch wenn sie weder mit JHWH identisch noch gegen ihn austauschbar ist, so steht sie doch in sehr großer Nähe zu ihm und spiegelt einen eigenen Bereich biblischer Gotteserfahrung wider.“ (Baumann 1996, S. 148) Zudem nimmt die Weisheit Züge altorientalischer Göttinnen (etwa der Ma’at) auf. Der biblische Monotheismus zeigt sich hier offen für eine Figur, die vermittelnde Funktionen einnimmt und bestimmte Aspekte der Gottheit hervorhebt. Sowohl die jüdische als auch die christliche Rezeption der Sophia hat diesen Strang weiter entwickelt. Im Christentum wird Jesus Christus vor dem Hintergrund der alttestamentlichen Sophia gedeutet. Im Judentum sind die Tora und die Schechinah (die Einwohnung Gottes) als Fortschreibungen der Weisheitsgestalt zu verstehen. Dabei fällt auf, dass im Judentum „anders als beim Bezug auf Jesus Christus im frühen Christentum – die Erinnerung an ihre Weiblichkeit bewahrt blieb.“ (Baumann 1996, S. 140)

Die Diskussion um die Rezipierbarkeit der Weisheitsgestalt in feministischer Spiritualität bewegt sich zwischen der Ablehnung der Sophia als „Werbefigur des Patriarchats“ und der Feier einer weisheitlichen „Zukunft feministischer Spiritualität“.¹⁷ Weder der eine noch der andere Weg scheint mir gangbar. Frauen, die sich den biblischen Traditionen verbunden wissen, haben gelernt, mit Ambivalenzen zu leben. Da gibt es nicht den einen heilvollen Text im Unterschied zu den patriarchalen Texten, die eine frauengerechte Gestalt im Gegenüber zum misogynen Gottesbild. Ausgehend von einer Hermeneutik, die die Befreiung und das Heil-Werden im Prozess des Lesens und nicht in einzelnen Zügen des Texts verortet, sehe ich sowohl die Gefahren als auch die Chancen der Weisheitsgestalt.

Einerseits bricht sie das Vorurteil auf, der biblische Gott sei ein rein männlicher Gott. Sie zeigt, dass „im Himmel“ nicht nur ein Vater zu Hause ist, sondern dass Frauen – entsprechend dem Grundsatz der Gottebenbildlichkeit – auch in der Transzendenz repräsentiert sind. Wenn überhaupt von einer Geschlechtlichkeit Gottes zu reden ist (theologisch fragwürdig, aber grammatikalisch unumgänglich), dann gibt die Sophia Anhaltspunkte für eine Balance zwischen männlichen und weiblichen Vorstellungen. Hier wird auch deutlich, dass im Monotheismus Gott nicht ein monolithischer Block ist, sondern immer in vielfältigen Beziehungen steht. Der biblische Gott ist kein Gott „an sich“, sondern Gott in Beziehung.

Die Reflexion der Weisheitsgestalt in ihren unterschiedlichen literarischen und theologischen Kontexten muss sich aber auch der Gefahr bewusst bleiben, die positive Frauengestalt auf Kosten einer Negativfolie (der fremden Frau in Spr 1-9) zu profilieren. Dieser dichotomisierende Zug patriarchaler Frauenbilder wird so nicht mitgetragen werden können. Das bedeutet auch, dass sich gegenwärtige feministische Spiritualität nicht ungebrochen zurückbinden kann an dieses biblische Bild. Weises Abwägen und gerechte Kritik sind gefragt in der Rezeption eines Bildes, das eben diese beiden Eigenschaften verkörpert.

Anmerkungen

¹Zu Text und Übersetzung vgl. Baumann (1996a, S. 173f).

²Sölle, Dorothee, Zwischen Patriarchat, Antijudaismus und Totalitarismus. Anmerkungen zu einer Christologie in feministisch-theologischer Sicht, in: Orientierung 56, 1992, S. 130-133; zit. n. Schroer (2002, S. 2).

³Übersetzung Baumann (1996a, S. 68).

⁴So schon Christa Kayatz (1966); siehe

dazu Baumann (1996a, S. 182-184).

⁵Vgl. Spr 8,17; Hld 5,6; Dtn 4,29; Jer 29,13f; s.a. Jes 55,6; Hos 5,6; Am 8,12.

⁶Z.B. Jes 5,25; 9,11.16.20. Im prophetischen Kontext „hat das ‚Ausstrecken der Hand‘ ohne Präposition immer Gott zum Subjekt.“ (Gorges-Braunwarth 2002, S. 220).

⁷Das hebräische 'isch bedeutet sowohl „Mann“ als auch „Mensch“. In Parallele mit ben-adam legt sich eine inklusive Übersetzung mit „Menschen“ nahe (vgl. Baumann 1996a, S. 73; Anm. 75).

⁸Vgl. Baumann (1996a, S. 119). A.a.O., S. 116-118, eine Diskussion der Übersetzung von qnh mit „erschaffen“:

⁹Dafür plädiert nach ausführlicher Diskussion Baumann (1996a, S. 131-138).

¹⁰So Gorges-Braunwarth (2002, S. 299f).

¹¹9,4 in der Übersetzung von Gerlinde Baumann (1996a, S. 199).

¹²Zu bildlichen Bankett-Darstellungen siehe Maier (1995, S. 234-246); zur Diskussion von Textparallelen siehe Baumann (1996a, S. 214-220).

¹³So knüpft z.B. die deutsche Sängerin Nena an diese mystische Tradition an, wenn sie 2001 ihr Album, auf dem sie zum Teil mit Musikern von den Söhnen Mannheims zusammen gearbeitet hat, so nennt. „„Chokmah‘ kommt aus dem Hebräischen und ist eine Energieform. Sie soll sich ausbreiten und steht für Veränderungen und Neuprogrammierung. Das passt supergut in mein Leben. Schließlich ändert sich dauernd etwas bei mir.“ (<http://www.gay-network.de/lifestyle/interview/naena.htm>)

¹⁴Meinhold (1991, S. 67), mit Berufung auf Spr 1,10-14.

¹⁵Baumann (1996, S. 135), mit Bezug auf Brenner/van Dijk-Hemmes (1993, S. 54).

¹⁶Übersetzung: Fischer (2004, S. 801).

¹⁷Zu dieser Gegenüberstellung siehe Baumann (1996).

Literatur

Assmann, Jan: Ma'at. Gerechtigkeit und Unsterblichkeit im Alten Ägypten, 2. Aufl., München 1995.

Baumann, Gerlinde: „Zukunft feministischer Spiritualität“ oder „Werbefigur des Patriarchats“? Die Bedeutung der Weisheitsgestalt in Prov 1-9 für die feministisch-theologische Diskussion, in: Luise Schottroff/Marie-Theres Wacker (Hgg.), Von der Wurzel getragen. Christlich-feministische Exegese in Auseinandersetzung mit Antijudaismus (BIS 17), Leiden 1996, S. 135-152.

Baumann, Gerlinde: Die Weisheitsgestalt in Proverbien 1-9. Traditionsgeschichtliche und theologische Studien (FAT 16), Tübingen 1996a.

Brenner, Athalya/Dijk-Hemmes, Fokkelien van: On Gendering Texts. Female and Male Voices in the Hebrew Bible (BIS 1), Leiden 1993.

Brockmüller, Katrin: „Eine Frau der Stärke – wer findet sie?“. Exegetische Analysen und intertextuelle Lektüren zu Spr 31,10-31 (BBB 147), Berlin/Wien 2004.

Camp, Claudia v.: Metaphor in Feminist Biblical Interpretation: Theoretical Perspectives, in: Sem 61 (1993), S. 3-36.

Fischer, Irmtraud, Über die Integration des „kanonisch“ gewordenen Dialogs zwischen Gott und Mensch in die Weitergabe menschlicher Weisheit, in: Markus Witte (Hg.), Gott und Mensch im Dialog (FS Otto Kaiser/BZAW 345/II), Berlin 2004, S. 787-803.

Gorges-Braunwarth, Susanne: „Frauenbilder – Weisheitsbilder – Gottesbilder“ in Spr 1-9. Die personifizierte Weisheit im Gottesbild der nachexilischen Zeit (Exegese in unserer Zeit 9), Münster 2002.

Kayatz, Christa: Studien zu Proverbien 1-9. Eine form- und motivgeschichtliche Untersuchung unter Einbeziehung ägyptischen Vergleichsmaterials (WMANT 22), Neukirchen-

- Vluyn 1966.
- Maier, Christl: Im Vorzimmer der Unterwelt. die Warnung vor der „fremden Frau“ in Prov 7 in ihrem historischen Kontext, in: Luise Schottroff/Marie-Theres Wacker (Hgg.), Von der Wurzel getragen. Christlich-feministische Exegese in Auseinandersetzung mit Antijudaismus (BIS 17), Leiden 1996, S. 179-198.
- Maier, Christl: Die „fremde Frau“ in Proverbien 1-9. Eine exegetische und sozialgeschichtliche Studie (OBO 144), Freiburg/Göttingen 1995.
- Maier, Christl: Das Buch der Sprichwörter. Wie weibliche Weisheit entsteht ..., in: Luise Schottroff/Marie Theres Wacker (Hgg.), Kompendium feministische Bibelauslegung, 2. Aufl., Gütersloh 1999, S. 208-220.
- Meinhold, Arndt: Die Sprüche (2 Bände/ZBK), Zürich 1991.
- Schroer, Silvia: Die Weisheit hat ihr Haus gebaut. Studien zur Gestalt der Sophia in den biblischen Schriften, Mainz 1996.
- Schroer, Silvia: Die Gerechtigkeit der Sophia. Biblische Weisheitstradition und feministische Diskurse, in: lectio difficilior 1 (2000), http://www.lectio.unibe.ch/00_1/w.htm (22. März 2005).
- Weigel, Sigrid: Topographien der Geschlechter. Kulturgeschichtliche Studien zur Literatur, Reinbek bei Hamburg 1990.

Der Aufsatz ist der Vorabdruck eines Kapitels aus: Ilse Müllner: Das hörende Herz. Weisheitsliteratur in der hebräischen Bibel, Stuttgart 2005, Verlag W. Kohlhammer, ISBN 3170182870. Dieses Buch wird voraussichtlich im Dezember 2005 erscheinen. Wir bedanken uns herzlich für die freundliche Genehmigung des Vorabdrucks; das Copyright liegt beim Verlag.

Prof. Dr. Ilse Müllner
Universität Kassel, FB 01/Institut für Katholische Theologie
Diagonale 9, 34109 Kassel
Email: ilse.muellner@uni-kassel.de



Über die moderne und traditionelle Verhaftung von Frauen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung am Beispiel der familialen Altenfürsorge

Angesichts des demographischen Wandels stellt sich die Thematik der Auseinandersetzung mit weiblicher Fürsorge im Generationenkontext neu. Anhand der folgenden Fallanalysen wird deutlich, dass das „traditionelle“ Modell der Pflege als „Frauensache“ ebenso wie der funktionale Umgang mit der Pflegebedürftigkeit, den eine „moderne“ Lebensführung nahe legt, in ähnliche Dilemmata münden. Als problematisch erweist sich insbesondere die offene oder verdeckte Entwertung der Fürsorge. Insofern ist – und bleibt – die Generationenverantwortung eine Herausforderung für die Geschlechterdemokratie.

Die nachfolgenden Auszüge aus Fallreflexionen basieren auf Interviews, die im Rahmen von Forschungsprojekten geführt wurden, welche sich mit den Gerechtigkeitsvorstellungen von Frauen und der familialen Altenfürsorge befasst haben (Gröning/Kunstmann/Rensing 2004, 2005). Eine wichtige Erkenntnis im Rahmen dieser Projekte war, dass die reine Orientierung an modernen Lebenszusammenhängen ebenso wie die reine Orientierung an traditionellen Lebenszusammenhängen wenig geeignet ist, die verschiedenen Krisen und Konflikte im Zusammenhang mit der Frage der Verantwortung für alte und pflegebedürftige Eltern zu lösen. Das Modell der Pflege als reine „Frauensache“ scheitert auch in traditionellen Familien, während gleichzeitig auch ein reines Beharren auf modernen Werten wie Selbstverantwortung und Freiheit keinen ausreichenden Rahmen für die Pflegeverantwortung bietet.

Im Mittelpunkt der Fallreflexionen stehen vor allem Leitbilder und Pflegeentwürfe, aber auch Ideologien und ihre Auswirkungen auf die konkrete Praxis der Fürsorge in den im Folgenden vorgestellten Fallreflexionen für eine demenzkranke Mutter. Die Fallgeschichten sind als

Vergleich angelegt, d. h., dort, wo die Erzählenden ähnliche Aussagen gemacht haben, werden beide Geschichten miteinander in Beziehung gesetzt.

Der Strukturierung der erzählten Geschichten liegen verschiedene theoretische Quellen zum Verhältnis von gesellschaftlicher Modernisierung und Generationenbeziehungen, z. B. die Arbeiten zu Generationenbeziehungen in der Postmoderne, aber auch ältere Arbeiten zum Verhältnis von familialer Entwicklung und Generationenbeziehungen wie die Theorie der filialen Reife von M. Blenkner (1965), zugrunde, auf die in diesem Rahmen jedoch nicht explizit eingegangen wird (dazu ausführlich: Gröning/Kunstmann/Rensing 2004, 2005). Stattdessen werden Auszüge aus zwei Fallanalysen relativ ausführlich vorgestellt. Im Mittelpunkt der beiden Fälle stehen zwei Frauen, Frau A. und Frau B., die mit der Verantwortung für die alten Eltern in Teilen sehr unterschiedlich und in anderen Teilen sehr ähnlich umgegangen sind. Dabei entfalten beide Pflegeentwürfe eigene Dilemmata mit entsprechenden Problemen und Dynamiken.

Die Geschichte von Frau A. berührt besonders das Verhältnis von

Fürsorge für die alten Eltern, gesellschaftlicher Modernisierung und persönlicher Emanzipation. Frau A. gerät angesichts der Demenzerkrankung ihrer Mutter in eine ausgeprägte filiale Krise, da sie die Verantwortung für ihre demenzkranke Mutter einerseits ablehnt, andererseits trotzdem übernimmt. Ihre Erzählung gibt einen wichtigen Einblick in die Konflikte und in die Struktur der Lösungsversuche, die typisch sind für eine bestimmte Konfliktfigur, die als „modern denken und traditionell handeln“ beschrieben werden kann. Insofern stellt sich der Konflikt von Frau A. als „moderner“ Konflikt dar, denn zunächst versucht Frau A., das Problem der Pflege vor allem technisch zu bewältigen. Es werden verschiedene Dienste engagiert und zahlreiche Hilfen genutzt, die das Geborgenheits- und Schutzbedürfnis von Frau A.'s Mutter aber aufgrund ihrer funktionalen Ausrichtung nicht befriedigen können. Dies kann von Frau A. weder erkannt noch verändert werden. Während der filialen Krise von Frau A. geht es in erster Linie nicht darum, welches Pflegearrangement und welche Versorgungsform für ihre an Demenz erkrankte Mutter ausgewählt wird, sondern um das Problem, dass Frau

A. sich aus ihrer Sicht gegen ihren Willen, gegen ihre Einsicht und wider besseren Wissens um die Mutter kümmert. Ihr Problem beruht in erster Linie auf der Bedeutung, die das Altern der Mutter für Frau A.'s Verständnis vom Alter insgesamt hat und auf den Widersprüchen, die Frau A. in diesem Zusammenhang erlebt und denen sie sich teilweise hilflos ausgesetzt sieht. Aus der Entwicklung ihrer Mutter „lernt“ Frau A., dass sie später anderen *„auf keinen Fall zur Last fallen will“*. Sie betont, dass sie zu ihrer Mutter kein gutes Verhältnis hat, dass zwischen der Mutter und ihr tiefe Gräben liegen, um dann doch wieder einzuräumen, dass sie von ihrer Mutter, die *„so dasitzt und grundlos weint“*, tief berührt ist. Gleichzeitig definiert sie diese Erfahrungen als sinnlos. Es gelingt Frau A. nicht, sich über die Beziehung zu ihrer Mutter klar zu werden und so schwankt sie zwischen verschiedenen Deutungen zur Demenz und ihrem Schrecken.

Anders dagegen Frau B.. Sie hat sich quasi von Beginn ihres Erwachsenenlebens an dafür entschieden, ihr Leben im Rahmen einer Abstammungslinie zu begreifen. Sie lebt in direkter Nachbarschaft zu ihrer Mutter und gibt an, dass es schon zu einem frühen Zeitpunkt für sie feststand, dass sie sich um die alten Eltern kümmern werde. Frau B. sieht die Familie als Einheit und betont die alltägliche Gegenseitigkeit zu der Zeit, in welcher die Mutter noch nicht an Demenz erkrankt war. Frau B. sieht sich als diejenige, die das Erbe und damit die Repräsentanz guter Eltern bewahrt. Sie gerät im Unterschied zu Frau A. nicht in eine tiefe filiale Krise, sondern beantwortet die Entwicklungsaufgabe der Verantwortung für die alten Eltern traditionell im Sinne einer Selbstverständlichkeit, die auf

filialer Verbundenheit und Verpflichtung beruht. Auch Frau B. gerät aber während der Pflege ihrer demenzkranken Mutter in massive Konflikte, da die Demenzsymptome der Mutter ausgesprochen Scham auslösend sind und es niemanden gibt, der diese Symptome zu übersetzen in der Lage ist. Gleichzeitig wird Frau B., und dies ist für traditionelle Lebensmuster von Frauen eben auch nicht ungewöhnlich, innerhalb ihrer Familie zunehmend isoliert. In der Familie B. ist Pflege „Frauensache“. Anders als Frau A. entscheidet Frau B. nicht autonom über das Pflegearrangement, sondern hat gleichzeitig eine Reihe von Bedürfnissen anderer zu berücksichtigen. Genau wie Frau A. verzweifelt Frau B. an der demenziellen Symptomatik ihrer Mutter, die sich verändert, die „wegläuft“, Schamsituationen heraufbeschwört und schließlich unter dramatischen Bedingungen stirbt, während eines Aufenthaltes in einer Einrichtung zur Kurzzeitpflege, weil sie auch hier „wegläuft“ und nicht gefunden werden kann. Der zerstörte Abschied belastet Frau B., die sich von der Pflege und vom Abschied der Mutter ein anderes Bild gemacht hat. Auch hier wird Frau B. letztlich nicht aufgefangen.

Auffällig ist allerdings, dass beide Frauen, Frau A. wie Frau B., hinsichtlich ihrer Verantwortung für die alten Eltern weitgehend allein, um nicht zu sagen, verlassen sind. Für Frau A. stand von vornherein fest, dass sie weder von ihrem Mann noch von ihren Brüdern Hilfe erwarten kann. Sie teilt sich die Verantwortung mit ihrer Schwester, die mit einem Arzt verheiratet ist, der wiederum seine medizinischen Deutungen zur Pflege beiträgt, die Frau A., wie sie sagt, als Beratung ausreichen. Auch Frau B. erhält von ihrem Ehemann wenig und von ih-

ren Brüdern keine Unterstützung. Sie bezieht ihre pubertierende Tochter unter großen Schuldgefühlen in die Pflege ein.

Altersbild und Pflegeverständnis

Frau A. hat sich während ihres Studiums intensiv mit dem Thema Alter und Altern, mit gerontologischen sowie alterssozialpolitischen Fragestellungen befasst. Von dieser Form der Auseinandersetzung ist ihr Altersbild geprägt. Sie betont entsprechend die Vorstellung eines souveränen und individualisierten Alters. Dieses Leitbild wird auch zum inhaltlichen Kern ihres Pflegeentwurfs. In der Praxis gerät der Pflegeentwurf von Frau A., der auf ihrem Altersleitbild der „souveränen Seniorität“ beruht, in Spannung mit der Realität: *„...irgendwelche Zahlen usw. und da dachte ich immer, das kann nur einer erzählen oder das überhaupt beurteilen, wenn man das miterlebt hat.“* Es ist insbesondere schwierig für Frau A., sich mit der Vorstellung zu befassen, die eigene Souveränität und Selbständigkeit im Alter verlieren zu können. Das Leitbild der Souveränität und Selbständigkeit prägt auch die Pflege der Mutter und beeinflusst die Entscheidungen von Frau A. und ihrer Schwester. Beide versorgen die Mutter zunächst mit Hilfe eines ambulanten Dienstes in einer Wohnung, die zu diesem Zweck angemietet worden ist. Als dieses Arrangement nicht mehr aufrechterhalten ist, zieht die Mutter in ein Heim.

Die Kluft zwischen wissenschaftlichen Theorien über das Alter einerseits und der konkreten Pflegebedürftigkeit der Mutter und den Erfahrungen mit der Pflege andererseits beschäftigt Frau A. am meisten, weil Theorie und Praxis nicht zusammenpassen wollen und sie angesichts dieser Diskrepanz in ein

Gefühl der Hilflosigkeit gerät. Sehr früh im Interview korrigiert sie ihre Bilder und Sichtweisen über die Altenheime und die dort tätigen Pflegenden. Sie würdigt vor allem deren Belastungen durch die hohe Anzahl an Schwerpflegebedürftigen und Sterbenden. Die Erfahrung des Altenheimes beschreibt Frau A. in gewisser Weise als Grenzüberschreitung. Sie hat die Tür geöffnet und in Räume gesehen, in die man „sonst keinen Einblick“ hat: „Ich muss zugeben, das Pflegepersonal, da hatte man früher auch keinen Einblick, man hörte nur: ‘Altenheime – wie schrecklich!’ Aber die muss ich dann nun wirklich bewundern. Ich habe darüber gelesen, dass die meisten Altenpflegerinnen – das sehe ich auch bei uns im Heim – nach zwei Jahren weg sind. Und wir hatten jetzt da auf der Station meiner Mutter (...), da sind zwei Neue gekommen (...). Sagte die Pflegerin zu mir: ‘Gott sei Dank, dass wir mal wieder hier was auf der Station haben, mit denen man sich unterhalten kann.’ (...) Also, die Leute muss ich wirklich bewundern.“

Frau A. spricht von den demenziell veränderten Bewohnern, die „weglaufen“ und von den Pflegenden immer „wiedergefunden“ und zurückgebracht werden müssen. Sie erzählt zudem, wie viel körperliche Arbeit und „Arbeit am Körper“ die Pflegenden leisten. Sie bekommt auf diese Weise Zugang zum Stress in der Altenpflege. Gleichzeitig zeigt sie darüber eine Beunruhigung und eine gewisse Angst, die nur dadurch kontrolliert wird, dass sie ihre Bewunderung ausdrückt. Diese Beunruhigung wird immer wieder formuliert und verweist auf den Konflikt, in dem sich Frau A. befindet. Sie bewundert diejenigen, die sich um alte Menschen kümmern und sagt gleichzeitig deutlich, dass sie für diese Fürsorge nicht die Kraft aufbringen könne und eher bereit sei, stattdessen „Strafarbeiten“ wie „10 Stun-

den Putzen“ zu verrichten. Sie gerät im Laufe des Interviews in zunehmende Angst um sich selbst.

„Nun kommt dies sicherlich dazu. Es gibt sicherlich auch viele Frauen, die sich aufopfern können und pflegen können. Nee, also das kann ich nicht. Ich kann im Nachhinein wohl sagen, ich kann wohl eher 10 Stunden putzen, als einen alten Menschen zu pflegen. (...) Oder Sie müssen, genauso wie das Pflegepersonal im Altenheim, eine Pflicht erfüllen. Sie haben sich das nun als Beruf gewünscht und machen das ja auch wieder gerne, also denke ich mal, dass sie dafür geschaffen sind. Ich bin es halt eben nicht. Ich kann da nicht stundenlang am Bett sitzen, betüdeln, machen und tun. Das wollen meine Kinder auch nicht, die sind so was von selbstständig geworden.“

Gefragt, welche Alternativen es für die Pflege der Mutter gegeben habe und welche Möglichkeiten sie für ihr eigenes Alter sehe, antwortet Frau A.:

„Ich glaube, dass, denke ich, wenn man noch gesund ist, dass man das sagt, dass ich mich rechtzeitig um einen Platz kümmerge. Was wir vielleicht falsch gemacht haben, meine Schwester und ich. Wir hätten sie nicht mehr in eine Stadtwohnung geben sollen (...). Und je nachdem, wie der Schwierigkeitsgrad der Pflegebedürftigkeit (ist), könnte sie ja irgendwie anders versorgt werden. Wir hätten eine Wohnung – die hatten wir ja uns auch angesehen, nur da war es damals schon zu spät. So eine Zweizimmerwohnung – und sie hätte ihre Möbel mitnehmen können. (...) So was stelle ich mir dann eher vor, dass ich so was rechtzeitig machen würde. Aber ich glaube, wenn Sie in so einem Zustand sind, dann denken Sie: ‘Ach, ihr geht es ja wieder besser oder ihr geht es gut’, und man macht es nicht.“

Frau A. plädiert hier für eine rationale Entscheidung auf der Basis theoretischen Wissens. Das, was sie und ihre Schwester „falsch gemacht haben“; war jedoch die Verleugnung der künftigen Pflegebedürftigkeit

der Mutter, die Hingabe an die falsche Hoffnung, eine Pflegebedürftigkeit würde nicht eintreten. Frau A. plädiert also für eine frühere, wenn auch weichere Form der Institutionalisierung, um diese rationale Entscheidung dann gleich wieder in einen Gegensatz zum lebensweltlichen Handeln zu stellen: „ (...) Ich glaube, je älter man wird, ist es ein Horror, ins Altenheim zu ziehen. Und ich meine, das ist ja auch klar. Man denkt immer noch, die werden ja gesund gepflegt, aber das ist ja doch bis zum Tod. Sie werden (...) ja verurteilt bis zum Tod. Das ist ja schrecklich! Das stelle ich mir schlimm vor, wenn man geistig noch dabei ist.“

„Wenn ich pflegebedürftig würde und müsste immer um alles bitten und so. Das fände ich für mich persönlich sehr schrecklich. (...) Deshalb finde ich den Zustand meiner Mutter besser, dass sie gar nicht mehr weiß, was läuft. Das ist nur eben der Zustand, der für alle Angehörigen sehr schwierig ist. Da muss ich schon die Leute bewundern, die – das ist sicherlich nicht einfach – in Familien dafür da sind. Aber gucken Sie sich die aber im Nachhinein auch mal an. Die sind dann der nächste Pflegefall.“

Frau B. dürfte bezüglich ihrer Lebensentscheidungen, ihrer Einstellungen und ihrer Alltagsgestaltung als geradezu „ideal“ für die häusliche Pflege gelten. Ihr Pflegeverständnis entspringt einer allgemeinen fürsorglichen Haltung ihrer Mutter gegenüber und ist eingebettet in einen von Frau B. selbst gewählten traditionellen Alltag, den sie als etwas „Selbstverständliches und Natürliches“ beschreibt. Schon früh hat Frau B. sich auf „Tradition als Lebensform“ festgelegt: Sie lebt mit ihrem Mann und ihren Kindern in der unmittelbaren Nachbarschaft ihrer Eltern, gibt ihre Berufsausbildung auf, als die Kinder geboren werden und pflegt, gemeinsam mit der Mutter, ihren Vater, als dieser

krank wird.

Frau B. empfindet zu ihrer Mutter eine innere Nähe. Ihre Bereitschaft zur Fürsorge sowie ihre Gefühle der Zuneigung und Liebe sind ausgeprägt. Im Fall von Frau B. fällt der Wunsch auf, der Mutter einen „schönen Lebensabend“ zu bereiten, den sie als Hauptmotiv für die Pflege benennt. *„Also, für mich war es ganz einfach selbstverständlich, dass ich meine Eltern pflege, dass ich sie nicht ins Heim gebe. Sie lehnten es auch selber ab. Sie wollten auf keinen Fall ins Heim. Und da ich hier neben dem Haus meiner Eltern wohne... Ja, ich wollte sie selber auf keinen Fall ins Heim geben. Ich hab' da eine Abneigung und das war der Grund. Und sie sollten auch hier einen schönen Lebensabend haben.“*

Diesen „schönen Lebensabend“ stellt Frau B. sich als volle Integration ihrer Mutter in die eigene Familie vor. Frau B.'s Pflegeentwurf des „schönen Lebensabends“ zerbricht jedoch in mehreren Stufen: Den ersten tiefen Riss bekommt er durch ein Weihnachtsfest, welches Frau B. harmonisch plant, welches aber von der Mutter „gesprengt“ wird. Einen zweiten und sehr entscheidenden Riss bekommt die filiale Verbundenheit durch eine gewalttätige Szene und schließlich, dies ist für Frau B. extrem schmerzhaft, erkennt die Mutter sie nicht mehr.

In dieser Phase des Zerbrechens des Pflegeentwurfes fehlt es vor allem an integrierenden Erfahrungen und haltenden Kommunikationen. Neben der sich weitgehend verweigernden Familie geben auch die Angehörigengruppen und Institutionen, die Frau B. konsultiert, nur Hinweise auf formale und funktionale Hilfeangebote und polarisieren das Problem.

Frau B. erlebt die Demenzerkrankung ihrer Mutter letztlich als umfassenden Verlust, als Beziehungsverlust und Verlust der inneren Ord-

nung der Familie, also jener traditionellen Struktur, die ihr selbst lange Zeit Sicherheit gegeben hat. Frau B.'s Mutter wird geschildert als die Fremde, die jede Rücksicht, jede Bindung vermissen lässt. Frau B. erlebt die Demenz vor allem als Zurückweisung ihrer „guten Bindungen“.

Fürsorge

Die Ausführungen von Frau A. zur Fürsorge hören sich zunächst so an, als fehle es ihr an expressiven Eigenschaften wie Geduld, Einfühlung oder Toleranz. Sie spricht, als gäbe es zwei Sorten von Frauen, die einen, die „betüddeln“ könnten, und die anderen, die das, wie sie selbst, nicht könnten. Wenn Fürsorge als „Betüddeln“ beschrieben wird, stellt Frau A. dies in einen Gegensatz zu dem Ideal der Unabhängigkeit und Souveränität, die Frau A. auch in Bezug auf ihre Kinder erwähnt. Mit dieser Deutung der Fürsorge als „Betüddeln“ zeichnet sich, neben der Assoziation der Fürsorge als Aufopferung, eine zweite Deutung ab. Frau A. verbindet mit der Fürsorge ein Schamgefühl, denkt sie als Abhängigkeitsscham. Für sie erscheint die Fürsorge als Aufopferung entwertend und als „Betüddeln“ beschämend. Diese Einstellung zur Fürsorge als etwas eher Wertloses und Peinliches ist an mehreren Stellen des Interviews zu finden. Frau A. hat gleichzeitig ein konventionelles Bild der Demenzerkrankung. Sie ist davon überzeugt, dass ihre Mutter nichts mehr spürt, fühlt, weiß, erinnert und deshalb eigentlich auch nichts mehr braucht. Sie beschreibt ihre Mutter nicht nur als jemanden, dessen geistige Fähigkeiten schwinden, sondern auch als jemanden, der seine Seele verloren hat

Die Entwertung der Fürsorge spiegelt sich auch in Frau A.'s Reflexionen zu ihrer Pflegemotivation wider. Als sie gefragt wird, warum

sie pflegt und sorgt, stellt sie lediglich die institutionellen Aspekte ihrer Beziehung heraus. Eine mögliche Bindung an die Mutter wird im Kontext einer „Deshalb-Ethik“ beschrieben (Schultheis 1993), als ein naturhafter und totaler Tatbestand: *„Genau das (weshalb sie die Verantwortung für die Mutter übernommen hat) kann ich Ihnen nicht erklären. Ich glaube, weil es die Mutter ist. Wie gesagt, ich hab' ja gar nicht so ein tolles Verhältnis zu ihr. Aber irgendwo tat sie mir Leid. Und wenn sie dann so im Stuhl saß und auch grundlos weinte. Da hab' ich gedacht: 'Mein Gott, was da wohl in dem Kopf vorgeht.' Und dann hab' ich mich wieder bemüht und alles weitergemacht. (...) Bei den eigenen Eltern sieht es eben alles anders aus.“*

Gefragt nach der Bedeutung, die die Pflege für sie hat, reflektiert Frau A. diese allgemein über den demografischen Wandel und die Zukunft des Alters. Die Erfahrung von Pflege und Fürsorge, die Frau A. in Bezug auf die Versorgung ihrer Mutter macht, prallt mit dem aufeinander, was sie über das Alter theoretisch denkt. Zwischen ihren praktischen Erfahrungen und ihren theoretischen Überzeugungen findet Frau A. keine Balance mehr. Sie hat erfahren, wie nötig Fürsorge im Alter ist, gleichgültig, ob diese nun in einem Heim von „betüddelnden“ Schwestern oder zu Hause von „betüddelnden“ Töchtern erbracht wird:

„Sehen Sie, da mache ich mir schon viele Gedanken. Also, da kann ich nur sagen, ich hab' mir nie Gedanken um mein Alter gemacht. Nur, was ich jetzt in den drei Jahren da in dem Altenheim mitkriege, also da bin ich nur permanent daran, dass ich nicht eines Tages so da stehen möchte. Dass ich auf jeden Fall vorher alles geregelt haben möchte, dass ich meinen Kindern nicht zur Last falle.“

Frau A.'s Ambivalenz wird an ihrem gleichzeitigen Wunsch deutlich:

„Dass ich nicht ins Heim müsste. Und das noch mitbekommen würde, dass meine Kinder gezwungen werden, irgendwas für mich zu machen. Nee, da möchte ich ganz unabhängig sein, dass ich denen nicht zur Last falle. Also, das geht mir permanent durch den Kopf und da muss ich eine vernünftige Regelung finden. Ich hoffe, dass es nicht so eintritt, wie bei meiner Mutter mit mir. Das fände ich ganz schrecklich! Also, wenn ich von meinen Kindern abhängig wäre. Das möchte ich nicht!“

Wiederum stellt Frau A. den Aufopferungs- und Ausbeutungscharakter familialer Altenfürsorge heraus. Für sie scheint klar zu sein, dass es sich bei der familialen Altenfürsorge um einen „Märtyrerakt“ handelt: „Und ich will jetzt ganz ehrlich sagen (...) man hätte mir das sagen können: ‘Also, du kriegst eine Million, wenn du die Eltern bis zum Dings pflegst.’ Selbst dann würde ich es nicht machen. (...) Dieses Eingebundensein. Ich würde eher auf Geld verzichten und würde sagen, lass sie irgendwo in Ruhe leben. Aber den ganzen Tag so was um mich haben und eingebunden zu sein, das kann ich nicht.“

Zudem reflektiert Frau A. über die geforderte Vernunft, sich rechtzeitig in die richtigen, altersangemessenen Wohnformen zu begeben, so wie es das gerontologische Wissen nahe legt und das moderne Altersleitbild fordert. Den lebensweltlichen Protest, den diese Forderung nach sich zieht, versteht Frau A. nicht. Anscheinend wider besseren Wissens oder wider jede Vernunft sprechen ihre Bekannten vom Umzug in ein Betreutes Wohnen, schieben diese Entscheidung aber immer wieder hinaus: „Ich erlebe das bei mir im Bekanntenkreis, von meiner Freundin, die pflegt. Der Vater ist 82 Jahre, die Mutter 75. Die reden schon seit 10 Jahren darüber, dass sie sich irgendwo einkaufen wollen, wenn mal einer stirbt, dass sie dann irgendwie versorgt sind. Und dann haben die Kinder nie ‘was dazu ge-

sagt, fanden das gut. Nur, jetzt kommt das Alter noch mal und dass die Kinder sie jetzt darauf hin ansprechen (worauf sie entgegenen): ‘Uns geht es noch ganz gut, wir können hier noch wunderbar wohnen.’“

Die Erkenntnis von Frau A. ist aber nicht, dass die Menschen ganz offensichtlich nicht auf die Weise alt werden (möchten), wie es Alterssozialpolitik und Gerontologie für sie vorsehen, sondern erstens nur im Rahmen von vertrauensvollen Anerkennungsbeziehungen und wenn diese nicht vorhanden sind, dann zumindest mit einem gewissen Maß an Respekt, welcher, so scheint es aus ihrer Perspektive, in unserer Gesellschaft eingekauft werden muss.

Für Frau B. ist Fürsorge so selbstverständlich in den eigenen Alltag eingebunden und so „normal“, dass sie ihr als besondere Produktivität, als Arbeit, als Wert gar nicht auffällt. Frau B. hat die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung tief verinnerlicht und stellt zwischen ihrem eigenen Bild von der Dreigenerationenfamilie, des ganzen Hauses sowie des Austausches zwischen den Generationen und der Entwertung der Fürsorge in ihrer eigenen Familie sowie in ihrer Herkunftsfamilie keinen Zusammenhang her. Sie sorgt und pflegt, ohne sich dessen kritisch bewusst zu werden oder nach Gerechtigkeit zu fragen. Zu positiven Aspekten der Entscheidung zur Pflege befragt, zeichnet Frau B. ebenfalls ein Bild der drei Generationen als einer Familie, als einer Einheit. Dabei spricht sie empathisch aus der Perspektive der Mutter: „Ja, dass es ihr eben gut tat. Hier in ihrer Welt weiterhin leben zu können. Das brauchte sie unbedingt, das tat ihr gut. Sie kannte ja den ganzen Ablauf, sie war ja da. Auch wenn sie drüben wohnte, sie kam hier ‘rüber, vier bis fünfmal

wenigstens am Tag, manchmal sogar zehnmal oder so, oder sie saß im Garten. Sie nahm an unserem Leben teil. (...) Sie lebte ja eigentlich hier, sie schlief nur drüben.“

Auch in Bezug auf sich selbst betont Frau B. ihre sorgende Verbundenheit. „Selbstverständlich“ pflegt sie zusammen mit der Mutter den Vater: „Und dann hab’ ich damals mit meiner Mutter zusammen meinen Vater gepflegt. Der lag zwei Jahre fest (...). Dann hatte meine Mutter – man kann sagen, sieben Jahre ungefähr – eine schöne Zeit. Und dann wurde sie demenzkrank.“

In Bezug auf die Entwertung der Fürsorge zeigt sich, dass Frau A. Fürsorge als „betüddeln“, als peinlich und nicht-emanzipiert sieht, während sie bei Frau B. so naturhaft verstanden wird, dass darüber Unbewusstheit vorherrscht. Fürsorge ist auch in der Familie B. kein Thema und wer sorgt, braucht anscheinend keine Solidarität und Anerkennung.

Der Umgang mit Krisen

Die Fürsorge für einen alten Menschen ist schwer erträglich, wenn dieser zur Schamquelle wird. Auf die Frage, ob es Situationen gab, in denen Frau A. die Pflege ihrer Mutter abgeben wollte, bestätigt sie dies: „Das habe ich schon oft gedacht. (...) Ja, ich hab’ den Gedanken gehabt, wenn ich wieder angerufen wurde und sie so halt nackig da durch die Gegend lief. Dann habe ich gedacht: ‘Nein!’ Irgendwo hab’ ich mich dann auch geschämt, letztendlich, weil jeder schon Bescheid wusste.“

Die Krisen, die Frau A. beschreibt, werden vor allem durch die beschämenden Verhaltensweisen der Mutter hervorgerufen und dadurch, dass „jeder Bescheid wusste“. Die Scham von Frau A. wird noch einmal durch das Erleben im Altenheim gesteigert und verändert sich in eine grundsätzliche Angst vor dem Alter, wohl auch, weil Frau A. sich mit den verwirrten, alten Men-

schen, die sie so wenig verstehen will, gegen ihren Willen identifiziert. Frau A. belegt ihre Erfahrungen drastisch. Im Altenheim fühlt sie sich wie im „Panoptikum“, als wäre sie eine „Außerirdische“. Aus der Peinlichkeit werden Ekel und Angst – Frau A. regrediert und begibt sich in die Vorstellung, dass künftig noch mehr Menschen demenzkrank würden. Lediglich die Hoffnung der Medizin, bis dahin hätte man ein Medikament, beruhigt sie.

„Sie kommen sich da vor wie in einem Panoptikum, da im Altenheim. Die laufen da alle verwirrt über den Flur. (...) Und dann werden Sie von den Leuten so angeguckt. (...) Als wenn Sie so eine Außerirdische wären. Dann werden Sie angefasst, wie ich schon sagte, egal ob Haare, Pullover – alles. Und da gucken die nur und sagen nichts.“

Schlimm! Alzheimer, (...) ich habe gelesen, dass im Jahre 2030 -ich glaub' jetzt haben wir 20% oder 22% Alzheimer- und im Jahr 2030 schon 38%. Und dann hab' ich noch gar nicht so weiter überlegt, und da sagte einer der Ärzte und dass wir gar nicht so weit kommen. Bis dahin hat man irgendetwas an Medikamenten dagegen. Und als ich damals nur die Zahl sah, fand ich das ganz erschreckend. (...) Nun hoffe ich auch, dass man bis dahin ernsthaft ein Medikament hat.“

Auch in diesem Abschnitt des Interviews wird die rationale Seite der Medizin der lebensweltlichen Erfahrung des „Angefasstwerdens“, des „Berührtwerdens“, des „Zulassens von Berührungen“ gegenübergestellt. Der von Frau A. befragte Arzt hofft auf ein Medikament, also auf einen Durchbruch in der Forschung. Er sagt damit letztlich, dass die Gesellschaft mit den Demenzkranken nicht leben muss, keine Formen entwickeln muss, mit der Verrücktheit umzugehen. Die Verrücktheit muss mit modernen Mitteln kontrolliert werden. Für Frau A. ist dieses Versprechen Hoffnung

und Beruhigung.

Anders als Frau A. generalisiert Frau B. das Thema der Krisen nicht. Krise ist vor allem Verstrickung mit der Mutter, die zur Aushandlung nicht mehr fähig ist. Frau B. verzweifelt darüber, dass sie rational und auf der Ebene der Ordnung zur Mutter keinen Kontakt bekommt. Auch wird deutlich, dass Frau B. für die aufwühlenden und verletzenden Situationen, die sie mit ihrer Mutter erlebt, kaum Wiedergutmachung erfährt. Wiedergutmachungen in Form von Reinterpretationen des Verhaltens, in Form von helfenden Gesprächen oder auch in praktischer Form während der Pflege fehlen in der Familie von Frau B. weitgehend.

Anders als Frau A., die sozusagen das Grauen projiziert, bleibt Frau B. bei der Verzweiflung, die weitgehend ihre Schilderungen dominiert. *„Es war bei ihr nachher sogar so extrem, dass sie auch bei Dunkelheit nicht erkannte, dass es Nacht war. Und dann lief sie uns zu der Zeit abends weg, es war draußen Schnee. Da hat ein Mann sie aufgegriffen in der Nacht und hat sie nach Hause gebracht. Und das war gut, sie hätte ja auch irgendwo hinfallen und erfrieren können.“*

„Aber diese Demenz ist ja so weitreichend. (...) Sie wollte ihren Alltag noch so verrichten, wie sie es immer gemacht hat (...). Bloß, sie wollte nicht verstehen, sah es nicht ein, dass sie das nicht mehr kann. Sie sah nicht ein, dass sie krank ist.“

„Das ging aber dann so, dass sie morgens um sieben Uhr – sie hatte kein Zeitgefühl mehr – zur Frisense ging und klopfte an die Jalousien, damit sie 'raus kommt und sie frisiert. Also, es waren Dinge, die vorgefallen sind (...).“

„Sie war sehr eigenwillig, sie wollte niemanden in ihrem Haus haben.“

„Einmal meinte sie – sie bekam früher immer viel Besuch – sie meinte, ihre Söhne kommen. (...) Und so hat sie, wie

sie es früher gemacht hat, groß eingekauft. (...) Also, sie bestellt beim Bäcker drei Torten, ging denn los und wollte Koteletts kaufen und hatte die Reisetasche mitgenommen.“

Frau B. beschreibt, dass die Demenz ihrer Mutter sie selbst in eine verzweifelte Lage bringt: Das, was sie von der Mutter fordert, kann die Mutter nicht mehr geben, das, was die Mutter gibt, kann Frau B. nicht als Beziehungsangebot auffassen, wird peinlich. Längst hat sich die Mutter ihre Welt geschaffen, längst lässt sich die traditionelle Ordnung der Familie nicht mehr aufrechterhalten. Die Mutter blamiert Frau B., sie fordert, sie ist agil. Sie gibt ihre Tochter der Lächerlichkeit und der Ohnmacht preis. Indem Frau B. das Verhalten der Mutter ständig korrigiert und entwertet, bringt sie die Mutter in eine ihrerseits verzweifelte Lage.

Für Frau B. ist eine Demenz schlimmer als eine körperliche Pflegebedürftigkeit. Sie begründet dies damit, dass ihre Mutter „nicht verstehen will“, dass sie mit rationaler Kommunikation nicht mehr erreichbar ist. Aus der rationalen Perspektive, die Frau B. anlegt, erscheinen die Verhaltensweisen ihrer Mutter „schlimm“. Ohne es zu bemerken, berichtet Frau B. davon, dass ihre Beziehung zu ihrer Mutter immer aggressiver und gewalttätiger wird: *„Ich hab' ihr dann nachher Schlösser in die Fenster einsetzen lassen und überlegte dann, ob ich Gitter an die Treppe machen lasse. Das wird dann auch wieder ein Kampf für sie. (...) Sie fiel auch drüber öfter, dann schloss sie sich im Schlafzimmer ein, dann musste ich über den Balkon klettern. (...) Das sind Dinge, die können Sie sich gar nicht vorstellen.“*

„Daraus sehen Sie, ich musste rund um die Uhr im Einsatz sein. (...) Bei einem Demenzkranken, da heißt es nicht nur, dass man sich um die alten Leuten kümmern muss, sondern man ist selber

genauso eingespannt und eingesperrt. Ich bin monatelang nicht in B. (in der Innenstadt) gewesen. Man ist rund um die Uhr eingesperrt – mit ihr zusammen.“

Frau B. kann in den Verhaltensweisen ihrer Mutter keine Logik erkennen. Sie beschreibt Zirkelschlüsse und verdeutlicht, dass nicht nur das Verhalten der Mutter „verrückt“ ist, sondern auch ihr eigenes. Frau B. hat sich die Beziehung zur Mutter vor allem harmonisch vorgestellt, an „Kämpfe“ scheint sie nicht gedacht zu haben. Frau B. ist sich offensichtlich nicht darüber im Klaren, dass ihre Familienbilder und ihre Phantasien über die Pflege als etwas „Selbstverständliches“ und über einen „schönen Lebensabend für die Mutter“ dieser einen festen Platz in einem bestehenden „Rollenpiel“ zuweisen. Der Wunsch, die Mutter zu beschützen, kann anscheinend nur um den Preis der Kontrolle aufrechterhalten werden, einer Kontrolle, der sich die Mutter aber mit viel List und Eigensinn entzieht.

Die Kultur der Herkunftsfamilie

Die Demenz der alten Mutter hat in der Herkunftsfamilie von Frau A. zu einer ausgeprägten filialen Krise geführt, die nicht zur Entwicklung von mehr Generativität führt, sondern in eine Stagnation mündet. Die Frage, was denn mit der Mutter werden soll, wenn sie nicht mehr in der Lage ist, allein zu leben, hat offensichtlich die Kinder dazu veranlasst, der Mutter zu drohen, sie ins Heim zu bringen: „Als mein Vater so starb und das mit dem Wohnungswechsel kam, da war es oft schon so weit, dass sie, (die Mutter) aggressiv und frech war, ausfallend frech war, dass wir da schon geäußert haben: 'Wenn das nicht anders geht, dann musst du ins Heim.' Bis dahin hat sie das schon bewusst alles wahrgenommen. Aber das war dann nur so aus der Situation entstanden. Nie, dass wir uns so zusammengesetzt haben, darüber, wer das ma-

chen will in dem Fall.“

Die Familie hat auf die Demenz der Mutter mit Einschüchterung reagiert, mit starker Verleugnung der Krankheit und mit Verweigerung der Verantwortung. „Zu der Zeit hatten wir uns ständig zu Hause getroffen, wenn irgendwelche Anlässe waren usw.. Aber nein, es ist nie darüber gesprochen worden.“

„Man sah es ja auch auf uns zukommen. Aber nein, nein, wir haben uns keine Gedanken darum gemacht – oder es ist auch nie gefragt worden. Wie gesagt, diese Äußerung, diese Äußerung, 'dass sie nicht ins Heim gehen wollte', war klar).“

„Aber damals, zu der Zeit, haben wir Kinder uns überhaupt keine Gedanken darüber gemacht. Wäre sicherlich sinnvoll gewesen. (...) Ich glaub', das passiert in den dümmsten Familien.“

Nachdem Frau A. sich über diese Haltung ihrer Geschwister und ihre eigene Haltung mehrfach wundert, führt sie komplizierte materielle Gründe an, die die Familiendynamik teilweise erhellen. Ganz offensichtlich spielt nicht verarbeiteter Ärger um das Erbe eine wichtige Rolle dafür, warum das Thema der Verantwortung für die zunehmend demente Mutter vermieden wird. Gleichzeitig muss das „Beschweigen“ der Situation der alten Mutter auch im Sinne einer „Politik der Familie“ verstanden werden. Mit der Tabuisierung des Themas wird die „Klärung des Generationenkontos“ vermieden. Gerechtigkeit zwischen Generationen und Geschlechtern ist nicht der Maßstab für Aushandlungen innerhalb der Herkunftsfamilie von Frau A.. Auf diese Weise können sich die Brüder der Verantwortung entledigen. Indem gleichzeitig der Eindruck erweckt wird, als sei es unter den Geschwistern klar, dass die Mutter ins Heim geht, wenn ihre Demenz stärker wird, begibt sich Frau A. in ein

Bündnis mit ihren Geschwistern bezüglich der Zukunft der Mutter. Die Tatsache, dass sich niemand von den Geschwistern wirklich um die Mutter kümmern möchte, macht die Geschwister scheinbar zu Verbündeten. Das Schweigen über das Thema verstärkt das Bündnis und institutionalisiert ein Aushandlungsdefizit. Als Frau A.'s Mutter nicht mehr zu Hause leben kann, findet deren Umzug in ein Heim statt: „Dann kommt auch immer noch dazu, die finanzielle Sache ist immer sehr ausschlaggebend, wenn es um die Verhandlung geht, wenn es mit dem Heim losgeht: Wer verkauft dies, wer verkauft das (...).“

Die Kinder müssen nun zahlen, worauf die Brüder von Frau A. mit Zorn reagieren und den Kontakt zur Mutter abbrechen. Auf die Frage nach erbrechtlichen Regelungen schildert Frau A.: „Das war jetzt (bei uns) in keinsten Weise geregelt! Und bei uns kam noch der Ärger dazu (...). Mein Vater war selbstständig. (...) Das haben dann meine beiden Brüder übernommen und die haben das in den Konkurs gewirtschaftet. Und da kommt natürlich auch noch dazu, dass der Ärger so auf unsere Brüder ist. Ich meine, die Firma war schon ziemlich groß und normalerweise hätten wir Töchter nun auch noch was kriegen müssen. Nein. Das war natürlich jetzt alles nichts, gar nichts mehr. (...) Und wir müssen jetzt noch trotzdem alles für meine Mutter übernehmen. Deshalb ist auch nicht mehr so der Kontakt zu den Brüdern, weil die von vornherein nachher gesagt haben, sie hätten ja nichts – so ungefähr. Und wir haben nie irgendetwas vom Erbe gesehen. Nur, da haben wir uns früher keine Gedanken drum gemacht, als alles noch normal lief.“

Der Kontakt der Brüder sowohl zu den Schwestern als auch zur Mutter ist abgebrochen: „Ich bin dabei und überlege: Wenn es zum Todesfall kommen würde... Find' ich ganz schrecklich! Tja, das müssen wir ja irgendwie regeln. Und mit meiner Schwester und mir wäre das

kein Problem. Aber da müssen wir ja auch meine Brüder einbeziehen.“

„Da gibt es keine Wege mehr zu finden. (...) Die finanzielle Sache ist für meine Schwester und mich abgeschlossen. Darüber reden wir mit den Brüdern nicht mehr. Es wird also jetzt nur noch der Tag der Beerdigung irgendwann mal kommen. Das wird schon etwas komisch, wenn man sich da plötzlich wieder sieht. Weil, da ist auch schon gewisser Groll und Hass. Wir waren früher eine intakte Familie. Ich kann mir das nicht vorstellen. Das fing mit dem Punkt an, als eben bezahlt werden musste. Das finden Sie in allen Büchern.“

Auch in der Herkunftsfamilie von Frau B. spielt das Erbe eine entscheidende Rolle. Als diejenige, die in der Nähe der Eltern wohnen bleibt, ist Frau B. gleichzeitig diejenige, die bereit ist, das elterliche Erbe weiterzuführen. Diese Bereitschaft führt zu einem Zerwürfnis mit den beiden Brüdern: *„Das kommt auch noch dazu. In dem Testament habe ich mich verpflichtet, meine Mutter zu pflegen. Aber das hat jetzt nichts damit zu tun, dass ich es wollte, ich wollte es sowieso. Das war jetzt nur noch eine Formsache.“* Frau B. betont noch einmal ihre Verbundenheit zur Mutter. Insofern bilden das materielle Erbe und die Verbundenheit, aus der die Pflegebereitschaft sich begründet, eine Einheit. Die Verbundenheit ist für Frau B. jedoch deutlich wichtiger als das materielle Erbe. Die Kombination aus beidem erscheint als vollkommene Übereinstimmung mit der Abstammungslinie und strukturiert die Lebensentscheidungen und den Lebensstil von Frau B.

Aus dem, was Frau B. erläutert, wird ersichtlich, dass ihre Mutter eine andere Vorstellung vom Generationenvertrag hat. Frau B.'s Mutter handelt aus Selbstsorge. Das Haus ist ihr Pfand, welches sie in die Wagschale wirft, um ihre Interes-

sen, nämlich nicht ins Heim zu gehen, sondern von ihren Kindern gepflegt zu werden, durchzusetzen. Ganz offensichtlich benutzt die Mutter von Frau B. das Erbe, um daran bestimmte Bedingungen für ihr Alter, für ihre Pflege zu knüpfen. Sie sorgt für sich selbst. Frau B. beschreibt dies so: *„Ja, ja, ihr war es ja auch wichtig, dass das Haus in der Familie bleibt. Das war für meine Brüder unwichtig. Und da ich ja da direkt nebenan wohne, bietet es sich ja an. So, dass das Haus in der Familie bleiben kann. Und meine Brüder wollten es verkaufen und viel Geld bekommen. Das hört sich alles schrecklich an, aber so war es. Das war die Realität. Sie (die Mutter) wollte es nicht verkaufen. Sie wollte es halten, sie hatte viel Mühe und Arbeit 'reingesteckt und wollte deshalb gerne, dass es hier erhalten bleibt.“*

Über die Idee der Generationenbeziehungen, die die Mutter hat, sagt Frau B. demnach, dass hier das Haus eine besondere Bedeutung für die Mitglieder der Familie hat. Es soll deshalb nicht verkauft werden. Das Haus der Eltern fungiert vielmehr als ein Band zwischen den Generationen. Sichtbar wird eine Politik des Erbes: Das Erbe begründet eine Ordnung, welche die Macht und die Kompetenz bei den alten Eltern verortet. Die Eltern verpflichten ihre Kinder auf das Erbe und damit auch auf ihre Autorität. Im Alltag der Familie B. wird diese Verpflichtung als Dominanz der Mutter erlebbar.

Betrachtet man den Generationenvertrag von Frau B. und ihrer Mutter, so wird stärker eine Ungleichheit sichtbar denn eine Reziprozität: Frau B. wird zu Lebzeiten der Mutter zur Trägerin von Pflichten und ihre Mutter zur Trägerin von Rechten. Die filiale Verbundenheit, die Frau B. empfindet, macht sie diesen Dimensionen gegenüber weitgehend blind. Ihre Sorge um die

Mutter steht im Vordergrund – gerade deshalb versteht sie das Verhalten der Mutter später auch immer weniger. Für Frau B. ist das Erbe nicht das bedeutende Medium, kein Machtmittel, um das sich für die anderen Familienmitglieder alles dreht. Deshalb zeigt sie sich im Interview überrascht, welche Bedeutung das Erbe für ihre Brüder hat.

Verhaftet in einem patriarchalischen Abstammungsdenken fühlen sich die Brüder von der Mutter zurückgesetzt und „rächen“ sich dafür auf ihre Weise an der Schwester. Die Familie spaltet sich entlang der Geschlechtergrenze: Auf der einen Seite stehen die Brüder, die auf der anderen Seite eine Koalition der Schwester mit der Mutter vermuten und die eigene Benachteiligung annehmen: *„(...) Meine Mutter hatte mir das Haus überschrieben. Und sie (die Brüder) bekamen eine bestimmte Summe, sie wollten aber gern noch mehr haben. Und sie blockten total ab. Ich sollte jetzt also dafür, dass ich das Haus überschrieben bekommen habe, auch Einsatz machen bis zum geht nicht mehr. (...) Ich hab' schon immer alles gemacht hier. Also, sie kamen nur zu Besuch und holten meine Mutter in den letzten Jahren auch nicht mehr zu sich. Immer schön Ruhe haben und immer schön in Urlaub fahren können. (...) Das war also abgesprochen, dass ich hier bis zum Umfallen meine Mutter pflegen soll. Tja, das ist so ein sehr hässlicher Umgang, darauf will ich gar nicht mehr weiter eingehen. Ein sehr hässliches Kapitel.“*

Frau B. möchte sich vor den Gefühlen schützen, die die sie meint unweigerlich durchleben zu müssen, wenn sie weitererzählen würde. Sie beschreibt, dass sich die Brüder einer filialen Verantwortung für die demente Mutter unter dem Hinweis auf das Erbe vollkommen entziehen. Es ist so, als müsse sich Frau B. in den Augen der Brüder das Haus erarbeiten. Die Pflege von

Frau B. wird als Ausgleich für die angenommene Bevorzugung erachtet, allerdings ohne genau aufzurechnen, wie groß Frau B.'s materieller Vorteil durch das Erbe wirklich ist und welche Gegenleistungen sie dafür erbringt.

Interessant ist aber, dass Frau B. eben nicht alles erbt, wie die Brüder anscheinend denken, sondern dass sie trotz der anstrengenden Pflege 'nur' das Haus erhält. Die Brüder bekommen, bezogen auf den Wert des Hauses, ihren Pflichtanteil und zusätzlich jeweils ein Drittel des gesamten Barvermögens. Auf die Frage, ob Frau B. noch Kontakt zu den Brüdern habe, schildert sie die Situation der Beerdigung der Mutter:

„Also, (ein Kontakt besteht) erst, nachdem sie viel Geld bekommen haben. Die Beerdigung musste ich auch alleine machen, von vorn bis hinten, da waren meine Brüder nicht da. Nicht mal in den Tagen vor der Beerdigung sind sie auf die Idee gekommen, herzukommen. (...) Und nachdem die Beerdigung vorbei war, waren sie aktiv drüben im Haus – um auszuräumen. Also, wie im Bilderbuch – es war unwahrscheinlich. (...) Dann, als ich dabei war, die Konten aufzulösen – das ging dann schön durch drei und dann waren sie ganz überrascht, wie viel Geld sie doch bekommen. Und das mit dem Haus, dass ich ihnen alles ausgezahlt hatte und dass alles so blieb, dass sie sich noch genug hier holen konnten. Das war ganz schlimm, ganz schlimm! Also, das ging an meine Grenzen. Aber dann: Nachdem sie alles bekommen haben, sprechen wir wieder miteinander. Ich hab' auch noch ein schönes Essen gemacht, so wie es meine Mutter gemacht hätte, als sie kamen, um das Geld abzuholen. Und hab' sie auch nach der Beerdigung hier hereingebeten – meine Schwägerin blieb draußen die ganze Zeit im Auto sitzen. Sind unmögliche Dinge, die da gelaufen sind, weil meine Mutter eben mir das Haus überschrieben hat. Ich meine, es ist nicht ungewöhnlich, dass der,

der pflegt, den größeren Teil erhält und das war nicht akzeptiert worden.“

Ganz offensichtlich inszenieren die Brüder von Frau B. die Geschichte so, als seien sie zurückgesetzt worden, als müssten sie etwas kompensieren, als sei der Tausch der Mutter: „Haus gegen Pflege“, eine unangemessene Bevorzugung der Tochter und als müsse man die Hinterlassenschaft der Mutter gegen mögliche Übergriffe der Schwester verteidigen und das Haus ausräumen, bevor dies von der Schwester getan würde. Damit wird Frau B.'s Thema – die Pflege ihrer Mutter, ihre Alleinverantwortung, ihre Verlassenheit – als Familienthema ausgelöscht. Das Thema der Familie ist das Erbe, die Frage, was jeder bekommt. Das, was Frau B. mit der Pflege der Mutter geleistet hat, wird dem Schweigen überantwortet.

Frau B. versöhnt trotz ihrer geschilderten Verbitterung die Familie, indem sie ein Essen zubereitet, wie es die Mutter gemacht hätte. Sie erklärt sich durch dieses Zeichen ungewollt mit der Tabuisierung der Pflege einverstanden. Die Familie existiert durch diesen Verzicht auf Gerechtigkeit weiter und zerbricht nicht.

Aspekte der innerfamilialen Entwicklungsdynamik

Frau A. steht zum Zeitpunkt des Interviews an einem biografischen Wendepunkt. Nach langjähriger Ehe lässt sie sich von ihrem Mann scheiden. Sie nennt diese Entscheidung „komisch“ und spricht davon, dass auch hier alles anders gekommen ist, als sie geplant hat. Frau A. hat, wie sie sagt, eine selbstständige Erfahrung gemacht, die sie als bedeutend dafür angibt, dass sie sich mit ihrem Mann, „auseinander gelebt“ hat. Selbstständigkeit wird als hoher Wert betont; gleichzeitig macht Frau A. die Polarisierung ihres Lebenszu-

sammenhanges, vor allem Beruf und Pflege, für das Scheitern ihrer Ehe mitverantwortlich.

„Ich denke, was bei mir anstehen würde, komischerweise, das ist also nach 33 Jahren Ehe die Scheidung. Dass das wirklich ganz anders alles gekommen ist bei uns, als ich es mir vorgestellt habe. Und vielleicht wäre das auch schon in der Zeit gekommen, als ich da diese selbstständige Lebenserfahrung gemacht habe. Jetzt ist das noch, man ist eben so lange verheiratet, aber irgendwo haben wir uns auseinander gelebt. Das ist im Moment so bei mir.“

Auf die Frage, welche Bedeutung die Pflegebedürftigkeit der Mutter in diesem Zusammenhang hat, meint Frau A.: *„Doch schon, dass das dadurch forciert worden ist. Glaube schon. Ich glaube schon, das wäre ja nicht so gekommen. Als ich da gearbeitet habe und das da noch nicht so extrem mit meiner Mutter war, da war ja alles ganz gut. Nun, da hatte ich die Arbeit und hatte meine Mutter und hatte überhaupt keine Zeit für was anderes. Fand aber auch die Arbeit ganz toll. (...) Ich war froh und mit allem zufrieden. Ich fand, es war schlimm, diese Wochenenden da zu sitzen. Vielleicht hätte ich mich ja auch mehr bemühen können um meine Familie und die Kinder. Aber die waren ja nun alle aus dem Haus. Dass ich da sicherlich auch einen Fehler gemacht habe, denke ich mir. Aber ich hätte so für meinen Beruf alles aufgeben können zu der Zeit. Ich denke, dass dann alles so zum Scheitern kam, dass sich das so lange hingezogen hat (...). Das war die lange Zeit, (...) wo dann jeder so getrennte Wege ging. Zu der Zeit ging das auch los mit getrenntem Urlaub.“*

In diesem Erzählabschnitt benennt Frau A. eine Reihe von Faktoren. Zuerst verdeutlicht sie, dass die Pflege der Mutter durchaus einen Faktor darstellt, der zur Scheidung von ihrem Mann führt. Es gab offensichtlich eine Zeit, die Frau A. als „ganz gut“ bezeichnet, eine Zeit, in der die Vereinbarkeit zwischen

dem gewünschten modernen Lebenszusammenhang und der Pflege der Mutter noch möglich war. Die Fürsorge für die Mutter beschleunigt anscheinend die Ablösung der Kinder. Frau A. spricht zunächst davon, dass sie sich vielleicht hätte mehr bemühen müssen um die Familie und die Kinder. Sie sagt dann aber deutlich, dass sie für ihren Beruf zu dieser Zeit alles aufgegeben hätte. Der Beruf und das Studium werden zur leitenden biografischen Orientierung: *„Jetzt mit dem Studium und dann (...), ich arbeitete sehr viel(...). Und dass ich ja da ja doch schon meine eigenen Wege gehe. Ich möchte halt unabhängig sein, ganz merkwürdig. Als die Kinder weggingen und seit meine Mutter weg ist, sind da im Prinzip gar nicht mehr so viele. Dass ich nur für mich zu leben bestimme.“*

Frau A. zeigt weiterhin auf, dass während der Fürsorge der alten Mutter und obwohl diese in einem Heim versorgt worden ist, die Familie *„ihre eigenen Wege geht“*. Frau A. erlebt das Zerbrechen ihrer Ehe als Zuwachs von Selbstbestimmung. Sie macht auch im letzten Abschnitt ihrer Erzählung deutlich, dass sie in einer Ehe gelebt hat, die aus ihrer Perspektive patriarchalisch war. Während die Fürsorge für die Mutter die Ablösung der Kinder anscheinend beschleunigt, hat sie die Scheidung hinausgezögert. Allerdings deutet Frau A. an, dass ihre Ehe nur noch formal bestanden hat. Frau A. zeigt keine Trauerreaktionen, kein Bedauern über die familiäre Entwicklung. Sie übernimmt aber auch nicht die Verantwortung für das Scheitern, sondern spricht von ihrer Scheidung als Konsequenz ihrer eigenen Selbständigkeit.

„Ich glaube, dass war schon ein Punkt mit, als ich gemerkt habe, dadurch dass ich nicht mehr bei meinem Mann beschäftigt war, dass ich auch etwas selbstständig auf die Beine stellen konnte. Das kam

dann halt dazu. Ja, durch die Pflege meiner Mutter bin ich so ein paar Jahre zurückgeworfen, sonst wäre das vielleicht auch viel eher passiert mit meinem Mann.“

An vielen Stellen des Interviews betont Frau B., wie viele andere pflegende Töchter, Schwiegertöchter und Ehefrauen, die positive Bedeutung und die enorme Unterstützung, die sie in der eigenen Familie erfahren habe. Es ist sinnvoll, diese Aussage als Chiffre – ähnlich wie die Aussage: *„Pflege ist für mich selbstverständlich“* –, zu behandeln, weil sich hinter dieser Aussage völlig unterschiedliche familiäre Wirklichkeiten und familiäre Kulturen verbergen können. Im Fall von Frau B. differenzieren sich die Unterstützungsformen ihrer Familie sehr stark nach dem Geschlecht. Während die Tochter von Frau B. zur Co-Pflegerin wird und ihrer Mutter praktische Hilfe und emotionale Unterstützung gewährt, bleibt der Sohn „Besucher“. Die Unterstützung durch den Ehemann zeigt sich während verschiedener Passagen als durchaus ambivalent. Bei der Aufrechterhaltung des häuslichen Pflegearrangements wird die wichtige Rolle der Tochter von Frau B. sehr deutlich. Die Tochter hilft auch in den schwierigsten und belastensten Pflegesituationen, ist während der urlaubsbedingten Abwesenheit der Eltern Ansprechpartnerin der Kurzzeitpflege und hört ihrer Mutter kontinuierlich zu, wenn diese zur Gefühlsverarbeitung jemanden benötigt, der Container- und Haltefunktionen übernimmt: *„Meine Tochter ist 20 Jahre alt. Sie studiert in B. Lehramt. Und – na ja, so in ihrer Pubertätsphase hat sie Oma sehr stark erlebt, auch so mit dem Einkoten in den Betten und auf den Boden. Also, wir mussten ihr viel erklären (...).“*

Frau B. berichtet, dass sie ihre Tochter in ihre Überlegungen mit einbezieht. Sie übersetzt das Verhal-

ten der demenzkranken Mutter bzw. Oma, was die Rolle der eigenen Tochter als Co-Pflegerin aufbaut. Dass diese Rolle für die Tochter überfordernd ist, erhöht den Druck, den Frau B. empfindet: *„Meine Tochter hat psychisch darunter zu leiden. Es waren ja Ekelsituationen: Meine Mutter zu finden, auf den Fußboden gekotet, den Teppich voll Kot und alles. Sie selbst mit Kot eingeschmiert. Sie musste mir trotzdem helfen, sie aufzubeugen und zum Waschen zu bringen. Für so ein junges Mädchen ist das nicht einfach, das zu verkraften, was sie da erlebt hat. Und auch die Situationen, in denen ich aufgeregt vor dem Schlafzimmer stand, während sie (die Mutter) mal wieder den Schlüssel nicht fand. Wir sagten, sie solle aufmachen. Und sie sagte: Nein, hier sind so viele Sträucher und hier ist so viel Wald, ich muss da erst mal durch, ich komme gleich. (...) Das sind dann so Situationen, wo ich dann sehr aufgeregt war, wo sie mich eben in dieser aufgeregten Situation erlebt hat. Auch, als die mich da das erste Mal bedroht hat und aggressiv war, das kriegte sie alles mit.“*

Die besondere Rolle der Tochter als Co-Pflegerin erstreckt sich nicht nur auf die praktische Ebene, auch wenn die Tochter hier aus Frau B.'s Sicht unverzichtbar ist. Darüber hinaus erzählt Frau B. ihrer Tochter aber auch sehr viel über sich, was einerseits – positiv gewendet – eine besondere Nähe bewirkt. Andererseits ist nicht unproblematisch, dass diese Nähe darüber geschaffen wird, dass die Tochter von Frau B. zur ZuhörerIn oder, psychologisch ausgedrückt, zum psychischen Container der Mutter wird: *„Sie hat mich in jeder Situation kennen gelernt. Ob ich nun geheult habe oder ob ich mit den Nerven fertig war und nicht mehr konnte. Ob ich ausgepowert war. (...) Einmal ist es (die Beziehung zueinander) intensiver geworden. Aber die war eigentlich schon immer gut. (...) Aber ich hab' ja auch immer mit ihr gesprochen, viel gesprochen. Manch-*

mal sagte sie schon: 'Mama, ich kann es nicht mehr hören.'"

Nach dem Tod der Oma setzt die Tochter von Frau B. eine deutliche Grenze und erklärt, dass dieser Teil ihrer Biographie jetzt abgeschlossen sei. Damit schützt sich die junge Frau auch vor der Fortsetzung der „Rolle des Elternkindes“. Schützt sich vor der überfordernden Situation, weiterhin für die Gefühlsverarbeitung der Mutter zur Verfügung zu stehen, die starke Trauer empfindet. Sie schützt sich gleichzeitig auch vor eigenen Affekten – wahrscheinlich nicht nur der demenzkranken Großmutter gegenüber, sondern gegenüber ihrer gesamten Familie: „Das war interessant (...). Sie hat zwar hinterher immer noch wieder geträumt. Aber nach der Beerdigung sagte sie zu mir: 'So, für mich ist das jetzt abgeschlossen.' Also, sie konnte das dann doch besser verarbeiten als ich. Ich hab' noch immer wieder mal gebeult und dann vor den Kindern geweint. Und sie hat das Bedürfnis nicht mehr so gehabt. Ich habe gelesen, dass junge Menschen so schwere Eingriffe doch anders verarbeiten können als ältere Menschen. (...) Ich weiß nicht, ob sie das verlagern, wegdrängen oder ob sie das verarbeiten. Aber sie sagte also, mit der Beerdigung wäre für sie Schluss, so im Bewusstsein. Aber im Unterbewusstsein hat sie ja immer wieder geträumt.“

Betrachtet man das Rollenarrangement in der Familie B. genauer, dann zeigt sich innerhalb der traditionellen Familienkultur eine besondere Geschlechterkultur. Zwischen Frau B. und ihrer Tochter entsteht eine besondere Nähe. Frau B. dürfte diese Kultur der Frauen bereits aus ihrer eigenen Lebensgeschichte kennen, denn sie berichtet, dass sie zwei Jahre zusammen mit ihrer Mutter den Vater gepflegt hat. Die Tradition der „lebensstarken Frauen“ ist also in ihrer Familienmatrix verankert. In der Familienkultur der Familie B. scheint die „Kategorie Ge-

schlecht“ leitend für Erwartungen in Bezug auf die innerfamiliäre Solidarität und Kameradschaft zu sein. Der Sohn von Frau B. wie auch ihr Ehemann sind durch die demenzkranke Großmutter weniger berührt.

Allerdings stellt sich die Rolle von Herrn B. widersprüchlich dar. Frau B. betont einerseits seine Solidarität und Unterstützung, um später äußerst ambivalente Verhaltensweisen zu schildern. Gefragt, wie die Unterstützung seitens des Ehemannes aussah, beschreibt sie: „Ja, zuerst in vielen Gesprächen. Also, das kommt ja auch dazu, dass man so belastet von solchen Situationen ist, dass man sich über andere Dinge gar nicht mehr unterhält. Man unterhält sich den ganzen Tag nur noch über die Probleme (...). Es bröckelt alles weg. Und dann hat er mich in jeder Beziehung unterstützt, bei irgendwelchen Wegen. Das war schon gut. Ich weiß gar nicht, wenn ich alleine gewesen wäre, was geschehen wäre. Dann wäre sie doch wohl ins Heim gekommen. Und dann hätten meine Brüder auch nicht so viel Geld gesehen. Aber das wird nicht anerkannt.“

Frau B. schildert hier zunächst vor allem die Unterstützung seitens des Ehemannes. Sie stellt dann aber fest: „Ich hätte es noch geschafft, wenn ich alleine gelebt hätte. Aber mein Mann konnte bald nicht mehr. Der sagte: 'Ich kann das nicht, mit Beruf und hier jedes Wochenende das Theater.' (...) Der fand keinen Ausgleich. Und das ist so... Sie müssen sich vorstellen, Sie stehen zwischen mehreren Problemfeldern. (...) Sie versuchen da auszugleichen und versuchen da auszugleichen. Sie stehen immer dazwischen. Und dann sind da noch die Kinder und da versuchen Sie auch noch zu vermitteln. Sie sind ja so ein Punkt, der nach allen Seiten versucht, das Beste zu machen, damit es irgendwie geschafft wird, damit der Tag geschafft wird. So müssen Sie sich das vorstellen. Das war traurig, aber wir waren auch nicht mehr dieselben.“

Frau B. schildert hier, dass sie in

die Rolle der Vermittlerin, des Verbindungsgliedes der Familie kommt. Sie ist nicht nur diejenige, die die Pflege meistert, sondern muss sie zusätzlich auch legitimieren. Sie steckt einerseits in der Regression mit ihrer Mutter und soll andererseits – ihrer Mutterrolle entsprechend – die anderen Familienmitglieder halten. Insofern ist Frau B. die Rolle einer Empfängerin von Fürsorge weitgehend verwehrt. Und es gibt einen Mann, dem es „bis oben“ steht. Dies wird deutlich, als Frau B. von Situationen erzählt, in denen sie überlegt hat, die Pflege abzugeben: „Ganz zum Schluss war ein Punkt erreicht, wo ich nicht mehr umhin gekommen wäre, sie abgeben zu müssen. Ich wollte es eigentlich immer noch durchhalten, aber ich hätte es nicht mehr geschafft und mein Mann hatte auch langsam genug. Denn durch so einen Pflegefall treten Situationen, Differenzen, Probleme im Partnerschaftsverhältnis auf. Das hat jetzt nichts damit zu tun, dass er mich nicht unterstützt hätte, aber er hat gesagt... Ihm stand es hier (zeigt zum Hals). Denn er ist beruflich sehr eingespannt und wenn er nach Hause kommt und will sich mal entspannen, war das nicht möglich. (...) Also, meine eigene Welt, meine Person habe ich ganz zurückgeschraubt. Die existierte gar nicht mehr. Die ganze Zeit war ich nur für sie da und für die Familie noch.“

Fazit: Wertschätzung der Fürsorge

Der demografische Wandel wird eine neue Auseinandersetzung mit weiblicher Fürsorge nötig machen. Aufgezeigt werden konnte, dass die Entwertung der Fürsorge, ihre Definition als Natur und damit Unsichtbarkeit in ähnliche Dilemmata führt wie die aktive Geringschätzung der Fürsorge und die Ausrichtung auf die vermeintlich bessere Alternative – Beruf, Karriere und Selbständigkeit. Die vollständige Entwer-

tung der Fürsorge stellt ein ähnliches Problem dar, wie die traditionelle Definition der Fürsorge und Pflege als „Frauensache“. Der demografische Wandel fordert von den Generationen die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben im Sinne der Generativität Eriksons (1981, 1988), er erfordert aber auch, dass die Gesellschaft lernen muss, mit dem fremden und dem anderen Alter, mit den Lasten umzugehen, wenn sie sich nicht dehumanisieren will. Moderne Alternstheorien der „souveräneren Seniorität“ taugen für den Strukturwandel des Alters ebenso wenig wie das klassische Bild der Geborgenheit in der Familie. Schließlich zeigen beide Geschichten, dass es „ohne Männer“, im Sinne von Anerkennung und Partnerschaftlichkeit angesichts der Generationenverantwortung, nicht geht. Der demografische Wandel ist eine

Herausforderung für die Geschlechterdemokratie. Wenn ein alter Mensch in der Familie oder im eigenen Haushalt versorgt wird, sind klassische, der Frauenrolle zugewiesene fürsorgliche Funktionen neu zu verteilen.

Literatur:

- Blenkner, M.: Social work und family relations in later life with some thoughts of filial maturity, in: Shanas, E./Streib, G. F. (Eds.): Social Structure and the family: Generational relations, Englewood Cliffs 1965.
- Erikson, E.H.: Der vollständige Lebenszyklus, Frankfurt a.M. 1988.
- Erikson, E.H.: Identität und Lebenszyklus, Frankfurt a.M. 1981.
- Gröning, K./Kunstmann, A.-C./Rensing, E.: Handbuch: Häusliche Pflege im Blick, 2005. (Erscheint in Kürze)

Gröning, K./Kunstmann, A.-C./Rensing, E.: In guten wie in schlechten Tagen. Konfliktfelder in der häuslichen Pflege, Frankfurt a.M. 2004.

Schultheis, F.: Genealogie und Moral: Familie und Staat als Faktoren der Generationsbeziehungen, in: Lüscher, K./Schultheis, F. (Hrsg.): Generationsbeziehungen in „postmodernen“ Gesellschaften, Konstanz 1993.

*Prof. Dr. Katharina Gröning
Dipl. Päd. Anne-Christin Kunstmann
Universität Bielefeld, Fakultät für
Pädagogik, AG 7: Pädagogische
Diagnose und Beratung
Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld
Email: katharina.groening@uni-bielefeld.de
Email: anne-christine.kunstmann@uni-bielefeld.de*

Männerbündisches Management – Verbündete Manager

Der Männerbund als komplexer Schließungsmechanismus im organisationalen Management

Das Management – ein Männerbund? Auf den ersten Blick ist diese verkürzende Charakterisierung durchaus zutreffend. Denn männliche Netzwerke und Seilschaften erschweren weiblichen Führungskräften den Zugang zu (Top)Managementpositionen. Doch was bedeutet eigentlich „männerbündisch“? Dieser Frage kann man sich nur interdisziplinär annähern. Deshalb beschäftigt sich dieser Artikel zunächst mit soziobiologischen, psychologischen, soziologischen und ethnologischen Erkenntnissen zum Männerbund-Phänomen. Ergänzend wird der Männerbund als deutsches Kulturphänomen dargestellt. Aus dieser fächerübergreifenden Annäherung ergeben sich bündische Charakteristika wie Hierarchie, Initiation oder die Inszenierung von männlicher Autonomie. Anhand dieser Indikatoren wird untersucht, inwieweit

Ist das Management ein Männerbund? Anscheinend ja. Denn vieles deutet darauf hin, dass sich Manager bündisch verhalten. Es gibt genügend Berichte über Seilschaften und Netzwerke, über geheime Absprachen und geschlossene Zirkel, die sich hinter verschlossenen Türen gegenseitig Vorteile zuspiesen und Frauen ausschließen.

Aber ist es wirklich so einfach? Genügen schon ein paar Hinweise, um die Gleichung „Management = Männerbund“ zu bestätigen? Ich denke, nein. Dennoch ist der Männerbund zu einem medienwirksamen Begriff geworden, mit dem sich scheinbar fundiert die „Bündelei“ und „Klüngelei“ von männlichen Führungskräften beschreiben und analysieren lässt. Dabei ist der Terminus „Männerbund“ zu einem Schlagwort verkommen, das meist enthistorisierend und unreflektiert verwendet wird. Das gilt besonders, wenn von den „Frauen im Männerbund“ die Rede ist. Sie werden als Opfer von bündischen Strukturen beschrieben, gegen die sie nichts ausrichten können. Hier wird der Männerbund-Begriff schnell zu einer feministischen Worthülse, zu

einem bloßen Symbol für männliche Diskriminierungsstrategien.

Deshalb müssen zunächst eine Reihe von Fragen geklärt werden, bevor das organisationale Management – jenseits von schlagwortartigen Charakterisierungen – als männerbündische Struktur bezeichnet werden kann: Was bewegt Männer dazu, sich in Bündeln zusammen zu schließen? Was verbindet sie miteinander? Welche Ziele verfolgen sie? Warum exkludieren sie Frauen und nicht-hegemoniale Männlichkeiten? Wie gehen sie dabei vor? Wie weit ist den Bund-Mitgliedern ihr diskriminierendes Verhalten bewusst? Wie sieht ihr Selbstbild aus? Welche Rolle spielen Männlichkeitskonstruktionen? Und weiter: Lassen sich im organisationalen Führungsbereich bündische Strukturen identifizieren? Welche Muster und Mechanismen zeigen sich? Welche Funktionen kommen diesen männerbündischen Strukturen zu?

Berücksichtigt man diese Fragestellungen, erweist sich das Männerbund-Konzept als ein wirksames Instrument, um zu einem umfassenderen Verständnis von geschlechterhierarchischen informellen Füh-

rungsstrukturen zu gelangen. Außerdem bietet es die Möglichkeit, „Männlichkeit und Männer zum Gegenstand der Forschung zu machen, um nicht aufs Neue Männlichkeit zum unhinterfragten Ausgangspunkt und Frauen zum ‚Problemfall‘ zu machen“ (Rastetter 1994, S. 236). Das analytische Potenzial des Männerbund-Konzepts fassen Stephan Höyng und Ralf Puchert (1998) wie folgt zusammen: „Der Erklärungsansatz, in Verwaltungen und Organisationen dominierten patriarchale, männerbündische Kulturen, ermöglicht es, Zusammenhänge von Emotionen und Strukturen, formellen und informellen Strukturen, Motiven und Formen von Geschlechterhierarchien zu verdeutlichen“ (ebd., S. 176).

1. Der Männerbund – interdisziplinär betrachtet

Eva Kreisky (2004) stellt in Bezug auf das Männerbündische fest: „Der Begriff suggeriert Klarheit, schafft Vertrauen, wo wir eigentlich noch sehr im Dunkeln tappen.“ (ebd., S. 43) Deshalb ist zunächst eine interdisziplinäre Aufarbeitung des Männerbund-Phänomens not-

wendig. Ethnologische, soziologische, psychologische und soziobiologische Erkenntnisse müssen zusammengeführt und durch eine kulturhistorische Verortung ergänzt werden. Nur dadurch erhält man jene grundlegenden Hinweise auf männerbündische Strukturen, Wirkungen und Funktionen, die zur Identifizierung von bündischen Mustern in verschiedenen Kontexten – beispielsweise in der Politik oder Wirtschaft – verwendet werden können.

1.1 Kulturhistorische Hintergründe

In kulturhistorischer Hinsicht zeigt sich der Männerbund als Phänomen, das vor allem im deutschen Raum ab Beginn des 20. Jahrhunderts gesellschaftlich bestimmend war. „Germany was covered by a whole network of mostly middle-class or lower-middle-class male associations.“ (Mosse 1996, S. 143) Diese männerbündische Ideologie ging einher mit einem ausgeprägten Antifeminismus, der unter anderem von wissenschaftlicher Seite untermauert wurde. So sprach etwa der Ethnologe Heinrich Schurtz (1902), der das Männerbund-Konzept entwickelt und in den wissenschaftlich-öffentlichen Diskurs eingeführt hatte, den Frauen die „Bundfähigkeit“ ab und erklärte die Männerverbände zu den „eigentlichen Trägern fast aller höheren gesellschaftlichen Entwicklung“ (ebd., S. V). Hans Blüher wiederum, ein einflussreicher Laienanalytiker, betonte den mann-männlichen Eros im Männerbund und rief damit sowohl begeisterten Zuspruch als auch heftigen Widerstand hervor (vgl. dazu exemplarisch Blüher 1918). Und schließlich erhoben auch Wissenschaftler des nationalsozialistischen Regimes den Männerbund zu einer superioren Gemeinschaftsform. So forderte et-

wa der Philosoph und NS-Ideologe Alfred Baeumler, sich auf den Männerbund der Frühzeit zu besinnen und so den Weg vom Bund zum Staat zu finden (vgl. Baeumler 1934, S. 33). Die Bund-Idee wurde damit bewusst eingesetzt, instrumentalisiert und als strukturbildende Kategorie genutzt.

Bei dieser historischen Verortung zeigt sich, dass die verunsichernden Phänomene der beginnenden Moderne wie etwa neue Arbeitsformen, neue Familienmuster oder die Frauenemanzipation die traditionelle patriarchale Männlichkeit erschüttert haben. Dementsprechend attraktiv waren bündische Formationen. Vor allem das aufbrechende Geschlechterverhältnis dürfte dazu beigetragen haben, dass Männerbünde als neue subtile Ausschließungsstrategien eingesetzt wurden. Sie waren die Antwort sowohl auf die zunehmende rechtlich-wirtschaftliche Gleichstellung der Frau als auch auf die damit verbundenen aufbrechenden Ängste und psychosozialen Verunsicherungen auf Männerseite.

1.2 Der Bund in der soziobiologischen Perspektive

Die Soziobiologie geht davon aus, dass sich Männerbünde deshalb entwickelt haben und immer noch fortbestehen, weil sie zum Reproduktionserfolg der menschlichen Gene beitragen (vgl. z.B. Tiger 1972 sowie Fukuyama 1998). Männerbünde bringen also evolutionäre Vorteile mit sich, sie fördern die Genverbreitung ihrer Mitglieder und sind deshalb universell verbreitet.

Aus Sicht der Soziobiologen hat sich für die Frühmenschen das „Bündische“ als effiziente Anpassungsstrategie an ökologische Gegebenheiten erwiesen und ist deshalb in das menschliche Erbgut eingegangen. Man vermutet sogar, dass

die männerbündische Disposition bereits in unseren prähumanen Vorfahren angelegt war und sich mit dem Einsetzen der jagdlichen Tätigkeit intensiviert hat. Die mann-männliche Bindung ermöglichte eine effiziente Versorgung mit Fleisch und erleichterte die Ressourcenkontrolle. Es entstand ein männerbündisch-patriarchaler Kreislauf, der von den Frauen unterstützt wurde und – in der soziobiologischen Auffassung – die bestmögliche Basis für eine erfolgreiche Gen-Reproduktion bildete.

1.3 Psychologische Überlegungen

Nach ethnopschoanalytischer Auffassung kompensieren Männerbünde den männlichen Gebärneid (vgl. z.B. Erdheim/Hug 1990). Sie verdrängen, dass Mann und Frau gleichwertig sind, und zielen auf eine männliche Herrschaft und Autonomie ab. Letztere beweist der Bund mit ritualisierter Homosexualität und nachgeahmten Geburtsvorgängen. Diese Praktiken hält man vor den Frauen geheim. Damit soll der Gesellschaft vermittelt werden, dass sich Männer auch ohne weibliche Beteiligung fortpflanzen können.

Auf der Ebene der mann-männlichen Bindung erfüllt der Männerbund einige emotionale Bedürfnisse, die sich durchaus widersprechen können. Kameradschaft, Homoerotik und Homophobie formen ein funktionales Geflecht, das sowohl mann-männliche Nähe als auch identitätsschützende Abgrenzungen beinhaltet. Im Bund finden die Männer den gewünschten kameradschaftlichen Umgang, der distanzierter als eine intime, selbstoffenbare Freundschaft verläuft und dadurch nicht identitätsbedrohend ist. Außerdem schützt diese „distanzierte Nähe“ vor einem Abgleiten in eine unerwünschte Homosexualität.

Diese wird gleichzeitig durch eine oft überdurchschnittliche Homophobie ebenso kompensiert wie durch Sexualrestriktionen oder ritualisierte Homosexualität. Dennoch sind Männerbünde für gleichgeschlechtlich orientierte Männer anziehend, ebenso wird der männliche Eros in manchen Bünden als „bündische Essenz“ verklärt.

1.4 Soziologische Zugänge

Betrachtet man den Männerbund aus dem Blickwinkel der sozialen Schließung, dann erscheint er als strategische Einrichtung mit klaren Außengrenzen, die sich Ressourcen aneignet, sichert und konkurrierende Gruppen abwehrt (vgl. zum Schließungskonzept z.B. Cyba 1995). Damit dienen homosoziale Bünde der Ressourcen- und Herrschaftssicherung. Der Männerbund setzt fest, wer aufgenommen und wer ausgeschlossen wird. Er bemüht sich um eine gewissenhafte Mitgliederauswahl und gewährleistet damit die exklusive Ausrichtung der Gemeinschaft. Gleichzeitig ist der Bund daran interessiert, dass ausgeschlossene Gruppen unorganisiert bleiben und damit eine solidarische Gegenwehr unwahrscheinlich bleibt.

Darüber hinaus erweisen sich Männerbünde als veränderungsresistente Zufluchtsorte. Diese Funktion ist vor allem in Zeiten von sozialen, wirtschaftlichen oder politischen Umbrüchen bedeutend. Homosoziale Gemeinschaften werden beispielsweise immer dann interessant, wenn traditionelle Männlichkeitsmuster in Frage gestellt werden, wenn neue Arbeitsanforderungen zu beruflicher Unsicherheit führen oder wenn neue familiäre Rollen übernommen werden müssen. Dann suchen und finden die Männer unter ihresgleichen Bestätigung,

sie fühlen sich von Veränderungszwängen befreit und können ihren patriarchalen Habitus ausleben. Der Männerbund wird so zum diskursfreien Habitat (vgl. dazu Meuser 1998).

1.5 Die ethnologische Perspektive

Das Phänomen des Männerbundes ist in den verschiedensten Kulturen anzutreffen (vgl. Völger/Welck 1990). Auch wenn der Bund in seinen jeweiligen Ausprägungen variiert, gibt es einige kulturübergreifende Merkmale: Die Mitglieder sondern sich von den Frauen ab, sie verteidigen geheimes Wissen, führen teils dramatische Aufnahme rituale durch und eignen sich politische und ökonomische Schlüsselfunktionen an. Dadurch wird der homosoziale Zusammenhalt gefestigt, die Stabilität der männerbündischen Institution wird gesichert.

Der Männerbund kann die gesamte stammesgesellschaftliche Struktur bestimmen, indem er zentrale soziale Funktionen übernimmt. Eine davon ist die Initiation, bei der sich alle Knaben eines bestimmten Alters den oft schmerzhaften Reifeweihen unterziehen müssen. Sie werden von der mütterlichen Umgebung getrennt und wechseln in die männliche Sphäre. Erst mit der Initiation werden sie zu „echten Männern“. Ab nun tragen sie dazu bei, dass patriarchale Strukturen reproduziert werden. Als Bund-Mitglieder betonen sie zudem die männliche Autonomie, indem sie weibliche physiologische Fähigkeiten nachahmen, etwa durch Blutflussrituale.

1.6 Bündische Indikatoren

Aus diesen interdisziplinären Betrachtungen ergeben sich spezifische Elemente und Charakteristika, die den Männerbund ausmachen.

Es handelt sich dabei um bestimmte Merkmale (Ambivalenz von Nähe und Distanz, Initiation, Abgrenzung gegenüber Alltagswelt), Strukturen und Strategien (Hierarchie, Gegensatz von Männerbund und Familie, Abwehr und Abwertung des Weiblichen, Ausschluss von Frauen und marginalisierten Männlichkeiten) und Funktionen (Stabilisierung, Inszenierung von männlicher Autonomie, Herrschaftsausübung, Reproduktionserfolg). Sie erschließen das Phänomen Männerbund auf verschiedenen Dimensionen und dienen als Indikatoren.

2. Männerbündische Charakteristika im Management

Inwieweit lässt sich nun das organisationale Management als männerbündische Struktur interpretieren? Finden sich bündische Muster, die erklären, warum sich das (Top)Management derart gleichstellungsresistent zeigt? Welche gegenwärtigen gesellschaftlichen Strömungen begünstigen beziehungsweise verhindern eine zunehmende Öffnung gegenüber weiblichen Führungskräften?

Diese Fragen lassen sich beantworten, wenn man die allgemeinen männerbündischen Indikatoren als „interdisziplinäres Destillat“ mit den aktuellen Erkenntnissen zur geschlechtsabhängigen Strukturierung des Managements verknüpft. Bereits bekannte Konzepte wie etwa der interne Ausschluss von Managerinnen erscheinen dabei in einem neuen Licht, neue Zusammenhänge und Wechselwirkungen entstehen.

2.1 Ambivalenz von Nähe und Distanz

In Männerbünden lassen sich sowohl Anziehung als auch Abstoßung zwischen den Mitgliedern beobachten. Dabei herrscht grundsätz-

lich eine nicht-intime Nähe vor. Enge, selbstenthüllende Freundschaften werden innerhalb des Bundes nicht angestrebt, es geht eher um die kameradschaftliche Verbundenheit zum „generalisierten Anderen“. Unterstützt wird diese unspezifische Kameradschaft von einem regelbetonnten Zusammenleben, von hierarchischen Strukturen und einer absorbierenden ideologischen Zielsetzung.

Diese Konstellation erleichtert es den Bund-Mitgliedern, ihre Ich-Grenzen zu schützen. Außerdem wirkt dieser bündische Zusammenhalt manifesten homoerotischen Bestrebungen entgegen, die „aufweichend“ und „zersetzend“, also gemeinschaftsgefährdend wirken könnten. Gleichgeschlechtliches Begehren und homophobe Ablehnung müssen ausbalanciert werden, gemäß dem Motto: Männerliebe ja, Homosexualität nein. Dafür bedient sich der Männerbund bestimmten Regelungen, die die stets vorhandene Homoerotik kanalisieren. Es handelt sich dabei beispielsweise um rituelle homosexuelle Praktiken oder zölibatäre Restriktionen. Dasselbe Ziel wird auch mit einer homophoben Ausrichtung erreicht. Sie unterbindet interne Homoerotik und verstärkt die bündische Kohäsion, indem sie das „verweiblichte“ Homosexuelle im Außen bekämpft.

Auch im Management befinden sich die Männer in einem verwirrenden Nebeneinander von widersprüchlichen emotionalen Anziehungs- und Abstoßungskräften. „Organisation sexuality is for men characteristically a mixture of homosociability, latent homosexuality, homophobia and heterosexual phallocentrism, given structured form.“ (Hearn/Parkin 1987, S. 158) Grundsätzlich wird von Managern gefordert, dass sie sich entsprechend der heterosexuellen Matrix

verhalten. Das heißt, männliche Führungskräfte haben (im Optimalfall) eine Familie vorzuweisen; es wird von ihnen implizit erwartet, dass sie sich an Frauen abwerten und sexualisierenden Gesprächen beteiligen und dass sie Homosexuellen gegenüber eine distanziertere bis diskriminierende Einstellung zeigen.

Allerdings gibt es in Organisationen durchaus Subtexte, die diese Zwangsheterosexualität konterkarieren. Dazu gehört jene männliche Anziehung, die sich weder als rein sozial noch als homosexuell, sondern als eine Art „erotischer Energie“ charakterisieren lässt. Diese gegenseitige Attraktion wird jedoch in der Organisations- und Führungsforschung kaum thematisiert. Laut Michael Roper (1996) dominiert hier immer noch die Auffassung, „that sexual desire is ubiquitous between women and men, but not between formally heterosexual men“ (ebd., S. 222). Der erotische Gehalt des „men's club“ wird ausgeklammert.

Dabei gibt es einige Aspekte, die eine homoerotische Affektivität im Führungsbereich fördern: Energetisierende Aufgaben verbinden die Mitglieder; emotionale Gemeinschaftserlebnisse schaffen eine Form von „erotischer Aura“; zwischen Älteren und Jüngeren, zwischen Mentoren und Mentees findet ein intensiver Austausch statt. Die emotionale Intensität lässt sich zudem gegenüber Außenstehenden leicht mit Sachwängen begründen, wird dadurch sozial akzeptiert und lässt zugleich die affektive Anziehungskraft von Privatleben und Familie verblassen.

Als ein Indikator für latent vorhandene homoerotische Strömungen lässt sich eine organisationale Homophobie werten. Doch vor allem dient diese – wie im Männer-

bund – dazu, den heterosexuellen Rahmen abzustecken, innerhalb dessen homosexuelle Anspielungen bis hin zu (ritueller) körperlicher Nähe erlaubt sind. Sie verhindert Irritationen, indem sie heterosexuelle Normen bestätigt und fest schreibt. Jene, die die strikten organisationalen hierarchischen und diskriminatorischen Einteilungen mit abweichenden sexuellen Orientierungen bedrohen und durchbrechen würden, werden abgewehrt. Außerdem darf die bündische Gemeinschaft nicht zulassen, dass die Grenze zwischen ihrem hegemonialen Männlichkeitsbild und anderen Männlichkeiten verwischt wird.

2.2 Initiation

Initiationsrituale spielen eine große Rolle bei Männerbünden. Sie erleichtern die Statuspassage sowohl beim neuen Mitglied als auch bei der aufnehmenden Gruppe. Diese Übergangsriten erfüllen eine „individuelle *und* kollektive Vergewisserungs- und Vergemeinschaftungsfunktion“ (Rüegg-Stürm/Gritsch 2001, S. 13; Hervorhebung im Original). Und sie übernehmen auch eine integrierende Funktion, indem sie beispielsweise geheimes Wissen übermitteln. Dadurch gleichen sie die kognitiven Ressourcen des Aufgenommenen und der Aufnehmenden an und stellen zugleich ein Machtgefälle zwischen Bundmitgliedern und Außenstehenden her.

Auch die Organisation wendet Einführungsriten für neue Mitglieder an. In teils schikanösen Praktiken wird der Neue geprüft und gleichzeitig diszipliniert, es werden ihm die unternehmenskulturellen Werte eingeschrieben. Für Aufnahmeriten in das organisationale Management gilt: Je exklusiver die aufnehmende Gemeinschaft ist, umso härter und langwieriger ist die Initiationsprozedur. Dadurch wird die

Gruppenmitgliedschaft erstrebenswert. Als solche erschwerten Zugänge zum Management lassen sich Traineeships deuten, während denen sich die Nachwuchskräfte in einem Übergangszustand zwischen Universitätsabsolvent und Führungskraft befinden. In dieser Zeit sind sie erheblichen Statusunsicherheiten und -widersprüchen ausgesetzt, sie fühlen sich „betwixt and between“. Auch Assessment Center lassen sich als unternehmerischer Prüfungsritus betrachten. Der „Novize“ weiß nicht, was ihm während dieser „Initiationsprüfung“ bevorsteht. Er wird von den älteren Unternehmensmitgliedern begutachtet und beurteilt, er fühlt sich unsicher und ausgeliefert.

Dass die Organisation für ihren Managementnachwuchs eigene Einführungsrituale wie Traineeships und Assessment Center einrichtet, zeigt, dass der Führungskader überdurchschnittlich wichtig für das Unternehmen ist. Diese Rituale sollen eine unerschütterliche Vergemeinschaftung des Managements im Sinne der Organisation sicherstellen.

Die Aufnahmeregelungen gelten allerdings für Männer wie Frauen – es ist also irreführend, wenn man die Eintrittsrituale für Management-Kandidaten als eindeutiges Merkmal von männerbündischen Führungsstrukturen klassifiziert. Erst wenn man den Geschlechteraspekt hinzunimmt und ihn mit dem bündischen Charakter des Managements verbindet, lässt sich von *männerbündischen* Einführungsprozeduren sprechen.

Natasha Josefowitz und Herman Gadon (1998) konnten in ihren Studien zu Initiationsritualen am Arbeitsplatz feststellen: „The more the person differs from the majority, the greater the need to test for compatibility and reliability.“ (ebd., o. S.). Demnach werden Frauen und marginalisierte Männlichkeiten anders

initiiert als jene Männer, die den hegemonialen Gruppennormen entsprechen. Ein farbiger Nachwuchsmanger kann deshalb länger und peiniger geprüft werden als seine weißen Mitbewerber. Oftmals fehlen aber auch passende Riten für abweichende Neulinge. So kann es passieren, dass eine Frau nicht initiiert wird, weil man die entsprechenden Riten als zu harsch oder demütigend betrachtet. Damit kann sich aber der weibliche Neuling nicht beweisen und bleibt innerhalb der Gruppe ausgeschlossen.¹

Man kann davon ausgehen, dass solche geschlechtsabhängigen Faktoren in der Führungsebene verstärkt anzutreffen sind. Denn sie ist nach wie vor eine Männerdomäne, verfügt über organisationalen und gesellschaftlichen Status, ist ausbildungstechnisch relativ homogen und vertritt überwiegend eine hegemoniale Männlichkeit. Deshalb reagiert das Management als männerbündische Gruppe sensibel auf „Abweichler“ wie etwa weibliche Aufnahmekandidaten und initiiert sie unterschiedlich beziehungsweise gar nicht.

2.3 Abgrenzung gegenüber Alltagswelt

Männerbünde versuchen, sich gegenüber einer profanen Alltagswelt abzugrenzen. Sie sorgen für ein geschlossenes Auftreten und eine beeindruckende Außendarstellung. Genährt wird das elitäre bündische Bewusstsein durch symbolträchtige Rituale, exklusives Wissen und eine machtvoll-esoterische Aura. Daraus ergibt sich jene „starke, glänzende Ausstrahlung [...], die Mitglieder ebenso wie Außenstehende blendet“ (Höyng/Puchert 1998, S. 156).

Damit sich das Top-Management als unverwundbare Gemeinschaft darstellen kann, die über den operationalen Niederungen der Werks-

hallen steht, braucht es ein kluges Eindrucksmanagement. Dazu gehört zunächst eine sorgfältig ausgewählte Kleidung. Sie hat nicht nur funktionellen Charakter, sondern informiert über hierarchische Position, Status und Selbstbild. Im Fall der – meist männlichen Führungskräfte – wird sowohl das Mann-Sein als auch das Manager-Sein symbolisiert. Diese doppelte Zugehörigkeit zu Machtgruppen verlangt das strikte Einhalten eines dresscodes. Nur so kann der Manager vermitteln, dass er nüchtern, diszipliniert und verantwortungsvoll ist und zur „modernen Priesterschaft des Kapitals“ gehört.

Nicht nur die Umhüllung des Körpers, auch der Körper selbst wird zum Gegenstand des „impression management“. Auch er muss hergerichtet werden, muss sichtbar gesund und trainiert sein. Wenn nötig, wird er mit chirurgischer Hilfe geformt. Dass sich Manager ständig als leistungsstarke Helden verkaufen müssen, verlangt allerdings den Raubbau am eigenen Körper und der eigenen Psyche. Dennoch wollen sich Führungskräfte mit diesen Problemen nicht beschäftigen, sie sind „begnadete Verdränger“ (Thierfelder 2002, S. 439).

Zu den männerbündischen Überlegenheitsstrategien gehört auch, dass (vermeintliches) Geheimwissen geschaffen und kultiviert wird. Auf welcher (informellen) Stufe des Führungsbereiches ein Manager angesiedelt ist, erkennt man daran, welche Zugangscodes, vertrauliche Akten oder Schlüssel ihm ausgehändigt werden. Dass die Machtelite über geheime Informationen verfügt, die sie nur unter ihresgleichen weitergibt, demonstriert sie auch mittels konspirativer Treffen in teuren, abgeschiedenen Tagungshotels. Thomas Sheppard geht allerdings davon aus, dass bei diesen

organisationalen Geheimnissen ein typisch männerbündisches Ein-drucksmanagement überwiegt: „Their only real purpose is to legitimize the subjective social and organizational distance that members of the inner circle demand from the nonmembers.“ (Sheppard 1989, zit. nach Rastetter 1994, S. 261f.).

2.4 Hierarchie

Männerbünde verfügen oft über eine ausgesprochen hierarchische Binnenstruktur. Der Aufstieg in die höhere Altersklasse oder zum nächsten Freimaurergrad ist genau geregelt. Wer aufsteigt, erlangt einen besseren Status und mehr Ressourcen. Davor muss er sich jedoch loyal zeigen und sich immer wieder prüfen lassen.

Dasselbe hierarchische System findet sich in Organisationen. Es verbindet die kapitalistische Effizienzforderung mit der patriarchalen Gehorsamsforderung (vgl. Neuberger 2002, S. 811). Und es geht mit einem immer noch gültigen Anciennitätsprinzip einher. „Deshalb finden wir auch in den heutigen modernen Großorganisationen [...] fast ausnahmslos Patriarchen, alte Männer an der Spitze“ (Höyng/Puchert 1998, S. 166).

In Hierarchien muss um die besten Positionen gekämpft werden. Es herrschen also Rivalität und Auseinandersetzungen vor – das sind Spannungen, die kanalisiert werden müssen. Andernfalls riskiert man den Zerfall der bündischen Gemeinschaft. Wie in Männerbünden wird deshalb auch in unternehmerischen Strukturen die interne Konkurrenz kodifiziert und ritualisiert. Man einigt sich auf gewisse Spielregeln und eine bestimmte Streitkultur. Auch wie Kämpfe ablaufen und wie sie beendet werden, ist normiert. Damit wird der bündische Wettbewerb so gestaltet, dass er

nach außen kaum wahrnehmbar ist und der Organisation nicht übermäßig schadet (vgl. dazu Höyng/Puchert 1998).

Oft werden auch äußere Feinde konstruiert und bekämpft, um von internen Zwistigkeiten abzulenken. Solche externen Bedrohungen können in konkurrierenden Unternehmen aber auch beispielsweise in weiblichen Kollegen gesucht und gefunden werden. Und schließlich lässt sich bündische Konkurrenz deshalb relativ leicht handhaben, weil die Mitglieder eher kameradschaftlich als freundschaftlich miteinander verbunden sind. So kann der Bund auch feindliche Rivalitäten integrieren, ohne seinen Zusammenbruch herbeizuführen.

2.5 Gegensatz von Männerbund und Familie

Männerbünde grenzen sich von der familiären Sphäre ab – emotional, zeitlich, örtlich. In Männerhäusern und Logen treffen sich die Mitglieder fernab von „Haus und Herd“. Hier bauen sie mann-männliche Bindungen auf, hier tauschen sie sich über jene Themen aus, die in ihrer Wertigkeit über familiären Inhalten stehen: Politik, Krieg, Wissenschaft, Kunst, Religion. Der Männerbund wird als Gegenpol zur Familie konstruiert und höher bewertet. Damit ist der „ewige Zwiespalt zwischen Stammtisch und Familienleben“ (Schurtz 1902, S. 21) bereits entschieden. Das Familiäre und das Private werden der Frau überlassen; der Bund, das Öffentliche ist Sache der Männer.

„You won't believe this, but upper management expected you to come in on Sundays too – not to work, but just to be seen on the premises – supposed to show how much you loved the damn place. ... Well, I have a family. What are you supposed to do, live at the plant?“

(Kanter 1993, S. 65). Der zitierte Manager drückt hier jene Zerrissenheit zwischen Beruf und Familie aus, wie sie vor allem für Top-Führungskräfte typisch ist. Betriebliche Loyalitäts- und Gehorsamsforderungen verlangen, dass Familie, Freunde und Hobbies untergeordnet werden. Das Unternehmen will sich nicht nur die Arbeitskraft, sondern die gesamte Persönlichkeit der (hochbezahlten) Führungskraft einverleiben.²

Die Manager selbst geben zwar an, dass ihnen Familie und Partnerschaft wichtiger sind als der Beruf (vgl. dazu die angeführten Studien bei Höyng/Puchert 1998). Allerdings stellen sie das gemeinsame Abendessen oder das Spiel mit den Kindern hintan, wenn ihr Vorgesetzter noch eine dringende Ausarbeitung oder ein Konzept verlangt. Helmut Kasper u. a. (2002) stellen fest: „Die Zeit für den Betrieb wird als konstant und stabil, ja geradezu als sakrosankt angesehen.“ (ebd., S. 171)

Noch ein Aspekt drängt die Familie ins Abseits: die Arbeit als Quelle von Anerkennung und Prestige, von starken Gefühls- und Gemeinschaftserlebnissen. Erfolge und Misserfolge lassen die Mitarbeiter miteinander triumphieren und trauern – das schweißst sie zusammen. Das tägliche Einerlei des Familienlebens nimmt sich dagegen als sachlich und funktional aus.

Die Erotisierung der Führungsarbeit drängt somit die konkurrierende familiäre Gefühlsbindung zurück. Die männerbündische Ideologie, die vom Manager allzeitige Verfügbarkeit und Loyalität verlangt, bietet im Gegenzug „höhere Ziele“, unternehmerische Visionen, transzendente Hingabe. Die Arbeit des Leitenden wird affektiv verbrämt, glorifiziert und emotionalisiert – die Bindung an die Familie wird als se-

kundär und vernachlässigbar betrachtet. Die Familie ist zwar notwendig für die Reproduktion, ihr fehlt aber jene charismatisch-erotische Anziehungskraft, die dem männerbündischen Management als einflussreiche mystifiziert-öffentliche Institution eigen ist.

2.6 Abwehr und Abwertung des Weiblichen

Der Männerbund spricht sich Geistigkeit, Schöpferkraft und Politikfähigkeit zu. Er greift dazu auf die „natürlichen“ Bestimmungen der Geschlechter zurück und konstruiert das Weibliche als komplementären Faktor, der für das Familiäre, Nährende und Pflegende zuständig ist.

Das Weibliche wird nicht nur abgewehrt, sondern auch abgewertet. Die Frauen werden als „ungeistige“ und verführerische Wesen dargestellt, die triebgesteuert und unkontrollierbar agieren. Sie sind aus der Sicht des Männerbundes nicht fähig, rational und strategisch zu handeln und haben daher in männlich konnotierten Bereichen wie der Politik oder dem Militär keinen Platz.

Diese bündische Abwehr und Abwertung des Weiblichen erfüllt verschieden Aufgaben: Sie legitimiert die bündische Herrschaftsfunktion; sie erleichtert die ideologische Positionierung des Bundes; sie erhöht den Gruppenzusammenhalt; sie ermöglicht die angestrebte bündische Autonomie und Selbstaufwertung; sie verstärkt die Geschlechterhierarchie, dient der Angstabwehr und stabilisiert dadurch die männliche Identität.

Auch organisationale männerdominierte Subkulturen wie das Management müssen die Geschlechterhierarchie praktizieren, um ihre identitätsstiftende und ressourcensichernde Machtstruktur zu bewahren. Sie müssen das „Weibliche“

ausschließen und degradieren.

Es existieren zahlreiche Berichte darüber, wie weibliche Führungskräfte inferiorisiert werden. Mittels herablassenden und gönnerhaften Verhaltens wird ebenso Differenz hergestellt wie durch Imponiergehabe, Aggression oder Anzüglichkeiten. Auch durch Ignorieren wird der Managerin ihr Stellenwert vor Augen geführt. Sie wird zur Nicht-Person, zur Statistin, die man nicht ernst nehmen geschweige denn in Entscheidungsprozesse einbeziehen muss.

Auch die Sexualität eignet sich gut zur Grenzziehung und Positionszuweisung. Sexualisiertes Verhalten und Kommunikation tragen dazu bei, die Frau „auf Distanz zu halten, abzuwerten und gleichzeitig Kameraderie im Männerbund zu pflegen“ (Rastetter 1998, S. 178). Mittels sexueller Diskurse kann ein Mann eine Frau erniedrigen und daraus die Anerkennung seiner Bezugsgruppe gewinnen. Gleichzeitig muss er sich dadurch nicht mit ihr in einer gleichberechtigten, das heißt, potenziell rivalisierenden Form auseinandersetzen. „Damit werden Frauen auch als gleichwertige Konkurrentinnen ausgeschaltet, weil sie in geradezu ritueller Weise als ausgeliefert, unterlegen und defensiv vorgeführt werden.“ (Neuberger 2002, S. 821).

2.7 Ausschluss von Frauen und marginalisierten Männlichkeiten

Der Männerbund definiert sich über den Ausschluss von Frauen. Diese Exklusion dient zum einen zur Ressourcensicherung, wird aber auch noch anders begründet: Frauen würden die Gruppenharmonie stören und durch ihr sexualisiertes Wesen die mann-männlichen Beziehungen beeinträchtigen. Daneben dient das exkludierte Weibliche als

„negative Folie“, gegen die sich die bündische Männlichkeit abhebt.

Der Bund braucht also das Weibliche, um sich zu konturieren und muss es deshalb von sich fernhalten. Wenn er jedoch gezwungen wird, sich – etwa aufgrund gesetzlicher Beschlüsse – gegenüber Frauen zu öffnen, muss damit gerechnet werden, dass er eine neue Exklusionsstrategie entwickelt, zum Beispiel, indem er informelle, „unsichtbare“ Ausgrenzungsmechanismen einsetzt.

Ausgeschlossen werden auch solche Männer, die nicht der bundeigenen hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Dazu zählen Homosexuelle, Angehörige bestimmter Rassen oder minderbemittelte Anwärtler. Auch jene Männer, die die Initiationsprüfungen nicht bestanden haben, bleiben exkludiert. Sie alle dienen dem Männerbund als Projektionsfläche für abgespaltene und nicht-ideologiekonforme Ängste und Schwächen.

2.7.1 Exklusion von Frauen

Zunächst ist es evident, dass die organisationale Führungslandschaft trotz gegenteiliger Beteuerungen den Frauen immer noch nicht in gleicher Weise offen steht wie Vertretern von hegemonialen Männlichkeiten. Das ist besonders in den oberen Führungsebenen zu beobachten. Hier stagniert der Anteil von Managerinnen, während sie in den unteren und mittleren Bereichen mehr und mehr aufschließen. Judy Wajcman (1998) schreibt dazu: „Only when they are present at the top are they perceived as a direct threat and challenge to male power.“ (ebd., S. 2).

Der Frauenanteil im Topmanagement der US-Fortune-500-Unternehmen lag im Jahr 1998 bei 3,8%. In den fünf höchsten Rängen (CEO, chairman, vice chairman,

president, COO) fanden sich lediglich 1% Frauen (vgl. Catalyst 1998, zit. nach Powell 1999b, S. 328). Eine im Jahr 2002 von IMD International Search and Consulting durchgeführte Studie ergab für Deutschland einen Frauenanteil von 5% in der obersten Hierarchiestufe, 14% in der mittleren und 19 % in der unteren Managementebene (vgl. IMD 2002).

Betrachtet man bündisches Verhalten als einen Mechanismus der sozialen Schließung, dann zeigt sich das Management als ein Bereich, der seine Privilegien vor dem Zugriff „negativ privilegierter Gruppen“ (vgl. Neuwirth 1969, zit. nach Parkin 1974b, S. 4) abschirmen muss. Denn die Führungsebene weist „innerhalb der Organisation und nach außen eine hohe Ressourcen- und Machtakkumulation auf, die durch bündisches Verhalten gesichert werden kann“ (Rastetter 1998, S.174).

Die Abwehr von konkurrierenden Gruppen wie weiblichen Führungskräften gelingt beispielsweise dadurch, dass das Management seine Definitionsmacht nutzt und entlang der Geschlechterachse subtile Ausschlussmechanismen konstruiert. Diese werden oft durch vermeintliche organisationale Sachzwänge begründet. Ein Beispiel: Die „long hours culture“, die das Managerdasein charakterisiert, erscheint zunächst geschlechtsneutral. Doch diese Kultur des ausgedehnten zeitlichen Arbeitseinsatzes benachteiligt weibliche Führungskräfte indirekt, da Frauen nach wie vor als hauptverantwortlich für die Familienarbeit betrachtet werden (und sie diese Sichtweise auch selbst verinnerlicht haben). Damit profitiert die „long hours culture“ vom konventionell-patriarchalen Modell der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und kann – als Konkurrenten empfundene – Frauen ausschließen.

Eine weitere Möglichkeit der Exkludierung von Frauen ist der interne Ausschluss. Diese Form wird an jenen Frauen praktiziert, die in die Führungsmannschaft aufgenommen worden sind. Trotz dieser Mitgliedschaft verhindern jedoch homosoziale Netzwerke die volle Integration. Die Frauen fühlen sich von ihren männlichen Kollegen distanziert, sie haben ein unbestimmtes Gefühl der Fremdheit und finden keinen Zugang zum männerbündischen Kern der Managementebene.

Diese Mechanismen wurden vor allem in der „Frauen im Management“-Literatur vielfach geschildert und ähneln sich auffallend. Hier nur zwei typische Beispiele: „I felt as if I was a guest. Just as a guest is placed at the head of the table, treated politely, and never allowed to wash the dishes, so I was surrounded by a web of polite but invisible restraints.“ (Gherardi 1995, S. 110) – „When entertainment of business customers took place I was never invited. Looking back, I can see how many things I was excluded from – the golf days, the dinner parties, the after-work socialising, clay pigeon shooting.“ (Rutherford 2001, S. 373).

Diese Schließungsprozesse weisen darauf hin, dass trotz einer zunehmenden Öffnung des Managements gegenüber weiblichen Führungskräften die bündischen Strukturen immer noch wirksam sind. Die Manager ziehen sich in „männliche“ Aktivitäten wie Sport oder Trinken zurück und praktizieren damit einen Ausschluss, der von der einzelnen Managerin nur schwer lokalisiert und festgemacht werden kann, der dadurch aber umso effizienter wirkt. Eine prinzipielle Öffnung bedeutet also nicht gleichzeitig eine tatsächliche Offenheit. Gudrun Sander verweist hier auf die männliche Dominanzkultur, die

Frauen in Führungspositionen nicht vorsieht. Managerinnen sind ein Widerspruch in sich, „weil es in dem traditionellen führungsbezogenen und gesellschaftlichen Kontext-Verständnis keinen Sinn macht, dass Mitglieder einer marginalisierten und gesellschaftlich untergeordneten Gruppe Führungsaufgaben wahrnehmen.“ (Sander 1998, S. 242f.)

2.7.2 Exklusion von Männern

Nicht nur Frauen, auch bestimmte Männlichkeiten können für den Bund gefährlich sein. Auch sie könnten um organisationale Ressourcen konkurrieren oder zuviel Unsicherheit in die bündische Gemeinschaft tragen. Zu solchen marginalisierten und bekämpften Männlichkeiten gehören vor allem Homosexuelle, aber auch Farbige oder Männer, die nicht über den geforderten Habitus verfügen.

Ebenso wie für weibliche Führungskräfte gilt für sie: Das Management verwehrt ihnen den Eintritt nicht grundsätzlich – schon aus gesellschafts- und unternehmenspolitischen Gründen. Aber sie werden – wie ihre weiblichen Kollegen – intern ausgeschlossen und von bestimmten Positionen ferngehalten.

Homosexuelle Manager verletzen die bündische Männlichkeitsnorm besonders stark. Das führt dazu, „dass der Ausschluss aus dem Management in dem Moment erfolgt, wo das Kriterium der Heterosexualität, was ein fester Bestandteil des Bildes hegemonialer Männlichkeit ist, nicht erfüllt werden kann“ (Maas 1999, S. 247). Das heißt auch: Je höher die angestrebte Managementposition, umso zwingender muss der Bewerber eine heterosexuelle Partnerschaft vorweisen können. Denn sie gilt als Garant für Verlässlichkeit, Stabilität und Berechenbarkeit. Auch in Bran-

chen wie der Modeindustrie, die wie alle kreativen Wirtschaftszweige als relativ offen für gleichgeschlechtlich orientierte Männer gilt, werden Homosexuelle nur ungern im Management gesehen. In Führungspositionen will man bodenständige Männer mit einem ruhigen Lebenswandel (vgl. ebda).

Ein weiteres Ausschlusskriterium ist die soziale Herkunft. Wie Michael Hartmann zeigt, wird im deutschen Topmanagement nach dem sozialen Hintergrund selektiert. So stammen etwa die Vorstandsvorsitzenden der hundert größten deutschen Unternehmen zu über vier Fünftel aus dem gehobenen Bürgertum (vgl. Hartmann 1997, S. 296). Weitere Untersuchungen bei promovierten Führungskräften zeigen: Stammt die Promovierte aus dem gehobenen Bürgertum, hatte er eine um 50 % höhere Chance auf eine Managerkarriere als promovierte Angehörige der Arbeiter- oder Mittelschicht. Bei einer großbürgerlichen Herkunft war die Chance mehr als doppelt so hoch (vgl. Hartmann/Kopp 2001, S. 448).

Ein geöffnetes Bildungswesen muss sich also nicht auf die Besetzung von Top-Führungspositionen auswirken. Nach wie vor zählen die soziale Herkunft und der mit ihr verbundene „klassenspezifische Habitus“ (Bourdieu 1982). Dieser Habitus besteht aus den Merkmalen und Verhaltensweisen, die die „feinen Unterschiede“ zwischen den sozialen Schichtungen ausmachen. Wer zu den „besseren Kreisen“ gehört, weiß Bescheid über Kleidungs- und Benimmvorschriften, er ist gebildet und tritt souverän und gelassen auf. Das natürliche, selbstbewusste Verhalten wird bereits in der Kindheit vermittelt und kann später nicht mehr erlernt werden. Daher eignet sich der Habitus als eindeutiges Schließungskriterium, er

wirkt zuverlässiger als ein akademischer Abschluss oder fachliche Qualitäten. Der klassenspezifische Habitus garantiert bündische Exklusivität. Die gehobenen gesellschaftlichen Schichten bleiben im männerbündischen Kern des organisationalen Top-Managements unter sich, die bündische Elite kann sich unbeachtet von der Öffentlichkeit fortlaufend reproduzieren.

2.8 Stabilisierung

Der Männerbund wirkt auf verschiedenen Ebenen stabilisierend. Er erleichtert beispielsweise den Umgang mit der eigenen Geschlechtsidentität, da sich seine Mitglieder in klarer Abgrenzung zur weiblichen Sphäre erfahren und damit ihr männliches Selbstbild konturieren und festigen können. Der Männerbund wird so zum verlässlichen Maßstab und zur Orientierungsmarke für das männliche Selbst. Der Bund fängt aber auch jene Verunsicherungen auf, die durch gesellschaftliche Umbrüche oder durch wirtschaftlich und politisch unsichere Zeiten entstehen können. Eine homosoziale Gemeinschaft wirkt hier als verlässlicher Fixpunkt in einer turbulenten Umwelt. Dadurch tendiert sie aber auch zum Konservatismus. Denn indem sich die Bundmitglieder fortlaufend ihres traditionellen Habitus versichern, schreiben sie hegemoniale Männlichkeit fort und verfestigen eine patriarchale Geschlechterordnung.

Die spezifischen Arbeitsbedingungen in der organisationalen Führungsebene unterstützen den Rückzug in geschlossene Männerzirkel. Die Manager müssen heute mit zunehmend komplexen und chaotischen Umweltbedingungen zurechtkommen und erkennen: „Die Zeit der einfachen Antworten auf einfache Probleme ist vorbei.“ (Jetter

2004, S. 4). Managen bedeutet, mit Unsicherheit und Kontingenz umgehen können. Die Frage, wie sich eine Führungskraft nun tatsächlich verhalten soll, wird von Managementphilosophen unterschiedlich beantwortet. So fordert etwa Hermann Simon eine Reorientierung der Unternehmensführung in Richtung Führungsstärke. Es seien wieder Willensstärke, Entscheidungskraft und Durchsetzungsvermögen gefragt (vgl. Simon 2004). Diesem maskulinstischen Managerbild stehen die „new wave“-Managementpraktiken gegenüber. Hier soll sich die Führungskraft weiblich konnotierte Eigenschaften aneignen, ihre Schwächen zeigen und als Katalysator, Impulsgeber und Teamleiter fungieren (vgl. Boltanski/Chiapello 2003, S. 118).

Der einzelne Manager sieht sich hier mit unterschiedlichen Empfehlungen konfrontiert, die ihn auf seiner Suche nach Orientierung noch mehr verunsichern. Daneben muss er sich mit zahlreichen Alltagsbelastungen auseinandersetzen. Er muss ständig um-, dazu- und verlernen, muss mobil sein hinsichtlich seiner Partnerschaften, Wohnorte und Projekte. Gleichzeitig ist er dem Karriereimperativ unterworfen, muss mikropolitisch handeln und sich den unternehmerischen Forderungen unterwerfen. Diese „Mühsal des Managens“ wird mit dem Eintritt von Frauen in die Führungsebenen noch einmal verstärkt. Denn: „Was als äußere Bedrohung absorbiert war, erscheint nun als innere Bedrohung.“ (Luhmann 1964, zit. nach Veit 1988, S. 99).

Was den Führungskräften fehlt – Eindeutigkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit –, finden sie in homosozialen Formationen. „It is the uncertainty quotient in managerial work [...], that causes management to [...] develop tight inner circles

excluding social strangers“, schreibt Kanter (1993, S. 49). Die Unsicherheitsreduktion von bündischen Gruppen geht einher mit sozialer Wärme und gegenseitigem Verständnis, Hilfestellung und Unterstützung. Diese Werte werden auch deshalb immer wichtiger, weil auch die Männlichkeitskonstruktion von Führungskräften angegriffen wird. Der Manager als Mann sieht sich mit feministischen Gleichstellungsforderungen konfrontiert, mit krisenähnlichen Tendenzen von Männlichkeit, mit der Verwischung von geschlechtsspezifischen Rollen.

All diese Faktoren tragen dazu bei, dass männliche Solidarität in Führungskreisen nach wie vor ein Thema ist. Die momentanen Unsicherheiten lassen Führungskräfte wieder näher zusammenrücken; die Stabilisierungsfunktion des Männerbundes ist nach wie vor aktuell. Gefragt ist also Homogenität im Führungskader – auch wenn der unternehmerische Wettbewerb eigentlich Teamdiversität verlangen würde (vgl. dazu Boon u. a. 2002).

2.9 Inszenierung von männlicher Autonomie

Männerbünde zeigen sich als autonome soziale Gebilde. Sie demonstrieren, dass sie in deutlicher Abgrenzung von der weiblichen Sphäre ein sinnvolles und zielgerichtetes Gemeinschaftsleben führen können. Dabei kultivieren sie einen mann-männlichen Eros und übernehmen sogar die „Geburt“ des Nachwuchses; der Bund initiiert seine künftigen Mitglieder ohne weibliche Beteiligung.

In diesem Sinne wird auch das organisationale Management als männliche Lebenswelt dargestellt, die erfüllt ist von eigenständigem Handeln, sozialem Status und transzendenten Führungsmissionen. Die Manager werden zu zukunfts-

orientierten Strategen, die für das Wohl eines Unternehmens, eines Konzerns oder einer ganzen Region verantwortlich sind. Die Möglichkeiten, etwas bewegen und Visionen umsetzen zu können, werden betont; die Spitzenleistungen einzelner Top-Führungskräfte werden medial verbreitet.

Doch diese Autonomie trifft nur teilweise zu. Denn Manager bewegen sich in Wirklichkeit in einem engmaschigen Raster aus Konformitätsdruck, unternehmenskulturellen Erwartungen und Karrierezwängen. Außerdem sind sie auf die Zuarbeit von Experten, Assistent(inn)en und Sekretär(inn)en angewiesen. Die privaten Aufgaben werden meist von den (Ehe)Partnern übernommen und machen klar: Der Manager funktioniert nur im Netzwerk. Er ist weder unabhängig von Frauen noch von untergeordneten Männlichkeiten.

Die vorgebliche gestalterische Autonomie wird ergänzt durch die Autonomie der Reproduktion. Das Management pflanzt sich symbolisch und unabhängig von weiblicher Beteiligung fort. Es nimmt jene Beitrittswilligen auf, die den bereits Etablierten am meisten ähneln. Diese „männliche Klonanstalt“ (Rastetter 1998, S. 174) muss dabei ohne Frauen auskommen, denn „[d]ie Aufnahme von Frauen würde bedeuten, doch wieder vom weiblichen Geschlecht bei der Hervorbringung von Neuem abhängig zu sein“ (ebd.).

Diese kontrollierte Vervielfältigung gewährleistet, dass keine unnötige Unsicherheit in die Führungsmannschaft hineingetragen wird und dass die Konformität gesichert bleibt. Allerdings erweist sich dieses Vorgehen dann als dysfunktional, wenn Widerspruch, Kritik und Innovation so weit unterdrückt werden, dass sich die Organisation nicht

mehr an turbulente Umwelten anpassen kann.

2.10 Herrschaftsausübung

Der Männerbund akkumuliert Ressourcen, die ihm zur Machtausübung dienen: materielle Mittel, (geheimes) Wissen und soziales Kapital. Mit zunehmender Ressourcenausstattung wird auch der politische und wirtschaftliche Einfluss des Bundes größer und erleichtert die Herrschaftsausübung gegenüber den Ausgeschlossenen.

Herrschaft und Unterdrückung, Dominanz und Unterordnung spielen auch in Organisationen eine wichtige Rolle. In einem politikorientierten Ansatz erscheint die Organisation als soziales Gebilde, in dem Einzelne oder Gruppen versuchen, ihre Interessen zu verwirklichen. Dafür gehen sie Koalitionen ein, schließen Bündnisse und kämpfen um knappe Ressourcen wie informelle Kontakte oder Entscheidungskompetenzen.

Vor diesem Hintergrund können Organisationen als „Bünde“ beschrieben werden, die „Chancenhortung“ betreiben (vgl. Türk u. a. 2002). Mittels Vergemeinschaftung werden Mitgliedschaften hergestellt und personelle Ausgrenzungen festgelegt. Es wird unterschieden zwischen jenen, die definierten Zugangskriterien entsprechen und jenen, die außen gehalten werden. Es entstehen Kollektividentitäten, „die eine Unterwertigkeit anderer konnotieren und auf diese Weise deren Ausschluss, Gegnerschaft, Ausbeutung oder Marginalisierung zu legitimieren trachten“ (ebd., S. 35).

Es werden „soziale Körper“ produziert, die soziale Ungleichheiten fortschreiben. Diese sozialen Körper können auch Subkulturen wie das organisationale Management umfassen. Hier wird auf bündische Weise Herrschaft ausgeübt, die mit-

tels Ausgrenzung hergestellt wird. Das Management definiert Aufnahmekriterien und schließt unpassende Personen und Gruppen aus. Die (Herrschafts)Interessen der Leitenden bleiben gewahrt und können ideologisch abgesichert werden. So können etwa Frauen von Führungspositionen ferngehalten werden, indem man naturalisiert und biologisiert oder auf die soziale Zuschreibung von weiblichen und männlichen Zuständigkeiten zurückgreift.

Damit gehen beim Management – ähnlich wie beim Männerbund – Trennung, Vergemeinschaftung und Herrschaftsausübung Hand in Hand. Sie sichern die fortdauernde Interessenwahrung ihrer Mitglieder, schließen konkurrierende Gruppen aus und minimieren deren Solidarierungs- und Artikulierungsmöglichkeiten.³

2.11 Reproduktionserfolg

Soziobiologisch betrachtet, betreiben homosoziale Bünde ihre Ressourcenakkumulation und ihre Exklusionsbemühungen nicht als Selbstzweck, sondern zielen letztlich auf eine erfolgreiche Fortpflanzung ab. Die männliche Allianzbildung ermöglicht somit ihren Mitgliedern eine bessere Reproduktionsbasis im Vergleich zu jenen Männern, die von der Ressourcenverteilung ausgeschlossen werden.

Auch im Management lässt sich beobachten, dass die Führungsmannschaft darauf bedacht ist, sich Ressourcen anzueignen, untereinander zu verteilen und andere Männer von dieser Allokation auszuschließen. Soziobiologisch lässt sich diese Vorgangsweise dadurch erklären, dass die Manager ihre Fortpflanzungsmöglichkeiten verbessern, indem sie einander durch bündisches Verhalten zu einem höheren Status verhelfen.

Mit diesem Verhalten entspre-

chen die männlichen Führungskräfte den biologischen Grundlagen der Partnerwahl, nach denen der soziale Status für Frauen ein signifikantes Kriterium bei der Partnersuche ist (vgl. Grammer 1995). Demnach sind vor allem jene Männer begehrt, die unternehmungsfreudig sind und (zukünftigen) Ressourcenbesitz erwarten lassen. Um sich diesen vorteilhaften Status zu sichern, ist männerbündisches Verhalten eine effiziente Strategie. Es schafft jene materiellen und immateriellen Voraussetzungen, die wichtig für den Statuswerb sind und hält konkurrierende Männer fern. Bündisches Verhalten im Führungsbereich wird somit durch Partnerwahl-Mechanismen unterstützt.

3. Fazit

Die organisationale Führungsebene weist männerbündische Muster und Strukturen auf, die den Zugang von Frauen und marginalisierten Männlichkeiten wesentlich beeinflussen. Das Management gehört daher zu jenen „loseren“ Männerbundformen, die zwar nicht explizit als bündisch bezeichnet werden, aber dennoch entsprechende Mechanismen erkennen lassen.

Betrachtet man das Management aus einer männerbündischen Perspektive, dann treten bislang unbekannte Zusammenhänge und Wechselwirkungen hervor. So erscheint beispielsweise der Ausschluss von weiblichen Führungskräften nicht mehr einseitig machtgetrieben, sondern lässt sich auch als teilweise unbewusster Ausdruck funktionaler Notwendigkeiten verstehen. Das macht verständlich, warum die Führungslandschaft ein so resistentes Widerstandsnest in Gleichstellungsfragen ist.

Andere Verhaltensweisen von männlichen Managern, die bisher isoliert betrachtet und analysiert

wurden, erscheinen in einem neuen Licht. So bedingen etwa verschiedene bündische Erfordernisse, dass marginalisierte Männlichkeiten wie Homosexuelle ausgeschlossen werden: die Aufrechterhaltung von vertrauensbildender Homogenität; die Bildung von Out-groups, die die bündischen Grenzen konturieren, als bedrohliche „Andere“ bekämpfbar sind und dadurch den bündischen Zusammenhalt stärken und interne Konkurrenz abfedern; der Ausschluss von Gruppen, die die eigenen Ressourcen streitig machen könnten; die Stabilisierung von heterosexuellen Normen durch homophobe Abwehrhaltungen; die glänzende Selbstinszenierung des Managements unter Verwendung von hegemonialer Männlichkeit.

Fazit: Der Männerbund erweist sich als brauchbares Analysewerkzeug, wenn es darum geht, ein sinnvolles Muster in den vielen Widersprüchlichkeiten, Ambivalenzen, Bindungen, Allianzen und Zwängen zu erkennen, die das Management als männerdominierte Struktur ausmachen.

Anmerkungen

¹ Weitere Untersuchungsergebnisse zeigen, dass den Männern die organisationalen Einführungspraktiken viel vertrauter sind als den Frauen, denn männliche Aufnahmewillige machen bereits bei Sportteams oder Studentenverbindungen einschlägige Erfahrungen. Außerdem können sie besser nachvollziehen, dass der Neuling die bestehenden Machtstrukturen gefährdet und ihm auf ritualisierte Weise sein Platz in der Hierarchie zugewiesen wird. Und schließlich geben Josefowitz und Gadon an, dass Männer gewöhnlich von ihresgleichen initiiert werden, Frauen von Männern und nur manchmal von anderen Frauen. Somit initiieren nur wenige Frauen männliche Neulinge (vgl. Josefowitz/Gadon 1989, o. S.).

² Zeitstudien ergeben, dass die meisten Führungskräfte mehr als 70% ihrer Wachzeit für den Beruf verwenden. Viele arbeiten regelmäßig abends und am Wochenende (vgl. dazu Streich 1994).

³ Vgl. zum Vergemeinschaftungs-Konzept in der Geschlechterperspektive auch Rastetter (1994).

Literatur

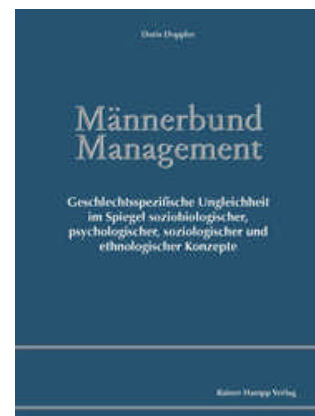
- Baeumler, Alfred: Männerbund und Wissenschaft, Berlin 1934.
- Blüher, Hans: Familie und Männerbund, Leipzig 1918.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.
- Boon, Christophe u. a.: The Genesis of Top Management Team Diversity: Selective Turnover Among Teams in the Dutch Newspaper Publisher Market (1970-1994). Paper für die EURAM Conference in Stockholm 2002.
- Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a. M. 1982.
- Catalyst: Census of Women Corporate Officers and Top Earners, New York 1998.
- Collinson, David L./Hearn, Jeff (Hg.): Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements, London 1996.
- Cyba, Eva: Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, in: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt a. M./New York 1995, S. 51-70.
- Erdheim, Mario/Hug, Brigitta: Männerbünde aus ethnopsychanalytischer Sicht, in: Völger, Gisela/Welck, Karin v. (Hgg.): Männerbünde, Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich, Band 1, Köln 1990, S. 49-58.
- Fukuyama, Francis: Women and the Evolution of World Politics, in: Foreign Affairs, 77. Jg., Nr. 5, 1998, S. 17-24.
- Gherardi, Silvia: Gender, Symbolism and Organizational Cultures, London 1995.
- Grammer, Karl: Signale der Liebe. Die biologischen Gesetze der Partnerschaft, Hamburg 1995.
- Hartmann, Michael: Soziale Öffnung oder soziale Schließung. Die deutsche und die französische Wirtschaftselite zwischen 1970 und 1995, in: Zeitschrift für Soziologie, 26. Jg., 1997, S. 296-311.
- Hartmann, Michael/Kopp, Johannes: Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53. Jg., 2001, S. 436-466.
- Hearn, Jeff/Parkin, Wendy: „Sex“ at „Work“. The Power and Paradox of Organisation Sexuality, Brighton 1987.
- Hearn, Jeff u. a. (Hgg.): The Sexuality of Organization, London u. a. 1989.
- Höyng, Stephan/Puchert, Ralf: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld 1998.
- IMD International Search and Consulting: International Survey Project „Women in Management“, 2002, in: <http://www.wdf.at>.
- Kreisky, Eva: Politische Institutionalisierung von Männlichkeit. Skript einer Gastvorlesung an der Universität Klagenfurt 2004.
- Jetter, Wolfgang: Performance Management. Strategien umsetzen, Ziele realisieren, Mitarbeiter fördern, Stuttgart 2004.
- Josefowitz, Natasha/Gadon, Herman: Hazing: Uncovering One of the Best-kept Secrets of the Workplace, in: Business Horizons, Nr. 3, 1989, o. S.
- Kanter, Rosabeth Moss: Men and Women of the Corporation, New York 1993.
- Kasper, Helmut u. a.: Managen und lieben. Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben, Frankfurt a. M./New York 2002.
- Luhmann, Niklas: Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964.
- Maas, Jörg: Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften, Wiesbaden 1999.
- Meuser, Michael: Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, Opladen 1998.
- Mosse, George L.: The Image of Man. The Creation of Modern Masculinity, New York/Oxford 1996.
- Neuberger, Oswald: Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung, Stuttgart 2002.
- Neuwirth, Gertrud: A Weberian Outline of a Theory of Community: Its Application to the „Dark Ghetto“, in: British Journal of Sociology, 20. Jg., Nr. 2, 1969, S. 148-163.
- Parkin, Frank (Hg.): The Social Analysis of Class Structure, London 1974a.
- Parkin, Frank: Strategies of Social Closure in Class Formation, in: Parkin, Frank (Hg.): The Social Analysis of Class Structure, London 1974b, S. 1-18.
- Powell, Gary N. (Hg.): Handbook of Gender & Work, Thousand Oaks 1999a.
- Powell, Gary N.: Reflections on the Glass Ceiling, in: Powell, Gary N. (Hg.): Handbook of Gender & Work, Thousand Oaks 1999b, S. 325-346.
- Rastetter, Daniela: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse, Opladen 1994.
- Rastetter, Daniela: Männerbund Ma-

- nagement. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirksamer archaischer Gegenkräfte möglich?, in: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 12, Nr. 2, 1998, S. 167-186.
- Roper, Michael: „Seduction and Succession“: Circuits of Homosocial Desire in Management, in: Collinson, David L., Hearn, Jeff (Hg.): Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements, London 1996, S. 210-226.
- Rüegg-Stürm, Johannes/Gritsch, Lukas: Ungewissheit und Stabilität in Veränderungsprozessen. Diskussionsbeitrag Nr. 42, St. Gallen 2001.
- Rutherford, Sarah: Organizational Cultures, Women Managers and Exclusion, in: Women in Management Review, Jg. 16, Nr. 8, 2001, S. 371-382.
- Sander, Gudrun: Von der Dominanz zur Partnerschaft. Neue Verständnisse von Gleichstellung und Management, Bern u. a., 1998.
- Schurtz, Heinrich: Altersklassen und Männerbünde. Eine Darstellung der Grundformen der Gesellschaft, Berlin 1902.
- Sheppard, D. L: Organizations, Power and Sexuality: The Image and Self-Image of Women Managers, in: Hearn, Jeff u. a. (Hgg.): The Sexuality of Organization, London u. a. 1989, S. 139-157.
- Simon, Hermann: Think! Strategische Unternehmensführung statt Kurzfrist-Denke, Frankfurt a. M. 2004.
- Streich, Richard K.: Managerleben. Im Spannungsfeld von Arbeit, Freizeit und Familie, München 1994.
- Thierfelder, Rainer H.: Managerspiele. Primadonnen, Illusionisten und Gaukler im Theater der Wirtschaftsunternehmen, Sternenfels 2002.
- Tiger, Lionel: Warum die Männer wirklich herrschen, München 1972.
- Türk, Klaus u. a.: Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung, Wiesbaden 2002.
- Veith, Monika: Frauenkarriere im Management. Einstiegsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen, Frankfurt a. M./New York 1988.
- Völger, Gisela/Welck, Karin v. (Hgg.): Männerbande, Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich, Band 1, Köln 1990.
- Wajcman, Judy: Managing Like a Man. Women and Men in Corporate Management, University Park 1998.
- Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt a. M./New York 1995.

Der Artikel geht auf die Dissertationsschrift der Autorin zurück, die in der Zwischenzeit auch veröffentlicht wurde.

Doppler, Doris: Männerbund Management. Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Spiegel soziobiologischer, psychologischer, soziologischer und ethnologischer Konzepte, München/Mering 2005, Verlag Rainer Hampp, ISBN 3879889422

Dr. Doris Doppler
Müllerstraße 30/II, A-6020 Innsbruck
Tel: +43/650/9851920, Fax: +43/512/579205
web: www.ddoppler.com
mail: doppler@ddoppler.com



Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften Europas

Der Beitrag baut auf dem Europäischen Projekt WomEng¹ „Creating Cultures of Success for Women Engineers“ auf, das von Universitäten und Berufsorganisationen für Ingenieurinnen aus sieben Ländern (Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Österreich, Slowakei) durchgeführt wird. „Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften Europas“ bezieht sich auf die Situation von Ingenieurinnen im Beruf, wobei der Schwerpunkt der Analyse auf institutionellen Strukturen und Kulturen in ausgewählten Industrieunternehmen liegt. Zum methodischen Ansatz gehören Homepageanalysen, Fokusgruppendifkussionen mit Ingenieurinnen und Expertinneninterviews mit Managerinnen. Forschungsergebnisse zu Technik und Männlichkeit und ihre Widerspiegelung in der industriellen Organisationskultur sowie Chancen und Barrieren für die Karriere von Ingenieurinnen bieten die Grundlage für die Hypothesen und die Ergebnisdarstellung zu folgenden Aspekten: Homepages der Unternehmen, Männlichkeitskultur und Minderheitensituation der Ingenieurinnen, Copingstrategien in einer Männerdomäne, männliche Überstundenkultur, Frauenkultur von Teilzeitarbeit, work-life-balance, Karriere von Ingenieurinnen, Bedeutung von Männer- und Frauennetzwerken für die Karriere. Gendertheorien dienen als Folie der theoretischen Reflexion.²

1. Einführung

Der niedrige Frauenanteil in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen Westeuropas (ETAN Bericht 2000) und der daraus resultierende geringe Anteil der Ingenieurinnen im Berufsleben sowie Erfahrungen aus dem EU-Projekt INDECS³ waren Anstoß für das EU-Projekt WomEng „Creating Cultures of Success for Women Engineers“, in dem geschlechtsspezifische kulturelle, strukturelle, organisatorische und individuelle Barrieren sowie unterstützende Maßnahmen untersucht wurden, die während der ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung und im Beruf wirksam sind.

Drei inhaltliche Forschungsschwerpunkte, sog. work packages (wp), betrafen Schlüsselentscheidungen von Studienwahl, Berufswahl und Karriere (wp 2), Studienerfolg, -abbruch, Zufriedenheit mit Studium, Beruf und Karriere (wp3) und institutionelle Kulturen und Strukturen in Ausbildung und Beruf, die die Wahl, den Erfolg und

das Verbleiben beeinflussen (wp 4). Ein weiteres Ziel war es, Instrumente für interkulturell vergleichende Genderstudien (wp 1) und Empfehlungen zur Schaffung eines Erfolgsklimas für Ingenieurinnen (wp5) zu entwickeln.

„Schlüsselstationen der Studienwahl für oder gegen ein ingenieurwissenschaftliches Studium“, „Studienerfolg und Studienabbruch“ und „Organisationskultur und Veränderbarkeit“ waren Forschungsschwerpunkte der ersten Phase. In allen europäischen Partnerländern wurden ca. 1.400 Studierende befragt, 700 aus den Ingenieurwissenschaften (die Hälfte Frauen und die Hälfte Männer) und genauso viele Studierende anderer Studiengänge. In Deutschland wurden insgesamt 200 Studierende in 6 Hochschulen schriftlich befragt, an der RWTH Aachen, der TU Berlin, der TFH Berlin, der Fachhochschule für Technik Berlin (Ost), der FH Stralsund und der Bergischen Universität Wuppertal. Homepages der ausgewählten Studiengänge der In-

genieurwissenschaften wurden analysiert, Fokusdiskussionsgruppen mit Studentinnen und Studenten sowie ExpertInneninterviews mit Studentinnen und Lehrenden durchgeführt und durch Beobachtungen von Lehrveranstaltungen ergänzt.

Die Ergebnisse der Erhebungen zum ingenieurwissenschaftlichen Studium zeigen, dass sich alle Studentinnen der männlichen Studien- domäne und der männlich dominierten Studieninhalte bewusst sind. Insgesamt herrscht in allen untersuchten Ländern immer noch ein männliches Image der Ingenieurwissenschaften vor. In der Sicht der Studentinnen steht dieses in Konflikt mit dem femininen Image, auf das Studentinnen Wert legen, die sich deshalb auch davon abhalten ließen, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen.

Während einerseits Länder wie Deutschland und Österreich selbstverständlich Werbung speziell für Frauen machen, werden solche Extramaßnahmen von anderen Ländern, wie Großbritannien, Frank-

reich und der Slowakei kategorisch abgelehnt. Ähnlich verhält es sich mit dem Ansatz, durch das zusätzliche Angebot von monoedukativen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für Frauen neue Zielgruppen anzusprechen. Obgleich einige weibliche Lehrende potenzielle Möglichkeiten sehen und in dem einbezogenen deutschen Modell in Stralsund gute Erfahrungen gemacht wurden, wird das Konzept „Monoedukation“ von weiblichen Studierenden und v. a. von männlichen Lehrkräften mehrheitlich abgelehnt. Klar wird in den Interviews allerdings auch, dass die meisten noch nie grundlegend darüber nachgedacht hatten.

Die unterschiedlich deutliche Diskriminierung in den einzelnen Partnerländern mit entsprechender Marginalisierung und Isolierung von Studentinnen bringt differenzierte Anpassungs- oder Copingstrategien hervor. Während sich Studentinnen aus Österreich, Slowakei, Großbritannien und Griechenland mit einer eher konservativ-traditionellen Ingenieurkultur und teilweise offener Diskriminierung durch mehr Frauen im Studium eine Verbesserung ihrer Situation versprechen, sind sich Studentinnen in Deutschland und Frankreich, die subtiler diskriminiert werden, zwar ihres Exotinnenstatus aufgrund von ihrer Minderheitssituation bewusst, finden ihn aber überwiegend nicht als unangenehm. Sie schätzen die offene Atmosphäre mit ihren männlichen Kommilitonen und wünschen sich definitiv nicht mehr Studentinnen. Ihr „Geschlecht unsichtbar machen“ scheint eine Strategie von Frauen in den traditionelleren Studienkulturen zu sein (z.B. in Österreich). Das Spielen mit erlebten geschlechtsspezifischen Vorurteilen scheint eine Alternative zu sein. Befragte Stu-

dentinnen aus Frankreich und Deutschland berichteten, dass sie z.B. extra „dumme“ Fragen mit Bezug auf ihr Frausein stellen. Während Späße über geschlechtersensible Sprache in Österreich und der Slowakei als Ausdruck traditioneller Studienkultur angesehen werden können, machen die Studentinnen überall bei den dummen Witzen im Studienalltag mit (vgl. Sagebiel 2005b, Sagebiel/Dahmen 2005a, Sagebiel/Dahmen 2005b).

Im zweiten Projektabschnitt lag der Fokus auf der Berufswelt von Ingenieurinnen. Maßgebliche Forschungsschwerpunkte waren der Übergang von der Studien- in die Berufswelt, Karriereverläufe und Karrieremöglichkeiten von Ingenieurinnen und die Organisationskulturen von Unternehmen, die die Berufstätigkeit und Karriere unterstützen oder behindern. In zwei ausgewählten Unternehmen wurde in jedem Partnerland durch Befragungen von Ingenieurinnen, Personalverantwortlichen und Betriebsräten das Wissen über den Karriereverlauf von Frauen, die als Ingenieurinnen in Unternehmen beschäftigt sind, vertieft. Dabei wurde untersucht, welche Faktoren unterstützend wirken und welche Barrieren im Karriereverlauf auftreten.

Der Beitrag konzentriert sich auf die zweite Projektphase. Betrachtet wird vor allem die Organisationskul-

tur der Unternehmen und die Frage, inwiefern diese für Ingenieurinnen im Beruf und ihrer Karriere förderlich ist. Für diesen Forschungsschwerpunkt ist die Universität Wuppertal unter Leitung der Autorin verantwortlich.⁴

2. Methodischer Ansatz zur Untersuchung der Situation von Ingenieurinnen im Beruf

Der methodische Ansatz in WomEng umfasste quantitative und qualitative Methoden (vgl. Sagebiel 2005a, Genin/Pinault 2005). Das Besondere in diesem EU-Projekt war, dass die angewandten Einzelmethoden gemeinsam mit den PartnerInnen konstruiert und gleichzeitig die Fragen für alle Arbeitspakete in die jeweiligen Instrumente integriert wurden. Eine solche enge interkulturelle Kooperation führte auch immer wieder zu Problemen, von denen einige nur genannt werden sollen: unterschiedliche Disziplinen der MitarbeiterInnen und damit unterschiedliche Fachkulturen, national unterschiedliche Arbeitsstile, unterschiedliche Ausprägungen der „political correctness“ und der sozialen Erwünschtheit. Dazu kamen Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Geschlechterforschung in gemischt geschlechtlichen Partnerteams mit teilweise nur geringen Kenntnissen feministischer Theorie und Forschung.⁵

Unternehmen NE – Nichtenergie/Produktion	Unternehmen E – Energie
1 Fokusgruppe mit Ingenieurinnen (FGEX_P)	1 Fokusgruppe mit Ingenieurinnen (FGEX_E)
1 qualitatives Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden 1 (IWCM_P)	1 qualitatives Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden (IWCM_E)
1 qualitatives Interview mit dem Personalverantwortlichen (IWHR_P)	1 qualitatives Interview mit dem Personalverantwortlichen (IWHR_E)
2 qualitative Interviews mit Ingenieurinnen als Managerinnen (IWEM_P)	2 qualitative Interviews mit Ingenieurinnen als Managerinnen (IWEM_E)
Homepageanalyse (WA_P)	Homepageanalyse (WA_E)
Statistische Daten über das Unternehmen	Statistische Daten über das Unternehmen
4 qualitative Interviews mit Ingenieurinnen, die ausgeschieden sind (IWEQ)	
1 Konfrontationsfokusgruppe (optional – FGCO)	

Tabelle 1: Forschungsmethoden zur Erfassung der Berufssituation von Ingenieurinnen in WomEng

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die in der zweiten Projektphase angewandten Erhebungsmethoden.

In den Firmen wurden Fokusgruppendifkussionen mit Ingenieurinnen und teilstrukturierte Einzelinterviews mit Managerinnen durchgeführt, ergänzt durch Befragungen von PersonalmanagerInnen und BetriebsrätInnen. Interviews mit Ingenieurinnen, die ihren Job (Firma) verlassen haben, sollten weitere Hinweise für Barrieren im Beruf geben. In einer sog. „Konfrontationsfokusgruppe“ diskutierten Ingenieurinnen aus unterschiedlichen Feldern über ein vorher festgelegtes Thema.

Nach dem Samplingplan wurden in jedem Partnerland zwei Unternehmen ausgewählt: eines aus dem Energiesektor und eines aus dem Produktionssektor. Eines der Unternehmen sollte ein Beispiel für „gute Praxis“ sein. Kriterien für die Auswahl waren frauen- und familienfreundliche Politik und Maßnahmen (z.B. Möglichkeiten zur Teilzeit, Elternurlaub, Kleinkinderbetreuung), ein vergleichsweise hoher Frauenanteil und gute Aufstiegsmöglichkeiten. Fast alle der ausgewählten Unternehmen agieren international.

Von den Erhebungsmethoden werden im Folgenden ausführlicher die Homepageanalyse, die Fokusgruppendifkussion und das ExpertInneninterview mit Managerinnen vorgestellt.

Homepages aller einbezogenen Unternehmen (jeweils 2 von 6 Partnerländern, ohne Slowakei) wurden auf ihre Frauenfreundlichkeit hin analysiert, wobei die Selbstdarstellung und das Image der Firma Gegenstand der Analyse war. Einerseits war der Informationsgehalt von Interesse, zum anderen die Attraktivität der Darstellung insbesondere für Ingenieurinnen, außerdem interes-

sierten Informationen über die Nachfragestruktur. Der Kriterienkatalog beinhaltete im Einzelnen: Umfang und Art der Kooperation mit Schulen und Universität, z.B. Mentoring, Karriereplanung und Netzwerken für Studentinnen, Angebot von Praktika und Diplomarbeiten, Maßnahmen zum Übergang vom Studium in den Beruf, spezielle Angebote für Frauen, Diversity-, Gender Mainstreaming Programme, spezielle Links für Frauen, Information über berufliche Voraussetzungen und Karriere, Information über Kinderbetreuungsinstitutionen, firmeneigene Unterbringungsmöglichkeiten, Möglichkeiten flexibler Arbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Stellungnahme zur „work-life-balance“, Art und Qualität der Bilder auf der Homepage, Geschlechterunterschiede, Altersunterschiede, Positionsunterschiede.

Die Fokusgruppen fanden jeweils mit 5-6 Ingenieurinnen einer Firma statt, die keine Personalverantwortung hatten, und wurden jeweils durch zwei ProjektmitarbeiterInnen moderiert. Als biographische Daten wurden Alter, ingenieurwissenschaftliche Ausbildung, Kinder und Arbeitszeit erfasst und ob noch weitere Ingenieurinnen in der Abteilung arbeiten. In der Diskussion wurde danach gefragt, ob und wie sich ihre Minoritätssituation im Unternehmen auf ihre Arbeit als Ingenieurin auswirkt und ob die Befragten dadurch besondere Probleme und Herausforderungen bewältigen müssen. Diskussionsthemen waren außerdem work-life-balance, Kultur des Unternehmens, Atmosphäre an den Arbeitsplätzen, Politik der Karriereentwicklung und Bewertung dieser am Beispiel von eigenen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Darüber hinaus sollten die frauenspezifischen Program-

me der Firmen eingeschätzt werden, z.B. Diversity- und Rekrutierungsprogramme, um mittel- und langfristig mehr Ingenieurinnen zu gewinnen.

Um etwas über die Interdependenz zwischen Beruf und Privatleben einerseits und den eventuellen weiblichen Führungsstil zu erfahren, wurden individuelle teilstrukturierte Interviews mit Ingenieurinnen durchgeführt, die eine interne Unternehmensmanagementebene erreicht hatten. Karriere unterstützende und -hindernde Faktoren und Möglichkeiten zu ihrer Veränderung wurden nachgefragt. Im Einzelnen wurden biographische berufliche Entscheidungen in der Verquickung mit privaten Ereignissen und die jeweilige Zufriedenheit mit den Situationen als auch die Reaktionen von Bezugspersonen angesprochen. Erfahrungen mit und Einstellungen zu spezifischen Programmen für Frauen waren ein weiterer Themenbereich. Zur Organisationskultur wurden Erfahrungen im Umgang mit der Minderheitensituation in einer Männerdomäne erfragt. Hierzu waren z.B. die Arbeitsatmosphäre und Vorstellungen, was ein freundliches und effizientes Arbeitsklima ausmacht und wie man es selber schaffen kann, Gesprächsgegenstand. Und die Managerinnen wurden auch gefragt, ob die von Männern dominierte Arbeitsatmosphäre Frauen davon abhalte, eine Karriere anzustreben. Sie wurden nach der Akzeptanz im Männernetzwerk gefragt, warum es so wenige Topmanagerinnen gibt und wie man das sog. „glass ceiling“ durchbrechen kann. Die Rolle der Weiterbildung für die Karriere und Zugangsmöglichkeiten bzw. Barrieren waren ein weiteres Thema. Schließlich wurde gefragt, warum Ingenieurinnen ihren Beruf verlassen.

Die Fokusgruppendifkussionen

mit Ingenieurinnen und die Einzelinterviews mit Ingenieurinnen in Managementpositionen sollten deren aktuelle Situation in einer immer noch maskulinen Domäne mit männlich geprägter Organisationskultur erfassen. PersonalmanagerInnen und BetriebsrätInnen wurden über die interne Unternehmungspolitik bezüglich allgemeiner Gleichstellungsmaßnahmen und spezieller Karriereförderungsprogramme befragt.

Die Gründe für das Ausscheiden von Ingenieurinnen aus ihrem Beruf und das Abbrechen einer Karriere sollten aus Interviews mit vier unterschiedlichen Typen von Frauen erschlossen werden. Befragt wurden eine Ingenieurin, die später ein eigenes Unternehmen gründete, eine, die Lehrerin wurde, eine, die aus privaten familiären Gründen kündigte und eine, die arbeitslos wurde und keinen adäquaten Job mehr fand.

3. Hypothesen zum ingenieurwissenschaftlichen Beruf von Frauen

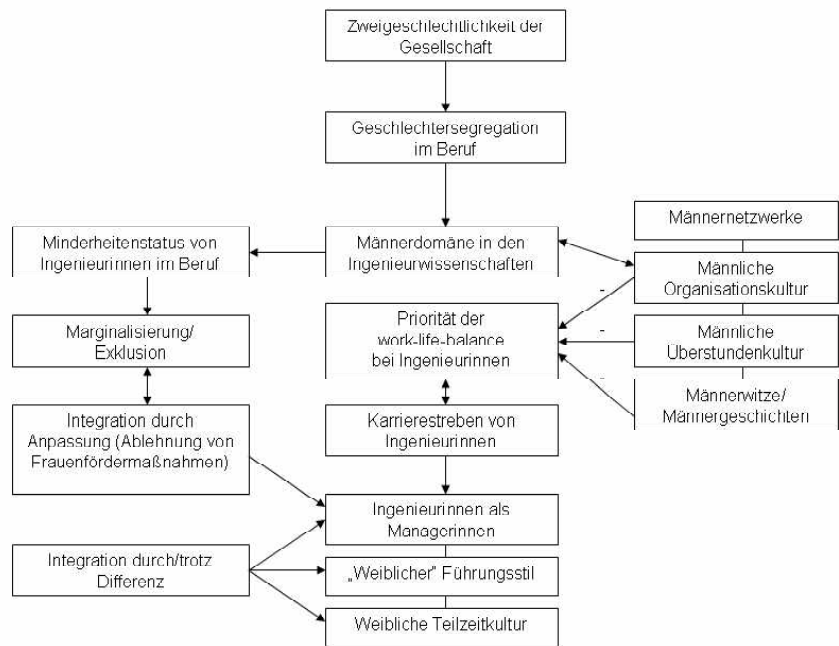
Die gesellschaftlich konstruierte Zweigeschlechtlichkeit mit ihrer Auswirkung auf geschlechtliche Sozialisation und Geschlechterstereotypen behindert entscheidend die Aufhebung der Geschlechtersegregation in Studium und Beruf. Die geschlechtliche Konnotation des dualistischen Denkens mit der Abwertung des weiblichen Pols fundiert und legitimiert die androzentrischen europäischen Gesellschaften. Die Verknüpfung der Ingenieurwissenschaften mit Männlichkeit bedeutet einerseits für viele Frauen, die sich für den Beruf entscheiden, eine potentielle Aufwertung ihrer gesellschaftlichen Position, auf der anderen Seite einen Konflikt mit ihrer erlernten Vorstellung von Weiblichkeit. Die männli-

chen Ingenieurwissenschaften spiegeln sich in maskulinen Organisationskulturen wider, die eine negative Auswirkung auf Frauen haben, welche sich dadurch unzufrieden und marginalisiert fühlen (vgl. u.a. ETAN 2000). Immer wenn eine (junge) Frau eine Männerdomäne betritt, erlebt sie durch ihren Minderheitenstatus ähnliche Mechanismen durch die Praxis des „doing gender“ (West/Zimmerman 1991, S. 13-37), die mit der Erfahrung des Anderssein verknüpft ist.

Faulkner (2000) und andere (vgl. z.B. Cockburn 1988, Wajzman 1996) haben die enge Beziehung zwischen Ingenieurwissenschaften, „Masculinity“ und Technologie aufgezeigt. Technische Kompetenz wird allgemein mit Männern assoziiert und das vorherrschende Image von Technik stimmt mit dem von Männlichkeit und Macht überein.

ren. Dabei spielt die Polarisierung von Weiblich-Männlich in Verbindung mit Technik eine große Rolle (vgl. McLean et al. 1996, Wajzman 1996). Männlichen Ingenieuren wird eher technische Kompetenz zugeschrieben. Das bedingt, dass sich Ingenieurinnen im Beruf, ob bewusst oder unbewusst, ständig mit Tendenzen zur Abwertung ihrer Kompetenz – nach denen sie emotionaler, weniger analytisch und weicher als Männer seien – ausegesetzt sehen und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen besondere Leistungen erbringen müssen, um dies Manko wettzumachen.

Die dominante oder hegemoniale Männlichkeit (Connell 1999) bestimmt auch die Organisationskultur von Unternehmen, die ein Arbeitsfeld für IngenieurInnen bieten. Ausdruck findet diese Männlichkeit in der sog. „Machokultur“, die defi-



Schema 1: Hypothesen zu Ingenieurinnen im Beruf

Die enge Verknüpfung von traditioneller hegemonialer Männlichkeit (Connell 1999) mit dem, was das Ingenieurwesen ausmacht, gilt als Haupthindernis für die Einführung frauenfreundlicher Arbeitsstruktu-

niert ist durch lange Arbeitsstunden, starken Wettbewerb, verbunden mit Mangel an gegenseitiger Unterstützung und Teamarbeit.

Schon der bloße Minderheitenstatus kann ein Gefühl der Margi-

nalisierung hervorrufen. Abweichende Vorstellungen von einer guten Arbeitsatmosphäre und direkte Arbeits- und Karrierebarrieren (z.B. familienunfreundliche Arbeitszeiten, mangelnder Zugang zu Informationen und Netzwerken) können zu Unzufriedenheit führen und Anlass zum Verlassen des Arbeitsplatzes oder des Berufs geben. Das Problem von Maßnahmen, die speziell zur Frauenförderung eingesetzt werden, ist, dass sie durch das Betonen des Anderssein von Ingenieurinnen als stigmatisierend empfunden und abgelehnt werden können.

Die dargestellten hypothetischen Zusammenhänge werden in Schema 1 zusammenfassend anschaulich gemacht.

4. Ergebnisse zu Organisationskultur und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften

Die Darstellung der Ergebnisse folgt der Reihenfolge der Untersuchungsphasen. Die thematische Gliederung impliziert, dass Ergebnisse in der Regel qualitative und quantitative Daten verknüpfen.

Für die Beschreibung und Analyse der Situation der Ingenieurinnen im Beruf werden zunächst die Homepages der ausgewählten Unternehmen herangezogen. Auch im Beruf müssen sich Ingenieurinnen mit ihrer Minderheitssituation in einer männlich geprägten Organisationskultur auseinandersetzen und Strategien für einen Umgang damit entwickeln. Geschlechtlich konnotierte Überstunden- und Teilzeitarbeit werden in Verbindung mit der work-life-balance dargestellt und diskutiert. Stellenwert und Möglichkeit der Karriere von Ingenieurinnen sowie die Bedeutung von Männer- und Frauennetzwerken in diesem Zusammenhang schließen die Ergebnisdarstellung ab.

4.1 Homepages: der erste Eindruck von Unternehmen

In diesem Arbeitsschritt werden Homepages von 12 europäischen Unternehmen analysiert und im Hinblick auf die obigen Hypothesen ausgewertet. Sind sie einem neuen eher frauenfreundlichen Image verpflichtet oder folgen sie einem alten männlichen Image von Industrie und Technik und sprechen Frauen eher weniger an? Von den untersuchten Unternehmen sind die finnischen und deutschen Unternehmen die einzigen, die Bilder von Frauen und spezielle Informationen für Frauen enthalten. Sie bieten außerdem Programme, Konzepte, Initiativen und Informationen für Studierende und Arbeitnehmer. Auf der finnischen Internetseite des „good practice“ Beispiels werden Frauen sogar in gehobenen Positionen dargestellt. Keine angemessene Geschlechterbalance auf Photos und Bildern ist aus den beiden untersuchten griechischen und einer österreichischen Internetseiten ersichtlich. Abgebildete Männer auf den Webseiten der betrachteten britischen Firmen scheinen höhere Positionen inne zu haben; das gilt auch für die Seiten von einem deutschen und einem österreichischen Unternehmen. Die untersuchten griechischen und österreichischen Unternehmen präsentieren keine speziellen Initiativen und ihre Internetseiten scheinen sich mehr an Männer als an Frauen zu richten.

Die meisten Unternehmen der Partnerländer haben Kontakte zu Universitäten, außer den beiden griechischen und einem österreichischen Unternehmen. Deutsche, britische und finnische Internetseiten informieren über Kooperationen mit Schulen, die deutschen Unternehmen bieten besondere Aktivitäten für Studentinnen und Schülerinnen.

Alle untersuchten Unternehmen aus Deutschland, Finnland und Großbritannien haben ein spezielles Diversity Programm, aber nur das französische „good practice“ Unternehmen hat auch noch ein Gendermainstreaming Konzept. Die beiden griechischen und österreichischen sowie ein französisches Unternehmen haben weder ein Diversity Programm noch ein Gendermainstreaming Konzept.

Spezielle Informationen über Karrierebedingungen für Frauen, Hinweise auf Job-Sharing, flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten der Kinderbetreuung bieten nur die Webseiten der deutschen Unternehmen und des finnischen „good practice“ Beispiels.

4.2 Männlichkeitskultur und Minderheitssituation der Frauen

Die Arbeitsorganisation und die Art der Arbeit entsprechen einem männlichen Modell, Männer bauen es seit Generationen nach ihren Bedürfnissen auf, lange in Abwesenheit von Frauen. Die österreichischen Frauen, die befragt wurden, formulieren klar, dass sie sich immer noch als Minderheit fühlen, dominiert von einer männlichen Kultur, die sexistische Witze einschließt.

Überall in Europa erzählen Frauen über die Dominanz männlicher Organisationskultur und betonten jedoch gleichzeitig, dass sie keine Probleme damit hätten. Dafür kann es zwei Erklärungen geben: man ist sich dieser Männlichkeit bewusst, aber sie stellt tatsächlich kein Problem dar oder die Ingenieurinnen verbieten sich, damit Probleme zu haben wegen ihres zugeschriebenen „toughen“ Images.

Andererseits ist es für einige Frauen eine große Herausforderung, überhaupt in einer männlichen Domäne zu arbeiten; die be-

fragten Frauen sind sich darin einig, dass sie ihre Kompetenz ständig beweisen und viel arbeiten müssen sowie genau wissen müssen, was sie wollen, um ernst genommen zu werden. „Ich musste kämpfen, um das Unternehmen zu überzeugen, dass ich als Frau es schaffen könnte!“ sagt beispielsweise eine interviewte französische Ingenieurin, die ihren Beruf verlassen/gewechselt hat.

Die befragten Frauen stimmen darin überein, dass es nicht leicht ist, sich als Frau zu behaupten und akzeptiert zu werden. „Es ist eine Männerwelt und Frauen haben das zu akzeptieren“, so eine österreichische Ingenieurin. Viele der in der Fokusgruppe befragten österreichischen Frauen meinen, dass Männer mit einer konservativen Weltsicht mit kompetenten selbstsicheren Frauen nicht umgehen können. Viele Männer sind sich ihrer altmodischen Geschlechterstereotype nicht bewusst. Sie wollen fortschrittlich denken und sich zeitgemäß verhalten, aber in ihrem Macho-Verhalten zeigt sich ihre traditionelle Erziehung.

Einige der Frauen in einem slowakischen Unternehmen sprechen offen über ihre Probleme, die sich von den Problemen der Männer deutlich unterscheiden. Ihrer Meinung nach liegt eine Erklärung in den traditionell unterschiedlichen Positionen in der Familie und Gesellschaft. Auch wird generell mit Problemen oder Versagen von Frauen und Männern unterschiedlich umgegangen: macht eine Frau etwas falsch, ist die Reaktion: „Na ja, sie ist nur eine Frau, was konnten wir von ihr sonst erwarten“. Verursacht dagegen ein Mann ein Problem, ist die Reaktion: „Das hätte jedem passieren können.“

Einige der griechischen InterviewpartnerInnen betonen, dass die

maskuline Atmosphäre in den Ingenieurwissenschaften Frauen von einer Karriere in diesem Gebiet abschreckt. Und in Frankreich und Deutschland benennen einige der befragten Ingenieurinnen, die dominante Männlichkeit in den Unternehmen und ihre Minderheitensituation als Frau als Hauptgründe für ihren Entschluss, aus ihrem Beruf auszuscheiden.

4.3 Copingstrategien in einer Männerdomäne

Die meisten der befragten Managerinnen meinen, es würde von ihnen nicht erwartet, besonders „tough“ zu sein, aber alle zeigen ein großes Selbstbewusstsein. Dennoch meinen sie, dass Männer in vergleichbaren Positionen normalerweise erheblich größere Selbstsicherheit demonstrieren. Eine der befragten österreichischen Ingenieurinnen drückt dies sehr treffend folgendermaßen aus: „Männer haben eine gigantische Selbstsicherheit. Sie reden selbst, wenn sie nichts wissen. Frauen machen den Mund nur auf, wenn sie wirklich etwas zu sagen haben. Das ist ein Punkt, wo wir nicht zusammenpassen.“

Auf dumme und sexistische Witze reagieren die befragten österreichischen Ingenieurinnen, wie sie in einer Fokusgruppe versichern, am besten in einer Art, mit der sie sich die Männer nicht zu Feinden machen. Frauen benötigen im Umgang mit Männern Sensitivität und Vorsicht, die Männer offenbar nicht zu benötigen scheinen, wenn sie mit Frauen reden. Eine jüngere deutsche Ingenieurin aus dem Management der „good practise“ Firma schlägt mit gleichen Waffen zurück und übertrumpft die Männer noch, wie sie meint. Finnische und französische Ingenieurinnen erzählen, dass sie versuchen wie die Männer zu arbeiten; die österreichischen Frauen

aus der Fokusgruppe meinen dagegen, es sei nicht notwendig, es den Männern gleich zu tun. Eine von ihnen meint: „Du solltest eine Frau bleiben. Das ist in Ordnung. Aber wenn du übersensibel bist, dann gibt es Probleme.“

Auffallend ist, dass trotz Allem keine der Ingenieurinnen von Problemen bei der Arbeit spricht, obgleich sich alle der Geschlechterunterschiede, der Männlichkeitskultur und ihrer Minoritätssituation bewusst sind.

4.4 Männliche „Überstundenkultur“

Überstunden gegenüber Teilzeit sind zentrale Elemente der männlichen im Vergleich zur weiblichen Organisationskultur. Die meisten Managerinnen praktizieren ihr eigenes Führungskonzept mit dem Fokus auf eine gute Arbeitsatmosphäre und es ist ihnen bewusst, dass die Reduzierung von Überstunden auf dringende und notwendige Fälle sehr wichtig ist.

Was Arbeitszeiten und Überstunden angeht, bestehen offensichtlich große kulturelle Unterschiede in Europa. In Deutschland, Frankreich, Slowakei, Österreich und Großbritannien ist es ziemlich normal, Überstunden zu leisten und eine „Immerverfügbarkeit“ zu zeigen; Diese Arbeitszeitenkultur ist männlich dominiert. In Finnland ist es ganz anders, Überstunden und „Arbeits-süchtige“ sind sozial unerwünscht.

Trotzdem scheinen die Überstunden kein großes Problem für Ingenieurinnen zu sein, ausgenommen für die befragten österreichischen Frauen. Hier führt in einem Unternehmen die Überstundenkultur und Nacharbeit zu der seltsamen Tradition, wie eine Teilnehmerin aus der österreichischen Fokusgruppe übereinstimmend mit ihren

KollegInnen berichtet, dass nämlich „einige Männer für stundenlange Kaffeepausen ihren Arbeitsplatz verlassen, dann abends arbeiten und sehr spät Emails abschicken, um ihre KollegInnen zu beeindrucken. Oder einige betrügen, in dem sie die Computeruhr vorstellen. All das ist Show. Die meisten Vorgesetzten aber können das nicht überprüfen, weil sie die Arbeit der Angestellten nicht richtig einschätzen können.“

Die Angst vor der Notwendigkeit von Überstunden für Frauen in Managementpositionen hält Ingenieurinnen aus den Fokusgruppendifkussionen in den ausgewählten deutschen Unternehmen davon ab, eine Karriere überhaupt anzustreben.

4.5 Frauenkultur von Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit hat nicht überall das gleiche Ansehen in Europa. In einigen Ländern wie Deutschland, Österreich, Frankreich und Finnland ist Teilzeitarbeit ganz normal und akzeptiert und wird besonders für Frauen mit Kindern in allen Unternehmen angeboten. In anderen Ländern wie Großbritannien und der Slowakei wird Teilzeitarbeit offensichtlich selten angeboten. Fehlende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung führen zu unterschiedlichen Entscheidungen bezüglich Familie und Karriere und, das wird in den Interviews und den Diskussionsrunden immer wieder deutlich, sie können Frauen auch zum Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. ihrem Job bewegen.

Teilzeitarbeit ist besonders für Arbeitnehmerinnen mit Kindern eine gute Möglichkeit, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen. Die Reduzierung von Arbeitszeit kann sich jedoch auch negativ auswirken, da Karriere eng mit Anwesenheit und Be-

kanntheit verbunden ist. Die Sichtbarkeit und die Intensität der sozialen Kontakte sinkt durch die Verringerung der Arbeitszeit und für den Austausch von Informationen. Für das für die Karriere notwendige Networking bleibt zudem kaum Zeit.

Eine französische Ingenieurin, die ausgestiegen ist, erzählt über ihre Erlebnisse, nachdem sie ihre wöchentliche Arbeitszeit reduziert hat: „Zu Beginn, ja, versuchten einige mich als Sekretärin zu missbrauchen, da verweigerte ich mich, weil es der Job einer Assistentin war. Solange mich Leute nicht kannten, fanden aber aufgrund meiner technischen Sprache schnell heraus, dass ich keine Sekretärin war, weil die sich nicht so technisch hätte ausdrücken können.“ Teilzeitarbeit arbeitende Frauen, dies verdeutlicht dieses Beispiel, werden also möglicherweise nicht ihrer Position entsprechend „eingestuft“, sondern, wie z.B. in dem berichteten Fall, für Sekretärinnen gehalten.

Einige der Ingenieurinnen, die in der Fokusgruppe in Großbritannien diskutierten, lehnen die Konzentration auf Kinderbetreuung oder die Balance zwischen Arbeit und Leben ab, mit der Begründung, dass nicht alle Frauen Kinder haben wollen. Vorgesetzte in allen Ländern nehmen immer noch an, dass alle Frauen Kinder haben werden. Aber die Realität zeigt, dass einige Frauen keine Kinder haben und auch keine haben möchten. Diese Frauen spüren das Vorurteil und werden immer wieder mit dem längst nicht mehr zeitgemäßen Bild konfrontiert, dass alle Frauen Kinder haben werden. Dieses Vorurteil, das auf einer falschen Annahme beruht, verursacht, dass Frauen weniger und Männer mehr unterstützt werden.

4.6 Balance zwischen Arbeit und Leben mit Kindern

Die befragten Managerinnen in Europa zeigen und leben die Möglichkeit, ihre Familie und Karriere zu kombinieren und so eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben herzustellen. Sie sind jedoch unbekannte Vorbilder, weil „normale“ Ingenieurinnen in der Regel den Managerinnen wegen ihrer geringen Anzahl nicht begegnen. Besonders jüngere Ingenieurinnen fürchten, so die Ingenieurinnen aus deutschen und der griechischen Fokusgruppe, einen Karriereknick, wenn sie Kinder bekommen und dann eine Balance zwischen Arbeit und Leben suchen. Die Managerinnen, die Kinder haben, kennen die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit, haben aber für sich eine Lösungsmöglichkeit gefunden. Mit Erreichen einer bestimmten Managementebene bietet der höhere Verdienst auch neue Möglichkeiten der Organisation individueller Kinderbetreuung.

Über konkrete Erfahrungen mit einer veränderten Karriereförderung nach dem ersten Kind berichten deutsche Ingenieurinnen. Vor der Schwangerschaft waren die meisten Frauen Anwärterinnen für die nächste Karrierestufe, die Förderung durch Vorgesetzte hörte jedoch abrupt mit Bekanntgabe der Schwangerschaft auf und wurde nach dem Mutterschaftsurlaub auch nicht wieder aufgenommen. Mögliche Erklärungen dafür können in der altmodischen Meinung der Vorgesetzten liegen, dass eine Kombination von Karriere und Familie unmöglich sei, oder an ihrer Vermutung, dass die Frauen nicht wünschen, weiter gefördert zu werden, weil sie sich auf ihr Kind konzentrieren wollen.

Eine der befragten finnischen Frauen hebt hervor, dass sie keine Schwierigkeiten bezüglich der Ver-

einbarkeit von Arbeit und Familie habe: „Ich habe bereits 4 Jahre alte Zwillinge und werde jetzt wieder in Mutterschaftsurlaub gehen. Ich habe immer den normalen Mutterschaftsurlaub wahrgenommen und bin auch zuhause geblieben, wenn die Kinder krank waren. Die Kinderbetreuung in Finnland ist gut und das Unternehmen muss sich nicht darum kümmern. Wegen der Kinder mache ich wenige Überstunden. Wenn sie krank sind, erledigte ich die wichtigste Arbeit zuhause und dies hat ebenso viel Zeit in Anspruch genommen als wenn ich nach einer anderen Betreuungsperson hätte suchen müssen.“

Auf jeden Fall verlassen die befragten Ingenieurinnen in Deutschland, Österreich, Slowakei, Frankreich und Finnland ihren Job in der Regel nicht, wenn sie Kinder bekommen. Die nationalen Rahmenbedingungen für diese Praxis jedoch differieren. In Frankreich gibt es einen drastischen Unterschied zwischen dem „good practice“ Unternehmen und dem zweiten Unternehmen. Während das erstere im Rahmen von Diversity nach Lösungen zur Unterstützung von Müttern sucht, sieht das andere Unternehmen Schwangerschaft und Mutterschaft als lästiges Problem an. Unternehmensinterne Kinderbetreuung wird nicht überall angeboten; das muss nach Ansicht der Befragten verbessert werden, um besonders von jungen Ingenieurinnen die Belastung zu nehmen, einen Karrierebruch oder Probleme als Eltern befürchten zu müssen.

4.7 Ingenieurinnen und Karriere

Ingenieurinnen haben ihre eigenen Karrierevorstellungen und definieren sie über Arbeitsinhalte, einschließlich horizontaler Karriereschritte, bei denen sie ihren Arbeits-

bereich und Horizont erweitern. Das scheint ihnen wichtiger als der vertikale Aufstieg. Wichtiges Kriterium für die Frauen ist ein interessanter Job. Die deutschen und österreichischen Ingenieurinnen aus den Fokusgruppen gehen davon aus, dass „Karriere einen bestimmten Preis kostet“. Eine Teilnehmerin meinte: „Eine Karriere kannst du nur haben, wenn du dich selbst vollkommen aufgibst. Es sind diejenigen, die sich darauf vorbereitet haben, kein privates Leben zu haben, keine Hobbys, nichts als nur die Firma vom frühen Morgen bis zum Abend! Das sind diejenigen, die wirklich eine Karriere machen. Wenn jemand sich gleichzeitig dem Familienleben widmet, wird das Arbeitsengagement nicht mehr unbegrenzt sein.“

Für die Frauen ist es wichtiger, einen angenehmen, interessanten Job zu haben und die Balance zwischen Beruf und Privatleben nicht zu verlieren als Karriere zu machen. Das wurde auch kürzlich in einem Artikel der FAZ wieder für deutsche berufstätige Frauen bestätigt und als Grund für ihren geringen Anteil im Management angesehen (vgl. Richter 5.9.2005, S. B7). Die entsprechenden Erwartungen der Gesellschaft an die Frauen sind zweifach, eine gute Mutter zu sein und einen guten Job zu haben, während von Männern diese Doppelbelastung nicht erwartet wird.

Über die Planbarkeit der Karriere gibt es in einzelnen Ländern unterschiedliche Ansichten. Während für Ingenieurinnen, die in Großbritannien und Finnland befragt wurden, Karriere wichtig ist und geplant wird, meinen die interviewten Österreicherinnen und Griechinnen, dass sich der nächste Karriereschritt „zufällig ereignet“ habe. Die befragten slowakischen Ingenieurinnen zeigen kein besonderes Inter-

esse an Leitungspositionen.

Die Managerinnen nennen danach befragt historisch-gesellschaftliche und unternehmensinterne Gründe für den mangelnden Aufstieg. Geschlechterstereotype, traditionelle Vorstellungen über die gesellschaftliche Arbeitsteilung und traditionelle Rollenvorstellungen gehören zu den ersten Statements. Überlange Arbeitsstunden, gut funktionierende Männernetze und begrenzter Zugang der Frauen zu diesen werden als Barrieren für den Aufstieg von Ingenieurinnen in den Unternehmen genannt.

Eine interviewte französische Managerin hat dafür ihre eigene Erklärung: „Warum es so wenige Topmanagerinnen gibt? Nun wollen sie das wirklich wissen? Es erfordert so viele Opfer auf der persönlichen und familiären Ebene, wozu das Topmanagement dazu zwingt ihr Leben als Arbeit zu verbringen. Ich glaube Frauen sind nicht bereit dazu diesen Preis zu bezahlen.“ Eine Entscheidung für die Karriere werde ein unausgeglichenes Arbeits- und Privatleben nach sich ziehen, was Frauen nicht wollen. Eine deutsche Ingenieurin formuliert das ähnlich: „Es ist nicht wünschenswert für Frauen, weil das weibliche Lebenskonzept den menschlichen Beziehungen einen hohen Stellenwert einräumt und nicht mit Managementpositionen zusammenpasst. Deshalb können Frauen sich nicht mit Führungspositionen identifizieren. Es brauchte große Anstrengungen, einen weiblichen Arbeitszusammenhang zu schaffen.“

4.8 Zur Bedeutung von Männer- und Frauennetzwerken

Die befragten Ingenieurinnen sind sich der immer noch gut funktionierenden „old boys' networks“ in allen Partnerländern bewusst und unterschätzen auch deren Bedeutung

für die Karriere nicht; nur für die befragten Ingenieurinnen in Finnland scheint diese Machtstruktur nicht so erkennbar zu sein. Große Geschlechterunterschiede bestehen nach den Erfahrungen der Befragten allerdings hinsichtlich des Zugangs zu Männernetzwerken, der Frauen nur partiell gelingt. Existierende Frauennetzwerke hätten eine andere eher private Funktion, z.B. würde sie zur Information über Theaterkarten genutzt, so eine deutsche Ingenieurin in Managementfunktion. Frauennetzwerke im Beruf haben einen eher formellen Charakter (funktionieren z.B. E-mail-Listen) und sind normalerweise nicht so informell wie Männernetzwerke, die z.B. über Kaffee-, Biertrinken funktionieren. Ihren begrenzten Zugang zu den Männernetzwerken im Blick sehen die Ingenieurinnen dies als wichtigsten Einflussfaktor für die Karriere an. Sie sind sich allerdings oft nicht klar darüber, wie richtiges Netzwerken gemacht wird.

Managerinnen sind sich der Grenzen von Frauennetzwerken für ihre Karriere bewusst „man braucht jemanden zum Ziehen und jemanden, der gezogen wird“, so eine deutsche Managerin. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen ist noch zu gering als dass die Frauennetze für die gegenseitige Karriereunterstützung ausreichen. Externe Frauennetze wie Berufsorganisationen oder Zentren für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen gibt es, aber karrierewirksame Frauennetzwerke in den Unternehmen existieren nicht, weil Frauen nicht zahlreich genug sind und/oder zu wenig Macht haben. Einig waren sich die Teilnehmerinnen, dass es für eine Karriere nicht genügt, gut und kompetent zu sein, man muss auch Beziehungen haben und wichtigen Personen bekannt sein.

4.9 Zusammenfassung und Reflexion der Ergebnisse über Organisationskultur und Geschlecht im ingenieurwissenschaftlichen Beruf in Europa

Das WomEng Projekt hat die Gelegenheit gegeben, Studium und Beruf der Ingenieurwissenschaften im zeitlichen, institutionellen und personellen Zusammenhang, zu untersuchen. Für Ingenieurinnen im Beruf stellen diese beiden Untersuchungsphasen aufeinander folgende Lebensphasen dar, die bei aller Unterschiedlichkeit gemeinsame Elemente beinhalten. So fallen Parallelen der Organisationskultur aber auch der Anpassungsprozesse von Frauen an diese auf. Die Männerdomänen scheinen in den Institutionen der Ausbildung als auch des Berufs aufgebrochen zu sein, wenn auch unterschiedlich stark in den einzelnen Partnerländern. Frauenspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Ingenieurinnen sind im unterschiedlichen Maße in den untersuchten Unternehmen integriert und stoßen, abhängig von nationalen Kulturen, auf Zustimmung oder Ablehnung, unabhängig vom Nachweis ihrer Wirksamkeit. Bei einigen der befragten Ingenieurinnen scheint partiell ein öffentliches Tabu von Geschlechterdifferenz im Beruf durchzublicken.

4.9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ingenieurinnen im Beruf sind sich ihrer Situation als Minderheit in einer männlichen Domäne durchaus bewusst und die meisten Befragten betonen, dass sie damit umgehen können. Fast alle sind mit ihrem Job sehr zufrieden. Die österreichischen und slowakischen Ingenieurinnen, die an der Befragung teilnahmen, empfinden das Gefühl, zu einer Minorität zu gehören, als unangenehm.

Entgegen der hohen Zufriedenheit der aktuell im Beruf stehenden Ingenieurinnen nennen viele von denjenigen, die ihren Job verlassen haben, die Minderheitenposition und die Männlichkeitskultur im ingenieurwissenschaftlichen Beruf als wichtige Gründe für ihre Entscheidung.

Arbeitsinhalt, Arbeitsatmosphäre und die Balance zwischen Arbeit und Leben sind für alle befragten Ingenieurinnen besonders wichtig. Einer Karriere wird demgegenüber eine geringere Priorität eingeräumt. Ingenieurinnen mit Kindern nehmen Teilzeitarbeit wahr, wenn sie die Möglichkeit dazu haben und vermeiden Überstunden.

Die Frage zu Geschlechterdifferenzen im Beruf, insbesondere bezüglich der Führung, wird von den Managerinnen länderspezifisch unterschiedlich eingeschätzt. Befragte Ingenieurinnen in Deutschland, Österreich, Griechenland, Finnland und der Slowakei sehen Geschlechtsunterschiede zum großen Teil. Demgegenüber werden von den Befragten in Frankreich und Großbritannien wahrgenommene Verhaltensunterschiede eher an der Persönlichkeit und nicht am Geschlecht festgemacht. Insgesamt scheint es so, dass sich die meisten Managerinnen nicht an männlich normierte Führungskonzepte anpassen und in Abgrenzung zu ihren männlichen Kollegen in gleicher Position z.B. auf Teamarbeit, Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Überstunden großen Wert legen.

Die Kriterien der Karriereförderung scheinen überwiegend transparent zu sein. Nur die Definition der sog. „high potentials“ bleibt im Dunkeln. Als Karriere hindernde Faktoren sehen die meisten der befragten Ingenieurinnen in Deutschland, Österreich, Griechenland und

Frankreich die Priorität von work-life-balance an und den begrenzten Zugang von Ingenieurinnen zu Männernetzwerken, zugeschriebene Geschlechterdifferenzen im Beruf werden als zusätzlich karrierehinderlich eingeschätzt.

Viele der befragten Ingenieurinnen sind gegenüber speziellen Frauen-Fördermaßnahmen skeptisch. Werbung speziell für Ingenieurinnen gibt es nur in Finnland. Gleichberechtigungsprogramme in den untersuchten deutschen, französischen und griechischen Firmen werden von den Frauen unterschiedlich stark akzeptiert. Förderprogramme gab es in den in die Untersuchung einbezogenen Firmen aus Großbritannien, Österreich und Finnland nicht.

4.9.2 Zur Reflexion der Ergebnisse

Wird die geringe Anzahl von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften zum Teil mit der immer noch vorhandenen weiblichen Sozialisation und Peergroup Einflüssen erklärt, so ist ein Teil des geringen Anteils von Ingenieurinnen, die Karriere machen, in ihrem partiellen Rückzug auf die weibliche Domäne der Kindererziehung unter Verzicht auf Geld und Macht zu erklären.

„Good practice“ Unternehmen haben gezeigt, dass es möglich ist, formelle Organisationskulturen frauenfreundlich zu gestalten, z.B. durch die Konzeption ihrer Homepages, die Einführung oder das Vorhandensein von Diversity Konzepten oder Gendermainstreaming Programme sowie die Durchführung zahlreicher Einzelmaßnahmen.

Eine nach wie vor nicht einnehmbar erscheinende Männerbastion, die aber von zentraler Bedeutung für die Karriere ist, sind die Män-

netzwerke, in denen wichtige Informationen und Entscheidungen ausgetauscht werden.

Dennoch gibt es sie, die Ingenieurinnen in Managementpositionen, die aufgestiegen sind, Karriere gemacht haben und das sogar noch mit Kindern und Familie vereinbaren. Aber sie sind als Modelle für andere Ingenieurinnen nicht sichtbar, unter anderem deshalb, weil Ingenieurinnen aufgrund ihrer geringen Zahl nur selten die Gelegenheit haben, mit anderen Ingenieurinnen zusammen zu arbeiten. Der Führungsstil von Ingenieurinnen im Management scheint sich deutlich von dem der Männer in vergleichbaren Positionen zu unterscheiden. Mit seiner Personen- und Teamorientierung entspricht er modernen Führungskonzepten. Aber ihn deshalb als „weiblich“ zu konnotieren, kann in eine Falle führen, die sich immer auftut, wenn mit Dichotomien argumentiert wird, die außerdem im Zusammenhang mit Technik und Geschlecht traditionell mit der Abwertung des weiblichen Pols verbunden sind.

5. Theoretische Reflexionen zu Gender und Ingenieurwissenschaften/Technik – Barrieren für Ingenieurinnen und Geschlechtertheorien

Die soziale Konstruktion von Geschlecht bestimmt Weiblichkeit und Männlichkeit in einer Gesellschaft. Der sog. weibliche Sozialisationsprozess⁶ gilt als eine traditionelle Barriere für Frauen auf dem Weg zur Technik. In Kindheit und Jugend herrschen teilweise immer noch einseitige Geschlechterstereotype (Eckes 2004) vor. Danach spielen Mädchen nicht mit Spielzeug, das eine Nähe zu Maschinen und Werkzeugen aufweist. Später dürfen sie nicht zeigen, dass sie Mathematik, Technik und Naturwis-

senschaften mögen, weil diese Fächer eine männliche Domäne sind. Nur sehr interessierte und kompetente Mädchen zeigen nachhaltiges Interesse an den für ein Technikstudium grundlegenden Fächern. Die meisten Mädchen aber übernehmen das traditionelle weibliche Image, das durch den Gegensatz zum männlichen konstruiert ist. Die Stereotypen von der männlichen Technikkompetenz und der weiblichen Distanz zur Technik werden reproduziert. Im nächsten Schritt wird der Glaube an die mangelnde Kompetenz in das Selbstbild hinein genommen und somit zu einem Teil der weiblichen Identität. Die Konstruktion der Geschlechterdifferenzen setzt sich fort: „Males are portrayed as fascinated with the machine itself, ‘being‘ hard masters’.... Females are described as only interested in computers as tools...“ (Wajcman 1996, S. 156).

Die soziale Konstruktion der Ingenieurwissenschaften als männlich ist begründet zusätzlich die geringe Anzahl von Studentinnen einerseits und den Marginalisierungsprozess von Frauen in der Technik andererseits. Durch die Polarisierung von weiblich und männlich und die Konstruktion von Ingenieurwissenschaften als männlich wird die Verbindung zwischen hegemonialer Männlichkeit und Technik hergestellt. In der industrialisierten Welt, in der wissenschaftliche und technische Rationalität hoch bewertet werden, spielen die Assoziationen, dass Frauen emotionaler, weniger analytisch und schwächer als Männer seien, eine große Rolle bei der ideologischen Konstruktion von Frauen als minderwertig (Wajcman 1996, S. 145).

Das männliche Image ist, wie die Ergebnisse von WomEng gezeigt haben, noch nicht aufgelöst. „In contemporary Western society, he-

gemonic masculinity is strongly associated with aggressiveness and the capacity for violence ... The cult of masculinity is based on physical toughness and mechanical skills is particularly strong in the shop-floor culture of working-class men.“ (Wajcman 1996, S. 143).

Das dualistische Denken in Gegensatzpaaren, wie z.B. Körper – Geist, konkrete – abstrakte Ansätze, Menschen – Technik, weiche – harte Technik, bestimmt und verstärkt die Polarisierung von weiblich und männlich, häufig mit einer Abwertung des Weiblichen verbunden (vgl. Sagebiel 2005, Wajcman 1996, S. 145). Technische Symbole und Bilder demonstrieren die kulturell strukturierte Verbindung zwischen Männlichkeit und Technik.

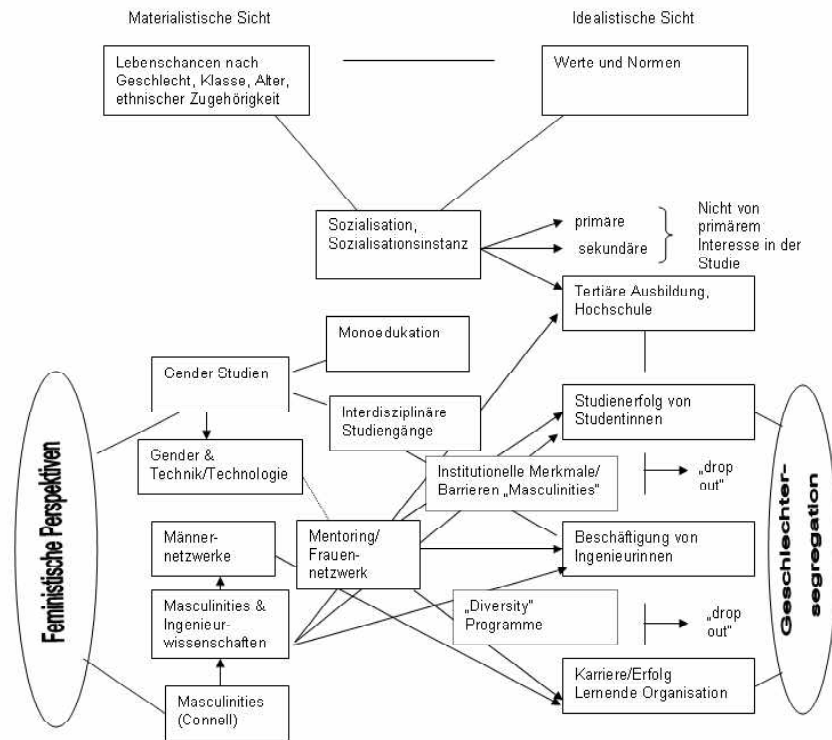
Nach Faulkner (2000) und Harding (1986) sind die Ingenieurwissenschaften in drei Hinsichten geschlechtlich konnotiert: durch die geschlechtliche Arbeitsteilung, die sich in unterschiedlichen Arbeitsstilen von Männern und Frauen ausdrückt, durch die symbolischen, bildlichen und kulturellen Verknüpfungen von Männlichkeit und Technik, und dadurch, dass IngenieurInnen als Personen geschlechtlich konnotierte professionelle Identitäten entwickeln und Erfahrungen machen. Alle drei Phänomene sind miteinander verbunden, weshalb Veränderungsansätze diese Verknüpfungen auflösen müssen, um so die Gleichung zwischen Ingenieurwissenschaften und Männlichkeit zu schwächen.

Es herrscht eine Atmosphäre dominanter Männlichkeit (vgl. Sagebiel/Dahmen 2005a, Connell 1999), die formell und informell konstruiert und aufrechterhalten wird. Soziale Konstruktion von Männlichkeit und Ingenieurwesen funktioniert über männliche Verbrüderung durch Geschichtenerzählen, Späße,

Freizeitsport und ähnliche informelle Strategien, die explizit oder implizit dem Ausschluss von Frauen dienen (vgl. Sagebiel/Dahmen 2005b, Faulkner 2000, McLean 1996). Auch Männernetzwerke

entsprechender Geringerbewertung des (sozial konstruierten) weiblichen Habitus.

Schema 2⁷ zeigt einen Überblick über die theoretischen Zusammenhänge.



Schema 2: Theoretische Zusammenhänge von Geschlecht und Ingenieurwissenschaften

scheinen diese Funktion zu haben.

Die Gruppe von Frauen, die Zugang in die Technik gefunden hat, muss neben äußeren strukturellen mit inneren eigenen Barrieren rechnen. Erb (1996) hat durch ihre Untersuchung über Informatikerinnen herausgefunden, wie Stereotype von der „Technikdistanz von Frauen“ und der „Technikkompetenz von Männern“ von den Frauen in diesem Berufsfeld reproduziert werden (vgl. Sagebiel 2005). Eine zentrale Rolle spielt dabei eine enge Technikdefinition, die z. B. Software-Implementierung als weiblich, Hardware-Arbeit als männlich sowie die eigene Gebrauchswertorientierung als weiblich und die Technikorientierung als männlich begreift mit

Die in WomEng befragten Ingenieurinnen und auch die Managerinnen unter ihnen scheinen diese Konstruktionen zu durchbrechen, indem sie ihren jeweiligen Arbeitsstil, ihre Führung als die überlegene schildern. Sie verweisen damit jenseits der Diskussion von Führung/Macht und Geschlecht auf die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und damit auf gesellschaftsstrukturelle Erklärungen ihrer Positionen in der Arbeitswelt. Die Gefahr der expliziten Diskussion von „work-life-balance“ und Vereinbarkeitsfragen mit Verweis auf Familie liegt damit implizit in der Aufrechterhaltung des Status quo.

6. Das Tabu der Ungleichbehandlung. Geben Ingenieurinnen durch Verschweigen ihrer Diskriminierung Vorschub oder dekonstruieren sie aktiv Geschlecht?

In einigen der untersuchten Länder besteht nach wie vor eine ungebrochene Verknüpfung der sozialen Konstruktion von Männlichkeit und Ingenieurwissenschaften. Dennoch werden von den Frauen Marginalisierung in Verbindung mit Isolationsgefühlen selten direkt genannt. Das gilt für befragte Studentinnen der Ingenieurwissenschaften wie auch für Ingenieurinnen in der Praxis. Besonders die befragten französischen Ingenieurinnen vermeiden es explizit anzusprechen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt seien und äußern sich gleichzeitig sehr ablehnend gegenüber der erfolgreichen Quotenpolitik ihrer Firma. Gleichzeitig erscheint es im Gesprächsverlauf der Interviews offensichtlich, dass Ingenieurinnen in unterschiedlichen Formen diskriminiert werden, z.B. indem sie weniger Zugang zu Informationen und Karrieremöglichkeiten haben. Nützt ihre quasi Tabuisierung der Ungleichbehandlung symbolisch gesehen dem Abbau von Geschlechterdifferenzen oder legitimiert sie die Nichtbewusstmachung von gesellschaftsstrukturellen Barrieren? Mit Bourdieu könnte man annehmen, dass die Ingenieurinnen demonstrieren, dass ihren Körpern Männlichkeit als Habitus eingeschrieben ist, was dazu führt, dass sie als Frauen die „Geschlechterherrschaft vom Standpunkt der Herrschenden interpretieren“ und damit „über die Komplizenschaft ihres sozialisierten Körpers an ihrem eigenen Beherrschtsein mitwirken“ (Bourdieu 1996, S. 199, nach Wedgwood/Connell 2004, S. 114). Letztlich geht es um die Frage, ob

auf der symbolischen oder sozialstrukturellen Basis Veränderung der männlichen Organisationskultur in den Ingenieurwissenschaften erreicht werden kann.

Das neue von der EU-Kommission geförderte Projekt PROMETEA (Start Oktober 2005) mit seinem Schwerpunkt auf Forschung und Karriere von Ingenieurinnen könnte diesen Fragen weiter nachgehen.

Anmerkungen

¹ PartnerInnen sind Felizitas Sagebiel (Bergische Universität Wuppertal), Christine Waechter (IFF/IFZ Graz, Österreich), Maureen Cooper (University of Stirling, Großbritannien), André Beraud and Jean Soubrier (INSA, Lyon, Frankreich), Anne-Sophie Genin (ENSAM, Paris, Frankreich), Päivi Siltanen (Witec, Finnland), Dora Kokla (EDEM, Athens, Griechenland), Oto Hudec (Technische Universität Kosice, Slowakei), koordiniert durch Yvonne Pourrat (CDEFI, Paris, Frankreich). WomEng (website: www.womeng.net), Dauer: 2002 bis 2005, Finanzvolumen: ca. 1 Million Euro, wovon auf Deutschland ca. 175.000 € entfallen) gliedert sich in die zwei Projektphasen Studium und Beruf in den Ingenieurwissenschaften und kombiniert methodisch einen quantitativen mit einem komplexen qualitativen Ansatz. Die Projektinhalte sind aufgeteilt in sog. Work packages (wp).

² Ich danke an dieser Stelle für hilfreiche Anmerkungen von Jennifer Dahmen (Diplom-Sozialwissenschaftlerin), Shirin Reinhard und Monika Schmidtke (Cand. Soz.-Wiss.) halfen bei der redaktionellen Durchsicht der Literatur.

³ Das EU-Projekt INDECS, Abkürzung für „Interdisciplinary Degree Courses in Engineering, Information, Technology, Natural and Socio-Economic Sciences in a Changing Society“ wurde von August 2001 bis 31. Juli 2002 im Rahmen des 5. Rahmenprogramms der

Europäischen Kommission als sog. Begleitmaßnahme durchgeführt.

Acht europäische Länder waren am Projekt beteiligt: Deutschland, Frankreich, Finnland, Griechenland, Großbritannien, Österreich, Schweiz, Slowakei. Der Abschlussbericht findet sich unter www.INDECS.uni-wuppertal.de. Bei INDECS lag der Untersuchungsschwerpunkt vor allem auf dem Einfluss des Faktors „Interdisziplinarität“ auf die Frauenquote in den technischen Fächern beim Eintritt in das Studium, dem Verbleib und dem Erfolg. Dazu wurde auch die Akzeptanz bei RepräsentantInnen der Studiengänge und Arbeitgeber erfragt. Innovative Lehrmethoden und monoedukative Studienelemente waren ein weiterer Fokus.

⁴ Mitarbeiterinnen waren Jennifer Dahmen als Sozialwissenschaftlerin und die Ingenieurin Dr. Gabriele Hoeborn, die als Subcontractor beteiligt war. Mitgearbeitet haben auch die StudentInnen der Sozialwissenschaften Tim Ebel, Shirin Reinhard und Monika Schmidtke.

⁵ Eine eingehende Auseinandersetzung mit den Problemen interkultureller Forschungskooperation wurde an anderer Stelle am Beispiel der ersten Projektphase von WomEng vorgenommen (vgl. Sagebiel 2005a).

⁷ Das Schema wurde zunächst für den Projektantrag von WomEng 2001 entwickelt und bezieht sich auf die beiden Projektphasen Studium und Beruf in den Ingenieurwissenschaften. Es wird hier leicht überarbeitet wiedergegeben.

Literatur

- Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus / Ulich, Dieter (Hgg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel 1991, S. 279-301
- Connell, Robert W.: Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 1999.
- Cockburn, Cynthia: Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how, Berlin

- 1988.
- Eckes, Thomas: Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hgg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden 2004, S. 165-176.
- Erb, Ulrike: Frauenperspektiven auf die Informatik. Informatikerinnen im Spannungsfeld zwischen Distanz und Nähe zur Technik, Münster 1996.
- ETAN Report: European Commission, Research Directorate-General: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Luxembourg 2000.
- Faulkner, Wendy: The Power and the Pleasure: How does Gender 'stick' to Engineers?, in: Science, Technology, & Human Values, Nr. 5 (1), 2000, S. 87-119.
- Genin, Anne-Sophie/Pinault, Cloé: The Benefits of Comparing Grapefruits and Tangerines: Toolbox for European Cross-Cultural Comparisons in Engineering Education Using this Toolbox to study Gendered Images of Engineering among Students, in: European Journal of Engineering Education. Special Issue: Gender Studies in Engineering Education, 2005 printing.
- Harding, Sandra: The science question in feminism, Ithaca, NY 1986.
- McLean, Christopher/Lewis, Sue/Copeland, Jane/O'Neill, Brian/Lintern, Sue: Masculinity and the Culture of Engineering, in: University of Technology Sydney (Hg.): Third Australasian Women in Engineering Forum, Sydney 1996, S. 32-41.
- Richter, Sigrun: Lieber Freude statt Stress. Bei der Karriereplanung stellen viele Frauen ihr Licht unter den Scheffel, in: FAZ, 5.9.2005, S. B7.
- Sagebiel, Felizitas: Attracting women for Engineering. Interdisciplinary of engineering degree courses in mono-educational versus co-educational settings in Germany, in: Maione, Valeria (Hg.): Gender Equality in Higher Education. Miscellanea Third European Conference Genoa, 13-16 April 2003, Milano 2005, S. 294-318.
- Sagebiel, Felizitas: Using a mixed international comparable methodological approach in a European project on gender and engineering, in: Proceedings of the RC 32 (ISA) conference in Amsterdam, 2005a printing.
- Sagebiel, Felizitas: Barrieren von Ingenieurinnen in Europa mit Hilfe von Geschlechtertheorien verstehen, in: FINUT KONGRESS Gezeitenwechsel, Bremen 5.-8.5.2005, 2005b im Druck.
- Sagebiel, Felizitas/Dahmen Jennifer: Männlichkeiten in der europäischen Ingenieurkultur. Barrieren oder Anforderung zur Anpassung für Frauen, in: Soziale Technik, Nr. 1(15), 2005a, S. 19-21.
- Sagebiel, Felizitas/Dahmen Jennifer: Masculinities in organisational cultures in engineering education in Europe. Results of European project WomEng, in: European Journal of Engineering Education. Special Issue: Gender Studies in Engineering, 2005b printing.
- Wajcman, Judy: Feminism confronts technology, 2. Aufl., Cambridge 1996.
- Wedgwood, Nikki/Connell, Robert W.: Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkeiten im internationalen Forschungskontext, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hgg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden 2004, S. 112-121.
- West, Candace/Zimmermann, Don: Doing Gender, in: Judith Lorber/Susan A. Farrell (Hgg.), The social construction of gender, London 1991, S. 13-37.

*Dr. Felizitas Sagebiel
Bergische Universität Wuppertal,
Fachbereich Bildungswissenschaften
Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal
Email: sagebiel@uni-wuppertal.de*

„Wie eine trockene Bohnenhülse“ Überlegungen zur Konstruktion von bürgerlicher Männlichkeit im 19. Jahrhundert¹

„... außer den Thurnschen Damen betritt kein Frauenzimmer dies Haus, nur Männer von *einem* Schlage, Altertümler, die in meines Schwagers muffigen Manuskripten wühlen möchten, sehr gelehrte, sehr geachtete, ja sogar berühmte Leute in ihrem Fach; aber langweilig wie der bittere Tod, schimmelig, rostig, prosaisch wie eine alte Pferdebürste; verhärtete Verächter aller neueren Kunst und Literatur. Mir ist zuweilen, als wandle ich zwischen trockenen Bohnenhülsen und höre nichts als das dürre Rappeln und Knistern um mich her, und solche Patrone können nicht enden; *vier* Stunden muß man mit ihnen zu Tisch sitzen, und unaufhörlich wird das leere Stroh gedroschen. Nein, Schlüter, ich bin gewiß nicht unbillig und verachte keine Wissenschaft, nur weil sie mir fremd ist; aber dieses Feld ist zu beschränkt und abgegrast; das Distelfressen kann nicht ausbleiben. Was zum Henker ist daran gelegen, ob vor dreihundert Jahren der unbedeutende Prior eines Klosters, was nie in der Geschichte vorkommt, nun Ottwin oder Godwin heißen, und doch sehe ich, daß dergleichen Dinge viel graue Haare und bittere Herzen machen.“ (Böttger 1977, S. 93, kursiv i.O.)

So empörte sich Annette von Droste-Hülshoff in einem ob seiner Länge berühmt gewordenen Brief an den Freund Christoph Bernhard Schlüter im November 1835 über die langweiligen Akademiker, die ihren Schwager besuchten. Sie hielt sich auf Schloß Eppishausen in der Schweiz auf, das im Winter von der Außenwelt weitgehend abgeschnitten war. Die wenigen Bewohner gierten nach Unterhaltung, Droste-Hülshoff zumindest wurde jedoch bitter enttäuscht. Sie entschuldigte sich am nächsten Tag, als sie den Brief fortführte, auf nicht weniger treffende Weise für diesen Ausbruch:

„Hören Sie, bestes Herz, ich habe gestern recht ungeduldig und ungezogen geschrieben, über brave kenntnißreiche Leute, deren Beschäftigungen nie schädlich, und gewiß oft nützlich sind – wer sich scheut, die Spreu zu durchsuchen, der wird das darin verschüttete Korn nicht finden – Mein Münzen-Sammeln ist für Andere eben so langweilig, und kann nie nützlich in die Gegenwart eingreifen.“ (Droste-Hülshoff 1987, S. 189)

Briefliche Beschreibungen machten im ersten Drittel des 19. Jahrhunderts schnell die Runde. Briefe waren kein rein privates, sondern ein halböffentliches Medium, dessen Informationen meist in Familien- und Freundeskreisen zirkulierten. Schlüter zelebrierte Drostes Briefe geradezu, und aus diesem Brief las ihm ein Freund auf einem Spaziergang in eisiger Kälte eine Stunde vor. Die Entschuldigung mochte daher durchaus gut plaziert gewesen sein, da Droste-Hülshoff mit diesen Bemerkungen eine wesentliche Kluft zwischen Anspruch und tatsächlichem Geselligkeitsverhalten markierte. Denn es gehörte zum Idealbild eines bürgerlichen Mannes, sich in geselligen Kreisen gewandt zu bewegen, und gewandt bedeutete, wie Johann Traugott Schuster 1838 in seinen Vorschriften für den *Galanthomme oder Gesellschafter, wie er sein sollte*, schrieb, dass ein Mann unter keinen Umständen nur seinen Beruf erörtern solle, da dies ein „übles Licht“ auf Männer werfe (Schuster 1838, S. 45). Schuster unterschrieb damit die Maxime, die John Trusler in einem Anstandsbuch, das der Berliner Aufklärer Karl Philipp Moritz 1784 aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt hatte, so formulierte: „Wis-

¹ Dieser Text fasst Argumente zusammen, die ich in anderen Arbeiten entwickelt habe. Vgl. daher für diese und weitere Überlegungen sowie weitere Literatur: Kessel (2001, 2003, 2004).

senschaft und Gelehrsamkeit ohne feine Lebensart ist langweilig und pedantisch.“ (Kessel 2001, S. 161) Hier klang noch die Akademikerschelte der Frühen Neuzeit mit, aber entscheidend ist, dass der Anspruch an alle Männer, ungeachtet der sozialen Herkunft, sich in einem Beruf zu plazieren, in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts keineswegs die Anforderung verdrängte, auch in der bürgerlichen Geselligkeit ein angenehmer und nicht einseitiger Gesprächspartner zu bleiben.

Droste-Hülshoff war keineswegs die einzige Kritikerin, welche die mangelnde Einlösung des Ideals beklagte. Auch die Schriftstellerin Ida Hahn-Hahn, im literarischen Feld des Vormärz die größte Konkurrentin von Fanny Lewald, nahm in ihrem Roman *Faustine* von 1840 die männliche Schulbildung und deren Auswirkungen auf die männliche Persönlichkeit aufs Korn. Die Heldin des Romans weigerte sich, ihren kleinen Sohn in Deutschland aufwachsen zu lassen, weil sie ihn nicht zu einem typisch deutschen Mann werden lassen wollte: pedantisch, langweilig, unbeholfen, dürr an Leib und Seele, unerquicklich wie die personifizierte Vernünftigkeit, aber höchst eitel auf seine negative Entwicklung (Hahn-Hahn 1986, S. 232).

Dass Droste-Hülshoff und Hahn-Hahn damit einen Nerv traf, verraten wiederum autobiographische Zeugnisse bürgerlicher Männer aus dem 19. Jahrhundert. Der Spitzenbeamte Rudolf Delbrück, lange die rechte Hand Bismarcks, insistierte in seinen Erinnerungen nicht nur darauf, dass er bei aller Konzentration auf seine zukünftige Karriere stets fähig gewesen sei, die Gegenwart zu genießen. Er betonte außerdem, dass er sich immer mit der gerade gängigen Literatur beschäftigt habe, um bei geselligen Veranstaltungen die für sein Fortkommen richtige und wichtige Konversation machen zu können. Dazu gehörten auch die Romane Hahn-Hahns, auch wenn sie ihm nicht sonderlich gefielen (Delbrück 1905, S. 191f.). Ihn trieb natürlich der Wunsch nach einer guten Karriere an, aber zumindest führte dieser Ehrgeiz wenigstens in seinen eigenen Augen dazu, dass er einen perfekten Gesellschafter abgab. Der berühmte Jurist Rudolf von Ihering zeigte noch deutlicher, in welchen Kommunikationssituationen welche Facette seiner Persönlichkeit am besten zur Geltung gekommen sei. Bei weiblichen Briefpartnern entwarf er sich durch den typischen Gegensatz eines „gelehrten Herrn“ gegenüber einer „plaudernden Dame“. Gegenüber Männern seiner eigenen sozialen Gruppe dagegen markierte er seine Persönlichkeit, indem er sich als Künstler in seiner Arbeit bezeichnete, den die Form ebenso bewege wie der Inhalt, im Gegensatz zu seinen Kollegen, die er als „Stockjuristen“ oder als an Kunst völlig uninteressierte „Eisberge“ abwertete. Ein Kollege erschien als „guter, braver Philister“, der nie über das Gewöhnlichste hinausschaue (Kessel 2001, S. 173-177, Zitate S. 174). Der Landrat Felix Busch wiederum bestätigte seine eigene Vielseitigkeit und Unabhängigkeit, indem er im Vergleich einen Hamburger Kaufmann als „einseitig“ bezeichnete, da dieser außer seinem Geschäft alle anderen Berufe und vor allem auch ästhetische Genüsse für überflüssig gehalten habe (Kessel 2001, S. 201).

Hier wurde mehr verhandelt als der Unterschied zwischen Bildungs- und Wirtschaftsbürgern. Gerade wenn man die Problematik von Selbstzeugnissen einrechnet, dass sie Leben nicht nur beschreiben, sondern auch schreiben, d.h. Texte auch als eine Praxis wahrgenommen werden, mit der das eigene Leben entworfen wurde, dann präsentierten sich diese Männer so, dass sie über den Vorwurf der Einseitigkeit erhaben waren. Ihren Darstellungen zufolge bewegten sie sich gekonnt in allen Lebenswelten, und keiner verkam zum Berufsmenschen, im Gegensatz zu denen, von denen sie sich absetzten. Sie waren ganze Männer. Diese Distinktion funktionierte zum einen gegenüber Frauen, häufig mit dem polaren Entwurf des zweckrationalen Berufsmannes. Sie funktionierte aber gerade auch gegenüber anderen Männern, wobei in diesem Kontext in der Regel das Bild des umfassend interessierten, zwischen Welten wechselnden Mannes betont wurde.

Die sarkastischen Kommentare ebenso wie die Selbstbeschreibungen trugen dazu bei, bürgerliche Männlichkeit zu konstruieren, z.T. über das Beschwören eines Ideals, z.T. durch die Beschreibung eines Defizits. Sie kreisten um ein Problem, das im 19. Jahrhundert offenkundig systematischen Charakter hatte, um die Frage nämlich, was einen „ganzen Mann“ ausmache. Dieser Topos geistert durch das ganze Jahrhundert (für England vgl. Broughton 1999), und es ist noch keineswegs ausgemacht, was er zu welchem Zeitpunkt bedeutete. Neuere Studien haben deutlich gemacht, wie wenig das polare Geschlechtermodell um 1800 bereits verankert war bzw. wie intensiv Männlichkeit und Weiblichkeit z.B. in Familien verhandelt wurde (Erhart/Herrmann 1997; Habermas 2002; Trepp 1996). Die hier zitierten Beispiele implizieren, dass bürgerliche Männlichkeit verschiedene Facetten integrierte, das „polare“ Modell eines zweckrationalen, berufs- und öffentlichkeitsorientierten Mannes ebenso wie die Konstruktion eines Mannes, der Zweckrationalität, Emotionalität und Empathie verband. Diese Beobachtungen können systematisch auf Geschlechterkonstruktionen im 19. Jahrhundert angewandt werden.

Die folgenden Überlegungen knüpfen an die Debatte über den diskursiven Entwurf der *civil society* an. Carol Pateman hat darauf hingewiesen, dass das Reden über die moderne Gesellschaft immer auf zwei verschiedenen Ebenen stattfand (Pateman 1988; Landes 1988). Auf der einen Seite basierte der Entwurf der Moderne auf der Opposition zwischen öffentlicher Sphäre und privater Familie, mit den hinlänglich bekannten dichotomischen Vorstellungen von Männlichkeit als öffentlich, politisch und zweckrational und Weiblichkeit als privat, nicht-politisch und emotional. Auf der anderen Seite verschob sich jedoch in dem Moment, in dem dieser „sexuelle Vertrag“ (Carol Pateman) in den Gesellschaftsvertrag eingelassen war, die Art der Argumentation. Die männlichen Eliten sprachen dann nur noch über die ausschließlich männliche Sphäre und versuchten vergessen zu machen, dass es ein exkludiertes Anderes gab, das durch genau diese Exklusion das Politische als politisch und die bürgerliche Gesellschaft als öffentlich-männliche Sphäre definierte. In diesem Kontext nun meinte „öffentlich“ die „hohe“ Politik, während „privat“ nicht länger die Familie oder die sogenannte weibliche Sphäre meinte, sondern Männer im (privaten) Geschäft oder die männlichen Privatmenschen, die Gesellschaften oder Vereine gründeten oder ihnen beitraten.

Diese doppelte Argumentationsweise, so kann man im Anschluß formulieren, bedeutet für die Konstruktion von Männlichkeit, dass sie gleichzeitig relational und universal angelegt war, während Weiblichkeit nur relational, also nur im Verhältnis zu Männlichkeit, gefasst wurde. Für die Dichotomie öffentlich-privat ergibt sich daraus wiederum, dass nicht einfach weiblich-privat und öffentlich-männlich einander entgegengesetzt wurden, sondern dass Männer die öffentliche Sphäre für sich reklamieren, aber auch im privaten Bereich zu Hause sein konnten. „Privatheit“ stand zumindest männlichen Angehörigen der Oberschichten gleichsam in unterschiedlicher Form zur Verfügung: als „privaten“ Berufsmännern oder Vereinsangehörigen in der Öffentlichkeit und als Ehemann, Vater oder Geliebter in dem Privatraum, der als Gegensatz zur „öffentlichen“ Welt konstruiert war. Männer konnten zwischen den Welten wechseln, während die Grenzüberschreitung für Frauen als Verstoß wider die Natur galt. Diese doppelte Verfügbarkeit bzw. auch der Anspruch, in der „öffentlichen“ Welt privat und öffentlich in verschobener Definition miteinander verbinden zu können, beruhte aber in jedem Fall auf der vorhandenen, nur meist nicht thematisierten Differenz zu dem als privat Definierten, das nicht im öffentlichen Raum vorhanden sein sollte. Der ab dem späten 19. Jahrhundert bei hohen Beamten feststellbare Pensionsschock (Kessel 2001, S. 227-238) aufgrund der sukzessiven Einführung von beruflichen Altersgrenzen resultierte aus der oft panikartig realisierten Erfahrung, außerhalb des familiären Privat-

raums keine andere (Re)Präsentationsebene mehr zur Verfügung zu haben. Der Anspruch, all diese Ebenen kombinieren zu können, war allerdings immer gefährdet, nicht zuletzt weil Frauen im 19. und 20. Jahrhundert mit Verweis auf sogenannte weibliche Aufgaben und mitunter geradezu durch die Inszenierung „privater“ Eigenschaften die als öffentlich charakterisierten Räume mitprägten, nicht nur in Geselligkeit und Religion, sondern auch in Vereinen (vgl. Heinsohn 1997) und in der Mädchenbildung (Kleinau/Opitz 1996).

Einerseits schrieb das Modell der polarisierten Geschlechtscharaktere die Konstruktion von Weiblichkeit als emotional und passiv und Männlichkeit als zweckrational und aktiv fest und entsprach damit der Projektion und der Wirklichkeit der Ausdifferenzierung der Lebenssphären (wobei es seit dem späten 18. Jahrhundert die Aufgabe von Weiblichkeit war, Männlichkeit zur Ganzheit zu ergänzen). Andererseits aber bedeutete die zugleich relationale und universale Bestimmung von Männlichkeit, dass der Anspruch, dem polaren „Geschlechtscharakter“ zu entsprechen, sich mit der ganzheitlichen Vorstellung verknüpfte, dass Männer in der Lage sein sollten, Herz, Kopf und Körper harmonisch miteinander zu verbinden. Diese Konstruktion von Männlichkeit, oder besser: der schwierige Anspruch an Männer, diesem Verständnis zu entsprechen, ist bisher vornehmlich für die Zeit um 1800 herausgearbeitet worden (Herrmann 1997; Epple 2003), dürfte aber auch für viele Vereine im 19. und erst recht für männerbündische Zusammenschlüsse im frühen 20. Jahrhundert wichtig gewesen sein. Man könnte zugespitzt formulieren, dass diese anvisierte Ganzheitlichkeit die Möglichkeit begründete, die Moderne als männliche Welt zu denken ohne die Notwendigkeit einer Ergänzung durch Weiblichkeit, die das Komplementärmodell immer auch barg. So lässt sich möglicherweise auch die Diskrepanz zwischen den Selbstbeschreibungen der modernen Gesellschaft, welche die Ausdifferenzierung der Lebenswelten betonen, und der gleichzeitigen Obsession mit der Einheit des männlichen Subjekts erklären.

Die ersehnte Einheit des männlichen Subjektes, die dessen Herrschaftsanspruch untermauerte, war allerdings ein hoher Anspruch; die konfligierenden Anforderungen konnten verunsichern und belasten, die Nichteinlösung des Modells – wie eingangs gezeigt – Kritik provozieren und den Herrschaftsanspruch weniger überzeugend aussehen lassen. Die Kritik bzw. die Problematik, wie ein solcher Anspruch eingelöst werden konnte, war die ganze Zeit präsent. Denn auch im späten 18. Jahrhundert kritisierten schreibende Frauen die Männer, die weder eine gelungene bürgerliche Existenz aufbauten noch der Hoffnung ihrer Frauen auf Empfindsamkeit entsprachen (Epple 2003). Und die Kritik von Frauen mochte um so mehr treffen, wenn sie das polare Geschlechtermodell nicht grundsätzlich kritisierten, sondern das Nichteinlösen von Männlichkeitsidealen hervorhoben, auf denen die reklamierte Autorität und Hierarchie im Geschlechterverhältnis beruhte.

Ein „ganzer Mann“ zu sein, konnte im Laufe des 19. Jahrhunderts Unterschiedliches bedeuten. Isabel Hull hat darauf hingewiesen, wie unauflöslich die Dimensionen des Politischen, des Gesellschaftlichen und des Sexuellen im Entwurf von Oberschichtenmännlichkeit im 18. Jahrhundert miteinander verknüpft waren (Hull 1996). Die Fähigkeit zur fröhlich-korrekten Geselligkeit wiederum gehörte zum bürgerlichen Lebensethos im 18. und im frühen 19. Jahrhundert noch selbstverständlich dazu (Schüssler 1990; Weckel u.a. 1998). Diese Wahrnehmung blieb auch erhalten, als sich die moderne Leistungsorientierung deutlicher durchzusetzen begann. Briefe von bürgerlichen und adligen Vätern an ihre Söhne reflektierten, wie sehr ihnen bewusst war, dass die Zeit um 1800 gleichermaßen eine Phase der Umorientierung auf Ausbildung und Leistung statt Herkunft war wie eine Zeit kultureller Heroen. Sie sorgten sich entsprechend, dass ihre Söhne in dieser Spannung eine ausgewogene Persönlichkeit

behielten und sich weder nur als neuer Goethe oder Jean Paul entwarfen noch nur auf Erwerbskarriere setzten (Kessel 2001, S. 165-172).

Ihre Überlegungen kreisten immer darum, wie ihre Söhne eine ausgewogene, gerundete Persönlichkeit ausprägen und behalten könnten. Zum einen war immer fraglich, ob ein Beruf lebenslang Spaß machen würde (s.a. LaVopa 1988). Zum anderen sicherte eine akademische Ausbildung voraussichtlich die besten Karrierechancen und auch das höchste Prestige, sei es in den Professionen oder im Staatsdienst, galt aber zugleich bei den Ratgebern als gefährliche Schneise in die Einseitigkeit (Claudius 1800, S. 5ff.; vgl. Kessel 2001, S. 165). Zunächst mussten daher die finanziell wie statusmäßig „sicheren“ Berufe erst einmal attraktiv gemacht werden. So versuchte der Begründer der neueren deutschen Strafrechtswissenschaft, Paul Johann Anselm Ritter von Feuerbach, seinem Sohn den Erfolg als Lohn für Ehrgeiz und Fleiß darzustellen, wenn er denn schon keine Neigung für einen bestimmten Beruf fühlte. Der mit dem persönlichen Adel für seine Leistungen ausgezeichnete Feuerbach beschäftigte sich sein Leben lang mit einer Wissenschaft, die er nicht liebte. Unter väterlichem Druck hatte er von Philosophie auf die „abstoßende Jurisprudenz“ umsatteln müssen, um Ehe und Vaterschaft finanzieren zu können. Obwohl er selbst mit 45 Jahren Jura immer noch nicht attraktiv fand, habe er, so beschrieb er seinem Sohn im frühen 19. Jahrhundert, aus der Not eine Tugend gemacht und aus Pflichtgefühl und Ehrgeiz die „Zwangs-, Not- und Brotwissenschaft“ in eine Karriere mit öffentlicher Anerkennung und finanzieller Sicherheit gemacht (Hopf 1992, S. 167-172; Kessel 2001, S. 167-168). Auch der preußische Feldmarschall Johann David Ludwig Graf Yorck von Wartenburg riet seinem Sohn Heinrich 1814, sich wissenschaftlich gründlich auszubilden, statt sofort auf die Praxis zu setzen und als Soldat in untergeordneter Position hängenzubleiben, weil ihm bestimmte Qualifikationen fehlten (Hopf 1992, S. 132f.).

War der berufliche Stand jedoch gesichert, dann ging es darum, sich nicht von Arbeit und Karriere aufsaugen zu lassen und im Privaten ebenfalls angenehm präsent zu sein. Friedrich von Sydow warnte 1839 Männer nicht nur davor, beruflichen Überdruß mit nach Hause zu bringen, sondern auch, ihrer Frau nicht nur in geistiger, sondern auch in physischer Hinsicht „alltäglich und zum Überdruß zu werden“. Er bestätigte damit zwar die Vorstellung von Weiblichkeit als sexualisiert, warnte aber vor einer zu starken Trennung der Lebenswelten. Ein Mann dürfe sich nicht wundern, wenn sich seine Frau ihre Langeweile außer Haus vertreibe, wenn er die Familie vernachlässige (Sydow 1839, S. 222, 246f., 259). Die Ratgeberliteratur verwies allerdings durch ihr permanentes Insistieren auf männlicher Ausgewogenheit in den 1830er Jahren möglicherweise bereits darauf, dass sich dieser Lebensentwurf in der Ausdifferenzierung der Lebenswelten schwerer einlösen ließ als noch wenige Jahrzehnte vorher. Aber dass das Idealbild weiter präsent war (und damit Hierarchisierungsansprüche begründet wurden), darauf verwies die ironische Kritik von Droste-Hülshoff und Hahn-Hahn.

In den Politisierungs- und Mobilisierungsschüben in der Zeit des Vormärz und der Revolution von 1848/1849 verwies eine analoge Kritik von Frauen eher auf die mangelnde politische Einsatzbereitschaft und Entscheidungskraft männlicher Bürger als auf deren wenig überzeugende Gesellschaftsfähigkeit. Die Revolutionsjahre waren der jüngeren Forschung zufolge ein Zeitraum, in dem sich Handlungs- und Partizipationsspielräume auch für Frauen schubartig erweiterten (vgl. u.a. Hauch 1990; Paletschek 1990). Politik und Geselligkeit flossen wieder ineinander, das Leben spielte sich wahrnehmbar auf der Straße ab, der Alltag geriet in den Hintergrund (Kaiser 1910). Frauen saßen auf den Tribünen der Parlamente, sie lernten andere Frauen schneller kennen, und die Zeit, sonst von einer bürgerlichen Haustochter oder Ehefrau oft als bleiern empfunden, flog vorbei. Gerade aufgrund der Intensivierung des politischen Lebens

und des Alltags thematisierten politische Beobachterinnen und Schriftstellerinnen wie Louise Otto und Claire von Glümer allerdings gleichzeitig um so pointierter, dass der Zugriff von Männern und Frauen auf ihre eigene Zeit und Zukunft dennoch ein grundsätzlich anderer bleibe, Frauen weiterhin von grundlegenden Prozessen ausgeschlossen blieben und sich selbst auch nur sehr schwer in eine handelnde Position hineindenken könnten (Lipp 1986, S. 292; Kessel 2001, S. 146-148). Nicht von ungefähr schloss das preußische Vereinsgesetz 1850, in der Folge von den meisten deutschen Staaten übernommen, Frauen nach dieser als Politisierungs- und Partizipationsschub wahrgenommenen Zeit aus allen politischen Versammlungen aus.

Umso schärfer mochte es wiegen, wenn Frauen, die in der Revolution sichtbar wurden, Männer als politisch handlungsunfähig kritisierten. Katinka Zitz-Halein z.B., die während der Revolution in Mainz als Journalistin arbeitete, spottete, dass die Männer ihres Heimatortes sich nur dann als solche erweisen würden, wenn sie den Karneval organisierten oder hinter ihrem Weinglas säßen. Brennenden politischen Fragen dagegen, dem Verhältnis von Kirche und Staat oder der Rolle des Staates im Familienrecht, würden sie ausweichen, unterstellte Zitz-Halein, und sie problematisierte damit auch den männlichen Anspruch auf politische Macht, der im diskursiven Geschlechtermodell den Willen zum politischen Handeln voraussetzte.

Die Sehnsucht nach leidenschaftlichem, weil leidenschaftlich motiviertem Handeln äußerten Männer wie Frauen im Vormärz. Der Literaturhistoriker und Vormärzpolitiker Johannes Scherr, Liberaler und Antifeminist, der nach der Revolution wegen seiner großdeutschen Ansichten in die Schweiz fliehen mußte und dort 1860 Professor wurde, verknüpfte ebenso elegant wie zugespitzt intellektuelle Ausstrahlung, sexuelle Potenz und politisches Handeln zum Heldenbild. Den in seinen Augen nicht handelnden Zeitgenossen stellte er Heinrich Heine als Helden der Liebe und der Politik dar, als den „Messias“, der „schon so viele Weiber geküßt und in parlamentarischen Kämpfen so spöttisch, so sicher, so schneidend und siegreich das Nichts eurer Halb Männer, eurer politischen Schilfrohre an den Pranger zu stellen gewohnt war.“ (Scherr 1844, S. 102) Schwankend und ohne Rückgrat – so spottete Heine nicht nur über das deutsche Luftreich des Traums, in dem sich die Freiheit sich den Fuß verrenkt hatte, sondern auch über die Träumer als Nicht-Männer. Scherr zelebrierte mit dem Bild des verbotenen Dichters den säkularen Erlöser, der mit Kunst Politik machte, die Gesellschaft beflügelte und die Frauen für sich gewann.

Emma Siegmund wiederum interessierte sich wie ihr Verlobter, der jungdeutsche Revolutionsdichter Georg Herwegh, leidenschaftlich für die politische Entwicklung der Zeit. Sie warf den kulturellen Eliten ebenfalls Rückgratlosigkeit vor. Vehement beschrieb sie, dass sie nur den leidenschaftlich Handelnden liebe könne, nicht aber diejenigen, die das ewige Mäßigkeitideal der bürgerlichen Kultur so verinnerlicht hätten, dass sie gar nichts mehr zu bewegen wüssten. Statt sich nur treiben zu lassen, forderte sie von sich und anderen, die Zeit mit voranzutreiben, sich bewusst zu engagieren. Siegmunds Betonung lag auf Leidenschaft, und genau die politische Leidenschaft und das ungebärdige Temperament schätzte sie so an Herwegh, seine Ungeduld, seinen Bewegungsdrang, seine Verbindung von Kunst und Politik. Er war ein Poet, der für politische Ziele kämpfte, statt wie die „preußischen Beamtenseelen“ einen Schleier vor die Sonne ziehen zu wollen, „damit ihre Strahlen gemäßigt auf den gebeugten Rücken fallen möchten“: „Solchen Mann habe ich mir gewünscht, nur solchen konnte ich lieben, – und liebe ich.“ (Briefe 1988, S. 36f.) Aber auch im familiären Rahmen artikulierten Frauen, die das dichotomische Geschlechtermodell ebenfalls nicht grundsätzlich in Frage stellten, dass ihre Männer dieses Männlichkeitsideal nicht einlösten. So vermisste Henriette Feuerbach, die Schwiegertochter des Juristen Anselm Feuerbach, bei ihrem Mann 1842 den entschiedenen Zugriff auf die Welt. Ähnlich wie

Droste-Hülshoff gestand sie ihm zu, zwar gelehrt zu sein. Sie vermisste jedoch eine ausgewogene Persönlichkeit, die mit sich und der Welt im Gleichgewicht sei, und sie formulierte explizit, dass sie deshalb die normative Erwartungshaltung nur schwer erfüllen könne, der zufolge Frauen zu Männern aufschauen und sich ihnen unterordnen sollten: „Er ist der Rest von einem Menschen, und ich brauch was Ganzes.“ (Böttger 1977, S. 185f.; Kessel 2004, S. 379)

Rechnet man die Bedeutungsdimension der Konstruktion von Männlichkeit und die steten Kontroversen um die Geschlechterverhältnisse ein, gewinnt auch diese klassische Vormärzkritik noch eine zusätzliche Schärfe. Denn politisch aktive und interessierte Frauen warfen den Männern ihrer Zeit vor, in der staubigen Schwerkraft ihrer Bücher die Vision für gesellschaftliche und politische Gesamtentwürfe verloren zu haben. Und der Anspruch, Politik und Gesellschaft gleichsam überblicken zu können, legitimierte ihren Anspruch auf Kontrolle.

Selbstzeugnisse ebenso wie normative Quellen implizieren für die Zeit nach der Jahrhundertmitte, dass der „Soldat der Arbeit“ das Ideal des gesellschaftlich und politisch versierten Mannes ablöste. Zumindest erhielten in autobiographischen Texten von bürgerlichen, aber auch von adligen Männern in der zweiten Jahrhunderthälfte Geselligkeit oder auch Väterlichkeit einen anderen narrativen Status. Die Arbeitsorientierung rückte deutlich stärker in den Vordergrund als das Familienleben, Frauen wurden häufig nicht mehr namentlich genannt, sondern auf ihren Familienstatus als Tochter, Ehefrau oder Mutter reduziert, Geselligkeit allerdings durfte nach wie vor nicht fehlen, wurde jedoch auch in den Beschreibungen meist deutlicher von der Erwerbsarbeit getrennt als vorher. Das bedeutet zwar nicht automatisch, dass Aspekte wie Väterlichkeit oder gesellschaftliche Fähigkeiten tatsächlich weniger wichtig wurden für ein ganzheitliches Männlichkeitsideal, aber sie wurden dennoch anders und an anderen Stellen beschrieben oder erwähnt. Viele Männer, auch das ist geläufig, betonten hauptsächlich den Beruf und damit das polare Modell, aber für das Weiterwirken eines ganzheitlichen Ideals ist gleichzeitig aufschlussreich, wie scharf etliche Männer, die ihr Leben in Briefen beobachteten und kommentierten, dabei genau die Angst thematisierten, diesem Ideal nicht mehr entsprechen zu können (Kessel 2001, S. 181ff.). Allerdings setzte diese Reflektion ein den gesellschaftlichen Maßstäben genügendes Leben bereits voraus, also beruflichen Erfolg, Anerkennung, öffentliche Sichtbarkeit.

Interessant ist, wie Familienmitglieder diese Aufwertung von Arbeitsorientierung im Männlichkeitskonstrukt diskutierten, d.h. wie im Zuge der Aufwertung des polaren Modells die Diskussion um ein ganzheitliches Männlichkeitsideal in der zweiten Hälfte des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts geführt wurde. So warnten z.B. Mütter ihre Söhne davor, dass das polare Männlichkeitskonstrukt bei einer zu ausschließlichen Konzentration auf den Beruf ihre Persönlichkeit negativ beeinflussen könne, und zwar zu genau dem Zeitpunkt, an dem diese das Elternhaus verließen und sich der mütterliche Einfluss noch einmal deutlich reduzierte. Als der 16jährige Sohn der Schriftstellerin Otilie Wildermuth seiner Mutter mitteilte, dass sie im theologischen Seminar, das er in den 1860er Jahren besuchte, auch schöne Literatur lasen, schrieb sie ihm zurück: „Freut mich, daß meine Besorgnis, daß ihr Langweiler seid, irrig war. Darfst ja nicht glauben, daß ich die gering schätze, denen ihre Berufsarbeit die Hauptsache ist. Eine ästhetische Richtung kann sogar sehr gefährlich werden, wenn sie den Sinn für ernste Arbeit lähmt, nur hätte mir's leid getan, wenn so viel junge Leute im schönsten Alter nicht verstanden hätten, ein eingeschränktes Zusammenleben mit ein bißchen Humor und Poesie zu würzen.“ (Wildermuth 1979, S. 127) Carl Linde, der spätere Erfinder der Gefriertechnik, wehrte sich im späten 19. Jahrhundert entschieden gegen die Befürchtung seiner Mutter, er werde im „dürren Berufsalltag“ den Sinn für alles Ästhetische oder Außerberufliche verlieren (Kessel 2001, S. 313).

Daran ist weniger das Selbstbewusstsein überraschend, mit dem Linde die Trennung der familialen Lebenswelten verteidigte, wobei er unterstrich, dass es im Gegensatz zu ihrem offenkundig einförmiger werdenden Leben „für uns Männer“ nichts Interessantes gäbe, als sich mit allen gerade in der Öffentlichkeit diskutierten Themen zu beschäftigen, und so noch einmal seinen breiten Horizont betonte. Aufschlussreich ist, dass sie sich überhaupt verteidigen mussten und beide Seiten unterschiedliche Aspekte der Geschlechterdiskurse gegeneinander ins Feld führten.

Auch in den Praktiken der Beschreibung von beruflich bereits etablierten Bildungsbürgern zeigte sich der Versuch, verschiedene Lebensdimensionen auf sichtbare Weise zu verknüpfen bzw. das eigene Leben auf diese Weise darzustellen. Johann-Heinrich Graf Bernstorff, während des Ersten Weltkrieges Botschafter in London, wurde während seiner vorherigen Gesandtentätigkeit in München mitunter von seinem Vorgesetzten gegen Mittag mit den Worten aus dem Zimmer geholt, er habe doch nichts zu tun. Beim zweistündigen Bummel durch München hätten sie, so Bernstorff in seinen Erinnerungen, dann nicht nur die gesamte Politik, sondern auch die Kunst der Zeit diskutiert. Sie demonstrierten damit vielerlei gleichzeitig. Bereits gut in eine aussichtsreiche Karriere gestartet, zeigten sie zunächst, wie porös der Tagesablauf in höheren Beamtenpositionen sein konnte (eingerechnet, dass die Arbeitsstunden in diesem Beruf selten ganz fixiert waren und bei diplomatischen Anlässen Geselligkeit und Arbeit ineinander verflochten war). Beide erwiesen sich des Weiteren als Kunstkenner, die nicht von ihrer Arbeit aufgesogen wurden. Schließlich zeigten sie sich im öffentlichen Raum von Straße und Museum, wodurch zum einen klar wurde, dass nicht die Arbeit ihnen die Struktur aufdrückte, sondern sie über Zeit und Raum verfügen konnten. Zum anderen demonstrierten sie damit ihr Wissen, dass sie nicht wie Mitglieder der Unterschichten Gefahr liefen, dass ihre Präsenz in der Straße als bedrohliche Aneignung dieses öffentlichen Raumes und als verpönte Bummeln gewertet werden würde, oder gar wie Frauen, deren „öffentliche“ Präsenz auf der Straße sie schnell zur Prostituierten abstempelte. Diese Männer konnten im Gegenteil auf das selbstgewählte Flanieren derer verweisen, die dem Männlichkeitsideal des leistungsbewussten, erfolgreichen Mannes bereits entsprochen hatten (vgl. Kessel 2004, S. 380). Der Nestor der konservativen Familientheorie, Wilhelm Heinrich Riehl, lieferte ein entsprechendes literarisches Modell in seinem Roman *Der ganze Mann* von 1897. Darin zeichnete er sehnsuchtsvoll einen wissenschaftlich und künstlerisch interessierten und kundigen Gebildeten der Jahrhundertmitte, ein perfektes Mitglied der kleinstädtischen Gesellschaft, dem nur leider zunächst Beruf und Familie fehlen (Riehl 1897). Als er von seinem plötzlich verstorbenen Bruder sowohl dessen Geschäft als auch seine zwei kleinen Neffen erbe, wandelte er sich zum intensiv arbeitenden Berufsmenschen, blieb aber immer Gefühlsmensch mit genügend Phantasie, um den nüchternen Alltag überhöhen zu können.

Ungeachtet solcher Präsentationen ist für die Zeit um 1900 das Stichwort der „Krise der Männlichkeit“ mittlerweile fast unumgänglich. Grundsätzlich taugt der Krisenbegriff wenig als historiographisches Analyseinstrument, wenn man ihn als essentialistische Zustandsbeschreibung versteht. Nützlich wird er ausschließlich dann, wenn genau gefragt wird, warum welche Zeitgenossen Prozesse des Wandels als Krise erfuhren oder beschrieben, in welcher Form Veränderungen als Problem beschrieben wurden und was verschiedene Akteure damit erreichen wollten. Für die Moderne, also die Zeit seit der Aufklärung, macht der Krisendiskurs in Bezug auf Geschlecht generell immer wieder deutlich, dass ein naturhafter Entwurf dieser Kategorie den Selbstbeschreibungen der Moderne schlicht widerspricht und dass auch Zeitgenossen diesen Widerspruch immer wieder betonten. Für die Zeit um 1900 wird deutlich, dass nicht mehr nur Briefe und andere Selbstzeugnisse, sondern die öffentliche Diskussion und literari-

sche Produkte keineswegs nur um die sogenannte Frauenfrage oder um die Partizipation von Frauen an Bildung, Erwerbsarbeit oder Politik kreisten. Vielmehr ging es sich die Gefahr, die Angst und den Vorwurf an Männer, einseitig zu werden (Kessel 2001, S. 314-317). Auch und gerade in diesem Zeitraum versuchten gebildete Männer, den Anspruch der „Allgemeinheit“ des männlichen Subjektes durch die Integration weiblicher Anteile in ein dominant gedachtes Männlichkeitskonstrukt aufrechtzuerhalten (vgl. Bublitz 1998; Bublitz 2000). Das vermittelten nicht nur Erinnerungen, sondern es plazierten sich z.B. auch die Teilnehmer der männerbündischen Zirkel nach der Jahrhundertwende performativ über die Fähigkeit, Gefühl, Pathos und Intellektualität gleichermaßen und gleichzeitig zu leben (zu Männerbünden vgl. Reulecke 2001; Widdig 1992; Völger/Welck 1990). Dieses Muster hatte allerdings zu diesem Zeitpunkt bereits eine lange Tradition; entscheidend ist, dass es möglicherweise immer schwerer wurde, in der Aufwertung des polaren Modells ein solches Männlichkeitsideal einzulösen. Vielleicht verschärfte sich auch deshalb der Unsicherheitsdiskurs so radikal. Systematisch wäre zu überlegen, ob nicht in der Aufwertung von Arbeit diese Lebensdimension zunehmend all die anderen Elemente eines „Lebenskünstlers“ inkorporierte. So setzte sich im Kaiserreich eine nationalisierte Vorstellung von „deutscher“ Arbeit durch, während Oberschichtmänner ihre jeweilige Arbeit häufig in Kampfmetaphern fassten und in ihrem Ehrgeiz zugleich ihre Leidenschaft bewiesen. So hat Bonnie Smith gerade für den Bereich der Wissenschaften bzw. der Historiographie gezeigt, wie deren männliche Praktiker Wissenschaft über polarisierte Gendervorstellungen immer wieder als Raum von und für Männer etablierten und sich dann über einen mit Liebes- wie mit Kampfmetaphern aufgeladenen Diskurs als einerseits kampfbereite, andererseits aber auch emotionale und leidenschaftliche Persönlichkeiten darstellten (Smith 1995).

Das Fragen nach anderen Entwürfen von Männlichkeit als dem polaren Konstrukt sowie diese diachrone Perspektive, die das Entwerfen von paradoxen, gleichzeitigen und miteinander verzahnten Entwürfen seit dem 18. Jahrhundert einrechnet und nicht erst in der Zeit um 1900, bedeutet nicht, das sei ausdrücklich noch einmal gesagt, dass die grundsätzliche Relationalität von Männlichkeit zu Weiblichkeit keine Rolle mehr spielte. Diese konnte nur erfolgreicher ausgeblendet und die Fiktion der „Unabhängigkeit“ von Männlichkeit, die zentral war für die sozio-politische Verortung der Geschlechter, besser aufrechterhalten werden. Deshalb sollen solche Überlegungen ausdrücklich nicht zu einer Reifizierung der Autarkie von Männlichkeitskonstruktionen führen oder den Eindruck erwecken, dass Weiblichkeit immer nur als das „Andere“ oder als das immer nur Reagierend-Relationale zu verstehen sei. Im Gegenteil wäre der polare Entwurf auch in Bezug auf Weiblichkeit zu hinterfragen, wobei hier der klassische Ansatz der Frauengeschichte, Frauen überhaupt erst sichtbar zu machen, weiterhin seine Notwendigkeit beweist, wenn er denn auf der Basis des seitdem gewonnenen theoretischen Wissens angewandt wird. Denn Frauen trugen nicht nur dazu bei, Weiblichkeit und Männlichkeit mit zu konstituieren, indem sie spezifische Formen von Männlichkeit einforderten oder kritisierten, sondern auch, indem sie völlig unterschiedliche und eben auch vom klassisch-polaren Modell von Weiblichkeit abweichende Lebensentwürfe lebten (Kuhn 2000, S. 101-165). Solche Überlegungen schärfen den Blick sowohl für die Präsenz paradoxer, gleichzeitiger Entwürfe als auch für den dynamischen und widersprüchlichen Charakter der Kategorie Geschlecht, also für die variable Interpretation und Bewertung von Verhaltensweisen oder Eigenschaften, je nachdem, ob sie Männlichkeit oder Weiblichkeit zugeschrieben wurden. Gleichzeitig machen solche Kontroversen sichtbar, dass die Kategorie Geschlecht als eines der zahlreichen Elemente, mit denen Menschen sich eine soziale Ordnung geben, in der Moderne als einer Gesellschaftsform, die konstitutiv auf Inklusion wie auf Exklusion aufbaut, einen anderen Stellenwert hat als andere Kategorien. Denn wenige Aspekte

sozialer Ordnung gewannen einen derart hohen symbolischen Wert wie diese angeblich naturhafte Dimension, eine Bedeutung, die gerade von denjenigen untermauert wurde, die im Krisendiskurs um 1900 behaupteten, dass die von ihnen wahrgenommene und lautstark beklagte Unordnung der Geschlechterordnung eine grundlegende Krise der Gesellschaft abbilde.

Literatur

- Böttger, Fritz (Hg.): Frauen im Aufbruch. Frauenbriefe aus dem Vormärz und der Revolution von 1848, Berlin 1977.
- Briefe von Liselotte von der Pfalz bis Rosa Luxemburg, hg. v. Claudia Schmölders, Frankfurt a.M. 1988.
- Broughton, Trev Lynn: Men of Letters, Writing Lives. Masculinity and Literary Auto/Biography in the late Victorian Period, London/New York 1999.
- Bublitz, Hannelore: Das Geschlecht der Moderne. Genealogie und Archäologie der Geschlechterdifferenz, in: Dies.: Das Geschlecht der Moderne, Genealogie und Archäologie der Geschlechterdifferenz, Frankfurt a. M. 1998, S. 26-48.
- Bublitz, Hannelore: Zur Konstitution von „Kultur“ und Geschlecht um 1900, in: Dies. (Hg.): Der Gesellschaftskörper. Zur Neuordnung von Kultur und Geschlecht um 1900, Frankfurt a. M. 2000, S. 19-96.
- Claudius, Georg Karl: Kurze Anweisung zur wahren feinen Lebensart nebst den nöthigsten Regeln der Etikette und des Wohlverhaltens in Gesellschaften für Jünglinge, die mit Glück in die Welt treten wollen, Leipzig 1800.
- Delbrück, Rudolf: Lebenserinnerungen, 1817-17867, 2 Bde., 2. Aufl., Leipzig 1905.
- Droste-Hülshoff, Annette von, Historisch-Kritische Ausgabe. Werke – Briefwechsel, hg. v. Winfried Woessler, Bd. VIII, 1, Briefe 1805-1838, Text, bearb. v. Walter Gödden, Tübingen 1987.
- Erhart, Walter, Britta Herrmann: Der erforschte Mann?, in: Dies. (Hg.): Wann ist der Mann ein Mann? Zur Geschichte der Männlichkeit, Stuttgart, Weimar 1997.
- Epple, Angelika: Empfindsame Geschichtsschreibung. Eine Geschlechtergeschichte der Historiographie zwischen Aufklärung und Historismus, Köln u.a. 2003.
- Habermas, Rebekka: Frauen und Männer des Bürgertums. Eine Familiengeschichte (1750-1850), 2. Aufl., Göttingen 2002.
- Hahn-Hahn, Ida: Gräfin Faustine, Bonn 1986 (1840).
- Hauch, Gabriela: Madame Biedermeier auf den Barrikaden. Frauenleben in der Wiener Revolution von 1848, Wien 1990.
- Herrmann, Britta: Auf der Suche nach dem sicheren Geschlecht: Die Briefe Heinrich von Kleists und Männlichkeit um 1800, in: Erhart, Herrmann: Wann ist der Mann ein Mann? Zur Geschichte der Männlichkeit, Stuttgart/Weimar 1997, S. 212-234.
- Heinsohn, Kirsten: Politik und Geschlecht. Zur politischen Kultur bürgerlicher Frauenvereine in Hamburg, Hamburg 1997.
- Hopf, Angela u. Andreas (Hg.): Geliebtes Kind! Elternbriefe aus zwölf Jahrhunderten, Frankfurt a.M./Berlin 1992.
- Hull, Isabel V.: Sexuality, state, and civil society in Germany, 1700-1815, Ithaca 1996.
- Kaiser, Eduard: Aus alten Tagen. Lebenserinnerungen eines Markgräflers 1815-1875, Weil a. Rh. 1981 (ND d. Ausg. V. 1910).
- Kessel, Martina: Langeweile. Zum Umgang mit Zeit und Gefühlen in Deutschland vom späten 18. bis zum frühen 20. Jahrhundert, Göttingen 2001.
- Kessel, Martina: The whole man. The longing for a masculine world in 19th century Germany, in: Gender & History, Jg. 15, 2003, S. 1-31.
- Kessel, Martina: Heterogene Männlichkeit. Skizzen zur gegenwärtigen Geschlechterforschung, in: Friedrich Jäger u.a. (Hg.): Handbuch der Kulturwissenschaften, Bd. 3: Themen und Ten-

- denzen, Stuttgart 2004, S. 372-384.
- Kleinau, Elke/Opitz, Claudia: Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung, 2 Bde., Frankfurt 1996.
- Kuhn, Bärbel: Familienstand ledig. Ehelose Frauen und Männer im Bürgertum (1850-19814), Köln 2000.
- Landes, Joan: Women and the Public Sphere in the Age of the French Revolution, Ithaca 1988.
- LaVopa, Anthony J.: Grace, Talent, and Merit. Poor Students, Clerical Careers and Professional Ideology in 18th Century Germany, Cambridge 1988.
- Lipp, Carola: Frauen und Öffentlichkeit. Möglichkeiten und Grenzen politischer Partizipation im Vormärz und in der Revolution von 1848, in: Dies. (Hg.): Schimpfende Weiber und patriotische Jungfrauen. Frauen im Vormärz und in der Revolution 1848/49, Baden-Baden 1986, S. 270-307.
- Paletschek, Sylvia: Frauen und Dissens. Frauen im Deutschkatholizismus und in den freien Gemeinden 1842-1851, Göttingen 1900.
- Pateman, Carol: The Sexual Contract, Stanford 1988.
- Planert, Ute: Antifeminismus im Kaiserreich. Diskurs, soziale Formation und politische Mentalität, Göttingen 1998.
- Reulecke, Jürgen: „Ich möchte einer werden so wie die...“ Männerbünde im 20. Jahrhundert, Frankfurt a. M. 2001.
- Riehl, Wilhelm Heinrich: Ein ganzer Mann, Stuttgart 1897.
- Schüsseler, Matti: Unbeschwert aufgeklärt: scherzhafte Literatur im 18. Jahrhundert, Tübingen 1990.
- Scherr, Johannes: Poeten der Jetztzeit in Briefen an eine Frau, Stuttgart 1844.
- Schuster, Johann Traugott: Galanthomme oder Gesellschafter, wie er sein sollte Eine Anweisung sich in Gesellschaften beliebt zu machen und die Gunst des schönen Geschlechts zu erwerben. Ein Handbuch für Herren jeden Standes, Quedlinburg/Leipzig 1838.
- Smith, Bonnie: Gender and the Practice of Scientific History: The Seminar and Archival Research in the Nineteenth Century, in: American Historical Review, Jg. 100, Nr. 4, 1995, S. 1150-1176.
- Sydow, Friedrich von: Der Jüngling und der Mann in Beziehung zu sich selbst, wie auch zu Welt und Menschen. Auch mit besonderer Berücksichtigung der Anforderungen, welche der gebildete und bessere Theil des weiblichen Geschlechtes an das männliche macht, Leipzig 1839.
- Trepp, Ann-Charlott: Sanfte Männlichkeit und selbständige Weiblichkeit. Frauen und Männer im Hamburger Bürgertum zwischen 1770 und 1840, Göttingen 1996.
- Weckel, Ulrike u.a. (Hg.): Ordnung, Politik und Geselligkeit der Geschlechter im 18. Jahrhundert, Göttingen 1998.
- Widdig, Bernd: Männerbünde und Massen. Zur Krise männlicher Identität in der Moderne, Opladen 1992.
- Wildermuth, Rosamaria (Hg.): Ach die Poesie im Leben... Otilie Wildermuths Briefwechsel mit ihrem Sohn Hermann 1865-1977, Pfullingen 1979.
- Völger, Gisela/Welck, Karin v. (Hgg.): Männerbande, Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich, Köln 1990.

Prof. Dr. Martina Kessel
Fakultät für Geschichtswissenschaft und Philosophie
Universität Bielefeld
Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld
Email: martina.kessel@geschichte.uni-bielefeld.de

Regina Harzer

Mächtige Karikaturen! – Ohnmächtige Gender-Bewegung?

Vom 09. bis 23. Mai 2005 konnte im Ausstellungsbereich der Bibliothek der Universität Bielefeld die Ausstellung „FrauenWelten – Internationale Karikaturen“ besucht werden. Der vorliegende Text entspricht der erweiterten Fassung eines Vortrags, der am 9. Mai 2005 in der Universität Bielefeld anlässlich der Ausstellungsöffnung gehalten wurde. Der Vortragsstil wurde im Wesentlichen beibehalten.

Zur Eröffnung der Ausstellung „FrauenWelten – Internationale Karikaturen“ an der Bielefelder Universität darf ich Sie recht herzlich begrüßen. Die Ausstellung ist aufgrund einer Initiative der „Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (FGK) unserer Universität ermöglicht worden. Die Ausstellung kann in den kommenden zwei Wochen besucht werden.

Zunächst – bevor ich einige Überlegungen zur Ausstellung selbst anstelle – möchte ich denen, die diese Ausstellung ermöglicht haben, herzlich danken. Das „Ästhetische Zentrum“ und die „Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft“ haben durch großzügige finanzielle Unterstützung dazu beigetragen, dass wir die „FrauenWelten-Ausstellung“ an die Bielefelder Universität haben holen können. Zu besonderem Dank sind wir insofern Frau Dr. Heike Pehler (vom „Ästhetischen Zentrum“) und Herrn Prof. Dr. Helmut Steiner (von der „Westfälisch-Lippischen Universitätsgesellschaft“) verpflichtet. Ohne die zahlreichen Bemühungen der Frauen des „Frauenbüros“ wäre diese Ausstellung auch nicht möglich geworden; insofern ebenfalls herzlichen Dank.

A. Einleitung: Drei Fragen zur Ausstellung

Lassen Sie mich mit einigen Fragen beginnen:

1. „FrauenWelten“ – so der Titel der Ausstellung. Warum „FrauenWelten“? Warum die „Welt“ im Plural und mitten im Wort *groß* geschrieben? Antwort: Weil es nicht nur um eine einfache Abgrenzung gegenüber der „MännerWelt“ geht, sondern weil es



darüber hinaus um die Bewältigung aller Aufgaben geht, mit denen Frauen unmittelbar konfrontiert sind. Das sind nicht wenige Aufgaben. Zum ganz überwiegenden Teil handelt es sich um einander überschneidende Aufgaben. Nicht nur die Berufswelt, auch der alltägliche Umgang mit unseren Kindern und die alltägliche Sorge um unsere Kinder wie auch die alltägliche Haushaltsorganisation müssen als „Welten“ jeweils bewältigt werden. Der Plural „FrauenWelten“ steht deshalb für diese Zusammenhänge und für die daraus resultierenden Schwierigkeiten, die Frauen auf sich nehmen müssen.

Würde man die Formulierung „MännerWelten“ benutzen, würde man – so

ist zu vermuten – wohl eher stützen und möglicherweise ganz andere Assoziationen bilden.

2. Weiterhin ist zu fragen, weshalb die Ausstellung den Zusatz oder den Untertitel „Internationale Karikaturen“ trägt. Eine spannende und hochaktuelle Frage, und sie vermittelt die Karikaturen-Sammlung offensichtlich als eine multikulturelle Ausstellung. Sie hat eine insofern nicht unbedeutende Vorgeschichte: Die Sammlung ist das Ergebnis eines internationalen Karikaturenwettbewerbs, zu dem Organisationen wie die UNESCO, das Goethe-Institut und der Internationale KarikaturistInnen-Verband aufgerufen hatten. 875 Arbeiten wurden von insgesamt 375 KünstlerInnen aus immerhin 70 verschiedenen Nationen eingesendet. Die 100 besten Karikaturen wurden für diese Ausstellung ausgewählt. Die „Top Ten“ dieser Arbeiten wurden prämiert.



Auch aufgrund dieses organisatorischen Zusammenhangs passt folglich der Plural „FrauenWelten“: Die

bereits geschilderten Schwierigkeiten hinsichtlich der Benachteiligungen von Frauen aus ganz unterschiedlichen Ländern, Schwierigkeiten, mit denen Frauen ganz selbstverständlich umzugehen haben, sind ein globales, und nicht nur ein jeweils nationales Phänomen. Sie werden Bilder aus der ganzen Welt finden. Sie werden freilich auch Unterschiede in Darstellungsform und Darstellungsinhalt finden. Sie werden auch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen hinsichtlich der Lebens- und Perspektivenbedingungen feststellen, unter denen die Lebensgestaltung von Frauen im Verhältnis zu der von Männern präsentiert wird. Aber vom Grundsatz her geht es einheitlich um die Darstellung, um die Karikatur der jeweils aktuellen gesellschaftlichen Stellung der Frauen in dieser Welt.

3. Dritte einleitende Frage: Warum *Karikatur*? Warum die Kunstform der Karikatur, wenn es darum geht, diese aktuelle gesellschaftliche Position der Frauen festzuhalten?

Man könnte sagen, wenn gar nichts mehr geht, bleibt nur die Flucht nach vorne und wir vermitteln gesellschaftliche Zustände über Ironie, über Satire, über Komik. Wir überzeichnen, wir übertreiben ein konkretes Problem oder stellen einen Entwicklungszustand dar, mit dem wir nicht zufrieden, nicht einverstanden sind. Die Karikatur gilt als bildnerische Kunst der Satire. Was will sie erreichen? Die Karikatur will sich mit dem „Es geht nichts mehr!“ nicht abfinden, sie will Druckmittel in einer gesellschaftlichen Auseinandersetzung sein, sie will aufmerksam machen auf bestehende Verhältnisse. Die Karikatur will aber auch erreichen, dass Betrachterinnen und Betrachter der Bilder durch eigene Reflexion den Kern des Problems erfassen. Hier zeigt es sich, ob die gleichsam hinter der Komik liegende Situation erkannt wird und ob eine eigene Bereitschaft aufgebaut werden kann, sich mit der zugrunde liegenden Situation auseinander zu setzen und gegebenenfalls an Lösungsmöglichkeiten der unbefriedigenden Gesamtsituation mitzuwirken. Im Ausstellungskatalog heißt es: „Eine bessere Welt schaffen oder die Katastrophe überzeichnen.“ (Jerman 2003, S. 9)

B. Geschlechtergerechtigkeit: Veränderungen und Perspektiven

Wir müssen uns nunmehr die Frage stellen, welche „*unbefriedigende Gesamtsituation*“ in der Ausstellung „FrauenWelten – Internationale Karikaturen“ eigentlich angesprochen wird.

Ich möchte das einmal so umschreiben: Auf der einen Seite präsentiert sich die „*mächtige*“ Ausdrucksform der Karikatur, die „*Macht*“, die *Waffe* karikierender Kunst. Auf der anderen Seite finden wir eine geradezu „*ohnmächtige*“ Aktualität gleichstellungspolitischer und gleichstellungsrechtlicher Zustände. Ist das so? Ist die Frauenbewegung ohnmächtig? Auch heute noch ohnmächtig? Wenn wir durch die Ausstellung schauen, wird dieses Signal durchaus gesetzt. Längst aber geht es nicht mehr nur um „die“ Frauenbewegung. Der Entwicklungsstand ist weiter fortgeschritten. Frauenbewegt zu sein heißt heute, konkrete gleichstellungsrelevante Situationen erfassen zu können; heißt heute, gleichstellungspolitisch auf dem neuesten Stand zu sein; Frauenbewegung heißt

heute ganz konkrete Frauenförderung und „*Gender-Bewegung*“. Wir müssten also genauer fragen: Befinden wir uns in einem gesellschaftlichen Zustand, in dem diese „*Gender-Bewegung*“ ohnmächtig ist?

Ein Beispiel, das ich – freilich ganz subjektiv – ausgesucht habe und ich füge hinzu, dass es sich um mein Lieblingsbild der Ausstellung handelt:

Die Situation spielt in einem Büro. Vor dem Schreibtisch sitzt eine Frau, sie heißt Kleinschmidt; hinter dem Schreibtisch ein Mann, dessen Namen wir nicht mitgeteilt bekommen. Wir wissen nicht genau,



worum es geht. Vielleicht ein Bewerbungsgespräch, vielleicht ein Gespräch zwischen einer Angestellten und dem Chef; vielleicht ein Gespräch zwischen einer Gleichstellungsbeauftragten und einem Behördenleiter. Jedenfalls scheint die Frau Kleinschmidt offensichtlich zuvor auf frauenfördernde Gesichtspunkte für sich oder für andere stellvertretend hingewiesen zu haben. Der Chef oder Behördenleiter sagt daraufhin Folgendes: „Frauenförderung?! ... Frau Kleinschmidt! ... In China lässt man sie erst gar nicht auf die Welt!“

Ich wage einmal eine Interpretation: Zwischen der politischen Forderung nach Frauenförderung und der praktischen Umsetzung von Frauenförderung liegt ein nicht unwesentlicher Unterschied. Die Karikatur überzeichnet diesen Unterschied als Dilemma, indem sogar die Existenzberechtigung des einzelnen Individuums zur Disposition gestellt wird. Reduziert man diese Überzeichnung wieder, bleibt eine wesentliche Grundaussage der Karikatur bestehen: Der gegenwärtige Stand praktischer Frauenfördermaßnahmen, der gegenwärtige Stand politischer und rechtlicher Gleichstellung von Männern und Frauen wird für „ausreichend“ erachtet. „*Frau*“ soll froh darüber sein, dass Frauen- und Genderbewegung sich überhaupt so weit haben entwickeln können.

Dies stellt in der Tat momentan eine große Schwierigkeit dar, mit der die Gleichstellungspolitik immer wieder zu kämpfen hat. Die Erfahrung zeigt, dass weitergehende Gleichstellungsfragen nicht oder nur zögerlich beantwortet werden. Fast könnten wir meinen, es sei von außen eine Art Stagnation in die Gender-Bewegung hinein getragen worden. Insgesamt könnten wir also völlig berechtigt von der „*Ohnmacht* der Gleichstellungspraxis“ sprechen. Und wir könnten diese „*Ohnmacht*“ durchaus

¹ Herta Nagl-Docekal:
Feministische Philosophie,
Frankfurt a.M. 2000,
S. 13.

als ein *Gerechtigkeitsproblem* begreifen.

Erlauben Sie mir einige Überlegungen dazu, nämlich zum prinzipiellen Ansatz, dass Gleichstellung ein problemorientiertes Gerechtigkeitsphänomen darstellt:

Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Frauen-Autonomie: das sind nur drei Stichworte, die bereits die Notwendigkeit andeuten, über richtiges Gleichstellungsrecht nachzudenken. „Warum sollten sich etwa rechtsphilosophische Überlegungen mit allen möglichen Formen von Ungerechtigkeit auseinandersetzen, nur nicht mit Benachteiligung auf Grund der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht?“¹ Benachteiligung von Frauen also als Gerechtigkeitsproblem? „Selbstverständlich!“ lautet die Antwort. Das Gerechtigkeitsproblem stellt sich insbesondere dann, wenn weder historische Entwicklungen zur „Gleichberechtigung“ der Frauen noch scheinbare Errenschaften des positiven Rechts zur „Gleichstellung“ von Frauen und Männern angemessen und vor allem anhaltend zur Lösung haben beitragen können. Wenn alles also – wie erwähnt – nichts mehr zu helfen scheint, gibt es nur zwei Handlungsmöglichkeiten: Entweder sucht man nach Lösungen in der Politik (in der Rechtspolitik) oder man bemüht Gerechtigkeitskonzepte und überträgt sie auf aktuelle Situationen (oder – dritte Möglichkeit – man zeichnet und malt Karikaturen). Mit diesen beiden Möglichkeiten werden wir zurzeit massiv konfrontiert; sie zu vereinen stellt ein kaum lösbares Problem dar. Während die einen sagen, man möge sich doch an die Vorteile gesetzlicher Regelungen halten und auf dieser Grundlage Gleichstellungspolitik betreiben, betonen andere eine nicht unbeachtliche Mangelhaftigkeit der gesetzlichen Situation an sich, Disqualität ihrer Umsetzungskonzepte und weiterhin fehlendes oder verloren gegangenes Bewusstsein auf nahezu allen gleichstellungsrechtlich relevanten Ebenen. Die einen neigen also zur Anpassung, die anderen zur Kritik. Die Ausstellung, die Karikaturen gehören zum kritischen Lager. An der „Gender-Bewegung“ lässt sich eine hoffentlich nicht dauerhafte Spaltung in diese beiden Lager kennzeichnen: Dem angepassten Rhythmus des Gesetzes zufolge verfährt man eher strategisch, sucht nach allerhand gleichstellungspolitischen Umsetzungserfindungen für jeden konkret gleichstellungsrechtlich relevanten Fall. Das andere Lager bleibt verhalten; erkannt wird durchaus die Notwendigkeit aktueller politischer Handlungsspielräume, die Frauen nutzen könnten; andererseits ist man sich fast sicher und vermutet deshalb (auch ohne empirisches Material), dass selbst langfristig und beharrlich angelegte Strategien eben immer nur politische Strategien und Kalküle bleiben werden. Man begibt sich mit Strategien in Situationen, die jederzeit auch wieder umschlagen können und dann gegebenenfalls deutlichere Nachteile für Frauen mit sich bringen als je zuvor. Die Vermutung ist nicht ganz von der Hand zu weisen: Angesichts leeren Kassen und sozialer Zustände, die schlimmer sind als Marx sie spätkapitalistisch je beschrieben hatte, wird die bereits eingeleitete, bislang noch harmlos anmutende Widerständigkeit der Männer gegen „*tatsächliche* Gleichstellung“ bald subtiler und vehementer werden. Aufgrund dieser Voraussicht lässt sich das „kritische Lager“ eher besorgt ein über aktuelle gleichstellungspolitische Zwischenbilanzen, als dies etwa seitens der eigentlichen „Gender-Bewegung“ der Fall ist.

C. Fazit: Es gibt noch viel zu tun!

Noch einmal: Die Vorstellung, Frauen könnten sich mit dem historischen Erreichen von Gleichstellungsgesetzen in Verfassung², Bundes- und Landesgesetzen und deren Umsetzungsversuchen in sogenannten „Gleichstellungsplänen“³ zumindest vorübergehend begnügen, ist verbreitet, aber so auf Dauer nicht haltbar. Denn Kritik an bestehenden Verhältnissen verbunden mit der Forderung, diese bestehenden Verhältnisse zu verbessern, wird man nicht aufgrund etwaiger Teilerfolge entkräften, zumal wir über die erfolgreiche Struktur und Tendenz nicht einmal sicher sein können.

² Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Vgl. zur Interpretation: Ute Sacksofski: *Das Grundrecht auf Gleichberechtigung*, 2. Aufl., Baden-Baden 1996, S. 381ff.

³ Die „Rechtsqualität“ von „Plänen“ (Rahmenplan, Gleichstellungsplan u.ä.) ist äußerst fraglich. „Tatsächliche Durchsetzung“ (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) wird aufgrund des im Verfassungstext festgelegten „Förderungscharakters“ zum bloßen „Umsetzungsproblem“ und zur „politischen Umsetzungsmöglichkeit“ abqualifiziert. Diese verfassungsrechtliche Schwäche setzt sich auf den unteren Rechtsebenen fort. Auch die „Gleichstellungsgesetze“ der Bundesländer enthalten weder Durchsetzungsvorschriften noch rechtsstaatliche Garantien. Um diese Schwächen ausgleichen zu können, müssen Gleichstellungsordnungen geschaffen werden, in denen Anreizsysteme (etwa in Form von strukturierten Mittelvergaben) und gegebenenfalls entsprechende Sanktionen mit gesetzlich klar umschriebenen Sanktionsmechanismen festgelegt werden.

⁴ *Susanne Baer: Radikalität, Fortschritt und Gender Mainstreaming, zum Stand feministischer Rechtspolitik heute, in: STREIT – Feministische Rechtszeitschrift 2003, Nr. 2, S. 66ff. (S. 68).*

⁵ *„Gender mainstreaming“ meint sinngemäß alltägliche und konsequente Verwirklichung von „Geschlechtergerechtigkeit“ durch Strategien entwickelter Gleichstellungspolitik, in denen die Wirklichkeit von Frauen und Männern bei Planung, Umsetzung und Kontrolle gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Entscheidungen reflektiert wird und tatsächlich zu berücksichtigen ist. Vgl. dazu auch: Barbara Stiegler: Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Bonn 2000; Beispiele konkreter „Frauenfördermaßnahmen“ bei: Uschi Baaken/Lydia Plöger: Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel Universität Bielefeld, in: Uschi Baaken/Lydia Plöger (Hgg.), Gender Mainstreaming, Bielefeld 2002, S. 113ff. (insbes. S. 11ff).*

Die Kollegin *Susanne Baer* hat das ganz treffend einmal wie folgt formuliert: „Im Feld des Gleichstellungsrechts bedeutet mehr Recht nicht unbedingt mehr Gleichstellung, denn zahlreiche Regelungen werden nicht nur nicht umgesetzt, sondern dienen auch dazu, weitere Forderungen abzuwehren.“⁴

Und doch: Ohnmacht der Frauen- und Gender-Bewegung bedeutet nicht Hoffnungslosigkeit. Ganz im Gegenteil: Wir sind uns bewusst über die praktischen Schwierigkeiten und über unsere in zum Teil „ohnmächtigen Strukturen“ vorgetragene Bemühungen. Dies entspricht jenem Bewusstsein, von dem ich anfangs gesprochen hatte: Das Nachdenken des Betrachters/der Betrachterin über die Aussage einer Karikatur. Bei der „Gender-Bewegung“ kommt nun noch folgendes Bewusstsein hinzu: Sie wird sich nicht auf einfache politische Veränderungen einlassen dürfen, sondern sie wird politische Forderungen als grundlegendes Gerechtigkeitsproblem begreifen müssen. Nur dann kann die Problematik der „Gleichbedeutsamkeit“ von Frauen und Männern auch als eine Vermittlung im „mainstream“⁵ erfolgen und nur so kann diese Vermittlung als beachtlich wahrgenommen werden.

Die Bilder dieser Ausstellung (und damit auch des Ausstellungskatalogs) sind historische Zeitdokumente zu diesem Gerechtigkeitsproblem. Die Bilder dokumentieren, wie es – momentan jedenfalls noch – um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft steht.

Literatur

Jerman, Tina (Hg.): FrauenWelten. Internationale Karikaturen, Essen 2003.

Regina Harzer

Universität Bielefeld, Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Bielefeld

Postfach 10 01 31

33501 Bielefeld

Email: regina.harzer@uni-bielefeld.de

Die im Beitrag abgedruckten Karikaturen entstammen der internationalen Karikaturenausstellung „FrauenWelten“. Wir danken für die freundliche Genehmigung des Abdrucks. Die Ausstellung kann ausgeliehen werden bei: EXILE Kulturkoordination e.V. (www.exile-ev.de), Friederikenstr. 41, 45130 Essen, Tel: 0201-747988-0, Email: info@exile-ev.de. Der Ausstellungskatalog kann ebenfalls dort bestellt werden, er liegt auch im „Frauenbüro“ der Universität Bielefeld zur Einsicht aus.

Prozesse indirekter sozialer Schließung in Natur- und Technikwissenschaften an Hochschulen

1. Einleitung

Das Geschlechterverhältnis im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem ist nach wie vor durch eine horizontale und vertikale Ungleichheit charakterisiert, wobei sich asymmetrische Geschlechterverhältnisse offensichtlich in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen bis heute hartnäckiger halten als in anderen Disziplinen. Das am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) angesiedelte Forschungsprojekt „Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen“ hat im November 2004 begonnen und wird vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen aus Mitteln des HWP-Programms gefördert. In der Studie wird - ausgehend von der Habitus-Feld-Konzeption von Pierre Bourdieu (Bourdieu 1983, 1992) – durch eine quantitative und eine qualitative Untersuchung den Fragen nachgegangen, welche Faktoren zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in den Natur- und Technikwissenschaften beitragen und inwieweit diese Reproduktion als ein bis heute anhaltender Prozess der sozialen Schließung beschrieben werden kann, der vor allem auf den mittleren Status- bzw. Qualifikationsebenen an deutschen Hochschulen wirksam wird (zu Grundformen sozialer Schließung vgl. Kreckel, 1992, S. 190ff.). Dieser Beitrag gibt einen ersten Einblick in das bis voraussichtlich Oktober 2006 laufende Forschungsprojekt.

2. Ausgangspunkt und Ausgangsthese

Im Vergleich zu anderen sind Frauen in den beiden Fächergruppen „Mathematik-Naturwissenschaften“ und „Ingenieurwissenschaften“ noch immer unterrepräsentiert. Innerhalb der diesen beiden Fächergruppen zuzuordnenden Lehr- und Studienbereiche und der unterschiedlichen Stausebenen gestalten sich die Geschlechterverhältnisse jedoch weitaus differenzierter. Auch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen gibt es einzelne Studien- und Lehrbereiche, in denen z.B. der Studentinnenanteil bereits seit einigen Jahren über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Studierenden insgesamt liegt oder diesen fast erreicht. Hier kann nicht mehr von einer Unterrepräsentanz der Frauen gesprochen werden (z.B. Biologie, Pharmazie, Mathematik, Architektur).

Für andere Studien- und Lehrbereiche zeigt sich, dass der Frauenanteil insgesamt zwar unter dem Anteil der Frauen an Studierenden oder Professorinnen liegt, aber über dem durchschnittlichen Frauenanteil der entsprechenden Stausebene dieser Fächergruppen. Hier kann gleichzeitig von einer Unter- und Überrepräsentanz gesprochen werden, je nachdem, welche Bezugsgröße gewählt wird. Beispiele für Überrepräsentanz in Bezug auf die entsprechende Fächergruppe sind Chemie auf der Ebene der Studierenden und Informatik auf der Ebene der Professorinnen. In einigen Studien- und Lehrbereichen der mathematisch-naturwissenschaftlichen bzw. ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen sind Frauen jedoch auf allen Stausebenen noch nahezu abwesend, so dass hier, unabhängig von der gewählten Bezugsgröße, von einer drastischen Unterrepräsentanz gesprochen werden muss. Dies ist z.B. in der Elektrotechnik der Fall, ebenso wie in der Physik.

Die Ausgangsthese der Studie ist, dass die Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse durch das Wechselspiel zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen an Hochschulen und der männlichen Kultur der mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen einerseits und den Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmustern der Akteure (Männer und Frauen) andererseits erklärbar wird. Im Vordergrund stehen daher nicht allein objektive strukturelle Momente von sozialer Schließung, sondern auch die auf der subjektiven Ebene wahrgenommenen Schließungsmechanismen bzw. -prozesse. Darüber hinaus scheinen Schließungsprozesse, die zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse führen (können), in den einzelnen Disziplinen unterschiedlich wirksam zu sein, so dass es notwendig erscheint, diese in unterschiedlichen Disziplinen zu betrachten.

3. Auswahl der zu untersuchenden Disziplinen

Als Bezugsgröße für die Auswahl der in die Untersuchung einzubeziehenden mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen bzw. Studien- und Lehrbereiche wurde der Frauenanteil in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften an Hochschulen ausgewählt, genauer das „Input-Output-Verhältnis“ zwischen der „untersten Stusebene“ der Studentinnen und der höchsten Stusebene der Professorinnen. Ausgewählt wurden Lehr- und Studienbereiche dieser Fächergruppen, die im Vergleich zu dem der Fächergruppe insgesamt durch folgende Input-Output Verhältnisse zu charakterisieren sind (zu den Zahlen vgl. Statistisches Bundesamt 2004):

- 1. Fall: Der Studentinnenanteil ist geringer als der Studentinnenanteil der Fächergruppe und der Professorinnenanteil liegt ebenfalls unter dem Professorinnenanteil der Fächergruppe insgesamt. Das ist z.B. in Physik und E-Technik der Fall.
- 2. Fall: Der Studentinnenanteil ist geringer als der Studentinnenanteil der Fächergruppe, der Professorinnenanteil entspricht dem Durchschnitt der entsprechenden Fächergruppe annähernd oder liegt sogar darüber. Beispiele sind Informatik und Maschinenbau.
- 3. Fall: Der Anteil der Studentinnen entspricht annähernd dem Studentinnenanteil der dazugehörigen Fächergruppe oder ist sogar höher und der Anteil der Professorinnen liegt unter dem Professorinnenanteil der dazugehörigen Fächergruppe. Dies ist in Mathematik und Chemie der Fall.

4. Forschungsfragen

Die Forschungsfragen der Studie lauten wie folgt:

Inwieweit sind die von Bourdieu beschriebenen Kapitalformen, insbesondere das für den Hochschulbereich relevante kulturelle und soziale Kapital, sowie deren von Bourdieu für das universitäre Feld spezifizierte Unterformen, d.h. das akademische/universitäre und das intellektuelle/wissenschaftliche Kapital (Bourdieu 1992), geschlechtlich konnotiert (vgl. auch Schaeper 1997) und zwar sowohl hinsichtlich des Kapitalvolumens, der Kapitalstruktur als auch der wissenschaftlichen Laufbahn (als zeitliche Entwicklung von Kapitalvolumen und -struktur)?

Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen einer möglichen geschlechtlichen Konnotation und einer möglichen fachkulturellen Konnotation der von Bourdieu beschriebenen Kapitalformen, insbesondere bei deren Transformation in das symbolische Kapital?

Inwieweit ist der mathematisch-naturwissenschaftliche und/oder der technische „Habitus“ vergeschlechtlicht und bringt damit auch vergeschlechtlichtende alltagskulturelle bzw. soziale Praktiken im sozialen Feld Hochschule, genauer in den ausgewählten mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern, hervor, welche

die Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse „gewährleisten“ und damit Frauen den „Qualifikations- und Karriereweg“ innerhalb der Hochschulen (und damit in der Folge zumeist auch außerhalb der Hochschulen) zumindest erschweren, wenn nicht sogar „verschließen“?

Als konkrete Fragen ergeben sich daraus z.B.: Welche Rolle spielen „objektive“ Faktoren (z.B. der zeitliche Ablauf der Qualifikation, Art und Ausstattung der Stellen), kulturelle Faktoren (z.B. Wahrnehmung der Disziplin, Geschlechterverhältnis), Handlungs- und Interaktionsmuster der AkteurInnen, Erfahrungen (z.B. erfahrene Diskriminierung oder Anerkennung) und mentale Faktoren, die u.U. dazu führen, dass Gründe für Diskriminierung oder fehlende Anerkennung auf individueller Ebene gesucht werden, bei der Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse? Und: Warum verläuft die Reproduktion bzw. Überwindung asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Disziplinen so unterschiedlich?

5. Untersuchungsdesign und Untersuchungsmethoden

Als Forschungsmethode wird ein Methodenmix verwendet, wobei die qualitative Teilstudie auf der quantitativen aufbaut. Im quantitativen Teil wird eine Online-Befragung durchgeführt, zu der insgesamt über 6.500 WissenschaftlerInnen, die im Mittelbau an deutschen Hochschulen tätig sind, eingeladen wurden. Die Zielgruppe der Befragung setzt sich zusammen aus promovierten (noch nicht habilitierten) und nicht promovierten Frauen und Männern der Disziplinen: Mathematik, Chemie, Physik, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau.

Für die Zusammenstellung der Stichprobe wurden die Webseiten der Hochschulen als Quelle benutzt und entsprechende Adressdaten in eine Datenbank extrahiert. Die promovierten Frauen wurden soweit möglich vollständig erhoben. Bei den noch nicht promovierten Frauen wurde die Anzahl auf zehn Frauen pro Disziplin und Uni beschränkt. Zu den gefundenen Frauen wurde jeweils ca. die doppelte Anzahl Männer in den Datensatz aufgenommen, da einerseits davon auszugehen war, dass die Rücklaufquote bei den Männern geringer sein würde, und um andererseits das vorhandene asymmetrische Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen. Den größten Anteil im Datensatz stellen (entsprechend der Anzahl der gefundenen Frauen) die ChemikerInnen, gefolgt von PhysikerInnen, InformatikerInnen, MathematikerInnen, MaschinenbauerInnen und ElektrotechnikerInnen. Anzumerken ist, dass die Zuordnung zu einzelnen Disziplinen nicht immer eindeutig möglich war, da viele Lehrstühlen und universitäre Institute interdisziplinär zusammengesetzt sind. In einigen Fällen ließ sich die Geschlechtszugehörigkeit aufgrund von abgekürzten oder unbekanntem Vornamen nicht feststellen.

Disziplin	gesamt	davon		
		Frauen	Männer	Geschlecht nicht zuzuordnen
Chemie	1.822	679	1.135	8
Physik	1.514	521	983	10
Informatik	981	338	641	2
Mathematik	965	331	629	5
Maschinenbau	847	297	550	0
Elektrotechnik	508	179	326	3
gesamt	6.637	2.345	4.264	28

Abb. 1: Stichprobe

Der qualitative Teil besteht aus 96 teilstrukturierten Leitfadeninterviews, ebenfalls mit vorgeschaltetem Online-Fragebogen. Es wurden jeweils vier promovierte Frauen und Männer aus den sechs Disziplinen interviewt, die an einer deutschen Universität tätig sind. Als Vergleichsgruppe wurden je acht Frauen aus den sechs Disziplinen befragt, die nach der Promotion die Hochschule verlassen haben. Die Vergleichsgruppe von Frauen außerhalb der Hochschule wurde in die Untersuchung integriert, um der Frage nachgehen zu können, ob und welche Schließungsmechanismen dazu führten, dass diese Zielgruppe aus dem System Hochschule „ausgestiegen“ ist. Der Kontakt zu den außeruniversitär tätigen Frauen wurde über Mailinglisten (Frauenarbeitskreise der Fachgesellschaften etc.) und durch direkte Anfragen bei Unternehmen hergestellt. Zur Vorbereitung der einzelnen Interviews wurde der Online-Fragebogen der/des jeweiligen Interviewpartners ausgewertet.

6. Themengebiete der Studie

Sowohl in der Online-Befragung als auch in den Interviews wird eine große Bandbreite an Themen angeschnitten, wobei in den Interviews die Themen der Online-Befragung aufgegriffen, vertieft und auf die jeweilige Biographie zugeschnitten wurden. Die Untersuchung umfasst sechs Themenschwerpunkte, die im Folgenden mit einigen Stichworten skizziert werden.

Themenbereich Affinität zur Disziplin und bisheriger Qualifikationsweg

- Bildungs- und Qualifikationsniveau der Befragten mit zeitlicher Erfassung der Qualifikationsschritte und persönlichem beruflichen Werdegang
- Fach Studium, Fach Promotion (ggf. Habilitation) sowie konkreter die Teildisziplinen
- Motivation für Promotion (ggf. Habilitation)
- Woher das Interesse an dem Fach rührt
- Vorlieben für welche Anwendungsgebiete der Disziplin

Themenbereich Beschäftigungsverhältnis und Arbeitssituation

- Umfang Stelle – tatsächliche Arbeitszeit
- Einstufung, Befristung, Laufzeit, Drittmittel oder nicht
- Es wird gefragt, wie sie an die jetzige Stelle gekommen sind
- Einschätzung entscheidender Faktoren für die Einstellung
- Mit der Stelle verbundene Erwartungen
- Erfüllung oder Nichterfüllung der Erwartungen

Themenbereich Einstieg/Einbindung in die wissenschaftliche Community

- Mitgliedschaften in Fachgruppen
- Einschätzung der Wichtigkeit von Kontakten und Vernetzung
- Art und Anzahl von Publikationen, Vorträge
- Wissenschaftliche Auszeichnungen und Preise
- Auslandsaufenthalte
- Einschätzung der Förderlichkeit von wissenschaftlichen Tätigkeiten und Forschungsarten für Karriere

Themenbereich Förderung/Unterstützung auf dem Berufs- bzw. Qualifikationsweg

- Fachliche Unterstützung
- Emotionale Unterstützung
- Welche Form der Unterstützung/Förderung
- Bewertung von Anerkennung

Themenbereich Chancengleichheit

- Einschätzung Fördermaßnahmen für Frauen
- Einschätzung geschlechtsspezifischer Stellenbesetzungen
- Mögliche Gründe für die Unterrepräsentanz in höheren Stausebenen
- Geschlechterverhältnis im aktuellen Arbeitszusammenhang
- Diskriminierungserfahrungen

Themenbereich Demographie

- Geburtsjahr
- Kinder/Kinderwunsch
- Bildungsstand und beruflicher Status der Eltern
- Haben die Eltern eine der sechs Disziplinen studiert?

In den teilstrukturierten Leitfadeninterviews wurden vor allem Themenbereiche aufgegriffen und vertieft, die über eine quantitative Befragung nur schwer oder unzureichend abzufragen sind, z.B. wie das Interesse an der Disziplin entstanden ist und welche Motivation zu einer Promotion (ggf. Habilitation) geführt hat. Des Weiteren wurde gefragt, ob klassische Bilder und Stereotype der jeweiligen Disziplin wahrgenommen werden, wie diese konkret aussehen und welche Auswirkungen sie haben und ob diese Stereotype durch die zunehmende Partizipation von Frauen aufbrechen. Ein Thema der Interviews war darüber hinaus, ob es Situationen gibt, in denen Frauen Vorbehalte entgegengebracht werden oder ihnen mangelnde Fachkompetenz zugeschrieben wird. Außerdem wurden die Frauen gefragt, ob sie sich selbst als Exotin in ihrer Disziplin wahrnehmen oder von anderen als solche wahrgenommen werden.

7. Aktueller Stand

Die Online-Befragung ist seit kurzem abgeschlossen. Insgesamt haben 2.544 Personen an der Online-Befragung teilgenommen. Davon haben 1.545 den Fragebogen vollständig ausgefüllt (638 Frauen und 907 Männer); diese Fragebögen werden in die Auswertung eingehen. 488 Personen wurden zu Beginn des Fragebogen ausgescreent, da sie entweder keine der sechs Disziplinen studiert hatten, ihre akademische Ausbildung zum größten Teil nicht in Deutschland absolviert hatten oder in der Zwischenzeit bereits habilitiert waren und somit nicht der Zielgruppe entsprachen. 520 TeilnehmerInnen haben die Befragung abgebrochen und insgesamt 392 Personen waren per Email nicht mehr erreichbar und konnten folglich nicht an der Befragung teilnehmen. Die Rücklaufquote liegt bei etwas über 26 Prozent.

Der Rücklauf nach Disziplinen entspricht dem Ausgangsdatensatz mit den ChemikerInnen als größter und den ElektrotechnikerInnen als kleinster Gruppe. Im Gegensatz zum Ausgangsdatensatz bilden die MathematikerInnen die drittgrößte Gruppe. Auffallend ist, dass der Rücklauf bei

Disziplin	gesamt	davon	
		Frauen	Männer
Chemie	403	172 (43%)	231 (57%)
Physik	346	120 (35%)	226 (65%)
Mathematik	279	133 (48%)	146 (52%)
Informatik	211	89 (42%)	122 (58%)
Maschinenbau	171	74 (43%)	97 (57%)
Elektrotechnik	135	50 (37%)	85 (63%)
gesamt	1.545	638 (41%)	907 (59%)

Abb. 2: Rücklauf nach Disziplin und Geschlecht

den Frauen aus der Physik geringer ausfällt, als es die Ausgangsstichprobe erwarten ließ. Von den 1.545 TeilnehmerInnen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, sind 661 promoviert. Die jüngste TeilnehmerIn ist 23 Jahre alt, der/die Älteste 69.

Die quantitativ erhobenen Daten werden derzeit einer Datenprüfung und Datenkorrektur unterzogen. In Kürze kann mit der Analyse begonnen werden, wobei die Daten mit gängigen quantitativen Datenanalysemethoden ausgewertet werden. Hierzu sind zwei Auswertungsschritte vorgesehen. Zunächst sollen die gewonnenen Daten insgesamt ausgewertet und dabei vor allem auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin analysiert werden. In einem zweiten Schritt sollen in Detailanalysen darüber hinaus eventuelle Unterschiede zwischen Subgruppen näher betrachtet werden. Vorstellbar ist eine Subgruppenbildung nach den für die Untersuchung ausgewählten Disziplinen oder den unterschiedlichen wissenschaftlichen Stausebenen. Erste Ergebnisse werden zeigen, ob sich unterhalb oder quer zu diesen Gruppierungen weitere interessante, zunächst nicht ostentative Gruppen anhand der Daten nachweisen lassen, die für Detailanalysen geeignet sind.

Auch die Durchführung der 96 Interviews zum qualitativen Teil der Studie, die zwischen 1-2 Stunden gedauert haben und auf Tonband aufgenommen wurden, wurde kürzlich abgeschlossen. Der größte Teil der Interviews ist bereits vollständig transkribiert. Da die qualitativen Untersuchungsfragen durch explorative, inhaltsanalytische Verfahren beantwortet werden sollen, wurde für die dazu erforderlichen Gesprächsanalysen in der Zwischenzeit ein Klassifikationsschema zur Erfassung thematisch relevanter Argumente induktiv in Anlehnung an Vorschläge aus der einschlägigen Literatur entwickelt (u.a. Mayring 1983 u. 1988, Lampert/Ervin-Tripp 1993). Dieses Schema wird also 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, müssen dabei alle Redebeiträge identifiziert und klassifiziert werden, in denen zu den einzelnen Fragestellungen oder Themenschwerpunkten Stellung genommen wurde. Die Zuordnung und Klassifikation der Äußerungssegmente bilden sodann die Grundlage für die zu beschreibenden Ergebnisse. In Kürze kann damit begonnen werden, das aus den Interviews gewonnene Datenmaterial im Hinblick auf die entwickelten Kategorien zu sichten.

Erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt werden im Frühjahr 2006 zur Verfügung stehen.

*Jasmin Lehmann,
Sonja Neuß*

*Interdisziplinäres
Zentrum für Frauen und
Geschlechterforschung
(IFF),*

*Universität Bielefeld,
Postfach 10 01 31,
33501 Bielefeld*

*Email:
jasmin.lehmann@uni-
bielefeld.de,
sonne.neuss@uni-
bielefeld.de*

*Webseite des Projekts:
<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/BefragungNW>*

Literatur

Bourdieu, Pierre: „Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“, in: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983, S. 183-198.

Bourdieu, Pierre: Homo academicus, Frankfurt a. M. 1992

Kreckel, Reinhard: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt a.M./New York 1992.

Lampert, M. D./Ervin-Tripp, S. M.: Structured coding for the study of language and social interaction, in: Edwards, J. A./Lampert, M. D. (eds.): Talking data. Transcription and coding in discourse research, Hillsdale, New Jersey 1993, S. 169-206.

Mayring, Philipp: Grundlagen und Techniken qualitativer Inhaltsanalyse, München 1983.

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim 1988.

Schaeper, Hildegard: Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Weinheim 1997.

Statistisches Bundesamt (Hrsg): Bildung im Zahlenspiegel, Wiesbaden 2004.

Sylke Känner

Das Mentoring-Programm – erste Erfahrungen


momentmal ist das erste Mentoring-Programm an der Universität Bielefeld. Es wurde von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert und wird seit Oktober 2004 im Rahmen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung durchgeführt.

Das Mentoring-Programm richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen der Universität Bielefeld und bietet Unterstützung beim Übergang Hochschule – Beruf. Studentinnen und Doktorandinnen – die „Mentees“ im Programm – werden für 10 Monate in Kontakt mit weiblichen Fach- und Führungskräften – den „Mentorinnen“ – aus Wissenschaft oder Wirtschaft gebracht. Die Mentee trifft sich mit ihrer Mentorin ca. einmal im Monat, um über selbst gewählte Themen zu sprechen, die die berufliche Weiterentwicklung der Mentee sowie Erfahrungen, die berufliche Biografie und Bedingungen am Arbeitsplatz der Mentorin betreffen.

Das Programm spricht insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen aus Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft an, da in diesen Fächern der Frauenanteil sowohl an Hochschulen als auch im Beruf z.T. sehr gering ist. Aber auch Studentinnen und Doktorandinnen anderer Fachbereiche können sich für das Programm bewerben. Wer am Programm teilnimmt, erhält die Gelegenheit, an regelmäßigen Netzwerktreffen teil zu nehmen sowie sich in Schlüsselkompetenzen weiter zu bilden. Zu Beginn des Programms nehmen die Mentees an einem Workshop zur Potentialanalyse und Berufszielfindung teil.



momentmal



Das Mentoring-Programm der Universität Bielefeld zur Berufsorientierung für Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Wirtschaft

Wer nimmt am Programm teil?

Bisher sind zwei Mentoring-Gruppen gestartet: Im April eine Gruppe von 12 Studentinnen, im Juli eine Gruppe von 9 Doktorandinnen und 2 Studentinnen. Von den Studentinnen studieren zwei im Rahmen eines Bachelor-Studienganges, die restlichen studieren auf Diplom. Eine Studentin studiert an der Fachhochschule Bielefeld Wirtschaft. Es gibt sowohl Studentinnen am Anfang des Studiums als auch solche, die sich in der Endphase befinden, sowie Doktorandinnen. Den beruflichen Einstieg vorzubereiten bzw. sich beruflich zu orientieren, macht zu jedem Zeitpunkt des Studiums Sinn: die einen, die sich bereits frühzeitig mit diesen Fragen auseinandersetzen profitieren von der Möglichkeit einer langfristigen, gereiften Planung mit frühzeitigen Weichenstellungen – die anderen, die das Mentoring gegen Ende des Studiums nutzen können stärker von selbst gemachten Erfahrungen mit Praktika und Nebenjobs profitieren und möglicherweise die bereits entstandenen Kontakte für den beruflichen Einstieg nutzen.

Die Mentorinnen im Programm kommen größtenteils direkt aus Bielefeld oder der Region OWL. Einige, insbesondere einige Mentorinnen der Doktorandinnen, kommen von weiter her, so z.B. Köln, Paris, Düsseldorf. Beim sog. „Matching“ – dem

Zusammenführen von Mentee und Mentorin – an dem die Mentees selbst aktiv beteiligt sind, stellte sich heraus, dass es in der Gruppe der Doktorandinnen etwas schwieriger war, „passende“ Mentorinnen zu finden. Die meisten Doktorandinnen wünschten sich eine Mentorin, die ebenfalls promoviert ist und dementsprechend in einer Führungsposition in der Wirtschaft arbeitet. In naturwissenschaftlich-technischen Arbeits- und Berufsfeldern finden sich solche Frauen aber nur sehr selten. So war es oftmals nicht so leicht, gleichzeitig dem Bedürfnis nach einer wohnortnahen Mentorin sowie den anderen Anforderungen gerecht zu werden. In einem Fall gestaltete sich das Matching dann auch unerwartet lang – am Ende waren aber alle Mentees recht zufrieden mit „ihrer“ Mentorin.

Die Gruppe der Mentorinnen ist bunt gemischt. Alle arbeiten in verantwortlichen Positionen, viele in hohen Führungspositionen, manche sind selbständig. Hier eine kleine Auswahl der Berufe: eine Museumsleiterin, eine Produkt-Risikomanagerin, eine City-Management-Leiterin, eine Physiotherapeutin, die Prokuristin eines mittelständischen IT-Unternehmens, ein Director Product Development, eine selbständige Trainerin/Coach, eine Event-Agentur-Leiterin, die Personalchefin eines internationalen Konzerns. Namhafte Firmen der Region wie z.B. Gildemeister, Girindus, Schüco, Storck gehören zu den Arbeitgebern der Mentorinnen, aber auch überregionale Unternehmen, wie Siemens und Johnson & Johnson.

Warum nehmen Mentees und Mentorinnen am Programm teil?

Studentinnen und Doktorandinnen erwarten vor allem, mit dem Programm ihre beruflichen Ziele zu konkretisieren, Einblicke in die Berufspraxis zu erhalten sowie Strategien zum Berufseinstieg zu entwickeln. Viele möchten durch das persönliche Gespräch mit ihrer Mentorin vor allem auch informelle Spielregeln in den Unternehmen kennen lernen – eine Chance, die wohl sonst in kaum einem anderen berufsorientierenden Angebot so gut genutzt werden kann wie im Mentoring. Mentorinnen für das Programm zu gewinnen war überraschend leicht. Nachdem die Mentees ein „Wunschprofil“ für ihre Mentorin erstellt und dann aktiv recherchiert haben – über das Internet, über Gelbe Seiten, vor allem aber über bereits vorhandene Kontakte und den Austausch von Kontakten innerhalb der Gruppe der Mentees – wurden konkrete Namen als „Wunschmentorinnen“ bei der Projektleitung abgegeben. Klappte dies nicht in allen Fällen, hat die Projektleitung die Recherche unterstützt bzw. auch selbst eigene Kontakte genutzt. Die Erstansprache, also die Frage, ob die Wunschkandidatin Interesse hat, sich als Mentorin für die interessierte Mentee zur Verfügung zu stellen, erfolgte in den meisten Fällen durch die Projektleitung. Einzelne der Mentees wollten aber auch diesen Schritt eigenständig tun. Die Resonanz auf die Anfrage war durchweg positiv. Auch wenn es manchmal recht langwierig war, insbesondere Frauen in hohen Führungspositionen zu erreichen, reagierten die angefragten Frauen sehr interessiert und aufgeschlossen. Von dem Nutzen des Programms waren die meisten sofort überzeugt. Viele sagten, so ein Programm hätten sie bei ihrem Berufseinstieg auch gerne gehabt. Wiederum viele meinten, sie würden gerne ihre Erfahrungen an junge Nachwuchskräfte weiter geben und kennen den oftmals steinigen und harten „Weg nach oben“ – insbesondere in männerdominierten Branchen. Die Mentorinnen erwarteten von der Teilnahme am Programm für sich selbst insbesondere Kontakt zu anderen berufstätigen Frauen: interdisziplinäre Vernetzung und Kontakte, die über das eigene berufliche Umfeld hinaus gehen.

Was sagen die Beteiligten nach ein paar Monaten des Mentorings?

Nun ist ja der zweite Durchlauf, also die Gruppe der Doktorandinnen, im Juli gerade erst frisch an den Start gegangen. Durch die Sommer- und Urlaubszeit lässt sich von

dieser Gruppe noch nicht viel berichten. Die Studentinnen, die schon im April gestartet sind, konnten aber schon erste Erfahrungen mitteilen. Die Inhalte und der Rahmen der Gespräche sind bei jedem Mentoring-Tandem verschieden. Manche treffen sich gleich zu Hause und sind sofort „per du“, andere treffen sich am Arbeitsplatz der Mentorin oder in einem Cafe. In den ersten Gesprächen geht es erst einmal darum, sich besser kennen zu lernen: die Mentorin erzählt von ihrem beruflichen Werdegang – die Mentee von ihrem bisherigen Bildungs- und Berufsweg sowie von ihrem Interesse am Mentoring-Programm. Persönliche Themen wie z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nicht selten ebenfalls zum Thema gemacht. Einige Mentees haben sich ganz gezielt eine Mentorin mit eigenen Kindern ausgesucht, um mit ihr Fragen des beruflichen Ein- und Aufstiegs für Frauen mit Kindern zu besprechen. Welche Hindernisse würden sie erwarten – auf welche Unterstützung können sie (nicht) rechnen? Wie hat sich die Mentorin organisiert?

Manch ein Tandem wird auch selbst aktiv: Es werden eigene Projekte geplant – Aufgaben, die die Mentee im Rahmen der Tätigkeiten der Mentorin gemeinsam mit anderen Akteuren übernimmt, oder aber die Mentorin empfiehlt die Mentee im Rahmen einer Stellenausschreibung, weil sie den Arbeitgeber aus einer beruflichen Zusammenarbeit gut kennt. Das sind Effekte, die die Mentees zu Beginn des Programms nicht erwarten, schon gar nicht einfordern dürfen, die aber im Rahmen von Mentoring entstehen können, wenn die Voraussetzungen, die Gelegenheiten und das Vertrauen auf beiden Seiten vorhanden ist.

Aber gibt es nicht manchmal auch Probleme oder Schwierigkeiten?

Wie in jeder sozialen Beziehung ist natürlich auch die Mentoring-Beziehung nicht frei von möglichen Störungen, Missverständnissen oder Einflüssen von außen. So hat sich z.B. bei einer Mentee in relativ kurzer Zeit nach Beginn des Programms aufgrund eines Aufbaustudiengangs ein neuer Studienort ergeben. Die Mentee fragte sich, ob denn dann das Mentoring noch sinnvoll für sie sei, da es ja nun verstärkt darum ginge, sich in ihrem neuen Umfeld Kontakte und Perspektiven zu eröffnen. Gemeinsam mit der Projektleitung wurde überlegt, wie sich das angefangene Mentoring dennoch Gewinn bringend nutzen lassen kann. So überlegt die Mentee nun, inwieweit ihr die Mentorin genau in dieser Frage weiter helfen kann. Womöglich hat die Mentorin bereits selbst Ortswechsel hinter sich – vielleicht hat sie aufgrund ihrer beruflichen Kontakte und Vernetzung ja auch in dem neuen Ort bzw. in der Region Kontakte, die sie der Mentee vermitteln kann. ... Vieles ist im Mentoring denkbar und machbar. Es kommt auf die Idee, Möglichkeiten und Interessen der Beteiligten an, was aus diesem Kontakt gemacht wird. Entstehen Probleme, auch gravierender Art, steht die Projektleitung jederzeit als Begleitung, Moderation und Beratung zur Verfügung. Beide, Mentee und Mentorin, können sich bei Fragen oder Schwierigkeiten an die Projektleitung wenden.

Wie geht es weiter?

Das Projekt momentmal wird bis Ende 2006 vom Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft NRW gefördert. Ab 2007 ist eine Weiterführung innerhalb der Strukturen der Universität Bielefeld geplant. Bis dahin wird noch eine neue Gruppe von Mentees und Mentorinnen einen Durchlauf starten. Im Januar beginnt dieser letzte Durchlauf, der sich dieses Mal wieder an Studentinnen richtet. Wer sich dafür bewerben möchte, kann dies noch bis zum 28. November 2005 tun. Für die Bewerbung ist das Ausfüllen eines Profilbogens notwendig sowie ein persönliches Infogespräch mit der Projektleitung. Infos dazu gibt es auf der Homepage des Projekts www.mo-ment-mal.de oder bei Sylke Känner, T7-226, Tel.: 0521 /106-44 11

*Sylke Känner
Interdisziplinäres
Zentrum für Frauen und
Geschlechterforschung
(IFF),
Universität Bielefeld,
Postfach 10 01 31,
33501 Bielefeld
Email: info@mo-ment-mal.de*

Emilie Danel

Frauen im internationalen Kontext

Geschlechtsspezifische Strukturen und Interaktionen in internationalen Organisationen

Dieser Beitrag betrachtet geschlechtsspezifische Strukturen und Interaktionen in internationalen Organisationen am Beispiel des Europäischen Parlaments. Erfahrungen und Einstellungen von fünf weiblichen Abgeordneten werden mit dem Ansatz von Joan Acker konfrontiert, die Organisationen als geschlechtsstrukturierte Gebilde beschreibt. Von Interesse ist dabei vor allem, inwieweit nationale Ungleichheitserfahrungen die Wahrnehmung der internationalen Ebene beeinflussen. Die Frage, inwiefern internationale Organisationen offener und moderner sind als nationale Organisationen und damit ein geringeres Maß an geschlechtsspezifischen Ungleichheiten aufweisen, wird aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.¹

¹ Die Langfassung dieses Beitrags wurde im Januar 2005 als Diplomarbeit an der Universität Stuttgart und an der Universität Bordeaux eingereicht. Im Rahmen eines Praktikums bei der Europäischen Frauenlobby, einer Dachorganisation, die mehr als 4.000 Frauenorganisationen auf der europäischen Ebene vertritt, war es mir möglich, mit Abgeordneten des Frauenausschusses des Europäischen Parlaments zusammen zu arbeiten und fünf von Ihnen für diese Abschlussarbeit zu interviewen. Die Arbeit wurde von Professorin Dr. Birgit Blättel Mink betreut. Ich danke ihr für ihre konstante Unterstützung, ihre wertvollen Ratschläge und Inspiration.

1. Einleitung

Im Europäischen Parlament sind Frauen immer noch eine Minderheit: 2004 waren lediglich 32% der Abgeordneten des Europäischen Parlaments Frauen. In Organisationen werden wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen auch geschlechtsspezifische Diskriminierungen praktiziert, so die These, besonders wenn diese von einem maskulinen Arbeitsmodell geprägt sind: Arbeitssegregation, Dominanz von maskulinen Arbeitsmethoden und Werten, Sexismus, usw. Eine relativ neue Form der Organisation ist die der internationalen Organisation. Ein wesentliches Merkmal dieser Organisationsform ist, dass ihre MitarbeiterInnen aus verschiedenen Ländern kommen und dass die Organisation gleichzeitig in mehreren Ländern vertreten ist. Internationale Organisationen gelten daher eher als offen, modern und dynamisch.

Aber bedeutet diese Modernität auch mehr Gleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz? Wie gestaltet sich der Prozess des „Gendering“ in einer internationalen Organisation und unterscheidet er sich von dem nationaler Organisationen? MitarbeiterInnen einer internationalen Organisation haben aufgrund ihrer Herkunft aus verschiedenen Gesellschaften unterschiedliche gesellschaftliche und kulturelle Muster des „Gendering“ internalisiert. Finden auf der Ebene der internationalen Organisation Vermischungen nationaler Kulturen statt oder dominiert eine bestimmte Kultur oder entsteht eine ganz eigene internationale Kultur der Arbeitsbeziehungen, der Diskriminierungen qua Ethnie und Geschlecht? Um diese Fragen zu beantworten, wird im Folgenden der kulturtheoretische Ansatz von Joan Acker (1992) herangezogen, die Organisationen als geschlechtsstrukturierte soziale Gebilde beschreibt. Dieser Ansatz liefert die Analysekatoren für eine Expertinnenbefragung von fünf weiblichen Abgeordneten des Europäischen Parlaments aus Dänemark, Belgien, Spanien und Österreich über ihre Einstellungen zu den Arbeitsbedingungen in einer internationalen Organisation. Die Zuordnung einzelner Länder basiert auf dem kulturvergleichenden Ansatz von Geert Hofstede (1997). Nach der theoretischen Fundierung werden die Vertreterinnen der einzelnen Länder in Hinblick auf die vier von Acker vorgeschlagenen Ebenen des „gendering“ vorgestellt. Schließlich wird in einer Zusammenfassung die Ausgangsfrage kritisch reflektiert.

2. Die Theorie der geschlechtsspezifischen Organisationen

„This makes a considerable difference for same-sex and cross-sex relationships at the workplace.“ (Maccoby 1998, S. 227)

Acker (1992) geht davon aus, dass keine Organisation geschlechtsneutral ist und dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf der organisationalen Ebene gesellschaftlich eingebettet sind. Iris Aaltio und Albert J. Mills (2002) definieren dies folgendermaßen: „Sex is a biological classification of humans between women and men, whereas gender is a cultured knowledge that differentiates them“ (ebd., S. 4). Das zentrale Argument von Acker ist, dass Männer und Frauen im innerbetrieblichen Aushandlungsprozess nicht auf gleiche Ressourcen zurückgreifen können und damit ungleiche Macht- und Verhandlungspositionen haben. Organisationen sind also keine geschlechtsneutralen Gebilde, sondern geschlechtsspezifisch konnotiert und segregiert (vgl. Wilz 2002). Es lässt sich eine „masculine substructure of organisation“ (Acker 1992, S. 255) ausmachen, die Mark Maier (2000) „corporate masculinity“ nennt. Laut Maier wurden Organisationen ursprünglich von Männern entwickelt und werden mehrheitlich immer noch von Männern geführt, spiegeln also ein maskulines Arbeitsmodell wider. Acker (1992) beschreibt in ihrem Aufsatz „Gendering Organizational Theory“ vier Ebenen, auf denen Prozesse des „gendering“ von Organisationen geschehen (können): die Ebene geschlechtsspezifischer Strukturen, die Ebene der Symbole, auf denen die geschlechtsspezifischen Unterschieden und Ungleichheiten beruhen, die Ebene der Interaktionen und zuletzt das Verständnis jedes Individuums von der Organisation. Auf jeder dieser vier Ebenen spielt Sexualität eine wichtige Rolle.

2.1 Die strukturelle Ebene der Organisation (Segmentation und Segregation)

Viele Berufe werden immer noch als typische Männerberufe (Handwerker, Manager usw.) gekennzeichnet und andere als typische Frauenberufe (Krankenschwester, Sekretärin, usw.). Silvia M. Wilz (2002) argumentiert, dass auch die horizontale Segregation von den Faktoren Macht, Einfluss, Gehalt, Prestige, usw. determiniert wird. Frauen nehmen Berufe und Tätigkeiten an, die weniger Prestige bzw. Einfluss haben als diejenigen, die Männer wählen. Diese Segregation ist auch das Ergebnis hierarchischer Strukturen, die seit Jahrhunderten bestehen und die postulieren, dass Männer Frauen überlegen sind. Es ist der bekannte „Glass Ceiling“, der Frauen daran hindert, Führungspositionen zu übernehmen. Auch die vertikale Segregation ist geschlechtsspezifisch strukturiert. In vielen Organisationen sind auch heute noch Führungspositionen (nahezu ausschließlich) von Männern besetzt; Sekretärinnen und/oder Assistentinnen hingegen sind (überwiegend) Frauen (vgl. Maccoby 1998). Viele Männer sind immer noch davon überzeugt, dass Frauen für die Führung einer Gruppe oder einer Organisation nicht geeignet sind, und andere haben immer noch ein Problem damit, eine Frau als Chefin bzw. Vorsitzende anzuerkennen. Immer noch ist Macht sehr stark mit Maskulinität verbunden.

Es gibt viele Erklärungen für diese Segregation (vgl. Maccoby 1998): eine geschlechtsspezifische Sozialisation in der Kindheit und Jugend, die zur „Ausprägung“ unterschiedlicher Interessen und in der Folge zu unterschiedlichen Beschäftigungen, Jobs, usw. führt; institutionelle Beschränkungen und Hindernisse, die bewirken, dass Frauen mehr Schwierigkeiten haben, eine bestimmte Arbeit zu bekommen als Männer (männerdominierte Gewerkschaften, Mund zu Mund Rekrutierung, Mangel an externer Kinderbetreuung usw.).

2.2 Die Symbole und Werte der Organisation

Die zweite Ebene ist die Ebene der Symbole und Bilder, auf der geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichheiten beruhen. Alle Organisationen produzieren und reproduzieren bestimmte Symbole, die zum Beispiel auch Aspekte der Sexualität einschließen. Gemäß dieses Prinzips sind Chefs und Manager als stark und zielorientiert gekennzeichnet; die Organisationen und Organisationskulturen selbst tragen meist männliche

Eigenschaften wie gemein, aggressiv, zielorientiert, effizient und konkurrenzfähig (vgl. Blättel Mink 2003). Adjektive, die als typisch weiblich gekennzeichnet sind, wie empathisch, unterstützend, freundlich und sorgend, werden in der Organisationskultur meistens abgelehnt. Dies trägt dazu bei, ein stark maskulines Arbeitsmodell und maskuline Arbeitsmethoden zu bilden, in denen viele Frauen nur schwer ihren Platz finden.

2.3 Die Interaktionen innerhalb der Organisation

Interaktionen, d.h. die Art und Weise, wie die Menschen in Organisationen miteinander kommunizieren, bilden die dritte Ebene. Alltägliche Interaktionen zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz tragen dazu bei, Ungleichheiten und Benachteiligungen zu reproduzieren (vgl. Cyba 2002) Denn Interaktionen bestimmen das Selbstbild des Individuums. Das Individuum wird von den anderen bestimmt und positiv oder negativ definiert. Die Abwertung von Frauen durch andere, und insbesondere durch Männer, trägt also dazu bei, dass Frauen ein schlechtes Selbstbild haben. Im Gegensatz dazu werden Männer in diesem Prozess ihr eigenes Selbstbild verbessern können.

In ihrem Kapitel über männliche und weibliche Interaktionen stellt Eleanor E. Maccoby (1998) fest, dass Frauen und Männer nicht nur verschiedene Diskursformen aufweisen, sondern auch, dass sie diese Diskursformen nur mit KollegInnen gleichen Geschlechts teilen können. Die Tatsache, dass Frauen sich oft immer noch nach der Arbeit um die Kinder kümmern müssen, spielt auch eine Rolle für ihre Isolierung, da sie an den mehr freundschaftlichen und erholenden Aktivitäten nach der Arbeit nicht teilnehmen können. Außerdem gibt es in Männerdiskursen zahlreiche Referenzen an Frauen als Sexobjekte. Beth Milwid (1990) beobachtet, dass das sexistische Benehmen von Männern gegenüber Frauen in ihren Interaktionen am Arbeitsplatz besonders bei älteren Männern (älter als 50 Jahre) ausgeprägt ist. Dieser Punkt ist für unsere Untersuchung in internationalen Organisationen besonders interessant, da im Allgemeinen Mitglieder internationaler Organisationen jünger sind als Mitglieder nationaler Organisationen. Auch wenn in Interaktionen zwischen Frauen und Männern oftmals die Männer Ungleichheiten schaffen, darf aber nicht vergessen werden, dass das Verhalten der Frauen und ihre Redeweisen in dieser Situation auch eine Rolle spielen. Durch ihr Verhalten verstärken sie oft, wenn auch unbewusst, die Überlegenheit der Männer und ihre eigene Unterlegenheit. Die Stereotypen wirken als „self-fulfilling prophecies“, so Cyba (2002). Dieser letzte Punkt führt uns zu der vierten Ebene von Acker: die Anpassung individuellen Verhaltens an die Organisation.

2.4 Verständnis der Organisation – „Rollenspiele“

Die vierte Dimension ist das Verständnis jedes Individuums von der Organisation. Mit diesem Verständnis der geschlechtsspezifischen Struktur einer Organisation wird jeder versuchen, sein Verhalten an diese Struktur anzupassen. Jeder bleibt in seinem geschlechtstypischen Schema, das heißt, dass Frauen weibliche Eigenschaften unterstreichen, während Männer ihre männlichen Eigenschaften in den Vordergrund stellen.

Es muss betont werden, dass Sexualität eine wesentliche Rolle in der geschlechtsspezifischen Struktur und Konstruktion der Organisation spielt. Sexualität wird wieder als ein Machtinstrument in der Organisation benutzt: da sie oft als Störungsfaktor für Rationalität betrachtet wird und Frauen mit Sexualität assoziiert werden, sind sie diejenigen, die als Störungsfaktoren gelten. Außerdem wird die Sexualität der Frauen gleichgesetzt mit Reproduktion und somit zu einem Grund für den Ausschluss von Frauen aus der Organisation. Männern hingegen gibt Sexualität ein zusätzliches Kontrollmittel, da ihre Sexualität als dominant und mächtig gilt.

Die besondere Rolle der Sexualität in den Arbeitsbeziehungen zwischen Frauen und Männern

Eine erste Erklärung dafür, dass Sexualität am Arbeitsplatz so präsent ist, liegt in der Neigung mancher MitarbeiterInnen, den Arbeitsplatz als einen Ort zu verstehen, an dem man einen Partner bzw. eine Partnerin finden kann (vgl. Maccoby 1998). In ihrer Untersuchung findet Milwid (1990) auch heraus, dass Arbeitsbeziehungen für verheiratete Frauen viel bequemer sind als für unverheiratete Frauen (unverheiratet = „frei“ für Männer) sind. Wenn die Frau verheiratet oder liiert ist, tritt der sexuelle Aspekt in den Arbeitsbeziehungen zurück, was die Arbeitsbeziehungen zumeist einfacher gestaltet. Auch sexuelle Belästigung ist eine Form der Sexualität am Arbeitsplatz: Entweder wird Sex angeboten, um bessere Positionen zu erreichen, oder Sex wird verlangt (gegen Promotion, Arbeitssicherheit usw.).

Auf ganz andere Weise und dabei eher indirekt spielt Sexualität eine wichtige Rolle bei der Konstruktion sozialer Ungleichheit. Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt nahezu immer noch ausschließlich bei Frauen dazu, die Erwerbstätigkeit wegen der Kinder unterbrechen oder reduzieren zu müssen. Sie können sich infolgedessen nicht vollständig ihrer Arbeit in der Organisation widmen: eine historisch gewachsene „Legitimation“ für den Ausschluss von Frauen, zumindest von statusträchtigen Positionen in den Organisationen. Zusätzlich verbreiten Organisationen die Idee, dass sie geschlechtsneutral seien: der Arbeiter steht für seine Arbeit, er hat keinen Körper und keine Gefühle, deshalb ist kein Platz für andere Bereiche des Lebens wie Familie oder Reproduktion. Die Gesetze der Organisation und ihrer Kultur werden deswegen besser von Männern integriert und assimiliert. Einfacher gesagt, ein guter Arbeiter ist ein Mann (Illusion des „universellen Arbeiters“ (Acker 1992)).

Gender in den internationalen Organisationen

Wenn die geschlechtsspezifische Struktur einer Organisation in einem internationalen Kontext analysiert wird, kommt ein weiterer wesentlicher Faktor ins Spiel: die Multikulturalität. Dieser Faktor ist von hoher Wichtigkeit und verbietet, „Gender“ und „Sex“ zu verwechseln. Gender ist sozial konstruiert und variiert dementsprechend von einer Gesellschaft zur anderen.

In einer internationalen Organisation arbeiten nicht nur Frauen und Männer zusammen, sondern auch Menschen aus verschiedenen Kulturen, was die Arbeitsverhältnisse umso komplexer macht. Die Organisationskultur entwickelt sich deshalb aus der Mischung unterschiedlichster Kulturen, um etwas Neues zu schaffen. Schwierig wird es dann, wenn verschiedene Konzeptionen von Gender-Modellen in Konflikt treten.

3. Methode der Untersuchung

Die Wahl einer geeigneten Erhebungsmethode orientiert sich an der Annahme, dass geschlechtsspezifische Diskriminierungen in vielen Bereichen des Arbeitslebens verankert sind. Außerdem werden sie sogar manchmal als Teil der Organisationsstruktur bzw. -kultur akzeptiert, so dass nicht viel darüber gesprochen wird. Wird das Thema jedoch behandelt, dann kann beobachtet werden, dass Frauen darüber viel zu sagen haben und sich deshalb frei darüber äußern, unter welchen Diskriminierungen sie leiden. Deshalb wurde das so genannte „Problemzentrierte Interview“ gewählt. Diese Methode ermöglicht zwei Ziele gleichzeitig (vgl. Mayring 1999): Erstens kann der/die Befragte frei sprechen, seine/ihre Meinungen kann er/sie wie er/sie will äußern. Das Interview soll möglichst wie ein normales Gespräch aussehen. Andererseits ist das Interview auf ein bestimmtes Problem zentriert, in diesem Fall die Arbeitsbedingungen der Frauen im Europäischen Parlament. Der Interviewleitfaden wird auf die Typologie der geschlechtsspezifischen Struktur von Organisationen nach Acker gestützt. Nach

den üblichen Vorstellungs- und Sondierungsfragen werden spezifische Fragen über die Strukturen (Segregation und Segmentierung), die Symbole der Organisation, der Interaktionen mit männlichen Kollegen, der Rolle der Sexualität und über die eigene Anpassung an die Organisation gestellt.

Ländergruppen

Auf der Basis des Modells von Geert Hofstede (1997), der nationale Kultur entlang von vier polarisierten Dimensionen analysiert (u.a. Maskulinität und Feminität), konnten Ländergruppen gebildet werden: Länder, in denen ein maskulines Wertesystem am Arbeitsplatz herrscht, und Länder, die feminine Werte hervorheben.² Im Ergebnis trennen sich fast überall sehr klar die Werte von Männern und von Frauen, das heißt, dass in fast allen Ländern die femininen Werte mehrheitlich von Frauen genannt und maskuline Werte von Männern gewählt werden. Nur in Schweden und Norwegen weisen die Antworten von Frauen und Männern keine klaren Unterschiede auf.

Die Analyse von Hofstede enthält Länder aus aller Welt. Für unsere Untersuchung werden aber lediglich die europäischen Länder berücksichtigt. Die drei gebildeten Gruppen sind die folgenden:

- „Feminin“: skandinavische Länder wie Schweden, Dänemark und Finnland, aber auch die Niederlande.
- „Maskulin/Feminin“: romanische Länder und südeuropäische Länder wie Portugal, Spanien, Frankreich, Belgien und Griechenland.
- „Maskulin“: mitteleuropäische Länder und angelsächsische Länder Westdeutschland, Großbritannien, Irland, Italien und Österreich.

4. Ergebnisse aus den Interviews

4.1 Frau A, Dänemark

Frau A (64) ist ein dänisches Mitglied des Europäischen Parlaments und Mitglied des Frauenausschusses. Sie ist auch Mitglied der Liberalen. In Dänemark hat sie als Chemieingenieurin und Politikerin gearbeitet. Sie hat zwei Kinder.

Frau A's Antworten sind im Allgemeinen sehr „typisch“ für eine skandinavische Frau. Sie erkennt die geschlechtsspezifischen Merkmale der Organisationen kaum und findet sie sehr schwach. Ihre Meinung ist sehr individualistisch und ihre Ideen gehen in Richtung des Mottos: „Man kann, wenn man will!“.

Strukturen

Obwohl Frau A erkennt, dass die Situation für Frauen im Bereich der Erwerbsarbeit in Dänemark nicht so gut ist wie in anderen skandinavischen Ländern, nimmt Frau A sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene kaum geschlechtsspezifische Strukturen wahr. Dies betrifft sowohl die Segmentierung als auch die Segregierung (z.B. „Glass Ceiling“). Das einzige Problem, das von Frau A erwähnt wird, ist die schwierige Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie: „*I would say today, I think the problem for women, and some men, but women generally, is that today they cannot secure family life and working life, and that's a problem for all families, young families. If the women also want a career, you have a problem.*“ Dieser Aspekt der ungleichen Arbeitsbedingungen zwischen Frauen und Männern scheint auch in skandinavischen Ländern noch nicht gelöst zu sein. Was die Segmentierung betrifft, so behauptet Frau A, dass Frauen sich mehrheitlich für soziale Themen interessieren; deshalb seien sie immer für soziale Bereiche wie die Familie, die Senioren usw. zuständig. Es kann daraus geschlossen werden, dass Frau A der Ansicht ist, Frauen seien implizit an ihrer eigenen „Diskriminierung“ oder „Beschränkung“ schuld, auch wenn sie dies nicht explizit in diesem Sinne äußert.

² Ein Teil seiner Untersuchung in unterschiedlichen Niederlassungen von IBM bestand darin, verschiedene Werte als feminin oder maskulin zu klassifizieren und zu analysieren, welche dieser Werte die ArbeiterInnen der IBM-Firmen als wichtigste Werte auswählen (Frage: „Versuchen Sie, die Faktoren zu nennen, die für Sie bei einer ideellen Arbeit wichtig wären“; Hofstede 1997, S. 113. Die Werte bzw. Faktoren, die in der vorgeschlagenen Liste als „maskulin“ gelten, sind: Einkommen (viel zu verdienen), Anerkennung (wenn man gute Arbeit leistet), Beförderung (Möglichkeit, in höhere Positionen aufzusteigen), Herausforderung (bei der Arbeit gefordert zu werden). Die „femininen“ Faktoren sind Vorgesetzter (gutes Arbeitsverhältnis mit dem direkten Vorgesetzten), Zusammenarbeit (gute Arbeitsverhältnisse mit Kollegen), Umgebung (angenehme Umgebung für sich selbst und die Familie), Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Für Frau A sind geschlechtsspezifische Strukturen von Organisationen, unabhängig davon, ob es sich um nationale oder europäische Organisation handelt, offensichtlich weder wichtig noch für die alltägliche Arbeit entscheidend.

Symbole – Werte

Aus dem Interview wird deutlich, dass für Frau A Werte nicht feminin oder maskulin sind, sondern von den jeweiligen Personen abhängen. Über maskuline und feminine Werte sagt sie: *„I have seen both, it depends of the person: I have seen extremely competitive types of women, and the opposite for men. It depends totally of the person.“*

Dies entspricht den Ergebnissen der Analyse Hofstedes, der bemerkt, dass maskuline und feminine Werte in skandinavischen Ländern zwischen Frauen und Männern eher gemischt sind.³ Frau A lehnt auch die Annahme von Maccoby und Acker ab, der zu Folge in der Organisation, in der sie arbeitet, ein maskulines Modell dominiert. Sie hat auch nicht das Gefühl, dass sie sich irgendwie „anpassen“ muss. Jedoch nennt sie als wichtigsten Wert in der Politik das Vertrauen. Vertrauen, als Wert, der gute Arbeitsverhältnisse mit anderen impliziert, kann ohne Zweifel als „femininer“ Wert betrachtet werden. Außerdem denkt sie, dass Politik erfordert, dass man frei ist, was für eine Frau mit einer Familie kaum möglich sei. Diese zwei Bemerkungen verdeutlichen, dass Frau A die politische Organisation dennoch als ein männerdominiertes Arbeitsmodell betrachtet, wenn auch unbewusst, und dass sie trotzdem erkennt, dass es für manche Frauen besonders schwierig sein kann, sich an die Werte der Organisation anzupassen.

³ Hofstede (1997) nennt vor allem Schweden und Finnland. Aber die Bemerkungen von Frau A lassen vermuten, dass Dänemark sich diesen Ländern sehr annähert.

Interaktionen

Auch in diesem Bereich bleibt Frau A nuanciert. Sie hat zum Beispiel immer lieber mit Männern gearbeitet und Ihr Mann scheint keine Schwierigkeiten zu haben, mit Frauen zu arbeiten. Sie ist sich trotzdem bewusst, dass viele Männer lieber mit anderen Männern arbeiten. Sie ist mit Ackers Verständnis der Rolle der Sexualität in Arbeitsbeziehungen einverstanden, jedoch nicht in Bezug auf jüngere Generationen. Starke nationale oder kulturelle Unterschiede erkennt sie im Bereich der Interaktion mit ihren KollegInnen nicht.

Verständnis der Organisation / „Rollenspiele“

Frau A betont, dass Frauen auf keinen Fall ihre „weiblichen Eigenschaften“ unterstreichen sollten, denn sonst werden sie abqualifiziert und „verlieren“: *„I think when women stress social qualifications and all that, they loose“*. Sie denkt, dass das aktuelle männerdominierte Modell diese Eigenschaften oder Fähigkeiten ablehnt und widerspricht damit ihrer früheren Behauptung, dass ein maskulines Arbeitsmodell nicht existiere. Offensichtlich gibt es dieses Modell nun doch, denn die Frauen müssen sich ihrer Meinung nach bemühen, sich daran anzupassen („die Kommunikationsmittel der Männer benutzen“).

Im Interview mit Frau A war besonders interessant zu bemerken, wie die geschlechtsspezifischen Strukturen von Organisation und Gesellschaft – selbst in einem „modernen“ Land wie Dänemark – immer noch prägend sind, auch wenn man sie nicht sofort erkennt. Diese Beobachtung scheint die Annahme Ackers zu stärken, der zu Folge die maskuline Struktur einer Organisation oft mit einer geschlechtsneutralen Struktur verwechselt wird.

4.2 Frau B, Spanien

Frau B ist eine Abgeordnete des Europäischen Parlaments und gehört der sozialistischen Partei Europas an. Sie ist ebenfalls Mitglied des Frauenausschusses im Europäi-

schen Parlament. In Spanien ist sie in der spanischen sozialistischen Partei engagiert und hat in Nichtregierungsorganisationen gearbeitet. Sie ist 38 Jahre alt und hat zwei Kinder

Das Interview mit Frau B unterscheidet sich grundlegend von dem Interview mit Frau A. Frau B scheint in hohem Masse von einer geschlechtsspezifischen Struktur der Organisation und der Gesellschaft auszugehen. Sie spricht spontan von einer „maskulinen Welt“ der Politik und von einer maskulinen „Arbeitskultur“.

Strukturen

Im Interview mit Frau B wird deutlich, dass die Arbeitssegregation gegenüber Frauen in Spanien immer noch sehr ausgeprägt ist. Die drei von ihr genannten Beispiele (Bildung, Journalismus und öffentliche Verwaltung) umfassen verschiedene Arbeitssektoren und zeigen, dass diese Segregation sehr verbreitet ist: „*Ce sont des secteurs fortement féminisés, mais avec une difficulté évidente d'accès pour les femmes aux postes de décision.*“⁴ Auch persönlich gibt sie an, dass sie diese Segregation und verschiedene Hindernisse für ihre Karriere erlebt hat. Ihre Annahme, dass es auf der europäischen Ebene einfacher für Frauen sei, da „die Rechte schon da sind“, nähert sich unserer früheren Vermutung an, dass internationale Organisationen als relativ moderne Organisationen weniger Merkmale der traditionellen (nationalen) geschlechtsspezifischen Organisationen tragen. Es ist, als gebe es in internationalen Organisationen wie dem europäischen Parlament eine minimale Garantie im Bereich der Arbeitsbedingungen der Frauen, die höher ist als in nationalen Organisationen.

⁴ „Es sind Sektoren, wo viele Frauen arbeiten, aber mit einer offensichtlichen Schwierigkeit für Frauen, Zugang zu Führungspositionen zu haben.“

Die Segmentierung ist laut Frau B auch in politischen Organisationen sehr ausgeprägt. Frauen seien immer noch für bestimmte Bereiche zuständig, zu diesen zählen vor allem die so genannten „sozialen“ Bereiche. Interessant ist auch ihre Bemerkung, dass diese Segmentierung zu mehr Segregation führt, indem Frauen aus den wichtigsten Bereichen (in denen zentrale Entscheidungen getroffen werden) ausgeschlossen werden. Es sei wie ein Teufelskreis, was die Verbesserung der Situation schwierig macht.

Symbole – Werte

Die zwei wichtigsten Werte, die Frau B für die Politik benennt (Wettbewerb und Zielerreichung), sind laut der Theorie von Acker und des Modells von Hofstede typisch maskuline Werte. Frau B unterstreicht auch, dass das Arbeitsmodell in Spanien sehr männerdominiert sei, und sie legt Wert auf die Feststellung, dass Frauen manchmal wegen ihrer Familie auf eine Betätigung in der Politik verzichten müssen.

Frau B erwähnt mit der Zeitorganisation ein wesentliches Problem der Organisationen. Dieses Argument findet man in den theoretischen Analysen, wie etwa der Theorie von Acker, über geschlechtsspezifischen Organisationen kaum. Es ist aber ein sehr interessanter Punkt, der im Fall von Frau B ihren eigenen Erfahrungen in der Politik entspricht. Die zeitliche Organisation von Männern und Frauen ist sehr unterschiedlich, besonders wenn Frauen sich um die Familie kümmern sollen. Aus Gründen einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sei die Teilzeitarbeit unter Frauen so verbreitet. Frau B unterstreicht jedoch, dass die Arbeit in einer politischen Organisation eine Vollzeitbeschäftigung sei und die Zeitplanung absolut nicht an die Bedürfnisse der Frauen angepasst ist.

Das Beispiel der neuen spanischen Regierung ist hier typisch. Männer und Frauen haben gegensätzliche Familiensituationen, wobei Frauen entweder ledig oder geschieden sind und Männer meistens eine Familie haben. Dies stellt eine andere Form der Diskriminierung dar, in der Frauen sich zwischen Familie und Arbeit entscheiden müssen, während Männer beides gleichzeitig haben können. Auf der europäischen Ebene scheint die Situation für Frau B viel besser zu sein. Die Arbeit endet zu einer Uhrzeit,

die ihr erlaubt, sich ihrer Familie zu widmen.

Interessant ist auch ihre Bemerkung, dass der Wettbewerb nur als maskulin betrachtet wird, weil die Basis dieses Wettbewerbs in einer Ungleichheit besteht: Wie schon gesagt und erklärt, verfügen Frauen nicht über die gleichen (Zeit-)Ressourcen wie Männer, weswegen es für sie schwieriger ist, an diesem Wettbewerb überhaupt teilzunehmen oder gar zu gewinnen. „*En ce moment, on dit, en Espagne, c'est une compétitivité pas loyale. [...] Parce que si finalement moi, à 19h, il faut que je parte pour m'occuper des enfants, et que c'est à 19h qu'on va prendre des décisions importantes, en dehors de l'espace formel [...] donc c'est ça qu'il faut changer.*“⁵

Interaktionen

Frau B hat in ihrer bisherigen politischen Tätigkeit häufig sexistische Bemerkungen seitens ihrer männlichen Kollegen erlebt. Ihre Erfahrungen stimmen mit Arbeiten anderer Autorinnen überein (vgl. z.B. Müller 1993), z.B. wenn sie behauptet, dass sie oft zuerst als Frau betrachtet und analysiert und erst danach ernst genommen wird: „*Les hommes voient toujours les femmes d'abord comme des femmes. Ça n'a pas changé dans ma carrière.*“⁶

Auch die Rolle der Sexualität in Interaktionen unterstreicht Frau B aufgrund eigener Erfahrungen und Beobachtungen. Ihrer Ansicht nach wird eine schöne Frau, für die Männer eine sexuelle Anziehung empfinden, im Allgemeinen bessere Beziehungen zu diesen Männern haben als eine Frau, die sie körperlich nicht interessant finden. Dieser sexuelle Aspekt in den Beziehungen macht es nahezu unmöglich, Freundschaften mit Männern zu entwickeln.

Die Tatsache, dass sie die Situation auf der europäischen Ebene viel einfacher findet, liegt weniger an der geringeren Wirkung von Stereotypen bzw. an der geringeren Ausbreitung geschlechtsspezifischer Aspekte im Arbeitsverhältnis, sondern an der Oberflächlichkeit der Beziehungen in europäischen Organisationen. Im Allgemeinen arbeiten die Mitglieder des Parlaments nicht lange bzw. nicht regelmäßig zusammen: Geschlechtsspezifische Zuschreibungen oder Interaktionsmuster werden somit weniger bedeutend. Frau B unterstreicht insgesamt, dass es einfacher ist, mit KollegInnen zusammen zu arbeiten, die ihre Kultur teilen. Es kann daraus geschlossen werden, dass auch wenn die südeuropäische Kultur noch viele geschlechtsspezifische Stereotypen in sich trägt, die Zusammenarbeit besser funktioniert, wenn die Ansichten oder Annahmen diesbezüglich geteilt werden.

Verständnis der Organisation/„Rollenspiele“

Frau B findet es sehr wichtig, dass man sich selbst nicht in dem Bemühen um Anpassung an die Organisation verliert. Besonders Frauen haben es in diesem Fall schwer, doch idealerweise sollten Männer und Frauen gegenseitig voneinander lernen. Dies macht die Organisation interessant, so Frau B.

4.3 Frau C, Belgien (Flandern)

Frau C (61) ist eine Abgeordnete des Europäischen Parlaments. Sie gehört zu der konservativen Partei Europas namens PPE. Sie ist schon immer sehr aktiv in der nationalen Politik gewesen und hat keine Kinder.

Frau C findet die Situation auf der europäischen Ebene im Allgemeinen viel besser als auf der nationalen Ebene, auch wenn sie auch hier noch einige Diskriminierungen wahrnimmt. Obwohl sie zu derselben Ländergruppe wie Frau B gehört, sind ihre Antworten sehr unterschiedlich.

Strukturen

Frau C ist sich der diskriminierenden Strukturen der Organisationen sehr bewusst, be-

⁵ „Es handelt sich hier um einen unfairen Wettbewerb. Weil ich um 19 Uhr die Arbeit verlassen muss um mich um die Kinder zu kümmern und um 19 Uhr werden die wichtigen Entscheidungen getroffen, nicht in den formellen [Zeit]grenzen [...]. Das muss man ändern.“

⁶ „Männer betrachten Frauen immer zuerst als Frauen. In meiner Karriere ist es immer so gewesen.“

sonders was die Arbeitssegregation angeht. Wie Frau B nennt sie als bedeutsamstes Beispiel den öffentlichen Dienst, wo das Phänomen des „Glass Ceiling“ sehr prägnant ist. In Belgien ist es ebenso wie in Spanien für Frauen sehr schwierig, Zugang zu Führungspositionen zu bekommen. Frau C betont jedoch auch, dass ihrer Ansicht nach Frauen für ihre Diskriminierung selbst verantwortlich seien. Als Beispiel nennt sie die „Wahl“ vieler Frauen, in Teilzeit zu arbeiten. Sie scheint nicht zu bedenken, dass Frauen oft quasi gezwungen sind, diese Arbeitsform zu wählen, um Erwerbsarbeit und Familie vereinbaren zu können.

Interessant ist, dass Frau C hervorhebt, dass die relative Verbesserung der Situation für Frauen in der Politik von außen in Form der Quotenregelung gekommen ist, die sie in Belgien durchgesetzt hat. Dies lässt vermuten, dass geschlechtsspezifische Strukturen sehr fest verankert sind und nur Gesetze diese Diskriminierungen vermindern können. Dies hat aber auch den Vorteil, dass viele Frauen jetzt eine solche Karriere für möglich halten; sie haben dabei mehr Selbstvertrauen.

Was die Segmentierung angeht, ist Frau C hingegen viel nuancierter. Sie lehnt die Theorie von Acker ab, dass Frauen aus bestimmten Bereichen ausgeschlossen sind. Männer und Frauen seien jetzt in allen Bereichen der Politik gleichermaßen vertreten.

Symbole – Werte

Die Behauptung, dass Werte zwischen maskulinen und femininen Werten unterschieden werden können, lehnt Frau C grundsätzlich ab. Politische Organisationen entsprechen für sie auch keinem maskulinen Arbeitsmodell. Das Zeitproblem, das von Frau B erwähnt wurde, findet sie normal. Solche Zwänge sind notwendige Arbeitsbedingungen in der Politik, so dass sie es nicht als maskulin definieren würde. Auch Werte wie Zielerreichung und Wettbewerb seien nicht maskulin, sondern seien unvermeidbar, wenn man in der Politik eine gute Arbeit leisten wolle: *„La compétitivité, c'est lié au monde politique. Et ce n'est pas seulement dans le monde politique, c'est un peu partout. C'est une chose qui anime le monde du travail.“*⁷

7 „Wettbewerb ist mit der Politik verbunden. Und er ist nicht nur in der politischen Welt, er ist überall. Es ist eine Sache, die in der Arbeitswelt verankert ist.“

Darüber hinaus ist Frau C der Meinung, dass es in der Verantwortung der Frauen liegt, sich an diese Werte anzupassen, auch wenn es für sie schwieriger sein kann und nicht etwa umgekehrt, dass die Strukturen an die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden sollten.

Interaktionen

Frau C denkt sehr positiv über die Entwicklungen der Interaktionen zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Es gibt für sie ein wachsendes Verständnis zwischen den Geschlechtern; sie haben gemeinsame Gesprächsthemen und teilen dieselben Sorgen. Dies lässt vermuten, dass sie Freundschaften zwischen Frauen und Männern möglich und problemlos findet. Sie betont aber ein anderes und interessantes Problem, was internationale Organisationen angeht: Internationale Organisationen zwingen ihre Arbeitnehmer oft, weit von ihrer Familie weg zu sein. Es entsteht ein gewisses „Freiheitsgefühl“, Affären zu haben, besonders bei Männern (sagt Frau C). Die Sexualität scheint also eine wichtigere Rolle zu spielen als in nationalen Organisationen, wo die Mitarbeiter ihren familiären Verpflichtungen räumlich näher sind.

Verständnis der Organisation/„Rollenspiele“

Frau C sieht absolut nicht das Bedürfnis von Frauen, ihre femininen Eigenschaften zu unterstreichen. Sie lehnt damit die Theorie von Acker ab, dass Frauen ihre Weiblichkeit betonen müssen, um die Unterschiede zu Männern klar zu machen. Ihrer Meinung nach sollen alle, die in der Politik arbeiten, sich – unabhängig von ihrem Geschlecht – anpassen.

4.4 Frau D, Belgien (Wallonien)

Frau D (49) ist eine europäische Abgeordnete der sozialistischen Partei Europas (SPE). Sie hat Anglistik und Germanistik studiert und begann ihre Karriere als Lehrerin. Danach war sie unter anderem für Ausbildungsprogramme für Erwachsene zuständig. Sie ist Witwe und hat einen 18-jährigen Sohn.

Wie Frau B ist sich Frau D der geschlechtsspezifischen Merkmale der Organisationen sehr bewusst, sei es von nationalen oder internationalen Organisationen. Jedoch unterstreicht sie sehr oft, dass sie die Situation auf der europäischen Ebene viel einfacher findet als auf der belgischen Ebene. Selektionsprozesse werden viel stärker kontrolliert und die Europäische Union legt viel Wert auf Qualifikationen und Expertise, was die Diskriminierung nach Geschlecht stark vermindere. Außerdem ist das Konzept des „Gender Mainstreaming“ sehr stark in den Strukturen der europäischen Organisationen verankert, deshalb gebe es einen sicheren Rahmen für Frauenrechte am Arbeitsplatz.

Strukturen

Interessant am Interview mit Frau D ist ihre eigene Erfahrung als Lehrerin für Erwachsene: sie hat während ihrer Tätigkeit viele Verhaltensweisen bemerkt, die den geschlechtsspezifischen Strukturen in Organisationen entsprechen. Das größte Problem für Frauen ist ihrer Meinung nach die Unmöglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Die Situation sei für Alleinerziehende noch schwieriger, da sie eine bezahlte Arbeit besonders benötigen. Die einzige Lösung für viele dieser Mütter sei die Teilzeitarbeit; sie würden oft gezwungen, eine solche Arbeitsform zu wählen. Frau D betont den Mangel an Bemühungen von Seiten der Institutionen der Europäischen Union, die Situation der Frauen zu verbessern.

Interessant ist auch ihre Bemerkung, dass Frauen, auch in Führungspositionen, weniger Verantwortungen haben (oder bekommen), als Männer. Möglicherweise bestehen selbst in den Organisationen, die Frauen den Zugang zu hohen Positionen scheinbar „erlauben“ und damit den berühmten „Glass Ceiling“ durchbrechen, immer noch verdeckte Formen von Diskriminierung.

Frau D hat in ihrem Leben mehrmals Prozesse geschlechtsspezifischer Segmentierung erlebt: in nationalen Organisationen (Gewerkschaften) und im europäischen Parlament (Industrieausschuss). Wie Frau B, und im Gegensatz zu Frau C und Frau A, ist sie der Meinung, dass Frauen immer noch von wichtigen politischen Bereichen wie Wirtschaft und Recht ausgeschlossen werden: „*Tout ce qui tourne autour des matières économiques, des matières commerciales de haut niveau, tout ce qui est le juridique, l'économique et le monétaire, enfin toutes ces choses qui ont l'air très sérieuses et qui ne peuvent pas être confiées, bien entendu, à des femmes.*“⁸ Für sie ist die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen zentralen politischen Bereichen nicht etwa aus einem mangelnden Interesse der Frauen heraus zu erklären, sondern beruhe vielmehr auf der Dominanz der Männer und deren Abneigung, diese wichtigen Bereiche Frauen zu überlassen.

Symbole – Werte

Unter den Werten, die Frau D für Belgien nennt, sind drei in Hofstede's Modell als feminin gekennzeichnet: Solidarität, Austausch und Arbeitssicherheit. Wichtig ist zu bemerken, dass Frau D die erste Befragte ist, die überhaupt feminine Werte nennt. Andere Werte, die sie nennt, werden als maskulin klassifiziert: die Zielorientierung, aber auch die Art der Entscheidungsfindung (kurzfristig und stark auf sofortige Effekte orientiert). Dies lässt schließen, dass das Organisationsmodell in Belgien eher gemischt ist, was der Annahme von Hofstede entsprechen würde. Jedoch betont Frau D die starken maskulinen Aspekte des Wertesystems in Belgien. Bemerkenswerterweise ist

⁸ „*Alles, was mit Wirtschaft, Gesetzgebung, Finanzen und Währungen verbunden ist, eigentlich alle diese Angelegenheiten, die sehr ernst scheinen und mit denen Frauen „natürlich“ nicht beauftragt werden.*“

die Darstellung der Situation, was die späten Sitzungen und die „inoffiziellen“ Treffen unter Männern betrifft, vergleichbar mit der Beschreibung von Frau B. Auch in Belgien gibt es eine geschlechtsspezifische zeitliche Organisation der Arbeit, die für Frauen und besonders Mütter sehr diskriminierend sein kann.

Auf der europäischen Ebene kommt ein anderer Faktor ins Spiel und zwar die erzwungene räumliche Flexibilität in der Arbeit, was die Möglichkeit eines stabilen Familienlebens erschwert. Frau D würde dies aber nicht als typisch männlich bezeichnen, sondern eher als typisch für internationale Organisationen.

Interaktionen

Sexistische Bemerkungen und Witze sind im Umfeld von Frau D ziemlich verbreitet. Interessant ist, dass diese Bemerkungen meistens auftauchen, wenn ein Konflikt oder ein Missverständnis mit einem männlichen Kollegen entsteht. Frauen werden also eher als gleichwertige Kolleginnen betrachtet, solange sie mit ihren männlichen Kollegen einverstanden sind und diese unterstützen. Sie werden aber auf ihr Geschlecht reduziert, wenn sie ihre eigenen Meinungen und Ideen entwickeln: „*Voilà, systématiquement, quand on commence à avoir des positions fortes, on a toujours le sentiment qu'il y a une blague sexiste qui circule, pour nous miner.*“⁹

⁹ „So ist es, sobald man beginnt, starke Positionen zu haben, hat man immer das Gefühl, dass ein sexistischer Witz auftauchen wird, um einem zu schaden.“

Sexualität und „Verführung“ ist zwar prägend für Arbeitsbeziehungen in Belgien, jedoch nicht „zum Schaden“ der Frauen. Hier nähert sich Frau D der Meinung von Frau B, wonach Frauen dies auch für ihre eigenen Interessen nutzen können. Die Tatsache, dass Frau D lieber mit Frauen arbeitet, erklärt sie nicht durch die Neigung, mit Menschen gleichen Geschlechts zu arbeiten; Frau D sieht starke Unterschiede zwischen maskulinen und femininen Arbeitsmethoden: Frauen arbeiten stärker zusammen, während Männer viel individualistischer sind. Dies erinnert an die Klassifikation von Hofstede zwischen maskulinen Werten (Werte, die sich am Individuum orientieren) und femininen Werten (Werte, die eher soziale Aspekte der Arbeit beinhalten).

In internationalen Organisationen wie dem europäischen Parlament ist es für Frau D wie für Frau B einfacher, mit KollegInnen aus ihrer eigenen Kultur bzw. aus ähnlichen Kulturen (für sie Frankreich und die südeuropäischen Länder – Frau D ist marokkanischer Herkunft) zu arbeiten. Dies zeigt, dass ein gemeinsamer kultureller Hintergrund, wie soziale Gewohnheiten oder Sprache, die Zusammenarbeit erleichtern, auch wenn in multikultureller Zusammenarbeit geschlechtsspezifische Diskriminierung eher reduziert werden kann.

Verständnis der Organisation/„Rollenspiele“

Auch von Frau D wird das Bedürfnis der Frauen, ihre femininen Eigenschaften zu betonen, nicht wahrgenommen. Dieser Aspekt der geschlechtsspezifischen Diskriminierung scheint wenig Relevanz in politischen Organisationen zu haben. Ein Beweis für Frau D sind Frauen, die sich genauso wie Männer verhalten und trotzdem Erfolg haben. Hier sind aber sowohl die Werte als auch das Benehmen und das Aussehen gemeint, so dass die Frage nicht klar beantwortet wurde.

4.5 Frau E, Österreich

Frau E (57) ist seit 1999 eine Abgeordnete der Europäischen Sozialistischen Partei. Früher hat sie in der tierärztlichen Praxis ihres Mannes gearbeitet, aber auch in verschiedenen Sportvereinen. Sie war bereits auf nationaler Ebene in politischen Ämtern tätig als Bürgermeisterin und als Ministerin. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Strukturen

Frau E steht den geschlechtsspezifischen Strukturen auf dem Arbeitsmarkt in Öster-

reich sehr kritisch gegenüber und hebt hervor, dass diese Strukturen Frauen diskriminieren. Sie bedauert aber auch einen Mangel an richtiger Organisation bzw. an Netzwerken von Frauen, um sich gegenseitig zu helfen. Schuldig sind daher nicht nur die starren Strukturen, sondern auch die Frauen selbst, die zu individualistisch seien.

Interessant ist Frau E's persönliche Erfahrung. Als sie noch keine Karriere plante, kannte sie das Problem der Segregation bzw. Diskriminierung kaum. Erst als sie angefangen hatte, in der Regierung zu arbeiten, spürte sie die „Feindseligkeit“ der Männer. Viele der Befragten haben betont, dass die Hindernisse umso größer werden, je höher die Position ist. Dies beschreibt die typische Situation des „Glass Ceiling“, der Frauen den Zugang zu Führungspositionen erschwert. Für Frau E ist diese Situation auch im Europäischen Parlament zu finden; sie behauptet sogar, dass es nicht viele Unterschiede zur nationalen Ebene gebe.

Frau E ist die einzige Befragte, die sofort bestätigt, dass sie den Stereotyp „Frauen sollten nicht an der Politik teilnehmen“ gehört und erlebt hat: *„[...] das ist so, dass wenn man viel unterwegs ist, in Veranstaltungen oder so, das passiert mir oft, dass man fragt: „Wie machen Sie das, dass Sie soviel unterwegs sind, was sagt Ihr armer Mann dazu?“ das ist einfach ein Stereotyp.“* Auch wenn ihre Antworten das Gegenteil aussagten, haben die anderen Befragten immer dieses Stereotyp als veraltet oder falsch betrachtet.

Wie Frau D und Frau B denkt sie, dass die typischen Männerbereiche Wirtschaft und Finanzen seien, während Frauen für soziale Bereiche wie Frauenpolitik oder Kinderpolitik zuständig sind. Diese Rollenverteilung ist für Frau E die Widerspiegelung der Gesellschaft. Hier entspricht ihre Bemerkung der These von Acker, dass die geschlechtsspezifischen Organisationen immer Produkte geschlechtsspezifischer gesellschaftlicher Umstände sind.

Symbole – Werte

Frau E erkennt an, dass das Arbeitsmodell in ihrem Land maskulin ist. Sie selbst will sich auf keinen Fall an diese maskulinen Werte anpassen und bedauert, dass manche Frauen dies tun. Dennoch kann sie nachvollziehen, dass die Anpassung an maskuline Werte immer noch für manche Frauen als der „richtige“ und „einzige“ Weg betrachtet wird, um Karriere zu machen.

Interaktionen

Frau E äußert sich klar gegen typische Frauen-/Männerinteraktionen und argumentiert, dass Frauen nicht anders betrachtet werden sollten, nur weil sie Frauen sind. Für Frau E ist es außerdem wichtig, dass Frauen sich bemühen, nicht ihre femininen Eigenschaften in ihrer Beziehungen mit männlichen Kollegen zu unterstreichen, sondern sie müssten eher als „Kumpel“ erscheinen. Für sie ist Sexualität sehr präsent in den Arbeitsbeziehungen, sollte aber vermieden werden, um gute Arbeitsbeziehungen entwickeln zu können: *„Man ist Kollege, Kollegin, wenn zwei Geschlechter zusammenkommen, wo immer, es gibt Spannungen, aber ich glaube, dass es muss eine klare Linie sein, dass man den Beruf und das Private trennt, sonst ist man schon sehr geschwächt.“*

Verständnis der Organisation/„Rollenspiele“

Ihrer Meinung nach ist die totale Anpassung der Frauen an die Organisation ein Fehler, im Gegenteil: Frauen sollen nicht ihre eigene Identität dabei verlieren. Frau E argumentiert, dass die politischen Organisationen in ihrem Land nicht schlimmer oder schlechter für Frauen seien als das Europäische Parlament. Anders als Frau B oder Frau D scheint sie das europäische Parlament keineswegs als „gleichberechtigter“ zu betrachten.

5. Vergleichender Rückblick auf die Interviews

In den Interviews wurden sehr unterschiedliche Frauen interviewt, die sich trotz allem in einigen Punkten sehr ähneln. Im Folgenden sollen einige so genannte „Störfaktoren“ in den Interviews identifiziert werden, um durch sie Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Erfahrungen, Einstellungen und Bewertungen der Frauen zu erklären.

Alter

Es gibt zahlreiche Ähnlichkeiten in den Einstellungen von Frau A (64) und Frau C (61), vor allem hinsichtlich geschlechtsspezifischer Strukturen und Werte. Beide scheinen nicht sehr davon überzeugt, dass diese Strukturen Frauen diskriminieren. Diese gilt besonders für die geschlechtsspezifische Segmentierung. Es gibt auch viele Ähnlichkeiten in ihren Antworten über die Werte (was als „maskuline“ Werte betrachtet wurde, haben sie als „politische“ Werte definiert) und die Interaktion mit männlichen Kollegen. Die drei anderen Befragten gehören der nächsten Generation an (zwischen 38 und 57 Jahre alt). Es kann vermutet werden, dass die größeren Erfahrungen von Frau A und Frau C und die Tatsache, dass beide am Ende ihrer Karriere sind, einen Einfluss auf ihre Einstellungen haben. Es kann z.B. sein, dass sie die jetzigen aktuellen Diskriminierungen gegenüber Frauen als geringer erachten, wenn sie an Diskriminierungen zurückdenken, die sie früher selbst erlebt haben. Möglicherweise nehmen sie den Kampf für mehr Geschlechtergleichheit nicht mehr so „persönlich“, da sie am Ende Ihrer persönlichen Laufbahn angelangt sind.

Interessant ist sicherlich, dass die zwei jüngeren Abgeordneten (Frau B und Frau D) die Wichtigkeit dieses Kampfes am meisten unterstreichen. Diese Frauen sind in der Mitte ihrer Karriere und sind sich deswegen sehr bewusst, unter welchen Diskriminierungen sie leiden.

Familienstand

Frau C ist die einzige Befragte, die die Schwierigkeiten, Familie und Arbeit zu vereinbaren, nicht betont hat. Dabei spielt sicherlich eine Rolle, dass nur Frau C kinderlos ist, während die vier anderen Befragten Kinder haben. Die Erfahrung, Kinder und Arbeit vereinbaren zu müssen, hat Frau C also nicht persönlich erlebt, was ihr mangelndes Bewusstsein darüber erklären könnte. Die Wahrnehmung der Diskriminierung ist also auch sehr von persönlichen Erfahrungen abhängig. Dies gilt auch für die Bemerkungen von Frau B und Frau D über die Zeitorganisation in der Organisation.

Politische Zugehörigkeit

Die Befragten gehören verschiedenen politischen Parteien an. Die eigene politische „Herkunft“ kann durchaus einen Einfluss auf die jeweiligen Sichtweisen und Antworten haben, da die verschiedenen Parteien auch unterschiedliche Werte und Ideale vertreten. Im Allgemeinen orientieren sich linksorientierte Parteien eher an Werten wie Solidarität, Austausch und Zusammenarbeit. Konservative oder liberale Parteien setzen demgegenüber verstärkt auf Werte wie Individualismus und Wettbewerb. Hier kann eine Verbindung zwischen maskulinen und liberalen Werten einerseits und femininen und linksorientierten Werten andererseits gezogen werden. Die sozialistischen Abgeordneten (Frau B, Frau D und Frau E) sind die drei, die am meisten feminine Werte bevorzugt und betont haben: Sie kritisierten auch am deutlichsten maskuline Werte. Hingegen haben Frau C (konservativ) und Frau A (liberal) darauf bestanden, dass die maskulinen Werte in der Natur der Politik verankert seien und dass sie dem zu Folge einfach akzeptiert werden müssten. Sie scheinen viel „lockerer“ der Ansicht gegenüber zu stehen, dass es sich in den politischen Organisationen um ein maskulines Arbeitsmodell handelt.

Diese Störungsfaktoren zeigen, dass die verschiedenen Einstellungen bezüglich der geschlechtsspezifischen Merkmale von Organisationen unter den Befragten nicht nur mit ihrer Nationalität erklärt werden können. Viele andere Faktoren erweisen sich hier als relevant, besonders die persönlichen Erfahrungen jeder Befragten.

Relevanz des Faktors Nationalität

Es wurde angenommen, dass die Nationalität der Mitglieder von internationalen Organisationen einen Einfluss auf ihre Einstellungen bezüglich der geschlechtsspezifischen Strukturen und Arbeitsbeziehungen in der Organisation hat oder zumindest haben kann. In den Interviews wurde tatsächlich deutlich, dass Befragte verschiedener Nationalitäten unterschiedlich denken.

Die dänische Abgeordnete unterscheidet sich in ihren Einstellungen sehr von anderen Befragten. Dies entspricht unserer Vermutung, dass die skandinavischen Länder eine sehr „weiche“ Form der geschlechtsspezifischen Organisationsstruktur aufweisen und dass Befragte aus diesen Ländern deswegen das Europäische Parlament (und vermutlich viele andere internationale Organisationen) als vergleichsweise stark geschlechtsspezifisch strukturiert wahrnehmen. Außerdem entspricht die Meinung von Frau A, dass viele Einstellungen und Verhalten in diesem Bereich von den Persönlichkeiten abhängen und nicht notwendigerweise vom Geschlecht, der These von Hofstede, nach der die maskulinen und femininen Werte unter Frauen und Männern in skandinavischen Ländern sehr gemischt sind.

Unsere „mittlere“ Gruppe enthält die romanischen und südeuropäischen Länder Belgien und Spanien. Hier kann beobachtet werden, dass die Antworten von Frau B und Frau D sehr ähnlich sind. Sie haben beide eine sehr klare Wahrnehmung der geschlechtsspezifischen Struktur der Organisationen in ihren Ländern und sie finden die Situation auf der europäischen Ebene im Allgemeinen besser für Frauen. Die Einstellungen von Frau C (Flandern) sind hingegen viel nuancierter und ihre Meinungen liegen manchmal der von Frau A näher. Außer der Erklärung, die wir gerade mit der Hypothese des Generationseffektes und der politischen Zugehörigkeit geliefert haben, kann auch vermutet werden, dass die Arbeitskultur in Flandern sich eher der niederländischen Arbeitskultur annähert, die als eher „feminin“ eingestuft wird.

Unsere letzte Gruppe, nämlich die „maskuline“ (angelsächsische und mitteleuropäische Länder), ist mit dem Interview von Frau E nicht sehr stark repräsentiert. In diesem Fall können auch nicht besonders starke Unterschiede zum Beispiel mit Frau B und Frau D identifiziert werden. Außerdem findet Frau E die Situation auf der europäischen Ebene nicht bedeutend besser als in ihrem eigenen Land, was unserer Vermutung widerspricht.

Unsere Annahme, dass die Einstellungen gegenüber geschlechtsspezifischen Strukturen von den Nationalitäten abhängen, wird dennoch mehrheitlich bestätigt.

Ein Gesamtbild der internationalen Organisationen als geschlechtsspezifische Gebilde

Unsere ursprüngliche These, dass internationale Organisationen als relativ moderne Organisationen weniger geschlechtsspezifisch geprägt sind als nationale Organisationen, wird durch diese Untersuchung bestätigt. Im Allgemeinen finden die befragten Abgeordneten die Situation entweder besser oder gleich auf der europäischen Ebene (mit der Ausnahme von Frau A). Besonders die Strukturen finden die Befragten weniger geschlechtsspezifisch geprägt; Die Erklärung ist, dass Arbeitsrechte wie Gleichheit mit Männern usw. bereits auf der nationalen Ebene durchgesetzt wurden; Eine andere Erklärung ist, dass das Europäische Parlament als relativ neue und zukunftsorientierte Organisation, sich sehr auf die Expertise seiner MitarbeiterInnen stützt. Die Unter-

scheidung zwischen Frauen und Männern und die üblichen Diskriminierungen gegenüber Frauen werden daher abgeschwächt.

Dennoch ist noch immer ein gewisser „Glass Ceiling“-Effekt zu bemerken: Viele der befragten Abgeordneten unterstreichen, dass Frauen in Führungspositionen (Ausschusspräsidentinnen, Parteienleader usw.) sehr selten sind.

Der beherrschende Wert in internationalen Organisationen scheint die Flexibilität zu sein. Die zahlreichen Reisen, die verschiedenen Sprachen und Kulturen, die Zeitorganisation (auch wenn dieser Punkt auf der europäischen Ebene weniger ausgeprägt ist) sind Arbeitsbedingungen, die Abgeordnete zwingen sehr flexibel zu sein. Für Frauen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Anspruch der zeitlichen und räumlichen Flexibilität sehr problematisch; dieser Aspekt kann die geschlechtsspezifische Struktur der Organisation auf eine andere Weise verstärken. Auch wenn sie einen relativ leichten Zugang zu politischen Berufen haben, sind Frauen immer noch mehrheitlich für die Kindererziehung zuständig, ein Problem das Männer nicht haben. Um diese Schlussfolgerung zu relativieren kann aber argumentiert werden, dass die Arbeitsbedingungen auf der europäischen Ebene (besonders die Löhne, aber auch einige Vorteile, die Abgeordnete nutzen können, wie zum Beispiel Wohnungen für die ganze Familie neben dem Parlament) Möglichkeiten für Frauen bieten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Was die Interaktion angeht, können mehrere Faktoren unterschieden werden. Erstens sind die Arbeitsbeziehungen mit männlichen Kollegen einfacher, da sie im Allgemeinen oberflächlicher sind. Jedoch spielt Sexualität offensichtlich auch auf der europäischen Ebene eine gewisse Rolle. Als Grund wird genannt, dass Abgeordnete meistens sehr weit von ihrer Familie entfernt sind und sich deshalb freier fühlen, mit der „Verführung am Arbeitsplatz“ zu spielen.

Das besondere Element der internationalen Organisationen sind kulturelle Unterschiede zwischen den KollegInnen. Fünfzehn Nationalitäten waren im Parlament vertreten als diese Untersuchung durchgeführt wurde. Obwohl alle europäisch sind, haben diese Nationalitäten unterschiedliche Kulturen und daher auch unterschiedliche Einstellungen gegenüber Frauen, ihrer Rolle in einer Organisation, aber auch gegenüber den geschlechtsspezifischen Strukturen einer Organisation. Interessant ist in diesem Falle zu beobachten, dass Frauen es offensichtlich vorziehen, mit Männern der gleichen Kultur zusammenzuarbeiten, auch wenn ihre eigene nationale Arbeitskultur Frauen stark diskriminiert (s. Frau B aus Spanien zum Beispiel). Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass sie in ihrer nationalen Arbeitskultur gelernt haben, wie sie mit Diskriminierungen umgehen bzw. diese bekämpfen können. Sie sind deshalb eher darauf vorbereitet, mit Männern ihrer eigenen Kultur umzugehen. Dieses Moment wird zwar von Acker nicht behandelt, ist aber sehr spezifisch für eine internationale Organisation und zeigt, dass solche Organisationen auch noch andere Probleme für darin tätige Frauen darstellen können.

Internationale Organisationen tragen also, wenn auch in geringerem Masse als auf der nationalen Ebene, die traditionellen geschlechtsspezifischen Merkmale, die von Acker analysiert wurden, jedoch gibt es auch andere Aspekte z.B. in Symbolen und Werten oder den Arbeitsbeziehungen, die für Frauen problematisch sein können.

6. Fazit

Wir haben gesehen, dass auch internationale Organisationen keineswegs frei von Diskriminierungen sind. Auch wenn die Politikerinnen, die interviewt wurden, genug Mut, Erfahrung und Bildung haben, um diese Diskriminierungen effektiv zu bekämpfen, stellen sie fest, dass es immer noch Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der Frauen und denjenigen der Männer innerhalb der europäischen Organisationen

gibt. Eine große Herausforderung für die europäischen Organisationen, was die geschlechtsspezifische Diskriminierung betrifft, stellt die Osterweiterung dar. Denn in den zehn neuen osteuropäischen Mitgliedsländern ist die Situation von Frauen am Arbeitsplatz im Hinblick auf Gleichstellung problematischer als in Westeuropa. *„Im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, und was Gewalt gegen Frauen angeht, gibt es viele Probleme, die gelöst werden müssen. Das größte Hindernis für Gleichberechtigung ist jedoch immer noch das geringe Bewusstsein gegenüber Gleichstellungsfragen und Menschenrechten von Frauen in der Gesellschaft“* sagt Karina Janova, lettisches Mitglied der Europäischen Frauenlobby über die Situation der Frauen in ihrem Land (vgl. Europäische Frauenlobby 2003, S. 7).

Was in diesem Zitat für die Gesellschaft behauptet wird gilt auch für Organisationen, wie mit der Theorie von Acker herausgestellt wurde. So kann vermutet werden, dass ein Hindernis für weibliche osteuropäische Abgeordnete darin liegen wird, dass Organisationen als „geschlechtsneutral“ betrachtet werden und die geschlechtsspezifischen Strukturen nicht als solche erkannt werden.

Zur Lösung dieses Problems wurde in der Europäischen Union das Prinzip des „Gender Mainstreaming“ eingesetzt. „Gender Mainstreaming“ bedeutet, dass der Anspruch auf gleiche Rechte für beide Geschlechter in allen politischen Bereichen und Programmen auf allen Ebenen der Verwaltung durchgesetzt werden muss. Eine doppelte Analyse aller Entscheidungen muss deswegen geführt werden, um sicherzustellen, dass Gleichheit zwischen Frauen und Männern gewahrt wird (vgl. Woodward 2001). Dies erlaubt erstens die geschlechtsspezifischen Strukturen der europäischen Organisationen wahrzunehmen, und zweitens Lösungen zu finden, um die Diskriminierungen gegenüber Frauen zu bekämpfen. Die Strategie hat auch den Vorteil, die Mentalitäten zu verändern, damit Gleichheit zwischen Frauen und Männern ein alltägliches Thema wird (vgl. Blättel Mink 2003).

Wenn diese Strategie erfolgreich umgesetzt wird, wird es in Zukunft vielleicht möglich werden, in einer tatsächlich „geschlechtsneutralen“ Organisation zu arbeiten.

Literatur

- Aaltio, Iris/Mills, Albert J.: Organisational Culture and gendered identities in context, in: Aaltio, Iris, Mills, Albert J. (Hgg.): Gender, Identity and the Culture of Organisations, London 2002, S. 3-18.
- Acker, Joan: Gendering Organisational Theory, in: Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hgg.): Gendering Organisational Analysis, London 1992, S. 248-260.
- Alvesson, Mats/Billing, Yvonne Due: Beyond Body-Counting, A discussion of the social construction of gender at work, in: Aaltio, Iris/Mills, Albert J.(Hgg.): Gender, Identity and the Culture of Organisations, London: Routledge 2002, S. 72-91.
- Blättel-Mink, Birgit: Zwischen schöpferischer Zerstörung und organisationalem Lernen – Dienstleistungsorganisation und die Gleichheit der Geschlechter, in: Kuhlmann, Ellen/ Betzelt, Sigrid (Hgg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor, Baden-Baden 2003, S. 203-216.
- Cyba, Eva: Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung, Opladen 2000.
- Europäische Frauenlobby, Jahresbericht 2003.
- Hofstede, Geert: Lokales Denken, Globales Handeln, Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, 2. durchgesehene Auflage, München 1997.
- Maccoby, Eleanor E.: The Two Sexes in the Workplace, in: Maccoby, Eleanor E.: The Two Sexes: Growing up Apart, Coming Together, Cambridge 1998, S. 227-254.
- Maier, Mark: On the Gendered Substructure of Organisation, in: Powell, Gary N.: Handbook of Gender and Work, Thousand Oaks, CA 1999, S. 69-93.

- Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung, Eine Einleitung zu qualitativen Denken, 3. überarbeitete Auflage, Weinheim u.a. 1999.
- Milwid, Beth: Working With Men, Professional Women Talk About Power, Sexuality, and Ethics. Revised edition. Hillsboro, OR 1990.
- Müller, Ursula: Sexualität, Organisation und Kontrolle, in: Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hgg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt am Main 1993, S. 97-115.
- Wilz, Sylvia Marlene: Organisation und Geschlecht, Strukturelle Bindungen und Kontingente Kopplungen, Opladen 2002.
- Woodward, Alison E.: Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception?, Berlin 2001.

Emilie Danel
36, rue Servan, 75011 Paris, Frankreich
Email: emiliedanel@web.de

Carmen Leicht-Scholten

Chancengleichheit durch Mentoring?

Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich

„Erstens: die Frauen sind eindeutig in der Minorität. Zweitens aber: ihr ohnehin niedriger Prozentsatz nimmt rapide ab mit aufsteigender Hierarchie!“ Diese Aussage aus dem Jahre 1963 von Margarete von Brentano hat auch heute noch ihre Berechtigung. Zwar lässt sich die erste Feststellung in dieser Absolutheit heute so nicht mehr halten; der Frauenanteil ist in allen Studienfächern kontinuierlich gestiegen und beträgt teilweise schon über 50%, doch was den zweiten Teil der These betrifft, so hat sich bis heute nichts Grundlegendes geändert. Denn trotz stetig steigender Studentinnenzahlen wirkt sich dieser Anstieg auf die nachfolgenden Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbetrieb nur marginal aus. Die Zahl der Frauen nimmt immer noch mit steigender Qualifikationsstufe überproportional ab. Die Frauen gehen in der „leaky pipeline“ verloren.

Im Rahmen der Studie soll den Fragen nachgegangen werden, worin Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft vor dem Hintergrund unterschiedlicher Disziplinen liegen. Welche Faktoren und Bedingungen befördern in den verschiedenen Disziplinen die vertikale Ungleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft und wo können und sollten Mentoringprogramme demzufolge ansetzen.

Die Ausgangsthese ist, dass sich ausgehend von neuesten wissenschaftstheoretischen Erkenntnissen zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld – im Anschluss an die Theorie Bourdieus – in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen auch spezifische Bedingungen und Faktoren identifizieren lassen, die geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen erzeugen und damit die Geschlechtszugehörigkeit sozial relevant werden lassen. Wenn sich aber keine eindeutigen Muster von Geschlechtsunterschieden über die Disziplinen hinweg festmachen lassen (vgl. Heintz 2004) und es vielmehr eine große Bandbreite von Zuschreibungen und Deutungsprozessen gibt, dann ist anzunehmen, dass sich diese Heterogenität auch in der Umsetzung und Wirksamkeit von Mentoringprogrammen für Wissenschaftlerinnen widerspiegelt.

Im Rahmen des Projektes werden zwei unterschiedliche Forschungsstränge der Geschlechterforschung thematisch zusammengeführt. Im Anschluss an organisationssoziologische Ansätze, in denen vor allem außeruniversitäre Forschungsinstitute auf Barrieren für Wissenschaftlerinnen untersucht wurden (Allmendinger u.a. 2000, Matthies u.a. 2001, Wimbauer 1999), wird das Instrument des Mentoring vor dem Hintergrund neuester wissenschaftstheoretischer Erkenntnisse zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld im Anschluss an die Theorie Bourdieus untersucht (vgl. z.B. Kraus 2000, Zimmermann 2000, Beaufays 2003).

Auf der Grundlage einer komparatistisch angelegten quantitativen Untersuchung von drei Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/Life Science wird der Frage nachgegangen, ob sich unterschiedliche geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen in den Disziplinen feststellen lassen und welche Erfordernisse von Seiten der beteiligten Wissenschaftlerinnen demzufolge an das Programm gestellt werden. Die quantitativen Daten werden durch eine qualitative Studie ergänzt. So verspricht das Forschungsvorhaben neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn auch Aufschlüsse über die Bedeutung von Mentoring als gleichstellungspolitischem Instrument innerhalb der unterschiedlichen Disziplinen.

Die vergleichende Studie mit der Befragung der beteiligten Wissenschaftlerinnen zum Mentoringprogramm liefert einerseits Erkenntnisse darüber, ob einzelne Elemente des Programms (Training, Networking, One-to-One Mentoring) in den jeweiligen Disziplinen als unterstützend und hilfreich erlebt werden. Anzunehmen ist, dass sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen auch auf die Anforderungen von Wissenschaftlerinnen an Mentoringprogramme niederschlagen. Damit bietet sie auch Erkenntnisse über die Identifizierung von Faktoren, die in den einzelnen Disziplinen zu einer geschlechtsspezifischen Zuschreibung führen, und kann andererseits Aufschlüsse darüber geben, welche Mechanismen dann als ausschließende wirksam werden.

Theoretische Einbettung

Die Bedeutung von Mentoring und informellen Förderbeziehungen für eine Karriere in der Wissenschaft wird seit langem diskutiert (vgl. z.B. Höppel 2000, Page/Lee-mann 2000) und in vielen Studien belegt. So kommen Schliesselberger/Strasser/Lee-mann/Heintz in ihrer 1998 durchgeführten Studie – auf der Grundlage von 30 qualita-tiven Interviews mit Professorinnen und Professoren – zu dem Schluss, dass erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich des erfahrenen Mentorings und der eigenen Förderpraxis bestehen. Während für den akademischen Aufstieg der Professoren eine „die zentralen Karriereschritte begleitende, kontinuierliche Lehrer-Schüler Bindung“ konstatiert wurde, ließen sich bei den Professorinnen keine derartigen Förderstrukturen festmachen.

Auch die Untersuchung von Allmendinger/Fuchs/von Stebut aus dem Jahre 2000 beschreibt Mentoring als wesentlich für erfolgreiche berufliche Werdegänge. Danach beruhen wissenschaftliche Karrieren wesentlich auf informellen Strukturen, an deren Bereitstellung und Vermittlung die „akademisch und wissenschaftlich Verantwortlichen als Mentoren und Mentorinnen wesentlich Anteil haben!“ (ebd., S. 37). Am Bei-spiel der Max Planck Gesellschaft untersuchen die Forscherinnen, ob und wie die Direktorinnen der Institute die Rolle als MentorInnen ausfüllen und wie sich eine Verankerung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft geschlechtsspezifisch unterscheidet. Zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn lassen sich für weibliche und männliche Nachwuchswissenschaftler sowohl in der internen als auch der externen Verankerung sowie in der Bewertung der Mentorenrolle durch die NachwuchswissenschaftlerInnen nur kleine Unterschiede feststellen. Frauen akkumulieren jedoch Nachteile im Laufe ihrer Karriere. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, „dass sie im direkten Vergleich zu Männern an karriererelevanten Punkten weniger Unterstützung und Betreuung erfahren, weniger Zugänge zu professionellen Netzwerken bekommen und kaum weibliche Rollenvorbilder in der Wissenschaft finden“ (ebd., S. 45).

Zimmer (2003) stellt in ihrer quantitativen Vollerhebung unter deutschen Professorinnen und Professoren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Karriereentwicklung fest. Auch sehen sich Frauen schlechter eingebunden in informelle Netzwerke als ihre männlichen Kollegen.

Alle genannten Studien betonen die Bedeutung von Mentoringbeziehungen für eine wissenschaftliche Karriere. Untersuchungen darüber, inwieweit Mentoringprogramme diese fehlenden „natürlichen Mentoringbeziehungen“ ersetzen können, liegen bisher kaum vor (vgl. Löther 2003). Auch ein differenzierter Blick auf die Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen in unterschiedlichen Disziplinen fehlt bisher. Hier will das Forschungsvorhaben ansetzen.

Wissenschaftstheoretisch lässt sich diese Fragestellung vor dem Hintergrund diverser Studien betrachten, die sich mit der Frage beschäftigen, wie Wissenschaft als soziales Feld funktioniert und wie Frauen sich in diesem Spiel positionieren können (vgl. Kraus 2000, Zimmermann 2000, Engler 2002). Theoretischer Bezugsrahmen dieser Arbei-

ten ist der reflexive Ansatz Bourdieus. Damit gehen die Untersuchungen über organisationssoziologische Ansätze aber insofern hinaus, als Wissenschaft nicht ausschließlich in seiner spezifischen Funktionslogik als Organisation mit ihren besonderen Strukturen untersucht wird, sondern als soziales Feld mit einer durch die Akteure verkörperten spezifischen sozialen Praxis im Sinne Bourdieus.

Im Anschluss an die Arbeiten von Beaufays und Heintz soll ein Beitrag zur Sichtbarmachung der wechselseitigen Konstitutionen von Geschlecht und Wissenschaft im disziplinären Vergleich vor der Matrix der Mentoringprogramme geleistet werden, um damit Aufschluss über Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen der Wissenschaft geben zu können.

Empirische Grundlagen

Als Grundlage der komparativ angelegten quantitativen Untersuchung dienen drei Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/Life Science. Die Programme richten sich an hochqualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben. Die Programmkonzeptionen wurden in gegenseitiger Absprache erarbeitet und anhand äquivalenter Rahmenbedingungen entwickelt, sowohl was die Gruppenzahl der aufgenommen Mentees, Art und Umfang der begleitenden Trainings als auch die Auswahl und Ansprache der Mentorinnen und Mentoren betrifft. Auch die Dauer des Mentoringprozesses und die prinzipiellen strukturellen und zeitlichen Ablaufpläne stimmen überein, womit eine grundsätzliche Vergleichbarkeit möglich ist.

Die Zielgruppe der Befragung bestimmt sich über die Teilnahme der Wissenschaftlerinnen der drei Mentoringprogrammen. Ihre Befragung erfolgt im Laufe des Mentoringprozesses anhand dreier teilstandardisierter Fragebögen, die zu Beginn, im Prozessverlauf und nach Ende der offiziellen Mentoringbeziehung an die Wissenschaftlerinnen ausgegeben werden.

Anhand des ersten Fragebogens soll im Vorfeld des Mentoring Prozesses abgeklärt werden, mit welcher Motivation die Mentees teilnehmen, welche Erwartungen sie im Einzelnen an den Mentoringprozess, ihr Gegenüber oder die individuelle Unterstützung haben, aber auch, wie sie sich selbst in den Prozess einbringen wollen. Der Fragebogen zur Zwischenbilanz zielt insbesondere auf eine detaillierte Abbildung und Bewertung der bisherigen Mentoring Kontakte der einzelnen Tandems ab und bietet der Wissenschaftlerin die Möglichkeit einer kritischen Reflektion, sowohl was ihre Mentoringbeziehung als auch was die Programmkonzeption betrifft.

Im Abschlussfragebogen steht zum einen eine retrospektive/summative Bewertung der individuellen Tandembeziehungen sowie der Projektkonzeption und der einzelnen Elemente des Mentoring. Zum anderen soll auch evaluiert werden, ob die Mentees durch die Teilnahme am Programm eine veränderte Einschätzung ihrer Karrierechancen haben, sei es subjektiv oder objektiv begründet. Die Fragebögen werden durch leitfadengestützte Interviews ergänzt.

Das Forschungsvorhaben will an der Schnittstelle zwischen Wissenschaftsforschung und Organisationssoziologie die bestehenden Erkenntnisse beider Stränge verbinden (vgl. Heintz 2004) und damit nicht nur zur Klärung geschlechterdifferenter Faktoren in den unterschiedlichen Fachbereichen beitragen, sondern darüber hinaus Impulse für die Konzeption von Mentoringprogrammen in den verschiedenen Disziplinen als gleichstellungspolitische Maßnahmen liefern.

Das im April 2004 gestartete Forschungsprojekt wird vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein Westfalen aus Mitteln des HWP-Programms gefördert.

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/von Stebut, Janina: Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der MPG, in: Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, in: Page/Leemann 2000, S. 33-48.
- Brentano, von Margherita: Die Situation der Frauen und das Bild „der Frau“ an der Universität. Freie Universität Berlin (Hg.): Universitätstage 1963, Berlin 1963, S. 73-94
- Beaufays, Sandra: Wie werden Wissenschaftler gemacht. Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld 2003.
- Engler, Steffani: Von klugen Köpfen und Genies. Zum Selbstverständnis von Professoren, in: Ebrecht, Jörg, Frank Hillbrandt (Hgg.): Bourdieus Theorie der Praxis, Wiesbaden 2002, S.153-169.
- Engler, Steffani: Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hgg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden Empirie, Wiesbaden 2004, S. 222-233.
- Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie, Wiesbaden 2001.
- Heintz, Bettina/Merz Martina/Christina Schumacher: Wissenschaft die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld 2004.
- Höppel, Dagmar: Mentoring – eine Strategie zur Nachwuchsförderung, in: Mischau, Anina/Kramer, Caroline/Blättel-Mink, Birgit (Hgg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, Baden-Baden 2000, S. 81-90.
- Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt am Main 2000.
- Krais, Beate: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt am Main 2000, S.31-54.
- Löther, Andrea (Hg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, Bielefeld 2003.
- Matthies, Hildegard/Kulmann Ellen/Oppen Maria, Simon Dagmar: Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb- Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berlin 2001.
- Page, Julie/Leemann, Regula Julia (Hgg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, BBW- Schriftenreihe, Bern 2000
- Schliesselberger, Eva/Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Band 7, Wien 1998.
- Wimbauer, Christine: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, Opladen 1999.
- Zimmer, Anette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland 2003.
- Zimmermann, Karin: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterium für Berufungen, Berlin 2000.

Dr. Carmen Leicht-Scholten
Institut für Soziologie, RWTH Aachen
Eilfschornsteinstr.7, 52062 Aachen
Email: cleicht@soziologie.rwth-aachen.de

Das Kompetenzzentrum TeDiC (Technik, Diversity und Chancengleichheit) e.V. setzt die Arbeit von „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ und dem „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ fort.

Die verstärkte Nutzung der Potenziale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und der Technik sind weiterhin die Ziele des Kompetenzzentrums TeDiC e.V. Mitglieder aus Politik, Industrie, Gewerkschaften, technischen (Berufs-)Verbänden, Frauen-Technik-Netzen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen machen das neue Kompetenzzentrum zu einem handlungsfähigen Netzwerk. Es setzt die Arbeit des Vereins ‚Frauen geben Technik neue Impulse‘ und seines größten Projekts ‚Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie‘ mit einem breiteren Themenspektrum fort. Gezielt bringt es den Aspekt Chancengleichheit in die Diskussion ein und initiiert innovative Projekte und bundesweit wirksame Konzepte, um seine Ziele durchzusetzen. Damit unterstützt das neue Kompetenzzentrum TeDiC die Einwerbung von Frauen in naturwissenschaftlich-technische Ausbildungen, Studiengänge und Berufe. www.kompetenzzentrum.de bleibt die Website des Kompetenzzentrums.

Aktuelle Berichte und Publikationen:

- Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag. Ein Tag zur Erweiterung des Berufswahl-spektrums von Mädchen in Deutschland und in vier weiteren europäischen Staaten. Evaluationsergebnisse 2004. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.)
- Aktuelles von den Einsteinjahr-Aktivitäten: Kurzdokumentation „Wissenschafts-sommer 2005“: Am Anfang war die Neugier – Physikexperimente zum Anfassen beim Wissenschaftssommer 2005 in Potsdam. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.)
- Bericht zum Jahr der Technik 2004. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.)
- Geschlechterperspektive bei der Vermittlung von Computer- und Internetkompetenz. Eine Bestandsaufnahme von Forschungsergebnissen, Susanne Thoma, 2004.
- Gender Mainstreaming im Bundesportal BundOnline 2005. Gutachten im Auftrag des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse. Autorinnen: Prof. Dr. Gabriele Win-ker; Ricarda Drücke M.A., 2004.
- Gender Qualifizierungsmaßnahmen in den neuen IT Berufen und die Einsatz-möglichkeiten für die Technische Zusammenarbeit, 2004. Verein Frauen geben Tech-nik neue Impulse e.V. (Hrsg.).
- Bericht zur Erhebungsphase November 2003 - Januar 2004 „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“, 2004. Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.).

Aktuelles aus den Projekten:

1) Hochschulwettbewerb GET THE BEST - Mehr Frauen in die Forschung!

Die Initiative D21 schreibt zum zweiten Mal ihren bundesweiten Hochschulwettbewerb *Get the Best* aus. Initiiert hat den Wettbewerb das *Kompetenzzentrum TeDiC*. Der Hochschulwettbewerb unterstützt die Idee des „Einsteinjahrs“, mehr Menschen für die Forschung zu begeistern, und stellt in diesem Jahr die Gewinnung von Frauen für die Forschung in den Mittelpunkt. Noch immer ist ihr Anteil hier erschreckend ge-ring: So stieg laut der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung beispielsweise der Frauenanteil an Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

in Deutschland insgesamt von 2,0% im Jahr 1992 auf 6,6% im Jahr 2003, er liegt aber damit immer noch deutlich unter dem Anteil der Frauen an Führungspositionen der Hochschulen.¹

¹ BLK Heft 122, *Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials*, Bonn 2005, S. 12.

Die Ausschreibungsunterlagen finden interessierte Hochschulen auf der Website der Initiative D21.

GET THE BEST 2004

Der erste Wettbewerb *Get the Best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen* war ein Leuchtturmprojekt der Initiative D21, das aus einer Untersuchung des Bundesbildungsministeriums „Studiengänge im Wettbewerb – Hochschulranking nach Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik“ hervorgegangen ist. Darin wurden die Erfolge von Hochschulen bei der Gewinnung von Frauen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Diplomstudiengänge untersucht – mit dem Ergebnis, dass es gravierende Unterschiede zwischen den Hochschulen gibt. So schwanken die Anteile der Studienanfängerinnen im Bereich der Elektrotechnik zwischen 23% und 2%, in der Informatik zwischen 30% und 5%.

Derartige Unterschiede müssen ihre Gründe haben. Die Initiative D21 hat deshalb die Frage gestellt, was diese Hochschulen tun, um den Anteil der Studienanfängerinnen zu steigern. Denn Deutschlands Hochschulen befinden sich im internationalen, aber ebenso im nationalen Wettbewerb um die besten Köpfe – auch um die weiblichen! In einem kreativen Wettbewerb werden best practice Beispiele ermittelt.

Teilnehmen konnten die Studiengänge Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Physik und Wirtschaftsingenieurwesen. Die Schirmherrschaft für den Wettbewerb 2004 übernahm Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Es beteiligten sich insgesamt 25 Hochschulen. Aus diesen wurden in einem ersten Bewertungsgang dreizehn ausgewählt, die den Kriterien der Jury am nächsten kamen. Bei der Bewertung der dreizehn Beiträge spielten die folgenden Fragen eine Rolle: Hat die Hochschule Konzepte und Durchführungsstrategien entwickelt, um den Anteil der Studentinnen in den wettbewerbsrelevanten Studiengängen deutlich zu steigern? Wird die Studienqualität (Lehre, Studienumfeld und Praxis) für Frauen in diesen Studiengängen erheblich gesteigert? Hat die Hochschule Konzepte entwickelt, die durch interne und/oder externe Kooperationen Synergien erzielen sowie kreative Praxisbezüge aufweisen?

Besonders positiv bewertet wurden schlüssige Gesamtkonzepte von Hochschulen ebenso wie neue, innovative Ideen und Visionen. Ein weiterer Aspekt war die Verankerung der Maßnahmen innerhalb der Hochschulen selbst. Es wurde keine Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen vorgenommen.

Die prämierten Hochschulen

Die Universität Hannover überzeugte mit dem mit Abstand umfassendsten Gesamtkonzept. Die aufeinander aufbauenden Maßnahmen an der Universität Hannover reichen von der Gewinnung neuer Studentinnen in diesen Fachgebieten über die Unterstützung bei der Bewältigung struktureller Barrieren (Kinderbetreuung, Netzwerkontakte) bis zur verbesserten Vorbereitung auf den Einstieg in die Berufspraxis. Abgerundet wird das erfolgreiche hannoversche Stufenkonzept durch die enge Kooperation mit der Wirtschaft und die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs und ihrer Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und ein hohes Maß an einer engagierten Verstetigung der Maßnahmen zeichnet auch den zweiten Platz aus, die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven. Hier ist zu sehen, dass ein hoher Prozentsatz der interessierten jungen Schülerinnen des Schnupperangebots „Studentinnen für einen Tag“ sich auch für

das Studium an der Fachhochschule einschreibt. Des Weiteren spricht das langjährige Engagement zur Gewinnung von jungen Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und ein besonders interessantes Konzept für das Zusammenwirken von Schulen und Hochschule für Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven.

Die Jury vergab zwei dritte Plätze an die Universität Stuttgart und an die Technische Fachhochschule Berlin.

Der Wettbewerbspreis

Mit diesem Wettbewerb belohnte die Initiative D21 die Hochschulen, die sich aktiv bei der Förderung des weiblichen Nachwuchses engagieren. Die Preise stammten von Mitgliedsunternehmen der Initiative D21 wie der Siemens AG, Cisco Systems, Intel, Microsoft Deutschland und Vodafone, die insgesamt 50.000 Euro, vier Ausstattungen zur IT-Academy und zahlreiche Praktika- und Werkstudentinnenplätze zur Verfügung gestellt haben.

Die Jury setzte sich aus hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Bildung zusammen: Thomas Ganswindt (Vorsitzender der Initiative D21 und Mitglied des Gesamtvorstandes der Siemens AG), Jürgen Gallmann (stellvertretender Vorsitzender der Initiative D21 und Vorsitzender der Geschäftsführung Microsoft Deutschland GmbH), Veronika Altmeyer (Mitglied des Vorstandes T-Online), Ulrike Flach (Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung), Jörn Hüsgen (Chefredakteur der Jungen Karriere) und Prof. Marion Schick (Präsidentin der Fachhochschule München).

Mehr Informationen unter:

<http://www.initiaved21.de>

http://www.kompetenzz.de/themen/hochschulwettbewerb_get_the_best

Kontakt bei der Initiative D21:

Anja Katthöfer Koordinatorin Bildung, Qualifikation und Chancengleichheit Tel. 030/386 300 90 anja.katthoefer@initiaved21.de

Die Initiative D21 ist Deutschlands größte Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft (Public Private Partnership). In diesem „Netzwerk für die Zukunft“ initiieren und begleiten mehr als 400 Vertreterinnen und Vertreter von Parteien, Unternehmen, Vereinen und anderen Einrichtungen gemeinnützige Projekte wie den Girls' Day oder den (N)ONLINER Atlas.

2) Broschüre „Einsteins Kolleginnen – Physikerinnen gestern und heute“ erscheint im Herbst 2005

Heute gibt es an vielen Hochschulen Informationstage oder Aktionswochen, die das gemeinsame Ziel haben, Mädchen und Jungen für Naturwissenschaften und Technik, insbesondere für die Physik zu begeistern. Das Interesse an diesen Veranstaltungen ist bei Schulen, Eltern, Schülerinnen und Schülern enorm gestiegen. Einige dieser Projekte sprechen gezielt Mädchen an, da aus verschiedenen Untersuchungen bekannt ist, dass viele naturwissenschaftlich begabte und interessierte Mädchen zu einem Physikstudium besonders ermutigt werden müssen: So wählten im Jahr 2003 bundesweit nur 5.994 Mädchen das Fach Physik als Leistungskurs, im Vergleich dazu entschieden sich 28.506 Jungen für dieses Fach. Bei den Studienanfängerinnen und -anfängern liegt der Anteil der Frauen seit 1997 bei knapp über 20 Prozent, also bei etwa 2.000 Studienanfängerinnen.

Im Einsteinjahr 2005 steht zum ersten Mal nicht ein Wissenschaftsgebiet, sondern eine berühmte Persönlichkeit im Mittelpunkt eines Wissenschaftsjahres. In einem in-

terdisziplinären Dialog zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Politik kann sich eine breite Öffentlichkeit über Leben, Werk, die facettenreiche Persönlichkeit und die bedeutenden Erfindungen Einsteins informieren. Einsteins überlieferte Zitate und Sprüche, die im Einsteinjahr eine wesentliche Rolle spielen, zeigen, wie viel Humor in der Wissenschaft und in Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stecken kann und vermitteln eine ganz wichtige „Message“ an Jugendliche: Wissenschaftler, auch Genies, können Menschen sein wie du und ich. Bei aller Begeisterung um die Person Einstein sollte aber auch die „weibliche Seite“ der Physik betont und sichtbar gemacht werden: Sowohl zu Einsteins Lebzeiten als auch in der Gegenwart gab und gibt es begeisterte, engagierte und erfolgreiche Forscherinnen in der Physik.

Ziel der Dokumentation „Einsteins Kolleginnen – Physikerinnen gestern und heute“ ist es, die gegenwärtige sowie die historische Rolle von Frauen in der Physik herauszuarbeiten und zu dokumentieren, da viele Physikerinnen und ihre wissenschaftlichen Beiträge weder der breiten Öffentlichkeit noch (in vielen Fällen) der Fachöffentlichkeit in Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen bekannt sind.

Dabei wird ein Blitzlicht auf die Situation jüdischer Wissenschaftlerinnen – Physikerinnen – im letzten Jahrhundert geworfen und ihre Leistungen herausgearbeitet. Immer noch sind weite Teile der Wissenschaftsgeschichte in bezug auf Forscherinnen ungeschrieben. Parallel gilt es, zu dokumentieren, dass es in den gleichen Fachgebieten dieser Wissenschaftlerinnen aktuell junge Forscherinnen gibt, die zeigen, dass Frauen heute aktiv Innovationen in der Forschung mitgestalten.

In der Broschüre werden acht Portraits historischer Wissenschaftlerinnen (beispielsweise von Hertha Sponer, Liese Meitner oder Hedwig Kohn), die alle einen persönlichen Bezug zu Einstein hatten, 16 Portraits zeitgenössischer Physikerinnen gegenüber gestellt. Die Verbindung zwischen historisch und gegenwärtig liegt hier in manchen Fällen im gleichen Forschungsschwerpunkt (z. B. „Radioaktivität und Atomphysik“ bei Liese Meitner damals und „Einzelatomkontakte“ bei Prof. Dr. Elke Scheer heute) – in allen Fällen ist aber den historischen Persönlichkeiten mit den Wissenschaftlerinnen der Gegenwart die Begeisterung für Physik und die Hingabe an ihre wissenschaftliche Arbeit gemein.

Im Anschluss daran kommt der weibliche Nachwuchs in der Physik zu Wort: In lockerer Gesprächsform stellen sich junge Physikerinnen vor: Woher kam ihr Interesse an den Naturwissenschaften und wie verfestigte sich dieses Interesse zu einem konkreten Berufswunsch? Wie haben sie ihr Studium der Physik erlebt? Wie sehen ihre Pläne für die Zukunft aus? Und welches Lebensmotto möchten sie anderen jungen Frauen und Mädchen mit auf den Weg geben?

Für eine weitere Recherche zum Thema „Gender in Naturwissenschaften, Informatik und Technik“ steht den Leserinnen und Lesern dieser Broschüre eine kommentierte Linksammlung mit Web-Adressen ausgesuchter Frauen-Technik Portale zur Verfügung; im Anschluss bietet das Literaturverzeichnis viele Anregungen zum Weiterlesen. So können naturwissenschaftlich interessierte Männer und Frauen der Broschüre eine Vielzahl von Anregungen entnehmen, die über das aktuelle Wissenschaftsjahr – das Einsteinjahr – hinaus Bestand haben werden.

Die Broschüre wird im Rahmen des Projektes „Gender im Einsteinjahr – Chancen für Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen“ erarbeitet und im Herbst 2005 erscheinen – zunächst als PDF-Dokument zum Download unter: www.kompetenzz.de/einsteinjahr

„Gender im Einsteinjahr“ ist eine Initiative des Vereins „Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit“ (TeDiC) und wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).“

Informationen zum Projekt „Gender im Einsteinjahr“ unter www.kompetenzz.de/einsteinjahr
 Kontakt: Dipl.-Soz. Dörte Jödicke / Tel. 0521/106-7362 | joedicke@kompetenzz.de

3) Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag europaweit

Studie zeigt Erfolg des Berufsorientierungstags für Mädchen – Rekordbeteiligung am Girls'Day 2005 – Mit dem Girls'Day zum Ausbildungsplatz

Mit dem Projekt Girls'Day haben Mädchen der Schuljahre 5 bis 10 die Möglichkeit, Berufe für einen Tag einmal hautnah zu erleben. Ziel des Projektes ist es, zum einen das Interesse der Mädchen an technischen Berufen zu wecken, zum anderen sollen Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam gemacht werden.

Im Jahr 2004 fand der Mädchen-Zukunftstag in fünf europäischen Ländern statt: Deutschland, Österreich, Schweiz, Niederlande und Luxemburg. Damit wird der Girls'Day immer mehr zu einem Projekt zur Schaffung von Zukunftsperspektiven für Mädchen in ganz Europa.

Die Ergebnisse der Evaluationsstudie 2004, herausgegeben vom Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“, sind bemerkenswert: 114.000 Mädchen nahmen 2004 am Girls'Day teil. 90 Prozent der Mädchen und 80 Prozent der Unternehmen waren zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Projekttag. Etwa die Hälfte der Mädchen würde gerne in dem besuchten Unternehmen ein Praktikum oder eine Ausbildung absolvieren. Die Mehrheit der Mädchen zeichnete am Ende des Projekttags ein positives Bild von technischen Berufen; negative Vorurteile wurden abgebaut.

Die Studie beruht auf der Untersuchung von 14.500 Mädchen-Fragebögen, 1.850 Organisationen-Fragebögen und 870 Schulfragebögen.

Erneute Rekordbeteiligung am fünften Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag

In Deutschland fand der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag am 28. April 2005 zum fünften Mal statt. Mit fast 7.000 Veranstaltungen und Plätzen für rund 127.000 Mädchen erreichte der Aktionstag eine neue Rekordbeteiligung. Mehr als 260 regionale Arbeitskreise koordinierten die Umsetzung des Aktionstags vor Ort. In ganz Deutschland erhielten Mädchen in Unternehmen, Behörden, Forschungsinstituten, Hochschulen und Betrieben Einblick in vor allem technische und naturwissenschaftliche Berufe.

Seit 2002 hat sich die Zahl der Veranstaltungen mehr als verfünffacht, besonders kleine und mittelständische Unternehmen und Organisationen sind immer stärker vertreten. Die Teilnehmerinnenzahl verdreifachte sich in diesem Zeitraum. Ein stark wachsendes Netzwerk regionaler Arbeitskreise engagiert sich für den Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag. Dazu zählen seit Anfang 2005 auch elf Landeskoordinierungsstellen.

Mit dem Girls'Day zum Ausbildungsplatz

Für Unternehmen und Organisationen, die am Mädchen-Zukunftstag ihre Türen für den Nachwuchs öffnen, ist die Chance, Mädchen für Technik-Berufe zu gewinnen, groß. Immer mehr Mädchen und junge Frauen lernen am Girls'Day ihren zukünftigen Ausbildungsplatz kennen. Einige Interviews sind unter www.girls-day.de nun nachzulesen:

„Der Girls'Day hat mir einfach Mut gegeben, weil ich dadurch einen Einblick in den Betrieb erlangen konnte.“ Ina Bredehorn lernt Industriemechanikerin bei Airbus im niedersächsischen Varel. Sie ist 18 Jahre alt und hat am ersten Girls'Day bei Airbus 2001 teilgenommen.

„Besonders erinnern kann ich mich an eine Frau, die erfolgreich in ihrem Beruf stand, und uns einiges über ihren Werdegang erzählt hat. ... Der Betreuer unserer Girls' Day Gruppe hat mir meine Begeisterung für diese Ausbildung sofort angemerkt und ermutigte mich, mich doch für diese Ausbildung zu bewerben.“ Astrid Nilson war beim Girls' Day 2002 bei Siemens in Erlangen. Sie begann dort daraufhin eine Ausbildung als Industrietechnologin.

mehr unter: http://www.girls-day.de/girls_day/berufsorientierung/portraits

Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag findet an jedem vierten Donnerstag im April statt, das nächste Mal am 27. April 2006.

Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag ist ein Projekt von „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ und eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie.

Weitere Informationen unter: www.girls-day.de

Evaluation 2004

Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Deutschland und vier weiteren europäischen Staaten. Evaluationsergebnisse 2004

Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.)

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2005

ISBN 3-7639-3390-5 | Best.-Nr. 60.01.680 | 228 Seiten | 14,90 €

Kurzfassung im Downloadcenter unter:

http://www.girls-day.de/girls_day/service/downloadcenter

Pressekontakt

Dipl. Psych. Carmen Ruffer

Bundesweite Koordinierungsstelle Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10

33602 Bielefeld

Telefon: 0521/106 7378, Telefax: 0521/106 7377

EMail: ruffer@girls-day.de

Genus oeconomicum – Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse

Wie ist zu erklären, dass es nie zuvor so viele beruflich hoch qualifizierte Frauen gegeben hat wie gegenwärtig, dies sich aber nicht positiv auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt? Welche konkreten Auswirkungen hat die Globalisierung insbesondere auf den Dienstleistungssektor, in dem weltweit bis zu 70 Prozent Frauen beschäftigt sind? Wird sich das so genannte „Aschenputtel-Syndrom“, also die traditionelle Bevorzugung von Söhnen oder Schwiegersöhnen, bei den zu Tausenden anstehenden Unternehmensübergaben an die kommenden Generationen fortsetzen?

Mit solchen und ähnlich spannenden Fragen haben sich WissenschaftlerInnen auf der internationalen Tagung „Genus oeconomicum – Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse“ am 24./25. Februar 2005 an der Universität Zürich beschäftigt, die vom Kompetenzzentrum Gender Studies der Universität Zürich und dem Frauenrat der Universität Konstanz veranstaltet wurde. Die Themensetzung war unter der doppelten Perspektive sinnvoll, denn obwohl ökonomische Ungleichheiten und Abhängigkeiten oftmals mit Geschlechterverhältnissen in engem Zusammenhang stehen, konstituiert sich hier ein Wissenschaftsfeld, das sich lange einer genderbezogenen Bearbeitung versperrt hat. Zum anderen haben im Zusammenhang mit der Ökonomisierung der Gesellschaft und den Globalisierungsprozessen die Geschlechterverhältnisse Verschiebungen erfahren. Unter anderem wurde klar, dass die ökonomische Theorie bislang noch kaum tragfähige Konzepte entwickelt hat, mit denen die Diskriminierung (von Frauen) theoretisch sinnvoll zu fassen wäre. Aber es sind in unterschiedlichsten Disziplinen Ansätze erarbeitet worden, die Geschlecht als soziale und politische Kategorie zur Analyse ökonomischer Fragestellungen nutzen. Ein breites Spektrum wurde auf der Tagung thematisiert. Zu vier thematischen Blöcken haben zahlreiche Wissenschaftlerinnen die Ergebnisse ihrer Arbeit einem großen internationalen TeilnehmerInnenkreis aus fünf europäischen Ländern präsentiert. Hier ein Überblick:

1. Rationalitätskonzepte jenseits des Homo oeconomicus

Der Hauptvortrag zu diesem Themenblock „Ökonomische Rationalität und Handeln aus ‚Commitment‘“ von

Fabienne Peter (Warwick) diskutierte die Möglichkeiten, die sich im Zusammenhang mit der zunehmenden empirischen Forschung in den Wirtschaftswissenschaften für alternative Interpretationen von Befunden ergeben. Diese könnten in der bisherigen Theorie als „irrational“ taxiertes, das heißt nicht eigener Optimierung verpflichtetes, Verhalten theoretisch gefasst werden. Solche Auslegungen würden auch den Zugang zur Interpretation sozialer Diversität öffnen und damit die theoretische Verbindung von Ökonomie und Sozialwissenschaften angehen.

Des Weiteren wurden folgende Themen erörtert: Unternehmerisches Handeln als Projektionsfeld moderner Männlichkeit. Eine Analyse des Schrifttums zum Unternehmer seit dem 18. Jhd. (Irene Bandhauer-Schöffmann, Wien); Geld/ Sex/ Macht: Männlichkeit und Ökonomie im U.S.-amerikanischen Roman (Eva Boesenberg, Berlin); „Männerpower!“ Legitimierungsstrategien männlicher Herrschaft (Jürgen Budde, Hamburg); Die Theorie des Homo Oeconomicus als Medium imaginärer Identitätsbildung (Andreas Weber, Wien); Privatisiert. Geschlechterimplikationen neoliberaler Transformation und Gouvernamentalität (Gabriele Michalitsch, Wien); „Management des Selbst“ und „Psychopolitik“ – Überlegungen zu Subjektivierung von Arbeit und Geschlecht (Alexandra Rau, Frankfurt).

2. Legitimationen der Macht

Unter dem Titel „Alles nur eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung der Machtbalance zwischen den Geschlechtern“ widmete sich Reinhard Kreckel (Halle) dem „glass ceiling“-Phänomen: Dass Frauen immer nur bis zu einem bestimmten Niveau aufsteigen und dann an eine „gläserne Decke“ stoßen, erklärte er damit, dass Wissenschaftlerinnen erheblich stärker als Wissenschaftler von Überlegungen und Maßnahmen der Familienplanung beeinflusst sind. Die Reproduktion beziehungsweise die Familienarbeit sei für die Ungleichheit in den Hierarchien verantwortlich – zugegebenerweise ein nicht gerade neuer Gedanke.

Die Bandbreite der weiteren Themen: Geschlecht im Wissenschaftsfeld. Eine Studie zur Förderung von Frauen durch den Schweizerischen Nationalfonds SNF (Yvonne Jänchen, Genf); Stillstand beim Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern – Kritik am

und Erweiterung des ökonomischen Diskriminierungsansatzes anhand einer qualitativen Fallstudie zum Gender Pay Gap in Österreich (Margareta Kreimer, Graz); Rankings und Evaluationen im Bildungsbereich – neue Chancen und Risiken zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung oder Segregation? (Sonja Lück/Manfred Kraft, Paderborn); Das General Agreement on Trade in Services (GATS) und seine geschlechterpolitischen Folgen (Susanne Schunter-Kleemann, Bremen); ErbInnen – gleiche Aussichten auf Vermögen durch Erbschaften? (Andrea Schäfer, Berlin); Monetäre Geschlechterstereotype? Zum Verhältnis von Frauen und Geld (Birgitta Wrede, Bielefeld); Risiken und Chancen postnationalen Demokratie aus geschlechtersensibler Sicht (Sibylle Hardmeier, Zürich)

3. Geschlecht gestaltet Wirtschaft

Der dritte Block diskutierte die wenig privilegierte Situation von Frauen im formellen Arbeitsmarkt bzw. im ökonomischen Geschehen. In ihrem Referat „Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ wies Doris Weichselbaumer (Barcelona) darauf hin, dass die Ökonomie häufig „nicht-rationales“ Verhalten als Erklärung für Zeichen der Diskriminierung von Frauen heranziehe. Die Ökonomin hat in ihrer empirischen Forschung den Blick unter anderem auf die Rhetorik der „Top Mainstream“-Journale aus dem Bereich der Wirtschaft gerichtet. Sie hat eine Art anhaltendes Vermeidungsverhalten registriert, was speziell den Begriff der „Diskriminierung“ angeht: Während qualitativ gute Studien die Formulierung der „Diskriminierung“ durchaus verwenden, ist diese in der übrigen Literatur über die Jahre zunehmend unpopulärer geworden, da mit dem Begriff negative und vor allem auch politische Konnotationen verbunden seien.

Weitere Aspekte, die hier thematisiert wurden: Wettbewerb: ein prekärer Gleichstellungskontext (Sandra Da Rin, Zürich); Gender und Diversitätsmanagement in Organisationen. Nur eine Frage von Kosten und Nutzen? (Roswitha Hofmann, Wien); Unternehmensnachfolge durch Frauen (Ilona Ebberts, Hildesheim); Geschlechtergrenzen in Beschäftigungsgruppen: Konsequenzen der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse auf die Positionierung von Frauen in Organisationen (Angelika Schmidt, Wien); Gestaltung weiblicher Karrierewege ins Management (Susanne Günther, München); Karrierenmuster als geschlechterkonstituierende Mechanismen in Organisationen (Anett Hermann, Wien); Gesellschaftlicher Wandel und Arbeitsmarktintegration von jungen Frauen und Männern. Historische Entwicklungen beim Übergang vom Bil-

dungs- ins Berufssystem seit 1980 (Regula Julia Leemann/Andrea Keck/Judith Hollenweger, Zürich); Arbeiten im Abseits? – Erwerbchancen in geschlechtstypischen Berufen im europäischen Vergleich (Stephanie Steinmetz, Mannheim).

4. Geschlecht beeinflusst Globalisierung beeinflusst Geschlecht

Der vierte Block war dem Zusammenhang von Globalisierung und Geschlecht gewidmet. Themen waren u.a.: Autoritarismus und Geschlechtsvorurteile in einer posttotalitären Gesellschaft: Bulgarien (Petia Genkova, Passau/Johann Schneider, Saarbrücken); Unternehmerinnen trotzdem „Frauen“. Frauen trotzdem „Unternehmerinnen“? – Beispiel Tschechien (Katerina Mazancova, Berlin); Gender-Budgeting. Erfahrungen aus Deutschland (Viola Schubert-Lehnhardt, Halle); Gender Budget – ein Konzept der Mikro- oder der Makroökonomie? (Margrit Zauner, Berlin)

Gudrun Lachenmann (Bielefeld) beschloss mit ihrem Vortrag „Geschlechtsspezifische Strukturierung, ökonomische Handlungsfelder, soziale Räume und Öffentlichkeit zwischen Globalisierung und Lokalisierung“ die Tagung mit der Forderung, dass die Stellung von Frauen nicht sektoral gesehen und analysiert werden dürfe. Es müssten die Handlungs-, Institutionen- und die gesamtwirtschaftliche Ebene in einem relationalen, dynamischen Verhältnis gesehen werden. Gerade die Neuordnung von formalem Wirtschaftssektor und Reproduktionsbereich sowie die Zunahme des informellen Sektors, in dem Frauen und ihre Arbeit, ihre Netzwerkaktivität und Infrastrukturleistungen eine große Bedeutung haben, verweisen darauf, dass die Erklärungskraft von Theorien, die sich ausschließlich im formellen Sektor bewegen oder auf individueller Ebene „Bargaining“-Prozesse analysieren, nur von begrenzter Reichweite sind.

Eine Veröffentlichung ausgewählter Beiträge der Tagung befindet sich in Vorbereitung. Voraussichtlicher Erscheinungstermin: Frühjahr 2006.

Dr. Birgitta Wrede
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld
Email: birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Frankreich und Deutschland: Überkreuzte Perspektiven/L'institutionnalisation des études genre en France et en Allemagne: Perspectives croisées

Das Centre Interdisciplinaire d'Etudes et de Recherches sur l'Allemagne (CIERA), das Laboratoire Culture et Sociétés en Europe, das Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme d'Alsace (MISHA) und die von Rebecca Rogers koordinierte interdisziplinäre Gender Studies Gruppe der Universität Straßburg haben vom 20. bis 21. Mai diesen Jahres zu binationalen Studientagen an der Université Marc Bloch in Strasbourg eingeladen. Thema war die Institutionalisierung der Gender Studies in Frankreich und Deutschland.

Deutlich wurde bei diesem Länder vergleichenden Austausch, dass die Entwicklung der Gender Studies Resultat eines komplexen Wechselspiels zwischen der politischen Agenda feministischer Bewegungen, den Strukturen universitärer Einrichtungen, der Rezeption theoretischer Diskurse sowie der Einflussmöglichkeiten der Akteurinnen und Akteure ist. Wie diese verschiedenen Dimensionen auf die Institutionalisierung der Gender Studies, ihre Etablierung aber auch Transformationen einwirken, wurden in Vorträgen und Workshops genauer erläutert. Hier wurden die großen Entwicklungslinien der Gender Studies in drei sehr verschiedenen nationalen Universitätsstrukturen aufgezeigt: in Frankreich, Deutschland und der Schweiz. Es wurden verschiedene Forschungs- und Studieneinrichtungen sowie unterschiedliche Netzwerke der Frauen- und Geschlechterforschung vorgestellt und deren Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten analysiert und diskutiert. Ein eigener Workshop widmete sich den Erfahrungen von Doktorandinnen, die sich mit Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung befassen. Diskutiert wurden die Perspektiven für eine wissenschaftliche Karriere an den Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen und der Zusammenhang zwischen der wissenschaftlichen Arbeit und politischem feministischen Engagement.

Eine Podiumsdiskussion beschäftigte sich mit der Frage nach dem „Kanon“ in den Gender Studies. Im Zentrum standen die Fragen, nach welchen Kriterien bestimmte „Kanons“ in den Gender Studies festgelegt werden, welche nationalen und disziplinäre Traditi-

onen es dabei zu berücksichtigen bzw. zu überwinden gilt und wie die relativ neuen Forschungsgebiete der „Gay and Lesbian Studies“, der „Ethnic Studies“ und der „Postcolonial Studies“ dabei berücksichtigt werden.

Das IFF war als eine der traditionsreichsten Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland zu dieser Tagung eingeladen worden. Dr. Birgitta Wrede hat das Zentrum vorgestellt. Besonderes Interesse bestand an der Institutionalisierungsgeschichte, den aktuellen Forschungsschwerpunkte sowie an dem in Vorbereitung befindlichen MA „Gender-Wissen“. Insgesamt bot die Tagung ein Forum für internationale Kontakte, die Anknüpfungspunkte für weitergehende Kooperationen bieten. Eine Fortsetzung dieses Austausches befindet sich bereits in Planung.

Nähere Informationen werden in Kürze bereitgestellt auf der Homepage von MISHA unter:
<http://misha1.u-strasbg.fr/>

Dr. Birgitta Wrede
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld
Email: birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Gender Affairs – 3. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum in der Universität Hamburg

Zur dritten Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum trafen sich vom 8.-9. Juli 2005 in der Universität Hamburg Zentren und Koordinationsstellen der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, um sich über Curricula, Forschungsschwerpunkte und Hochschulpolitiken auszutauschen. Schwerpunkte des mit rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Bundesrepublik Deutschland, der Schweiz, Österreich und Luxemburg gut besuchten zweitägigen Arbeitstreffens waren die weitere Institutionalisierung der Arbeitstreffen, der Stand der Studienreform und die Auswirkungen des Bologna Prozesses auf Frauen- und Geschlechterstudien, TechnoSciences, die Vernetzung der Gender Studies KollegiatInnen sowie Fragen der Profilierung und Vermittlung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies.

Die Konferenz startete mit Grußworten des Unipräsidenten und der gemeinsamen Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies. Im Anschluss setzten sich vier Arbeitsgruppen zusammen: Institutionalisierung, „Kerninhalte“, TechnoSciences und das KollegiatInnentreffen, die zum Teil Debatten fortführten, die während der ersten beiden Konferenzen in Berlin und Bremen initiiert worden waren. Zum Teil setzten sie neue Schwerpunkte. Abgeschlossen wurde der erste Arbeitstag mit einer Podiumsdiskussion zu Chancen und Risiken des Bolognaprozesses. Ob eher die Chancen für die Weiterentwicklung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies in den Vordergrund gerückt wurden (Andrea Maihofer, Basel) oder die Risiken (Martina Spirgatis, Hamburg), hing eng mit spezifischen lokalen Bedingungen zusammen. Eine Umfrage unter den Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im Vorfeld der Tagung stärkte den Eindruck, dass eine skeptische Einschätzung überwiegt. (Marion Mangelsdorf, Freiburg: <http://www.zag.uni-freiburg.de/gender/grundseiten/start.html>, 12.09.05).

Am zweiten Tag wurde die Arbeit in den Arbeitsgruppen fortgeführt. Bevor die Arbeitsgruppen nachmittags ihre Ergebnisse vorstellten, wurden im Plenum die aktuellsten Informationen zum Stand der Studienreform in den verschiedenen Hochschulen ausgetauscht.

Institutionelle Bedingungen und Möglichkeiten, Konzepte, Stand der Diskussion und die Einschätzung der weiteren Entwicklung, so eine generelle Zusammenfassung, sind sehr vielfältig. Es gab optimistisch stimmende Berichte über günstige Gelegenheitsstrukturen und Schilderungen mühsamer oder vergeblicher Arbeit, bspw. die überraschende Ablehnung des interdisziplinären Master Studiengangs durch den Senat der Universität Wien. Die vorgestellten Vorhaben und Projekte zielten i.d.R. auf Bachelor und Master Studiengänge. Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies Programme wurden als Haupt-, Neben-, Beifächer oder Module im Umfang von 120 bis 12 Kreditpunkten konzipiert.

Die Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse eröffnete die KollegiatInnengruppe, die über einen interessanten und informativen Austausch zu Arbeitsvorhaben und Arbeitsbedingungen berichtete. Eine neu konstituierte Planungsgruppe soll die Vernetzung zum Thema Gender auf KollegiatInnenebene weiter vorantreiben. Für die Zukunft sind überregionale PromovendInnentreffen in jährlichem Abstand geplant. Kontakt: Katrin Macha (gobi-macha@gmx.net).

Die Arbeitsgruppe „Kerninhalte“ hatte vor allem über folgende Themen diskutiert: 1. Eine Problematisierung des Begriffs „Kerninhalte“ und kritische Einwände gegen eine Kanonisierung von Frauen- und Geschlechterstudien. Ziel, so der Konsens, ist eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit gelehrten Curricula, ihren Zielen, Inhalten und Vermittlungsformen. 2. Die verschiedenen Ebenen einer Vermittlung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies (in die Disziplinen, in die berufliche Praxis, Darstellung in der Öffentlichkeit). 3. Die Frage der Strategien auf den verschiedenen Ebenen (Nutzung von „Diversity“ und „Soft skills“ als trojanische Pferde?; Praxiselemente in Curricula; Forschungsdesiderate). 4. Die Frage nach dem „Kern“ von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies. 5. Das Thema Gender Studies und Exzellenz. Kontakt: Michaela Kuhnhenne (mikuhn@uni-bremen.de).

Die Arbeitsgruppe TechnoSciences hatte sich mit Fragen der Institutionalisierung, mit ihrer Namensfindung und mit einer Tagungsplanung auseinandergesetzt.

setzt. Die Gründung eines Dachverbandes wurde ausdrücklich begrüßt, wobei der Wunsch bestand, die Arbeitsgruppe in diesem Rahmen als Sektion/AG zu verstetigen. Gewünscht ist eine offene Struktur, die Einzelmitgliedschaften von Personen aller Statusgruppen und Institutionen aus allen interessierten Ländern (insb. Deutschland, Österreich und Schweiz) zulässt. Die Namensfindung der Gruppe wurde nicht abgeschlossen. Vorschläge waren: Gender in TechnoSciences – Geschlechterforschung: Naturwissenschaft: Mathematik: Medizin: Technikwissenschaften oder TechnoSciences – gender in Medizin: Natur: Technik. Schließlich wurde die Planung einer Kick-Off-Tagung mit dem Arbeitstitel „Frauen- und Geschlechterforschung in den Natur- und Technikwissenschaften sowie Medizin“ fortgesetzt. Die Tagung wird voraussichtlich im April 2006 in der TU Berlin stattfinden. Kontakt: Helene Götschel (goetschel@erzwiss.uni-hamburg.de)

Die Arbeitsgruppe „Verstetigung der Arbeitstreffen Frauen- und Geschlechterstudien“ hatte in den beiden Arbeitstagen für die Plenumsitzung ein Papier zu Zielsetzungen, Instrumenten, zur Mitgliederstruktur, Finanzierung und Organisationsform einer Dachorganisation erarbeitet. Die Zielsetzung der Organisation i. Gr. wird in einer stärkeren Positionierung nach innen und außen, z.B. durch die Verstetigung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterstudien, durch wissenschaftspolitische Einmischung, durch den Einsatz für Forschungsmittel und die Anerkennung von Studiengängen, durch die Auseinandersetzung mit inhaltlichen Diskursen, Forschungsfeldern und Methoden der Gender Studies sowie durch die transversale Stärkung politischer AkteurInnen gesehen. Instrumente sind z.B. regelmäßige zentrale Konferenzen, politische Stellungnahmen, Lobbyarbeit sowie internationale Kooperationen. Mitglieder wären Einzelpersonen, Zentren/Einrichtungen, Arbeitskreise und Verbände. Organisationsform könnte ein gemeinnütziger Verein sein. Im Plenum entzündete sich an dem Arbeitstitel „BuKo“ (Bundeskonferenz) eine erregte Debatte zu Fragen der Zusammenarbeit der an den Arbeitstreffen bisher beteiligten Länder, die deutlich machte, dass es unterschiedliche Interessen zu berücksichtigen gilt, die möglicherweise am besten durch einen offen strukturierten Dachverband mit Untersektionen repräsentiert werden können.

In Anschluss an die Aussprache beschloss das Plenum der Hamburger Tagung, die Gründung einer Dachorganisation vorzubereiten. Eine Koordinationsgruppe wurde eingesetzt, um diesen Tagesordnungspunkt für die nächste Arbeitstagung vorzubereiten und

unter Berücksichtigung der Zielsetzungen bereits bestehender Gruppierungen und Organisationen eine Beschlussvorlage auszuarbeiten. Kontakt: Katja Reichel (KatjaReichel@gmx.de). Darüber hinaus wurde die Gründung einer „Initiative Akkreditierungsverfahren“ angeregt, mit dem Ziel, Erfahrungen in Akkreditierungsverfahren auszutauschen und Studienprogramme auf ihrem Weg zur Akkreditierung zu beraten und zu unterstützen. Kontakt: Ilona Pache (ilona.pache@gender.hu-berlin.de)

Die offene Struktur der Hamburger Arbeitstagung erforderte ein hohes, vielleicht zu hohes Maß an Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Im Kontrast hierzu war die erste Konferenz in Berlin (2003) durch die konzentrierte Input Struktur einer Fachtagung gekennzeichnet gewesen.¹ In Bremen (2004) hatte sich das Pendel in Richtung auf Networking und Selbstorganisation bewegt. Die Veranstalterinnen der Bremer Tagung (2004), das Zentrum für feministische Studien in Bremen und das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien Oldenburg hatten die 2. Arbeitstagung als moderierte open space Konferenz konzipiert.

Zur Vorbereitung der nächsten Arbeitstagung ist die Konferenz der hessischen Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung angetreten. Datum und Ort stehen bereits fest: 30. Juni - 1. Juli 2006 in Frankfurt am Main. Nun beginnt die konzeptionelle Planung. Anregungen und Vorschläge für Arbeitsformen und die inhaltliche Gestaltung dieser 4. Konferenz sind gerne Willkommen. Kontakt: Margit Göttert (frauen@fb4.fh-frankfurt.de), Gabriele Herbert (info@ffz-darmstadt.de), Vera Lasch (lasch@uni-kassel.de), Karola Maltry (maltry@mailier.uni-marburg.de), Sabine Mehlmann (Sabine.Mehlmann@sowi.uni-giessen.de), Marianne Schmidbaur (schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de).

Anmerkung

¹ Die Tagungsbeiträge wurden in dem Sammelband: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt Universität zu Berlin (Hg.) (2004): Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen. Berlin: trafo, veröffentlicht.

*Dr. Marianne Schmidbaur,
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Cornelia
Goethe Centrum
Email: schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de*

**Anina Mischau, Mechthild Oechsle (Hgg.):
Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 221 Seiten, 29.90 €, ISBN 3-8100-4167-X**



Seit Beginn der 1980er Jahre wird in den Sozialwissenschaften der Versuch unternommen, Pluralisierungs- und Individualisierungstendenzen der sog. postmodernen Gesellschaft zu erklären.¹ Diese werden einerseits als Freisetzung aus tradierten Verpflichtungen und als Erweiterung von Handlungs- und Options-

möglichkeiten angesehen; andererseits sind sie Zwang, ständig Selektionen tätigen zu müssen, um das eigene Leben selbst zu gestalten bzw. die eigene Biografie zu basteln². Individualisierung führt aber nicht notwendigerweise zu Anomie und Regellosigkeit, sondern von einer eher fremdbestimmten zu einer eher selbstbestimmten, aber hochgradig fragilen, risikobehafteten Ordnung. Die damit verbundene Debatte um die Stellung des Menschen in einer individualisierten Gesellschaft wird in der gegenwärtigen Familienforschung hauptsächlich unter dem Blick geführt, welchen Verlust und welche Unsicherheiten sie für den Einzelnen birgt. Es finden sich weniger Untersuchungen, die die neuen Formen von Privatheit, Wandlungsprozessen privater Beziehungen³, neuartigen Bindungen von Arbeits- und Familienzeit zum Gegenstand erheben. Der vorliegende Band will mit den darin enthaltenen Beiträgen diese Lücke schließen. Ein Bogen wird gespannt von Chancen und Risiken neuer Konstellationen zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit (K. Jurczyk et al) über veränderte Anforderungen an abhängig Beschäftigte und die daraus erwachsenen Konsequenzen für den Familienalltag (K. Jürgens), Veränderungen partnerschaftlicher Geschlechterarrangements am Beispiel von Alleinselbstständigen in IT- und Medienberufen (A. Henninger), Auswirkungen des Wandels in den Zeitstrukturen für das Alltagsleben von Kindern (H. Zeiher), Analyse von Zeitbudgetdaten von 1991/1992 und 2001/2002 im Zusammenhang von Familienzeit als Versorgungszeit (U. Meier-Gräwe, U. Zander), Wandel der Erwerbsarbeit im Hinblick auf Flexibili-

sierung der Arbeitszeiten und beruflicher Mobilität und deren Auswirkungen auf Partnerschaft und Familie (N.F. Schneider), die Verteilung von Aufgaben des Alltags, Zeitverwendung, Wege und Wegezeiten zwischen den Geschlechtern (C. Kramer, A. Mischau), von „Work-Life-Balance“ über „Diversity“ zu Inklusion als neue Paradigmen in der betrieblichen Personalpolitik (G. A. Erler), über Probleme, die unter den Bedingungen der neuen Selbständigkeit in der Arbeit entstehen, der Eigeninterpretation von Selbständigkeit und des Umgangs mit der neuen Autonomie in der Arbeit (W. Glissmann) bis hin zu Thesen über die Ursachen und Wirkungen in der aktuellen Diskussion zu Arbeitszeitverlängerungen und deren Folgen für die Organisation des Familienalltags (J. P. Rinderspacher) und einem Leitbild der zeitbewussten Stadt, lokale Zeitpolitik, Anwendungsfeldern urbaner Zeitpolitik (U. Mückenberger).

Alle Beiträge gefallen durch ihren problemorientierten Ansatz und eignen sich, einmal mehr und einmal weniger, als „Schnupperkurs“ für eine Beschäftigung mit Problematiken und Inhalten der einzelnen Themenbereiche. Sie machen insgesamt deutlich, dass sowohl Familienleben als auch Familienpolitik nicht auf einer Insel statt finden, sondern immer mit vielen anderen Gesellschafts- und Politikbereichen verknüpft sind. Getreu dem Titel des Bandes ist es unter den heutigen Bedingungen des sozialen Wandels der Gesellschaft und der damit verbundenen Folgen für das alltägliche Leben schwierig, eine ausgeglichene Balance in der Wechselbeziehung von Erwerb und Privatheit herzustellen. Den Autorinnen/Autoren gelingt es, die uneinheitlichen, oft schwer fassbaren Einflüsse und Wirkungen einer zunehmend entgrenzten Erwerbsarbeit aufzuzeigen. Dies wird facettenreich deskriptiv wie auch analytisch formuliert. Das Buch wird seinem Anspruch gerecht, deutlich werden zu lassen, dass mit der Entgrenzung von Arbeit die Neugestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und privatem Lebensbereich ein gesellschaftliches Problem (ist) wird, das nicht mehr nur auf Frauen beschränkt ist und einer gesellschaftlichen wie politischen Gestaltung bedarf.

So wie es in der vorindustriellen Gesellschaft keine Trennung zwischen Familie und Haushalt gab durch die Hausgemeinschaft des Ganzen Hauses als wirtschaftlicher Einheit, so war die Arbeit nach der Industrialisierung ein Begriff, der alle Tätigkeiten zur Daseinsvorsorge im Lebenszusammenhang von Frau und Mann beschrieb, obgleich immer Zuschreibungen von bestimmten Arbeiten zu bestimmten Personen existierten, die an Geschlecht und sozialen Rang gebunden

waren.⁴ Arbeit als konstitutives Prinzip moderner Gesellschaften enthält eine Reihe von Wertimplikationen, die sich fast ausschließlich an der Erwerbsarbeit orientierten und damit an der Familienarbeit vorbei. „Die vielfältigen Leistungen von Familie werden als selbstverständliche Gegebenheit von einer Reihe gesellschaftlicher Akteure abgerufen. Öffentliches Thema werden sie allerdings nur dann, wenn sie – vermeintlich oder tatsächlich – nicht mehr erbracht werden oder Probleme auftauchen. Dann tritt eine vielstimmige Familienrhetorik⁵ auf den Plan, die oftmals in moralisierender Art und Weise die Familien selbst oder einzelne Familienmitglieder für die mangelnde Erfüllung von Aufgaben in Haftung nimmt“ (K. Jurczyk et al., S. 14). In Industriegesellschaften besteht eine Arbeitsorganisation, deren zentrales Merkmal regelmäßige wirtschaftliche Arbeit ist auf der Grundlage eines hochgradig ausdifferenzierten Systems von Arbeitsteilung und Verantwortung. Die Erwerbsarbeit ist bis heute durch Arbeitszeitregelungen, Leistungs- und Lohnsysteme und Arbeitsplatzbewertungen immer wieder deutlich und umfassend nach normativen Kriterien ausgestaltet und qualifiziert worden anders als die Familienarbeit, die sich als normierungsresistent erweist. Damit ist die Erwerbsarbeit in einer gesellschaftlichen Perspektive allumfassender Arbeitsbegriff und auch die individuelle soziale Sicherung wird beinahe ausschließlich mit dem Phänomen der Erwerbsarbeit verknüpft; Familienarbeit bleibt auch heute noch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung außen vor – „Familiales Handeln (ist) (...) dabei mehr oder weniger eine black box“ (K. Jurczyk et al., S. 23) „Im öffentlichen Diskurs wird der Zusammenhang von Arbeitszeit und Familienleben vor allem als Problem familialer Arbeitsteilung, Kinderbetreuungsangebote und steuerpolitischer Zielsetzungen behandelt. Veränderungen der Arbeitszeiten im Erwerbsleben werden als organisatorisches Problem bzw. als Verteilungsfrage gedeutet. In der Soziologie gilt die Familie (immer noch – R. St.) als eine Institution, die zentrale gesellschaftliche Funktionen erfüllt, wie zum Beispiel die Sozialisation der heranwachsenden Generation und die Wiederherstellung von Arbeitskraft. Sie wird in bezug auf ihren Wandel analysiert, begrifflich reflektiert und auf ihre Krisenerscheinungen wie z.B. Scheidungen hin geprüft. Demgegenüber erscheint insgesamt eher unterbelichtet, was Individuen konkret leisten müssen, um Familienleben tatsächlich herzustellen, um nicht nur strukturellen Anforderungen gerecht zu werden, sondern auch den eigenen und gegenseitigen Wünschen an die Beziehungen“ (K. Jürgens, S. 37). Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familientätigkeit ist

besonders in Zeiten vorausgesetzter Mobilität von höchster Bedeutung, da Mobilitätsforderungen insbesondere die persönliche Lebensführung und die sozialen Bezüge, in denen sich ein Individuum bewegt, mitbestimmen. „Die neuen sich ausbreitenden Formen der Arbeitsorganisation beeinflussen unmittelbar das Verhältnis von Arbeit und Privatleben, von Beruf und Familie in einer ambivalenten und vielfach unbestimmten Form. So ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten einerseits ein wichtiger Mechanismus zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, sie kann andererseits auch dazu führen, dass Dauer, Lage und Rhythmus individueller Arbeitszeiten unter den Familienmitgliedern kaum noch zu harmonisieren sind und dadurch das Familienleben beeinträchtigen“ (N. F. Schneider, S. 111). An dieser Stelle ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf die Art des Zeitmanagements, die unterschiedlichen Zeitmuster und der Grad der Selbstbestimmung hinsichtlich der Nutzung der Zeit hervorzuheben. „Vor allem die ‚doppelte Vergesellschaftung‘ (...), d.h. die gleichzeitige Verantwortlichkeit der Frauen für den Bereich der Reproduktion und die Einbindung in den Arbeitsmarkt, führt zu der bekannten ‚Doppelbelastung‘ von Frauen und damit auch zu Ungleichheiten in (den freien Möglichkeiten) der Zeitverwendung der Geschlechter“ (C. Kramer, A. Mischau, S. 127). Der Zeitaufwand für Wege zur Arbeit bzw. für Haushalt und Kinder zeigt die klassische Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern auf. „Das ‚Gewicht Arbeitsweg‘ (schlägt) bei den Männern auf Grund ihrer Vollzeit Erwerbstätigkeit wesentlich stärker zu Buche (...) und umgekehrt (zeigt) auf der Seite der Frauen ‚das Gewicht Haushalts- und Kinderwege‘ unveränderte Wirkung (...)“ (C. Kramer, A. Mischau, S. 148). „Hauswirtschaftliche Tätigkeiten nehmen in der Diskussion um geschlechtsspezifische Arbeitsteilung einen besonderen Stellenwert ein“ (U. Meier-Gräwe, U. Zander, S. 98). Bei der Betrachtung der Familienzeit als Versorgungszeit entsteht folgendes Bild, dass sich „vom Umfang der zeitlichen Gesamtarbeitsbelastung her betrachtet eine tendenziell stärker ausgewogene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in der Hauswirtschaft abzeichnet. Innerhalb der Gruppe der Männer jedoch treffen wir auf eine zunehmende Polarisierung: immer weniger Männer legen Hand im Haushalt an, wobei die Wenigen (bspw. männliche Singles aller Altersgruppen, Väter bzw. Partner Vollzeit erwerbstätiger Mütter) mehr Hausarbeit leisten (...) Obgleich sich die Arbeitszeitvolumen beider Geschlechter (...) angenähert haben, leisten Frauen täglich allerdings noch immer fast doppelt soviel Hausarbeit wie die Männer“ (U. Meier-Gräwe,

U. Zander, S. 108). „In den Debatten zum Verhältnis von Arbeitszeiten und Familienzeiten erscheinen Kinder gewöhnlich nur als Auslöser von Zeitproblemen ihrer Eltern“ (H. Zeiher, S. 74). Die Akzeptanz des Kindes als eigenständiges Subjekt hat seit den 1980er Jahren zu einer Soziologie der Kindheit geführt, die die Teilhabe am Sozialstaat und die Wahrnehmung der Kinder im gesamtgesellschaftlichen Raum reflektiert (siehe H. Zeiher, S. 80). „(...) Kinder (leben) nicht jenseits der Zeitverhältnisse (...), die in der Alltagswelt der Erwachsenen vorherrschen, und das bedeutet in unserer Gesellschaft vor allem nicht jenseits der Zeitverhältnisse der Arbeitswelt. Die gesellschaftlichen Strukturen der Kindheit befinden sich gegenwärtig im Umbruch: Die Kindheitsstrukturen der Moderne haben die Haufröhenfamilie vorausgesetzt, jetzt erodiert dieses Familienmodell. Die Veränderungen in der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern treffen zusammen mit den aktuellen Veränderungen der Zeitverhältnisse in Wirtschaft und privatem Alltag. (...) Gegenwärtig entstehen die zeitlichen Alltagsbedingungen für Kinder aus dem Aufeinanderprallen der jeweils eigenen Funktionslogik von zwei Instanzen: einerseits der Wirtschaft, die die Arbeitszeiten der Erwachsenen an ökonomischer Effizienz orientiert, und andererseits der Kinderinstitutionen, die ihre Zeiten an ihren eigenen Prinzipien der Behandlung von Kindergruppen sowie an den Bedürfnissen des Personals ausrichten“ (H. Zeiher, S. 86). „Die Gesellschaft der Zukunft wird nicht umhin kommen, die Erwerbstätigkeit beider Eltern endlich als den Normalfall anzuerkennen und abzustützen, der er zunehmend ist, im Betrieb und außerhalb“ (G. A. Erler, S. 163f.). Denn in einer „postmodernen Wissens- und Kreativgesellschaft wächst der Anteil der Arbeitsvorgänge, die nicht an einem festen Zeitschema, an festen Orten und zu festen Zeiten durchgeführt werden müssen oder können. Es wächst auch der Anteil an Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, an zeitweiser und längerfristiger Mobilität, an Paaren mit unterschiedlichen Lebensorten. Dies alles führt zu neuen Spannungen, zu Konflikten im privaten Umfeld. Aber es ist unsinnig, darauf nur mit Fantasien einer straff geordneten Arbeitswelt mit klaren zeitlichen und örtlichen Konturen zu reagieren. Wir haben es vielmehr mit einem lernenden System von Arbeit und Privatleben zu tun – die beide durch die technische Evolution neu miteinander verzahnt werden und sich wechselseitig beeinflussen“ (G. A. Erler, S. 160).

Diese Aussage von Erler kann als Gesamtcredo des vorliegenden Bandes gelten. Ein empfehlenswertes Buch, das viele Fragen unserer schnelllebigen Zeit auf-

greift, Antworten zu geben versucht, aber gleichzeitig auf neue Probleme aufmerksam macht. Für die Herstellung einer ausgewogenen Balance von Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit bedarf es vieler Gewichte, größer wie kleiner, und neuer Arrangements in Ort und Zeit.

Weiterführend sei es gestattet darauf hinzuweisen, dass ein stärkerer Bezug auf den Zusammenhang von Gesellschaft, Familie und Recht in diesem Diskurs (und damit auch im vorliegenden Sammelband) wünschenswert (gewesen) wäre, insbesondere auf institutionelle Rahmenbedingungen, die quasi das Korsett, den Ordnungsrahmen bilden. Dieser Einwand soll darauf aufmerksam machen, dass gerade die rechtliche Ausgestaltung moderner Gesellschaften, insbesondere durch das Tarifrecht, eine differenzierte Auseinandersetzung mit familienpolitischer Einflussnahme und ihre Verortung in einem umfassenden gesellschaftlichen ordnungspolitischen Diskurs fordert. Erst dann eröffnen sich Möglichkeiten, das gesellschaftliche Dilemma und die sichtbaren und unsichtbaren Widersprüche aller familienpolitischen und letztlich zeitbezogenen politischen Einflussnahmen (Diskussionen um Arbeitszeitverlängerung oder -verkürzung, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, kollektives und individuelles Handeln bei der Ausbalancierung von Zeit im Erwerbs- und Alltagsleben) zu erklären und Lösungsansätze zu finden. Denn es existiert, so K. Jurcyk et al. (S. 27) „kein direkter kausaler Pfad von äußerlichen Bedingungen – Arbeitszeitregelungen, sozialstrukturelle Milieu – hin zu den Mustern der Lebensführung und den Deutungen (...). Allerdings zeigen sie bei allen Hinweisen auf Autonomiespielräume gleichzeitig deutliche Grenzen individueller und familialer Bewältigung der schleichenden, gleichwohl wirksamen Entgrenzung auf. Werden also Familienhaushalte in ihren Bemühungen, mit dem sozialen Wandel aktiv umzugehen, nicht systematisch sozial- wie gesellschaftspolitisch unterstützt, steht zu befürchten, dass die Bilanz für die Familien selbst langfristig gesehen negativ ausfallen wird.“

Anmerkungen

¹ Siehe dazu ausführlich u.a. Beck, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main 1986.

² Vgl. Hitzler, R./Honer, A.: Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung, in: Beck, U./ Beck-Gernsheim, E.: Riskante Freiheiten, Frankfurt am Main 1994, S. 307-315.

³ Vgl. Bertram, H.: Individuen in einer individualisierten Gesellschaft; in: Bertram, H. (Hg.): Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Le-

bensereignisse im Erwachsenenalter, Opladen 1995, S. 9-34.

⁴ Vgl. Weber-Kellermann, I.: Die deutsche Familie. Versuch einer Sozialgeschichte, Frankfurt am Main 1974.

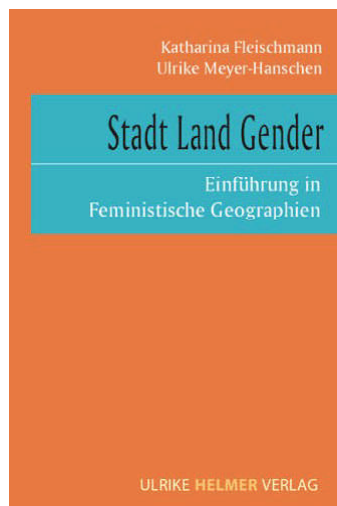
⁵ Zum Begriff der Familienrhetorik siehe Lüscher, K.: Familienrhetorik, Familienwirklichkeit und Familienforschung; in: Vaskovics, L. A. (Hg.): Familienleitbilder und Familienrealitäten, Opladen 1997, S. 50-69.

Rita Stein-Redent

*Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld,
Email: rita.stein-r@uni-bielefeld.de*

Katharina Fleischmann und Ulrike Meyer-Hanschen: Stadt Land Gender. Einführung in Feministische Geographien, Königstein/Taunus 2005, Ulrike Helmer Verlag, 197 Seiten, 22.- €, ISBN 3-89741-179-2

In dem 2005 erschienenen Buch haben sich die beiden Geographinnen Katharina Fleischmann und Ulrike



Meyer-Hanschen zur Aufgabe gemacht, die in der Geographie vernachlässigte Analysedimension Geschlecht stärker in den Vordergrund zu rücken. In ihrem Buchumschlagtext kündigen die beiden Autorinnen an: „Um räumliches Handeln und Wirken allgemeiner zu erfassen, schließen feministische Ansätze jetzt Informati-

onslücken“. Dazu stellen sie in ihrer Einführung in feministische Geographien sowohl grundlegende Theorien und Ansätze als auch zahlreiche empirische Arbeiten zu diesem Thema vor. Als Zielgruppe des Buches werden vor allem Geographinnen und Geographen genannt, aber es ist auch für interessierte Wissenschaftlerinnen anderer Disziplinen gedacht. Die Idee zu diesem Buchprojekt wurde bereits vor knapp zehn

Jahren geboren, aus wohl unterschiedlichen Gründen haben die Autorinnen mehrere Jahre nicht daran arbeiten können.

Das Buch ist in sechs Kapitel gegliedert, die mit ansprechenden Überschriften zum Lesen einladen. So heißt das erste Kapitel „Das feministische Starter-Kit für Entdeckerinnen“, in dem eine Einführung in feministische Theorien und Praxis erfolgt. Es beginnt mit einem historischen Abriss von Frauenbewegungen und feministischer Politik (vor allem im deutschsprachigen Raum), wobei der zentrale Begriff des Feminismus definiert wird und die wichtigsten Strömungen des Feminismus (z.B. Gleichheitsansatz, Differenzansatz, post-strukturalistischer Feminismus) knapp und dennoch gut verständlich dargestellt werden. Nach einem kurzen Abschnitt über Frauenbewegungen und Wissenschaft schließt die Einführung mit einer Erklärung der Begriffe „Frauen-, Geschlechter- und feministische Forschung“, so dass die Leserin oder der Leser begrifflich gut „gerüstet“ weiter in vielleicht „unbekannten Räume“ reisen können.

In Kapitel zwei über „Feministische Geographi(nn)en: Berichte aus einem ‘anderen’ Land“ werden Ansätze der Frauenforschung in der Geographie und feministische Geographien vorgestellt. Zum Einstieg in das Thema wird die – zugegebenermaßen schwierige – Frage „Was ist Geographie“ aufgeworfen und mit einer Definition, die zwischen physischer Geographie (Forschungsobjekt: Naturlandschaft) und Anthropogeographie (Forschungsobjekt: Kulturlandschaft) unterscheidet, beantwortet. An dieser Stelle erscheint mir die sicherlich notwendige Vereinfachung ein wenig zu kurz geraten. Auch wenn in einem Satz auf die Diskussion der „Neuen Kulturgeographie“ verwiesen wird, so hat doch die im vergangenen Jahrzehnt intensiv geführte fachinterne Diskussion um einen grundsätzlichen Perspektivenwechsel von der Geographie als handlungsorientierter Raumwissenschaft zur Geographie als „raumorientierter Handlungswissenschaft“ (nach Werlen 2000, S. 354) zur Folge, dass in der Geographie durch diese neue Ausrichtung mehr Raum für feministische Ansätze in der Sozialgeographie entsteht. Dieser Aspekt wäre m.E. erwähnenswert gewesen, nicht zuletzt auch, um Interessentinnen und Interessenten aus den benachbarten Sozialwissenschaften an dieser wichtigen Entwicklung teilhaben zu lassen. Dennoch bietet das Kapitel insgesamt einen guten Überblick über feministische Geographien und die institutionellen Geschichten, die ganz entscheidend für die Entstehung bestimmter „Frauen-Räume“ in der Geographie sind.

Kapitel drei mit der Überschrift „Eine Wolke ist eine Wolke und ein Gletscher ist ein Gletscher, doch dazwischen ist alles im Fluss“ beschäftigt sich mit feministischen Ansätzen in der Physischen Geographie und leitet dazu mit einem Abschnitt über die feministische Naturwissenschaft(skritik) ein. Die Ausführungen zu solch zentralen Themen wie dem Objektivitätspostulat oder dem Einsatz der Sprache in den Naturwissenschaften sowie die daran anschließende Darstellung der (nur ansatzweise vorhandenen) feministischen physischen Geographie stellen einen gelungenen Ansatz dar.

In Kapitel vier folgen unter der Überschrift „Zwischen A(blation) und Z(wergstadt) ist viel Raum für Frauen- und feministische Forschung“ zahlreiche Themenbeispiele für die – im Vergleich zur physischen Geographie – deutlich stärker ausgeprägte und vielseitigere feministische Forschung in der Anthropogeographie. Die Autorinnen stellen die ihnen bekannten Qualifikationsarbeiten sowohl im Überblick als auch in zwanzig von den Autorinnen selbst erstellten Kurzfassungen vor. Die Vielfalt dieser Arbeiten ist beeindruckend, jedoch muss angemerkt werden, dass es zum einen durch die Beschränkung auf Qualifikationsarbeiten (viele frühe Arbeiten entstanden in kleineren Projekten und Arbeitsgruppen) und zum anderen durch das – verständlicherweise – subjektiv bestimmte Sichtfeld der Autorinnen zu einer Auswahl der Arbeiten gekommen ist, die nicht alle bearbeiteten Bereiche der feministischen Geographie gleichermaßen gut abdeckt. So wird z.B. die Entwicklungsländerforschung zu Recht hervorgehoben, jedoch die zahlreichen wichtigen Arbeiten der Geographinnen in der Stadt- und Regionalplanung oder im Rahmen der FOPA (Feministische Organisation der Planerinnen und Architektinnen) hätten hier auch einen Platz finden können, ebenso wie ein Verweis auf wichtige Arbeiten zu Raum&Gender-Themen in den Nachbardisziplinen (z.B. von Ruth Becker (Volkswirtin und Planerin) oder Marianne Rodenstein (Soziologin)).

Die vorgestellten Beispiele sind unter die Themen Stadt- und Verkehrsforschung, Arbeitsmarktforschung, Ältere Frauen, Entwicklungsländer- und Orientforschung, Migrationsforschung, Frauen im ländlichen Raum und Landwirtschaft-Naturschutz-Ökologie sowie Wissenschaftstheorie und Raumkonzeptionen geordnet und zeigen die beeindruckende Bandbreite der Anwendungsmöglichkeiten feministischer Ansätze in der Anthro- oder Humangeographie.

Die „Berg- und Talfahrten durchs feministisch-geographische Feld“ sind Thema in Kapitel fünf, in dem zwei Geographinnen den Forschungsablauf ihrer beiden Qualifikationsarbeiten darstellen, wobei besonde-

res Augenmerk auf das „Wie“ ihrer Arbeiten gelegt wird. Die beiden Interviews wurden 1996 durchgeführt; ihre biographischen Angaben wurden allerdings aktualisiert. Im besten Sinne feministischer Praxis kommen hier die „Betroffenen“ selbst zu Wort, so dass ein unmittelbares Bild ihrer Art des feministischen Denkens und Forschens entstehen kann. Die Tatsache, dass diese Interviews beinahe zehn Jahre alt sind, ist zwar für die dort vorgestellten Arbeiten nicht von Bedeutung, allerdings hat sich insgesamt das Arbeiten als feministische Geographin in diesem Zeitraum m.E. verändert. So wäre entweder ein „Update“ mit den beiden Wissenschaftlerinnen oder Gespräch mit einer Geographin aus der derzeitigen Forschungslandschaft wünschenswert gewesen (Frau Meier Kruker erlangte schließlich bald nach dem Interview eine Professur und verließ sechs Jahre später von sich aus die Hochschule).

Im letzten Kapitel „Drei Dinge braucht die Frau: Feminismus, Geographie und Praxis“ über feministisch-geographische Praxis im außeruniversitären Bereich kommen erneut zwei „Betroffene“ zu Wort, die als Diplom-Geographinnen in der Praxis zum einen im Frauenreferat der Stadt Frankfurt a.M. und als Frauenbeauftragte in Rodgau 1996 tätig waren. Dieser Blick auf die Praxis ist wichtig, auch wenn er – was die Umsetzbarkeit feministischer Ansätze angeht – ab und an wohl recht ernüchternd ist. Im Ausblick fassen die beiden Autorinnen zusammen: „Feministische Geographinnen bewegen sich nach wie vor zwischen Institutionalisierung an einigen wenigen deutschsprachigen Geographie-Instituten und Marginalisierung bzw. völliger Ignorierung“ (S. 184). Diese Einschätzung kann ich durchaus teilen, wobei ich bei aller „Feminismus-Müdigkeit“ (vor allem unter Studierenden) durchaus hoffnungsvolle Ansätze hinsichtlich einer weiteren Institutionalisierung feministischer Ansätze in der Geographie sehe.

In einer zusammenfassenden Beurteilung würde ich vor allem die beiden ersten Kapitel als sehr gut gelungen bezeichnen. Sie sind klar und knapp formuliert und bieten einen guten Einstieg. In Kapitel zwei hätte ein kurzer Ausflug in die wichtigsten englischsprachigen Arbeiten (Massey, Monk, Momsen usw.) das Bild vervollständigt. Grundsätzlich ist die Idee, die Autorinnen der vorgestellten Werke und die Wissenschaftlerinnen für ihren Arbeitskontext selbst sprechen zu lassen, gut umgesetzt; somit bietet das Buch ein buntes Spektrum an Inhalten. Dennoch hätte ich mir am Ende der Kapitel ab und an eine zusammenfassende „Klammer“ gewünscht. Dass aufgrund der Unterbrechung der Bearbeitung von fast sechs Jahren die ausführlich besproche-

ne Literatur 1997 endet, wird durch aktuelle Literaturzusammenstellungen zwar korrigiert, ist aber insgesamt bedauerlich.

Die angesprochene Breite feministischer Geographien von ihren theoretischen „Wurzeln“ über die unterschiedlichen wissenschaftlichen „Zweige“ bis hin zu den verschiedenen „Blüten“ und den planerischen „Früchten“ ist den Autorinnen dennoch gut gelungen. Insgesamt füllt das Buch als Einführung in feministische Geographien eine Lücke und ist somit sowohl Einsteigerinnen als auch Fortgeschrittenen zu empfehlen.

Literatur

Werlen, Benno: Sozialgeographie, Bern/Stuttgart/Wien 2000.

Caroline Kramer

Ludwig-Maximilians-Universität München, Department für Geo- und Umweltwissenschaften – Sektion Geographie
Email: kramer@zuma-mannheim.de

Valeska Lübke: CyberGender. Geschlecht und Körper im Internet, Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus 2005, 269 Seiten, 26.95 €, ISBN 389741175X



Virtuelle Welten werden nicht nur von Science-Fiction-Autoren erschaffen, sie existieren bereits in Forschungslaboren, in Schulungssimulatoren für Piloten und in militärischen Einrichtungen, wo Soldaten sich im Häuserkampf mit virtuellen Feinden messen. Auch das Internet gestaltet sich als virtueller Raum. In der Netz-

welt können sich Menschen treffen, miteinander spielen, kommunizieren und sich dabei eine Gestalt unabhängig von ihrem real existierenden Körper und Geschlecht geben.

Werden im Internet traditionelle Grenzziehungen von Mann-Frau, Mensch-Maschine und Realität-Virtualität beibehalten? Kann das subversive Potential des Internets die Kategorie Geschlecht und damit verbun-

dene Grenzziehungen grundlegend verändern? Unterscheiden sich Frauen und Männer beim Zugang und der Nutzung der Netzwelt? Dies sind Fragen, die Valeska Lübke in ihrer Dissertation „CyberGender. Geschlecht und Körper im Internet“ erörtert. Mit einer theoretischen und einer empirischen Ebene verknüpft sie in ihrer Arbeit Geschlechter-, Körper- und Raumsoziologie mit dem „Phänomen Internet“.

Der theoretische Teil des Buches beginnt mit einer Erläuterung der konstruktivistischen Perspektiven der postmodernen Genderforschung auf die „Kategorie Geschlecht“. Hier stellt Lübke unter anderem sehr anschaulich den Ansatz von Judith Butler dar. Auch der Blickwinkel der Technoscience, die von einem Konstruktivismus ausgehen, der die biologische „Sex-Kategorie“ sowie nicht-humane Dinge, wie technische Geräte, oder auch Tiere mit einschließt, wird im ersten Kapitel dargelegt. Zusammenfassend stellt Lübke fest, dass neben Gender- auch Sex-Konzepte als Diskurseffekte zu betrachten sind. Die physische Abwesenheit in bestimmten Formen computervermittelter Kommunikation lädt ihrer Ansicht nach dazu ein, solche konstruktivistischen Perspektiven zu erfahren.

Im zweiten Kapitel „Reale und virtuelle Körper“ werden Formen anonymer, computergestützter Kommunikation (CMC) und die Möglichkeiten virtueller Körperdarstellungen und -sprache vorgestellt. Lübke hebt hier hervor, dass die Interaktion im virtuellen Raum aufgrund der Anonymität der Beteiligten dem Geschlecht vorausgeht: „Gender muss in CMC nicht als *pre-formed* sonder *per-formed* betrachtet werden“ (S. 49).

Am Beispiel von Lara Croft – für Lübke eine Neukopplung von Sex und Gender in Form eines stereotypen männlichen Charakters mit einem überzogen dargestellten weiblichen Körper – macht sie deutlich, wie virtuelle Figuren Wahrnehmung beeinflussen und die Unterscheidbarkeit von Virtualität und Realität verschwimmen kann. Das „Phänomen Lara Croft“ war zunächst ein Phantasieprodukt von SpieldesignerInnen, hat durch mehrere Verfilmungen eine reale Gestalt durch die Verkörperung der Schauspielerin Angelina Jolie angenommen und wird von zahlreichen Fans, bis hin zur chirurgischen Brustvergrößerung, nachgelebt. Aus einer virtuellen Figur sind viele „real existierende“ Lara Crofts entstanden. Lübke konstatiert, dass virtuelle (Körper-)Inszenierung sich auf reale Körperlichkeit und alltagsweltliche Wahrnehmung auswirken, virtuelle Erfahrungen somit Einfluss auf soziale Wirklichkeiten nehmen. Dies belegt sie auch durch das Verhalten von virtuellen RollenspielerInnen, die bekennen, dass

Sie ihre reale Körperinszenierung dem virtuellen Körper aus dem Spiel angleichen.

Das dritte theoretische Kapitel befasst sich mit Konzepten von Raum. Lübke vermutet hier zu Recht, dass Erfahrungen in und mit virtuellem Raum Wahrnehmung von Raumkonzeption verändert. Sie verweist darauf, dass vor dem Hintergrund der Virtualität ein relativistisches Raumverständnis zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Im empirischen Teil der Dissertation werden in den Kapiteln „Bundesdeutsche Internetpopulation“ und „Netz als Gender-Werkstatt“ Ergebnisse empirischer Untersuchungen anderer Forscherinnen vorgestellt. Lübke arbeitet hier heraus, dass das Internet aufgrund seines kommunikativen Charakters die „männliche“ Besetzung des Computers aufhebt, da es traditionelle weiblich konnotierte Bereiche bedient und es sich als Raum mit weiblichen Strategien sehr gut aneignen lässt. Diese These wird untermauert durch steigende Nutzerinnenzahlen, sowie durch die zunehmende Anzahl und Etablierung „weiblicher Netz-Inhalte“. Die Möglichkeit des virtuellen Genderswappings, z. B. im Chat, eröffnet nach Ansicht Lübkes ein interessantes Forschungsfeld: „Macht man sich die Anonymität der Teilnehmer/innen methodisch zu Nutze und betrachtet die Individuen im Chat als performative Inszenierung im Sinne Butlers, ließen sich neue Kategorien entwickeln“ (S. 163)

Im letzten Teil der Arbeit „Wie Chatterbots Menschen werden“ stellt sie die Ergebnisse einer von ihr selbst durchgeführten explorativen Studie vor. In der Untersuchung werden drei anthropomorph konzipierte, konversationsfähige Softwareagenten (auch Chatterbots genannt) hinsichtlich der im theoretischen Teil erörterten Kategorien Geschlecht, Körper und Raum betrachtet. Anhand von sehr unterhaltsamen Beispieldialogen mit „Leo, dem Barkeeper“, „Pia, der persönlichen Internet-Assistentin“ und „Quincy, dem Portier“, drei Chatterbots, die auf kommerziellen Webseiten zum Kauf animieren sollen, zeigt Lübke, dass die Verwischung der Grenze zwischen Mensch und Maschine offenbar als weniger beunruhigend empfunden wird, als die Auflösung der Geschlechtergrenze, zumindest von den Konstrukteuren und Konstrukteurinnen dieser Softwareagenten.

Diese Schlussfolgerung Lübkes ist nahe liegend, aber nicht weiter verwunderlich. Für EntwicklerInnen kommerzieller Chatterbots ist die Überschreitung der Mensch-Maschine Grenze – im Gegensatz zur Auflösung der Geschlechtergrenze – ein alltägliches Geschäft, versuchen sie doch möglichst menschlich wirkende Ge-

sprächspartner zu erschaffen. Virtuelle Rollenspiele und Chats, in denen man sich eine Identität unabhängig von der Alltagswelt schaffen kann, sind als „Gender-Forschungsfeld“, wie von Lübke selbst angeregt, sicherlich besser geeignet.

Als Konsequenz fordert Lübke für die weitere Erforschung des Cyberspace eine stärkere interdisziplinäre Zusammenarbeit von Naturwissenschaft und Technik, die Öffnung der Soziologie in Bezug auf Themen der Informatik und Softwareentwicklung und die Berücksichtigung der Genderperspektive in der Sozionik. Als Herausforderung sieht sie die Entwicklung von Methoden, „die unbewusste Selbstverständnisse sowie unreflektierte Annahmen und Leitbilder, auch und gerade hinsichtlich der Geschlechterkategorie, aufdecken und das Potential des CyberGender nutzen“ (S. 224).

Die Arbeit von Valeska Lübke gibt interessante Denkanstöße, vor allem die theoretische Ebene des Buches ist gelungen, für Nicht-SoziologInnen aber nicht leicht zu lesen. Der empirische Teil fällt etwas ab, vor allem der Teil über die Internet-Population ist aufgrund der zahlreichen Statistikangaben etwas ermüdend zu lesen. Die von ihr durchgeführte Studie ist laut Lübke „ein Versuch, die Soziologie für die Chatterbots und ihre sozialen Implikationen zu interessieren“ (S. 180). Vor diesem Hintergrund ist die Wahl der Betrachtung kommerzieller Softwareagenten nachzuvollziehen, da durch ihre leichte Zugänglichkeit auch technisch weniger Beschlagene einen Zugang zu der Thematik durch pures Ausprobieren finden können. Es bleibt zu hoffen, dass dieses Unterfangen gelingt und weitere Studien folgen.

Sonja Neuß

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld,

Email: sonne.neuss@uni-bielefeld.de

**Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hgg.):
Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung.
Theorie, Methoden, Empirie, Reihe „Geschlecht
und Gesellschaft“ Band 35, VS Verlag für Sozi-
alwissenschaften, Wiesbaden 2004, 736 Seiten,
34.90 €, ISBN 3-8100-3926-8**

Einleitende Bemerkungen

Die Frauen- und Geschlechterforschung widmet sich seit nunmehr gut 30 Jahren der Transformation des



hegemonialen Wissenschaftsdiskurses und dessen Deutungsmonopols. In Deutschland aber auch international hat sie dabei wesentlich zu einer kritischen Wissenschaftsreflexion, dem Aufdecken androzentrischer Grundlagen der einzelnen Disziplinen, der Reformulierung des wissenschaftlichen Be-

gründungszusammenhangs und der Neuformulierung des wissenschaftlichen Entdeckungszusammenhangs beigetragen. Durch die Frauen- und Geschlechterforschung hat die Erkenntnis, dass Geschlechterverhältnisse grundlegende gesellschaftliche Strukturierungs- und Organisationsformen darstellen, zunehmend Eingang in die unterschiedlichsten Einzelwissenschaften gefunden und deren Diskurse, Forschungsfragen und Lehrinhalte beeinflusst. Im Prozess ihrer Etablierung, Professionalisierung und Institutionalisierung, hat sie sich selbst mehr und mehr theoretisch, methodisch und inhaltlich ausdifferenziert und dabei auch immer wieder kritischen Selbstreflexionsprozessen unterworfen. 30 Jahre sind eine lange Zeit und es war längst überfällig, die Entwicklung, den aktuellen Stand und offene Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in einem Kompendium zu dokumentieren.

Das nunmehr vorliegende mehr als 700 Seiten umfassende Handbuch ist im Kontext des 1986 gegründeten *Netzwerks Frauenforschung NRW* entstanden und wurde von Ruth Becker und Beate Kortendiek, den beiden Koordinatorinnen dieses Netzwerks, herausgegeben. Finanziell wurde die Herausgabe des Handbuchs vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein Westfalen unterstützt. Mit dem Handbuch verbinden die beiden Herausgeberinnen das Anliegen, „einen Überblick über die theoretischen Ansätze, die methodischen Verfahren und die empiri-

schen Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zu geben, da ein solcher Überblick trotz einer inzwischen sehr regen Publikationstätigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung bisher im deutschsprachigen Raum noch fehlt.“ (S. 11) Die Herausgeberinnen haben hierfür insgesamt 91 Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler, vorrangig aus Deutschland, aber vereinzelt auch aus Österreich, Schweden, Australien, den Niederlanden und den USA gewinnen können. Deren Einzelbeiträge, die jeweils sechs bis acht Seiten umfassen, bieten insgesamt betrachtet einen beeindruckenden Überblick in die Breite, Tiefe und Dichte der Entwicklung und des Standes der Frauen- und Geschlechterforschung, genauer gesagt in die sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung.

Und damit ist bereits *ein wesentlicher Kritikpunkt* an diesem Handbuch benannt. Zwar konstatieren auch die beiden Herausgeberinnen in ihrer Einleitung, „dass das Handbuch trotz seines Umfangs den Forschungszusammenhang der Frauen- und Geschlechterforschung nicht vollständig erfasst“ (S. 12), dies wäre m. E. nicht nur ein überhöhter Anspruch, sondern auch ein kaum umzusetzendes Vorhaben gewesen. Dennoch: Die angestrebte Interdisziplinarität oder der Blick über die Sozial- und Gesellschaftswissenschaften hinaus ist nicht wirklich eingelöst. Damit wurde zum Teil die Chance vertan, die Entwicklung, den aktuellen Stand und offene Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in ihrer disziplinären Breite und in ihrem interdisziplinären Zusammenhang und Wirken zu dokumentieren. Diskussionen, Fragestellungen und Erkenntnisse aus geistes- oder kulturwissenschaftlichen Disziplinen sind z. B. deutlich unterrepräsentiert. Besonders zu bedauern ist dies z.B. im Hinblick auf die Philosophie, in der die Frauen- und Geschlechterforschung viele entscheidende wissenschaftstheoretische Diskurse geführt hat; Diskurse, die weit in andere Disziplinen hineingewirkt haben und bis heute wirken und hier viel zu kurz kommen.

Auch die Natur- und Technikwissenschaften fehlen in diesem Handbuch nahezu gänzlich. Dies ist ein großes Versäumnis und dokumentiert zum wiederholten Male, dass die Frauen- und Geschlechterforschung, die es in diesen Disziplinen ebenfalls seit gut 30 Jahren gibt und die dabei viele innovative interdisziplinäre Brücken geschlagen hat, (zumindest im deutschsprachigen Raum) nicht wirklich wahrgenommen wird. Die Aufnahme einzelner Beiträge zur kritischen Auseinandersetzung mit den Geschlechterkonstruktionen innerhalb dieser Disziplinen (Science and Technology of Gender) und die methodisch-epistemologischen Vorgehenswei-

sen dieser Fächer (Gender in Science and Technology) hätte das Handbuch nicht nur abgerundet, sondern auch einen innovativen Beitrag hin zu einem interdisziplinären Diskurs geleistet.

Dass solche Arbeiten auch in diesem Handbuch, wie im Diskurs der deutschsprachigen Frauen- und Geschlechterforschung insgesamt, nur eine untergeordnete Rolle spielen, liegt m.E. vor allem an folgenden Punkten: 1. an der Dominanz der Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen in der deutschsprachigen Geschlechterforschung und ihrer z.T. vorhandenen Berührungängste bzw. ihrer bewussten oder unbewussten Vorbehalte gegenüber den Natur- und Technikwissenschaften und deren Wissenschaftsverständnis und -praxis und 2. an einem fehlenden Austausch zwischen Vertreterinnen einer Geschlechterforschung in den Natur- und Technikwissenschaften mit jenen der Sozial- und Geisteswissenschaften – einem Austausch, der sowohl der Unterschiedlichkeit dieser Denktraditionen vorurteilslos Rechnung tragen kann und auch die gemeinsamen Erkenntnisinteressen hervorzuheben vermag. Deshalb wäre es wirklich wünschenswert, wenn bei der geplanten Neuauflage des Handbuchs eine Erweiterung auf Beiträge aus der Geschlechterforschung naturwissenschaftlicher oder technischer Disziplinen beinhalten würde.

Bezogen auf die sozial- und gesellschaftswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung ist das Handbuch jedoch in vielfacher Hinsicht eine wahre „Fundgrube“ und hat gute Chancen, zu einem Standardwerk für VertreterInnen dieser Disziplinen, und dabei gleichermaßen für Lehrende, Forschende wie Studierende, zu werden. Das Handbuch gliedert sich in drei große Abschnitte, die im Folgenden grob umrissen werden sollen.

Zentrale Fragestellungen und Theoriekonzepte

Der erste Teil des Buches widmet sich zentralen Fragestellungen und Theoriekonzepten der Frauen- und Geschlechterforschung. 18 Beiträge beleuchten zunächst unterschiedliche „Konzepte zum Geschlecht“, wobei die Einzelbeiträge soweit als möglich chronologisch geordnet wurden, um Entwicklungsstränge der Theorie Diskussion und der Theoriebildung nachvollziehbar zu machen. Die Bandbreite der Einzelbeiträge, viele von ihnen verfasst von (zumeist) Autorinnen¹, die (zumindest für den deutschsprachigen Raum) als Mitbegründerinnen oder Hauptvertreterinnen oder Rezipientinnen der jeweiligen Theoriediskurse und -strömungen gelten, geht dabei z.B. von Beiträgen über das Patriarchat (*Eva Cyba*) und Matriarchat (*Heide Göttner-Abend-*

roth), den Französischen und Sozialistischen Feminismus (*Ingrid Galster, Frigga Haug*), den Sekundärpatriarchalismus (*Ursula Beer*), die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (*Regina Becker-Schmidt*), den Subsistenzansatz (*Andrea Baier*) über Beiträge zur Weiblichen Moral (*Gertrud Nummer-Winkler*), zur Mittäterschaft von Frauen (*Christina Thürmer-Rohr*), zur Lesbenforschung und Queer Theorie (*Sabine Hark*) bis hin zu Beiträgen über die Männlichkeitsforschung (*Nikki Wedgwood und Robert W. Conell*), die Konstruktion von Geschlecht (*Angelika Wetterer*) und die soziale Praxis des Doing Gender (*Regine Gildemeister*). Die Beiträge sind gut ausgewählt und vermitteln in der Tat einen sehr umfassenden Einstieg in Denk- und Theorieansätze der Frauen- und Geschlechterforschung, von ihrem „ersten Erwachen“ bis hin zu ihrer „theoretischen Ausdifferenzierung“. 15 weitere Beiträge in diesem ersten Teil des Buches reflektieren die Auseinandersetzung mit und die Weiterentwicklungen von Mainstream Theorien oder besser „Mainstream“-Theorien sowie deren Rezeption durch die Frauen- und Geschlechterforschung. Auch hierbei zeichnet sich das Handbuch durch seine große Bandbreite aus. Betrachtet werden u.a. Sozialisationstheorien (*Renate Nestvogel*), die Kritische Theorie (*Gudrun-Axeli Knapp*), Theorien der sozialen Ungleichheit (*Karin Gottschall*), Modernisierungstheorien (*Mechtild Oechsle und Birgit Geissler*), die Systemtheorie (*Ursula Pasero*) und die Habitustheorie (*Steffani Engler*), aber z.B. auch der Poststrukturalismus (*Paula-Irene Villa*) oder die feministische Wissenschaftskritik selbst (*Mona Singer*).

Methoden und Methodologie

Der zweite Teil des Buches, der 10 Beiträge umfasst, ist überschrieben mit „Methoden und Methodologie“. Neben grundsätzlichen methodologischen Fragen und Debatten z.B. zur Frage der Parteilichkeit und Betroffenheit (*Christa Müller*) oder einer feministischen Forschungsmethodologie (*Gabriele Sturm*) werden in der Frauen- und Geschlechterforschung häufig angewandte methodische Verfahren vorgestellt und diskutiert, wie z.B. die Netzwerkforschung (*Verena Mayr-Kleffel*), die Biographieforschung (*Bettina Dausien*), Expertinneninterviews (*Michael Meuser und Ulrike Nagel*), die Teilnehmende Beobachtung (*Agnes Senganata Münsi*) oder die Diskursanalyse (*Margarete Jäger*). Leider muss dieser Teil des Buches als der schwächste bezeichnet werden. Damit sind nicht die Inhalte der einzelnen Beiträge gemeint, sondern die den Blick einschränkende Konzeption dieses Abschnittes, womit ich beim *zweiten großen Kritikpunkt* wäre. Die vorgestellten Methoden beziehen sich nur auf die Anwendungsmöglichkeiten und die

Anwendungspraxis qualitativer Methoden in der Frauen- und Geschlechterforschung. Es ist sicherlich richtig, dass qualitative Forschungsmethoden in diesem Forschungsfeld eine dominante Rolle spielen, ihre (ausschließliche) Anwendung in den frühen Jahren der (zumindest deutschsprachigen) Frauenforschung sogar gleich einer Ideologie quasi zum Dogma erhoben wurde. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass gerade in den letzten Jahren Methoden der quantitativen empirischen Sozialforschung zunehmend in Studien der Frauen- und Geschlechterforschung, oder Studien, die dieser zugeordnet werden könnten, verwendet und dort kritisch diskutiert und zum Teil auch innovativ weiterentwickelt wurden. Es ist sehr bedauerlich und darüber hinaus ein deutliches Manko dieses Handbuchs, dass diese Methodenanwendungen und -diskussionen überhaupt keine Berücksichtigung finden. Auch hierzu möchte ich zwei (zugegebenermaßen provokante) Anmerkungen oder Erklärungsmöglichkeiten formulieren: 1. Die Ablehnung oder Vorbehalte und damit auch die fehlende Wahrnehmung, Anwendung und Auseinandersetzung von bzw. mit quantitativen Forschungsmethoden resultiert bei vielen (deutschen) Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung nicht selten (einzig und allein) daraus, dass diese Methoden nicht beherrscht werden. 2. Die (selbstverständliche) Anwendung quantitativer Methoden der empirischen Sozialforschung, deren Diskussion und Weiterentwicklung, findet sehr häufig nicht in „offensichtlichen“ und bekannten Zusammenhängen der Frauen- und Geschlechterforschung statt, auch wenn sie Fragestellungen oder Themen aus dieser betreffen und bearbeiten. Deren Erkenntnisse wahrzunehmen und in den Kanon der Frauen- und Geschlechterforschung aufzunehmen, wäre jedoch ein großer Gewinn für innovative Diskurse in diesem Forschungsfeld. Auch hierbei wäre es wirklich wünschenswert, wenn eine Neuauflage des Handbuchs eine Erweiterung auf Beiträge über die Anwendung und Weiterentwicklung quantitativer Methoden in und für die Geschlechterforschung beinhalten würde.

Darüber hinaus wäre es auch spannend gewesen, zumindest einen Beitrag hier aufzunehmen, der sich mit der sicherlich ebenfalls provokanten Frage nach Anwendungsmöglichkeiten „klassischer“ experimenteller Methoden in der Frauen- und Geschlechterforschung hätte auseinandersetzen und deren Erkenntnisgewinn hätte aufzeigen können. Eine Chance, die nicht zuletzt durch den bereits erwähnten und kritisierten Ausschluss der Frauen- und Geschlechterforschung in den Natur- und Technikwissenschaften vertan wurde. Auch ein Bei-

trag aus Forschungsfeldern der psychologischen, der medizinischen oder der gesundheitswissenschaftlichen Geschlechterforschung hätte hier eine gute Ergänzung sein können.

Arbeitsfelder und Forschungsergebnisse

Der dritte und dabei umfangreichste Teil des Buches stellt zentrale „Arbeitsfelder und Forschungsergebnisse“ der Frauen- und Geschlechterforschung vor. Er ist in fünf Abschnitte untergliedert. Dieser Teil des Buches ist hervorragend gelungen. Er zeigt sehr eindrücklich, wie wichtig und fruchtbar eine themenzentrierte Herangehensweise aus unterschiedlichen disziplinären Blickwinkeln heraus sein kann und bestätigt so das innovative Potential der Frauen- und Geschlechterforschung als Querschnittsaufgabe. Acht Beiträge beschäftigen sich unter dem Stichwort „Lebensphasen und Lebenslagen“ mit Fragen der Jungen- oder Mädchenforschung (*Richard Winter, Helga Kelle*), Lebensentwürfen junger Männer und junger Frauen (*Michael Meuser, Barbara Keddli*), der Familie (*Beate Kortendieck*), dem Alter (*Gertrud M. Backes*), mit Lebens- und Wohnformen (*Ruth Becker*) und mit Armut (*Birgitte Sellach*). 10 Beiträge beleuchten unter der Überschrift „Arbeit, Politik und Ökonomie“ zentrale Begrifflichkeiten wie z.B. Arbeit und Beruf (*Gisela Notz, Ulrike Teubner*), Organisation (*Sylvia M. Wilz*), Wohlfahrtsstaat (*Regina-Maria Dackweiler*), Migration und Globalisierung (*Helma Lutz, Brigitte Young und Hella Hoppe*) und Demokratie (*Barbara Holland-Cunz*). Der mit „Körper und Gesundheit“ überschriebene, neun Beiträge umfassende Abschnitt dokumentiert z.B. Forschungsstränge zu den Bereichen Gesundheit (*Anja Bargfrede/ Andrea Pauli/ Claudia Hornberg*), Behinderung (*Ulrike Schildmann*), Gen- und Reproduktionstechnologien (*Ellen Kuhlmann*), Gewalt gegen Frauen (*Ursula Müller, Carol Hagemann-White und Sabine Böhne*), Sport oder Mode (*Ilse Hartmann-Tews und Bettina Rulofs, Gabriele Mentges*). 13 Beiträge beschäftigen sich unter dem Stichwort „Bildung und Kultur“ mit Fragen der Koedukation (*Maria Anna Kreienbaum*), der Vergeschlechtlichung von Bildung (*Anne Schlüter*), Karrierechancen von Frauen in Hochschulen und der Wissenschaft (*Agnieszka Majcher und Annette Zimmer*) oder reflektieren unter einer geschlechterkritischen Perspektive zentrale kulturkonstituierende Institutionen oder Ausdrucksformen wie z.B. Elite (*Sigrid Metz-Göckel*), Religion und Kirche (*Birgit Heller, Ute Gause*), Medien und Sprache (*Jutte Röser und Ulla Wischermann, Senta Troemel-Ploetz*), Recht und Raum (*Susanne Baer, Ruth Becker*). Der letzte Abschnitt schließlich widmet sich in sieben Beiträgen dem Aspekt „Frauenbewegungen und Gleichstellungspoliti-

ken“. Frauenbewegungen als soziale Bewegungen (*Ilse Lenz*) werden hier genauso betrachtet wie z.B. Frauennetzwerke (*Stephanie Bock*), Frauenprojekte (*Yvonne P. Doderer und Beate Kortendiek*), die Lesbianbewegung (*Agnes Senganata Müntz*) oder Migrantinnenorganisationen (*Helen Schwenken*) und (internationale) Frauenrechte und Gleichstellungspolitiken (*Uta Ruppert, Mechthild Cordes*).

Abschließende Bemerkungen

Alle Beiträge des Handbuchs sind einheitlich gegliedert. „Sie geben eine Übersicht über die jeweiligen zentralen Definitionen, grundlegenden Studien und Debatten, aktuellen (Forschungs-)Ergebnisse sowie einen Ausblick auf Forschungsfragen und Zukunftsvisionen.“ (S. 12) Das Schlagwortregister im Anhang enthält über 450 Lemmata, die es ermöglichen, leicht und schnell entsprechende inhaltliche Ausführungen zu einzelnen Stichworten zu finden.

Alles in allem ist den beiden Herausgeberinnen, trotz der angemerkten Kritikpunkte, mit diesem Handbuch eine beachtenswerte Dokumentation zur Frauen- und Geschlechterforschung gelungen; vor der geleisteten Arbeit kann man nur „den Hut ziehen“. Das Buch regt zum Nach-, aber auch zum Weiterlesen an und ist nicht nur für EinsteigerInnen, sondern auch für bereits in der Frauen- und Geschlechterforschung tätige WissenschaftlerInnen, ein interessantes Nachschlagewerk. Sozial- und GesellschaftswissenschaftlerInnen (oder solche, die es werden wollen), innerhalb wie außerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung, sei das Handbuch besonders ans Herz gelegt.

Anmerkung

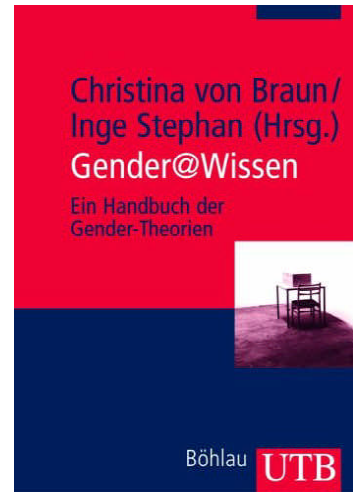
¹ Ich verwende durchgängig die weibliche Form, da Autoren deutlich in der Minderzahl sind, selbstverständlich sind sie jedoch durch dieser Schreibweise mitgenannt.

Anina Mischau, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld, Email: anina.mischau@uni-bielefeld.de

Christina von Braun und Inge Stephan (Hgg.): Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien, Böhlau 2005, UTB-Verlag, 370 Seiten, 22.90 €, ISBN 3-8252-2584-4

Der von den Herausgeberinnen ausführlich eingeleitete Sammelband beschäftigt sich mit der Frage „nach dem Verhältnis von Wissen/Wissenschaft und Geschlecht“ (S. 7). Das Buch steht teilweise im Zusammenhang mit dem aktuellen Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissens-kategorie“ an der

Humboldt-Universität Berlin; das erklärt den durchaus ungewöhnlichen Titel, der neugierig macht und sich deutlich abhebt von den inzwischen unübersichtlich gewordenen Veröffentlichungen mit Gender-Bezug. Der Band vermittelt kritische Standpunkte gegenüber eher politisch orientierten Gender-Abhandlungen. In „Themenfeldern“ (S. 47-260) und in „Abgrenzungen/Überschneidungen“ (S. 261-366) erfolgt eine begrifflich systematisierte Bearbeitung; Beispiele: Identität, Körper, Sexualität, Globalisierung, Lebenswissenschaften. Die VerfasserInnen der einzelnen Beiträge kommen aus unterschiedlichen Wissenschaftsgebieten: Philosophie, Literatur, Kultur, Medien, Kommunikation, Soziologie, aber auch darüber hinaus spezialisierte Gender-Wissenschaften. Gender-Theorien werden den LeserInnen somit aus ganz unterschiedlichen, und doch historisch wahlverwandten, wissenschaftlichen Ansätzen heraus präsentiert. Die Beiträge gehen von der grundlegenden These aus, dass zwischen historischen Veränderungen der Wissensordnung und dem Wandel der Geschlechterordnung inhaltliche Verbindungslinien bestehen. Diese These wird jeweils konkretisiert, wenn nach der „geschlechtlichen Zuordnung der Wissensfelder“ (S. 9) gefragt wird. Insofern ist das Buch eine spannende Reise durch die Geschichte der Wissenschaften auf der Suche nach dem Grund, weshalb – nachdem den Frauen der Zugang zur Universität eröffnet worden war – die „Ordnung“ einzelner Wissenschaften in bestimmten historischen Phasen geschlechtlich unterschiedlich aufgeteilt wurde. Der Sammelband widmet sich insofern dem gewagten Projekt, einerseits empiri-



ches Material zur Wissen(schaft)s-Ordnung aufzuarbeiten und bereit zu stellen sowie andererseits theoretisierendes Genderwissen in dieses Material zu integrieren; das Handbuch konzentriert sich dabei vor allem auf die „kritische Darstellung der Bedeutung, welche Geschlecht als Analysekategorie in den aktuellen Theoriedebatten spielt, die ihrerseits einen langen historischen Vorlauf haben, aber gerade in der Gegenwart das Selbstverständnis der Wissenschaften in radikaler Weise zu verändern beginnen.“ (S. 29). Den AutorInnen ist dieses Projekt in besonderer Weise gelungen.

Der Beitrag von *Claudia Breger* beschäftigt sich mit dem komplexen Feld moderner „Identität“ für die neue Frauenbewegung und der aus ihr hervorgegangenen Geschlechterforschung; Ich-Identität und kollektive Identität werden kritisch rekonstruiert und von radikalem Gleichheits- und Differenzdenken historisch abgegrenzt, wobei die Verfasserin einen eindrucksvollen Überblick von Beauvoir und Hegel bis Butler und Benhabib vermittelt. *Irmela Marei Krüger-Fürhoff* stellt in dem Artikel „Körper“ die „physische und psychosexuelle Konstruktion des Menschen“ (S. 66) vor und verweist auf die wissenschaftspolitische Bedeutung unterschiedlicher historischer Körperkonzepte für Gender Studies. In der darauf folgenden Untersuchung über „Reproduktion“ fragt *Bettina Mathes*, ob „Medien ein Geschlecht“ (S. 81) haben; sie schildert die Geschichte von Medien und von der „Reproduktion des Geschlechtskörpers“ (S. 88 ff.). Der Beitrag von *Heike Jensen* beschreibt „Sexualität“ als einen nicht unwesentlichen Schwerpunkt der Geschlechterforschung, die gleichzeitig aber auch als wesentliche Problematik unterschiedlicher wissenschaftlicher und kultureller Reflexionen vorzustellen ist; und diese reflexive Problematik können Gender Studies allein nicht unvermittelt vermitteln: Sexualität und Gender müssen historisch jeweils eigenständigen Entwicklungen zugeordnet werden, um den wechselseitigen Zusammenhang zueinander verstehen zu können. „Gewalt und Macht“ bilden das nächste Themenfeld, das *Christine Künzel* behandelt hat; die Autorin weist historisch nach, dass bereits etymologisch weder Gewalt noch Macht „geschlechtsneutral“ waren; weitere Ausführungen vertiefen diesen Nachweis anhand historischer Wissenschafts-Perspektiven im jeweils kritischen Umgang mit Gewalt und entsprechenden Auswirkungen auf gender-relevante Diskurse, wobei die Rüge gegenüber der gesamten Strafrechtswissenschaft, insbesondere gegenüber der Kriminologie zwar hart trifft, bislang jedenfalls aber völlig berechtigt ist. Der Beitrag „Globalisierung“ von *Heike Jensen* beschäftigt sich mit dem komplexen Zusammenhang von

Sozialsystemen, Gender und wirtschaftlicher Realität; schwierig daran ist vor allem, dass Wissenschaft und Nichtwissenschaftlichkeit aufeinander treffen; „Glokalisierung“ wird begrifflich ebenso eingeführt wie die politische Entwicklung zum „Empowerment“ und zur Strategie des „Gender Mainstreaming“. Im nachfolgenden Artikel geht es um „Performanz und Repräsentation“ von *Dagmar von Hoff*, also um zwei zentrale Begriffe in der Genderforschung; die Autorin beschreibt die Entwicklung, wie der Term der Performanz den Repräsentationsbegriff zu ersetzen scheint, und kennzeichnet die dafür wesentlichen Gründe, vor allem die neueren Denkansätze in den feministischen Theorien (etwa dekonstruktiver Feminismus, Queer-Theory); indem aber darüber hinaus weitere Entwicklungslinien zu anderen Theoriebereichen (Kunst und Kultur) gezogen werden, gelingt der Verfasserin am Ende ihres Beitrags eine Art fordernde Synthese neuer und differenter Repräsentation. *Kerstin Palm* behandelt in „Lebenswissenschaften“ (life sciences) das heterogene Gebiet lebender Systeme in den Naturwissenschaften; gesucht wird der Zusammenhang zum Genderbegriff; Ansatzpunkt bilden für die Autorin u.a. insbesondere Biologie und Gesundheitswissenschaften. „Natur und Kultur“ werden von *Astrid Deuber-Mankowsky* vorgestellt; mit einer historischen Auswahl einschlägiger thematischer Literatur wird die Entwicklung von kultureller und sexualisierter Natur hin zu Gleichheits- und Differenzierungstheoremen dargelegt. Der Beitrag „Sprache und Semiotik“ von *Antje Hornscheidt* vermittelt die sprachwissenschaftliche Debatte innerhalb der Genderforschung, indem klassische und differenzierte Lehren von und über Sprache dargelegt werden, um „Gender“ zu präzisieren: Gender als sprachlicher Ausdruck, als sprachliche Herstellung und als Kombination aus beiden Ansätzen jeweils unter epistemologischen Aspekten. Schließlich folgt als letztes Stichwort „Gedächtnis“, das den Kreis des Themenfeldes schließt unter Anknüpfung und Bezugnahme zum ersten Begriff der „Identität“; die Verfasserin *Claudia Öhlschläger* kann den Kreis deshalb schließen, weil es hier um die Frage des „sozialen und kollektiven Gedächtnisses“ im Zusammenhang mit Gender geht.

Im Rahmen der „Abgrenzungen/Überschneidungen“ werden verschiedene Theorieschulen präsentiert, die für Gender-Diskurse wesentliche Bedeutung haben: „Postmoderne“ (von *Dorothea Dornboff*), „Queer Studies“ (von *Sabine Hark*), „Postcolonial Theory“ (von *Gaby Dietz*), „Media Studies“ (von *Katrin Peters*) sowie „Cultural Studies“ (von *Claudia Bentzien* und *Hans Rudolf Velten*). Alle fünf Lehren wurden in den vorigen

„Themenfeldern“ angesprochen, in einzelnen Beiträgen gleichsam vorausgesetzt; hier erfolgt nun die systematische und historische Auseinandersetzung mit der jüngsten Entwicklung wissenschaftlicher Theoriebildungen im Verhältnis zur Kategorie „Geschlecht“.

Das Handbuch ist ein gelungenes Nachschlagewerk für an Genderfragen ohnehin interessierte LeserInnen und bietet AnfängerInnen eine inhaltsreiche und umfassende Grundlage für beginnendes und dann vertiefendes Gender-Studium. Der Sammelband vermittelt den aktuellsten Stand interdisziplinärer Frauenforschung. Er unterstreicht die Notwendigkeit wissenschaftlicher Genderdiskurse unter weitestgehender Auslassung einfacher politischer Strategie-Konzeptionen. Uneingeschränkt empfehlenswert!

Regina Harzer
Universität Bielefeld, Fakultät für Rechtswissenschaft,
Email: regina.harzer@uni-bielefeld.de

Schier, Michaela: Münchner Modefrauen. Eine arbeitsgeographische Studie über biographische Erwerbsentscheidungen in der Bekleidungsbranche. Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft Bd. 8, 331 S., 29.80 € Rainer Hampp Verlag, München/Mering 2005, ISBN 3879889406



Wie treffen Menschen angesichts des Wandels von Branchen, Arbeitsmärkten und der Gesellschaft ihre Erwerbsentscheidungen? Welche Rolle spielen dabei räumliche Faktoren und das Geschlecht? Diesen Fragen geht die Autorin des Buches auf der Grundlage von umfangreichen biographischen Interviews mit

Frauen nach, die in der Münchner Bekleidungsbranche tätig sind.

Die Studie befasst sich aus biographietheoretischer Sicht insbesondere mit den Motiven, der Bedeutung von individuellen Ressourcen und räumlichen Aspekten bei Erwerbsentscheidungen sowie mit der Vielfalt von individuellen Umgangsstrategien mit strukturellen Rahmenbedingungen. Deutlich zeigt sie u.a., wie Münchner Modefrauen den Strukturwandel der Modebranche wahrnehmen, wie sie ihn für sich interpretieren und mit den Veränderungen umgehen. Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass der individuelle Umgang mit dem Wandel der Branche vor allem aufgrund unterschiedlicher handlungsleitender Berufs-, Arbeits-, Familien- und anderer Lebensorientierungen differiert.

Konzeptionell leistet die Untersuchung eine subjektorientierte Erweiterung der geographischen Arbeitsforschung, die sich bisher weitgehend auf makroperspektivische Analysen beschränkt.

Das Buch wendet sich sowohl an Leser und Leserinnen, die sich für Arbeitsforschung und das Thema Geschlecht, Arbeit und Geographie interessieren, als auch an solche, die sich mit Entwicklungen und Arbeitsbedingungen in der Modebranche auseinandersetzen wollen.

Beate Kortendiek / A. Senganata Münst (Hgg.): Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung, 261 S., 24.90 € Verlag Barbara Budrich, Opladen 2005, ISBN 3938094567

Im Buch werden zehn Frauen- und Geschlechterforscherinnen und ein Männerforscher, ihre wissenschaftlichen Denkbewegungen und gesellschaftspolitischen Handlungsfelder sowie die damit verbundenen Lebenswege vorstellt. Die Autorinnen der Porträts, selbst Geschlechterforscherinnen, setzen in der Auseinandersetzung mit den porträtierten WissenschaftlerInnen ihre eigenen Akzente und Prioritäten und bringen ihre Auseinandersetzung mit dem Lebenswerk in die Darstellung ein, eine bewusst gewünschte Variation, die das Lesevergnügen erhöhen kann.

Da ist *Simone de Beauvoir*, die als Erste sagt, „man kommt nicht als Frau zur Welt“, der Männerforscher *Robert W. Connell*, der als Feminist vorgestellt wird, und *Helge Pross*, die den Mut hat, die „Hausfrau“ zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung zu machen. Da ist *Sigrid Metz-Göckel*, die mit dem Wissen um die Potenziale von Frauen eine Frauenuniversität analytisch begründet und einfordert und die Hochschulforscherin *Aylä Neusel*, die das Fremde und Andere neugierig offen definiert. Da ist *Anna Titkow*, deren Studie „Was bedeutet es, eine Frau in Polen zu sein?“ mit der Abbildung einer Frau provoziert, die Kartoffeln statt Locken auf dem Haupte trägt. Da ist *Myra Marx Ferree*, die auf die Macht der Frauennetzwerke setzt und *Judith Lorber*, deren feministisches Bewusstsein in der Auseinandersetzung mit ihrem Bruder im Alter von 14 Jahren erwachte. Da ist *Alice Salomon*, die an ein spezifisches Verantwortungsgefühl von Frauen appelliert, *Aha Myrdal*, die in ihrer Person als Politikerin, Wissenschaftlerin und Mutter die Frage des Geburtenrückganges stellt und die Emigrantin *Gerda Lerner*, die von sich als „flowering survivor“ spricht



Ingrid Kurz-Scherf / Anja Lieb / Imke Dzewas, Marie Reusch (Hgg.): Reader Feministische Politik & Wissenschaft. Positionen, Perspektiven, Anregungen aus Geschichte und Gegenwart, 250 S., 20 € Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus 2005, ISBN 3897411881



Im Zentrum stehen Texte der alten und neuen Frauenbewegung, die für feministische (Politik)Wissenschaft traditionsbildend waren. Außerdem werden akademische Klassikerinnentexte dokumentiert, die bis heute von Relevanz sind, indem sie sich auf Schwerpunktthemen wie Differenz und Gleichheit, Gleichstellung

und Gleichberechtigung, Macht, Herrschaft und Gewalt sowie auf die Dichotomie von Öffentlichkeit und Privatheit beziehen. Die Auswahl spannt einen Bogen von Vordenkerinnen der Frauenbewegung wie Olympe de Gouges oder Flora Tristan, über Anita Augspurg, Elisabeth Selbert, Simone de Beauvoir u.a. bis hin zu aktuellen politikwissenschaftlichen Beiträgen.

Anja Schulz (Hg.): Spitzenfrauen. Porträts von Frauen in Führungspositionen, 190 S., 19.95 € Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus 2005, ISBN 3897411865

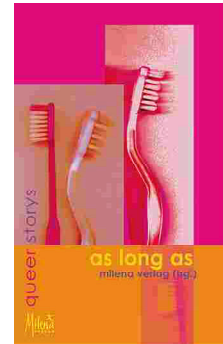


In der freien Wirtschaft und in der Wissenschaft sind Frauen in Führungspositionen also weiterhin unterrepräsentiert. Zwar sind über 50 Prozent der Studierenden betriebswirtschaftlicher Studiengänge Frauen, doch im späteren Berufsleben bekleiden sie weniger als ein Drittel der Spitzenpositionen.

In diesem – im Rahmen von Vorträgen an der Universität Dortmund entstanden – Band erzählen „Spitzenfrauen“ ihren Werdegang. Angefangen mit der Entscheidung für eine Ausbildung bzw. ein Studienfach werden bedeutende Augenblicke beim Erklimmen der Karriereleiter herausgestellt. Abgerundet werden die Porträts mit Tipps und

Hinweisen für alle Frauen, die ebenfalls beruflich vorankommen möchten.

Milena Verlag (Hg.): as long as. queer stories, 192 S., 17.90 € Milena Verlag, Wien 2005, ISBN 3852861322



Wie werden Begehren und Miteinander lesbischer Frauen gelebt? Welche Formen von Beziehungen oder eben gerade Nicht-Beziehungen werden erprobt? Gewünscht? Erwartet? Wie geht es weiter? Diese Fragen dienen als Aufhänger für diesen Sammelband, der sich in gewisser Weise als Fortsetzung der „c/o coming-out. stories“ versteht. In diesen

Geschichten geht es weniger um den Blick durch die rosarote Brille, auch nicht um das Aussparen von Problematiken, sondern vielmehr um Realitäten, die lesbische Beziehungen ausmachen: Sie erzählen von den Tücken des Alltags, Brüchen und Schwierigkeiten, Langeweile und Eifersucht, Verwicklungen und Trennungen, über Rollenbilder und Rollenaufteilungen, Monogamie und Mehrfachbeziehungen. Sie erzählen von Höhen und Tiefen. Vom Glück und vom Scheitern

Helga Ostendorf: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung, 506 S., 58 € Verlag Barbara Budrich, Opladen 2005, ISBN 3938094370

Durch eine Verknüpfung politikwissenschaftlich-institutionalistischer Theorien mit feministischen Staatstheorien und dem Theorem der sozialen Konstruktion von Geschlecht entwickelt die Autorin einen Ansatz, mit dem das „doing gender“ politischer Institutionen entschlüsselt werden kann.

Zugleich wird mit diesem Buch eine umfassende Analyse der Funktionsweise der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit vorgelegt. Deren Struktu-



ren, Verfahrensweisen und Informationsmaterialien bedürfen – so die Quintessenz – einer grundlegenden Revision, wenn Mädchen und Frauen in Zukunft gleiche Chancen am Arbeitsmarkt haben sollen.

Christina Schachtner / Gabriele Winker (Hgg.): Virtuelle Räume – neue Öffentlichkeiten. Frauennetze im Internet, Politik der Geschlechterverhältnisse Band 27, 205 S., 24.90 € Campus Verlag, Frankfurt a. M. 2005, ISBN 3593377268



In der Vernetzung durch das Internet werden häufig demokratische und partizipatorische Potenziale gesehen. Auch innerhalb der Frauenbewegung befördert das Internet die Hoffnung auf Stärkung der eigenen Anliegen. Die Autorinnen dieses Bandes prüfen, inwiefern über die Internetauftritte frauenpolitischer Organisationen und webbasierter Frauen-Netzwerke neue Formen der Gemeinschaftsbildung und der politischen Partizipation entstehen. Sie zeigen, dass virtuelle Netzwerke neue Räume und Öffentlichkeiten konstituieren und damit Empowermentprozesse unterstützen. Das Buch vereinigt unterschiedliche theoretische und empirische Perspektiven auf das Thema Frauenvernetzung und Gemeinschaftsbildung im Internet und eröffnet ein vielfältiges Bild über Zugangsmotive, Kommunikationsstrategien, Vernetzung und den individuellen und gesellschaftlichen Gewinn virtueller Mädchen- und Frauennetze. Für die Untersuchung der Netzkommunikation, der Community-Bildung, der Suchstrategien im Netz wurden verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung miteinander kombiniert; darüber hinaus wurden neue Methoden für die Online-Forschung entwickelt.

Das Buch vereinigt unterschiedliche theoretische und empirische Perspektiven auf das Thema Frauenvernetzung und Gemeinschaftsbildung im Internet und eröffnet ein vielfältiges Bild über Zugangsmotive, Kommunikationsstrategien, Vernetzung und den individuellen und gesellschaftlichen Gewinn virtueller Mädchen- und Frauennetze. Für die Untersuchung der Netzkommunikation, der Community-Bildung, der Suchstrategien im Netz wurden verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung miteinander kombiniert; darüber hinaus wurden neue Methoden für die Online-Forschung entwickelt.

Henninger, Annette / Ostendorf, Helga: Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen, Politik und Geschlecht Bd. 13, 263 S., 34.90 € VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, ISBN 3810039144

Das Buch versammelt Beiträge zum Erklärungsgehalt des politikwissenschaftlichen Neuen Institutionalismus

im Bereich der Gleichstellungspolitik und unterzieht vorliegende Ansätze und Theorien einer kritischen Revision. Es zeigt neue Wege institutionalistischer Forschung auf und gibt gleichzeitig frauenpolitischen PraktikerInnen Hinweise, wo Barrieren bestehen und wie diese abgebaut werden können



Kirsten Plötz: Als fehle die bessere Hälfte. „Alleinstehende“ Frauen in der frühen BRD 1949–1969, 257 S., 34.90 € Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus 2005, ISBN 3897410532

„Unvollständige“ Familien inmitten von Trümmern – das sollte in der frühen Bundesrepublik möglichst bald überwunden sein. Die so genannte „Normalfamilie“ galt als Basis des bundesdeutschen Aufbaus. Millionen lediger, geschiedener und verwitweter Frauen, üblicherweise als „alleinstehend“ bezeichnet, wurden so an den Rand der Gesellschaft gedrängt und systematisch benachteiligt, einst anerkannte Alternativen zur Ehe ignoriert und abgewertet. Unverheiratete Frauen galten als „überschüssig“, als Konkurrenz, kurz: als ein „Problem“.

Die Historikerin Kirsten Plötz rekonstruiert ein spannendes Stück Alltags- und Geschlechtergeschichte zwischen 1949 und 1969. Sie fragt, wie sich „alleinstehende“ Frauen mit der rigorosen Familienpolitik arrangierten, zeigt aber auch, dass Unverheiratete kein „trauriges Los“ ziehen mussten. Im Spiegel zeitgenössischer Zeitschriften, Filme, politischer Debatten und Beschlüsse, sozialer Praxen sowie eigener qualitativer Interviews werden weibliche Biografien der Nachkriegszeit lebendig. Nicht zuletzt schärft sich der Blick für aktuelle Debatten rund um soziale Sicherung und die Alterspyramide.



Monika Mattes: „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik. Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren, 343 S., 37.90 € Campus Verlag, Frankfurt a. M. 2005, ISBN 3593378663



Nicht nur männliche »Gastarbeiter«, auch viele Frauen kamen seit 1955 als Lohnarbeiterinnen in die Bundesrepublik. Monika Mattes untersucht erstmals umfassend die auf Frauen zielende Anwerbepolitik, die bestimmt war durch die Nachfrage frauentypischer Branchen nach jungen, körperlich-psychisch stabilen Arbeiterinnen.

Zugleich zeigt sie, dass die Migrantinnen mit Protesten und Streiks durchaus ihre Interessen wahrnahmen und dass andererseits die staatlichen Regelungen völlig außer Acht ließen, dass Arbeitsmigration von Anfang an Familienmigration war. Migrantinnen, auch das wird deutlich, wurden auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt weniger deshalb benachteiligt, weil sie nicht deutsch waren, als vielmehr deshalb, weil sie Frauen waren.

Ursula Boos-Nünning, Yasemin, Karakasoglu: Viele Welten. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, 580 S., 29.90 € Waxmann-Verlag, Münster 2005, ISBN 3830914962



Die Lebensweise von Migrantinnen wird in der aktuellen Debatte meist als Integrationshemmnis diskutiert. So werden z.B. ihre religiösen Bindungen oder eine starke Familienorientierung als Ausdruck mangelnden Interesses an Integration, Bildung oder an ihrem Lebensumfeld gedeutet. Dass dies der Realität und auch der

Selbstwahrnehmung junger Migrantinnen keinesfalls entspricht, zeigt diese neue Studie. Erstmalig wurden junge Migrantinnen im Alter von 15 bis 21 Jahren türkischer, griechischer, italienischer und jugoslawischer

Herkunft sowie Aussiedlerinnen in Deutschland im Rahmen einer quantitativen Studie umfassend zu einer Fülle von Themen befragt. Die Studie gibt Auskunft über die Pluralität der Lebensweisen und Lebensorientierungen in den unterschiedlichsten Bereichen, beispielsweise die Bedingungen des Aufwachsens junger Migrantinnen, die Bedeutung der Familie, Schule und Ausbildung, Partnerschaft und Religiosität. Dabei wird differenziert nach der Zugehörigkeit zu verschiedenen Herkunfts- und Religionsgruppen und Schlussfolgerungen für Voraussetzungen erfolgreicher Integrationspolitik können gezogen werden.

Sandra Gruner-Domic: Latinas in Deutschland, Internationale Hochschulschriften Bd.439, 268 S., 29,90 € Waxmann-Verlag, Münster 2005, ISBN 383091458X

Die Einwanderung aus Lateinamerika ist jüngeren Datums und zahlenmäßig noch klein. Sie weist allerdings einen starken und noch wachsenden Anteil von Immigrantinnen auf. Die Studie gibt anhand biographischer Erzählungen von Lateinamerikanerinnen Aufschlüsse über die geschlechtsspezifischen Verhältnisse, die Ursachen und den Verlauf ihrer Migration sowie über die Probleme, die sie in der neuen Gesellschaft vorfinden.



Das Buch analysiert ihre persönliche Auseinandersetzung mit den in Deutschland dominierenden Diskursen über Integration und Identität. Anders als in manchen aktuellen Forschungen, die hybride, also zusammengesetzte Identitäten vereinfacht als Globalisierungseffekt verstehen, wird hier gezeigt, wie die Lateinamerikanerinnen imstande sind, parallel existierende Identitätsdiskurse für ihre Integrationsstrategie zu nutzen. Diese Flexibilität erlaubt ihnen, auch an von „Deutschen“ benutzten Identitäten teilzuhaben. Die Untersuchung ergibt, dass die Suche der Frauen nach hybriden Identitäten aus dem Versuch resultiert, Ausgrenzung, Vorurteilen und kultureller Differenzierung zu entkommen. Die Erzählungen der Latinas werfen daher ein ambivalentes Licht auf die „Einwanderungsgesellschaft“ Deutschland.

Lydia Schambach-Hardtke: Gender und Gewerkschaften. Der Kampf von Frauen um politische Partizipation im organisationalen Wandel, 304 S., 39 € Verlag Barbara Budrich, Opladen 2005, ISBN 393809494X

Nach einem mehrjährigen Diskussions- und Verhandlungsprozess hatten sich auf dem Gründungskongress im Frühjahr 2001 fünf Einzelgewerkschaften zu einer Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verschmolzen. Organisationale Umbruchsituationen bieten den Akteurinnen und Akteuren grundsätzlich die Möglichkeit neuer Gestaltungsspielräume. Das Buch untersucht, wie die politische Partizipation von Frauen im Wandel politischer Organisationen berücksichtigt wurde und welche Einflussfaktoren ihre Integration gefördert bzw. behindert haben.

Ulrike Vogel (Hg.): Was ist weiblich - was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, 200 S., 19.90 € Kleine Verlag, Bielefeld 2005, ISBN 3893704027



Trotz der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Alltagsbewusstsein bis in die Wissenschaft hinein immer wieder Unterscheidungen von Eigenschaften für Frauen und Männer zu finden, die letztlich gängige Geschlechterklischees bestätigen.

Um Studierenden, aber auch allen übrigen Interessierten den aktuellen Stand sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse zur Unterscheidung „was ist weiblich, was ist männlich“ zu vermitteln, kommen in diesem Band acht Repräsentantinnen der deutschsprachigen Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften zu Wort.

Die Expertinnen eröffnen zugleich wesentliche theoretische Zugänge der Diskussion um die Definition von Gleichheiten und Ungleichheiten unter den Geschlechtern: So sind die interaktionistischen Ansätze auf den Mikro- und Meso-Bereich, die gesellschaftskritischen Ansätze auf den Makro-Bereich soziologischer Analyse bezogen und der Ansatz Bourdieus auf allen drei Ebenen wichtig.

Das Buch ist zum unkomplizierten Einstieg in ein hochaktuelles Thema gedacht und bietet mit seiner jeweils weiterführenden Literatur auch Möglichkeiten zur Vertiefung.

Silvia Stoller / Veronica Vasterling / Linda Fisher (Hgg.): Feministische Phänomenologie und Hermeneutik, Series: Orbis Phaenomenologicus, Perspektiven, Neue Folge 9, 303 S., 44 € Königshausen & Neumann, Würzburg 2005, ISBN 382603032X

In dem Band sind unterschiedliche Beiträge zu einer der jüngsten Entwicklungen innerhalb der Phänomenologie bzw. Hermeneutik und der feministischen Philosophie vereint. Feministische Kritik an der phänomenologischen und hermeneutischen Philosophie steht ebenso auf dem Programm wie die Auffassung, wonach Phänomenologie und Hermeneutik eine fruchtbare Quelle für die feministische Philosophie darstellen. Während es in der Zwischenzeit schon einige Sammelbände zur feministischen Phänomenologie gibt, zeichnet sich dieser Band dadurch aus, dass hier erstmals auch die feministische Hermeneutik Berücksichtigung findet. Eine Bibliographie bildet eine hilfreiche Ergänzung für zukünftige Forschungen.

Corinna Onnen-Isemann / Gertrud Maria Rösch (Hgg.): Schwestern. Zur Dynamik einer lebenslangen Beziehung, 232 S., 24.90 € Campus Verlag, Frankfurt a. M. 2005, ISBN 3593378469

Schwestern, ob zänkisch und miteinander konkurrierend oder harmonisch einander zugetan – es handelt sich um eine spannungsreiche, lebenslange Beziehung. Ihr gehen die Autorinnen und Autoren hier auf den Grund – den Realitäten wie den Bildern und Mythen, die in Literatur, Film und Kunst vermittelt werden. Sichtbar wird eine Vielzahl kulturell vermittelter Beziehungsmuster, die das Zusammenleben von Frauen wie auch Männern lebenslang prägen.



Veranstaltungsreihe der AG Feministische Politik
zum Thema:

**Gewalt im Geschlechterverhältnis –
Aktuelle Forschungs- und Interventionsperspektiven**

Beginn jeweils um 18.00 Uhr in Raum C2-144 Uni Bielefeld

- 22.11.05 Gewalt gegen Frauen vor dem Hintergrund traditioneller heterosexueller
Paarbeziehungen und Geschlechterkonstruktionen**
(Sandra Glammeier, Forschungsgruppe „Lebenssituation, Sicherheit und
Gesundheit von Frauen in Deutschland“, IFF, Universität Bielefeld)
- 13.12.05 Zentrale Ergebnisse der aktuellen bundesdeutschen
Repräsentativuntersuchung zu Gewalt gegen Frauen**
(Dr. Monika Schröttle, Forschungsgruppe „Lebenssituation, Sicherheit und
Gesundheit von Frauen in Deutschland“, IFF, Universität Bielefeld)
- 24.01.06 Neue Interventionspraxis bei häuslicher Gewalt**
(Katja Grieger, Forschungsgruppe Wissenschaftliche Begleitung
Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt, WiBIG)
- 31.1.06 Männer als Täter und Opfer von Gewalt**
(Stefan Beckmann, Forschungsgruppe Wissenschaftliche Begleitung
Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt, WiBIG)

Veranstalterin: AG Feministische Politik, ASTA Uni Bielefeld, C 02-206, T. 1063451

Veranstaltungshinweise

Internationales Symposium „Frauen am Ball – Analysen und Perspektiven der Genderforschung am Beispiel Fußball“ 27. – 29.10.2005, Universität Erlangen

Frauen- und Mädchenfußball hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung und Popularität gewonnen.

Auch am Institut für Sportwissenschaft und Sport der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg beschäftigt sich die Forschungsgruppe Mädchenfußball unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Kugelman mit gender-bezogenen Themen vor dem Hinter-

grund dieser Thematik. Das interdisziplinär ausgerichtete und international angelegte Symposium findet im Rahmen der beiden Forschungsprojekte „Mädchenfußball-Programm“, gefördert vom Deutschen Fußballbund (DFB), und „Mädchenfußball unter der Lupe“, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend (BMFSFJ) statt. Das Symposium soll durch Beiträge aus verschiedenen Gebieten der Sportwissenschaft bereichert werden. Außerdem werden international anerkannte ExpertInnen aus den angrenzenden Forschungsbereichen erwartet, die aus dem Themengebiet Mädchen- und Frauenfußball ihre Erfahrun-

gen und Forschungen präsentieren werden. Des Weiteren werden die bis dahin erarbeiteten Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt. Angesprochen werden vor allem im Bereich der Genderforschung tätige KollegInnen, aber auch leistungsorientierte TrainerInnen und FunktionäreInnen vom Deutschen Fußball Bund mit einem wissenschaftlichen Anspruch an ihr Arbeiten..

Die für das Symposium grundlegenden Forschungsprojekte sollen einen originären und bisher einzigartigen Beitrag der Sportpädagogik zur Frauen-/ Genderforschung leisten. Sie umfassen sowohl den Bereich des Breitensports (DFB) als auch des Leistungssports (BMFSFJ) und zielen darauf ab, Strukturen und Vermittlungskonzepte im Sportspiel „Fußball“ zu analysieren und mit dem Ziel zu verändern, mehr Mädchen für den Fußballsport gewinnen zu können. Aus sportpädagogischer Sicht könnte dies langfristig zur Identitätsentwicklung und Stärkung von Mädchen und Frauen im Sport beitragen.

Ansprechpartner:

Yvonne Weigelt oder Wolfgang Fischer

Tel.: +49179/1253977, info@sbc-fischer.de

www.frauen-fussball.org

9. Deutsche Physikerinnentagung (DPT 2005) 27. – 29.10.2005, Darmstadt

Die DPT 2005 wird organisiert von Mitarbeiterinnen der Technischen Universität Darmstadt, TUD und der Gesellschaft für Schwerionenforschung, GSI im Namen des Hedwig Kohn Vereins zur Förderung von Frauen und Mädchen in der Physik. Die Tagung wird unterstützt von der TUD, der GSI und dem Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft. Im Rahmen der Konferenz werden aktuelle Themen erörtert. Dazu gehören Fachvorträge aus allen Bereichen der Physik sowie Gesellschaftsvorträge rund um das Thema Frauen in der Physik. Auf der Konferenz wird es ebenfalls ein Programm für interessierte Schülerinnen geben. Neben dem umfassenden Programm steht genügend Raum für Diskussionen und Gedankenaustausch zur Verfügung.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

<http://www.physikerinnentagung.de>

Jahrestagung der Sektionsrates Frauen- und Geschlechterforschung FrauenMännerGeschlechterforschung 4./5.11.2005, Hannover

Der Titel der Veranstaltung „FrauenMännerGeschlechterforschung“ steht für ein breites Spektrum theoretischer Ansätze und empirischer Arbeiten. Die Ausdifferenzierung der Forschungslandschaft und theoretischen Entwürfe zeigt, wie sehr feministische Diskurse die Sozialwissenschaften angeregt und geprägt haben. Die Veranstaltung soll einen vielstimmigen Verständigungsprozess über den gegenwärtigen Stand der „FrauenMännerGeschlechterforschung“ ermöglichen. Die Tagung bietet ein Forum für einen Dialog der Gegensätze und eine Kontroverse über vermeintlichen Konsens: Wo hat die Kategorie Geschlecht ihren systematischen Ort in soziologischen Theorien? (Wie) Kann und soll Geschlechterforschung in gesellschaftspolitische Entwicklungen eingreifen? Diese Leitfragen zur Bedeutung der Kategorie Geschlecht und zur Beziehung zwischen Wissenschaft und Politik sollen in verschiedener Weise und aus unterschiedlichen Theorieperspektiven heraus bearbeitet werden.

Kontakt und weitere Informationen:

Prof. Dr. Martina Löw, TU Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloß, 64283 Darmstadt, Fax: 06151-166035,

Email: loew@ifs.tu-darmstadt.de

Symposium

„Mansbilder“ Kritische Männerforschung und Theologische Frauenforschung im Gespräch 11. – 13.11.2005, Münster

Seit Mitte der 1990er Jahre finden sich im deutschsprachigen Bereich zunehmend wissenschaftliche Forschungen und Publikationen zu Themen einer eigenständigen Männerforschung, auch in der Theologie. Verschiedene Ansätze und Ergebnisse Kritischer Männerforschung aus unterschiedlichen theologischen Bereichen sollen vorgestellt, diskutiert und miteinander ins Gespräch gebracht werden. Dabei werden auch Ansätze aus anderen wissenschaftlichen Disziplinen einbezogen. Männerforschung leistet einen Beitrag innerhalb des Gesamtbildes der Geschlechterverhältnisse, das im Blickpunkt aktueller Forschungen von gender studies steht. Einen konstruktiven Dialog zwischen Kri-

tischer Männerforschung und Theologischer Frauenforschung zu ermöglichen, ist Ziel des Symposiums, das vom Seminar für Theologische Frauenforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster veranstaltet und vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird.

Den Eröffnungsvortrag wird PD Dr. M. Meuser halten. Zugesagt haben VertreterInnen der biblischen, praktischen und religionspädagogischen Fächer der Theologie sowie MitarbeiterInnen aus kirchlichen Gremien, Verbänden und Praxisprojekten.

Anmeldungen zum Symposium sind auf folgendem Weg möglich: Formlos per mail (femtheo@uni-muenster.de) oder per Brief an das Seminar für Theologische Frauenforschung (Hüfferstraße 27, 48149 Münster)

FrauenKonferenz Netzwerken für mehr Gleichstellung in Europa 14.11.2005, Hannover

Wie leben und arbeiten Frauen in den neuen EU-Mitgliedstaaten? Was bewegt sie und wie vernetzen sie sich? Auch 15 Jahre nach dem Fall des Eisernen Vorhangs sind Länder wie Polen, Tschechien und Ungarn für viele im Westen noch unbeschriebene Blätter. Dabei entwickeln sich die Länder sehr dynamisch, haben kulturell und touristisch viel zu bieten, verfügen über gut ausgebildete und hochqualifizierte Menschen und vor allem - beeindruckende Frauen. Einige davon präsentieren sich am 14. November 2005 in Hannover mit ihren Netzwerken im Rahmen der FrauenKonferenz des EIZ Niedersachsen.

Weitere Informationen unter:
<http://www.event.eiz-niedersachsen.de/>

„Einsteins Kolleginnen – Physikerinnen gestern und heute“

17.11.2005, Deutsches Museum München

Eine Veranstaltung im Rahmen der Projektaktivitäten von „Gender im Einsteinjahr – Chancen für Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen“

Die Veranstaltung richtet sich an alle interessierten WissenschaftlerInnen, NachwuchsforscherInnen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Verbän-

den (DPG, GCDh, GI, VDI, dib, VDE etc.). Neben der Vorstellung der Broschüre über zeitgenössische wie historische Physikerinnen geben Vortragende aus Politik, Wissenschaft und Forschung interessante Impulse – ein spannendes Rahmenprogramm rundet diese Veranstaltung ab.

Weitere Informationen unter:
<http://www.kompetenzz.de/content/view/full/7704>

Jahrestagung des deutschen ingenieurinnen bundes (dib) Karriere in der Technik: Spielregeln kennen, den eigenen Weg gestalten 18. – 20.11.2005, Göttingen

Thema dieser Tagung soll die Auseinandersetzung mit den Erwartungen und Bildern der Gesellschaft sein, die auftauchen, wenn frau als „technische Fachfrau“ wahrgenommen wird oder werden möchte. Wir werden untersuchen, welche Auswirkungen diese Vorstellungen auf unseren beruflichen und privaten Werdegang haben und wie wir sie für uns nutzen können. Außerdem werden wir Tipps zum stilgerechten Auftritt bekommen.

Spielregeln kennen:

- Mit welchen Bildern und Rollen werden wir im Laufe des (Berufs-) lebens konfrontiert?
- Wie wirken sich diese auf unser berufliches und privates Leben aus?
- Welche Regeln gelten für das Auftreten und Verhalten in Beruf und Gesellschaft?
- Gibt es verschiedene Regeln für Frauen und Männer?

Den eigenen Weg gestalten:

- Welche besonderen Stärken und Schwächen haben wir?
- Wie können wir sie zu unserem Vorteil nutzen?
- Wie können wir die ausgetretenen Pfade verlassen und so individuell neue Lösungen finden?

Weitere Informationen unter:
http://www.dibev.de/verein/mv_them.shtml

International Conference: A CANON OF OUR OWN?

28./29.11.2005,
University of Vienna

Organised by the Centre for Gender Studies, University of Vienna.

This conference will bring together experts in the field of Feminist, Women's, and Gender Studies from various countries to discuss differentiations that shape power relations within that very field - and beyond. Relations and tensions between theoretical and empirical research as well as potentials and constraints of local contexts of knowledge production shall be addressed.

The conference focuses on the notion of canon along the following lines:

- Is there a canon of Feminist, Women's, and Gender Studies that is valid all over the world? Which theories and approaches does one have to know and apply?
- If such a canon exists, how do theories, concepts or texts become canonical in Feminist, Women's and Gender Studies? Are there any differences to main/malestream canons?
- Are there implicit or explicit leading disciplines within an assumedly interdisciplinary context?
- Are Women's and Gender Studies in need of a canon at all? Can they help developing one?
- How about countries in which - for whatever historical or political reasons - Women's and Gender Studies evolved later than elsewhere? Can they ever catch up? Do they have to catch up?
- How important is the local context/situatedness of knowledge production?
- How important are different languages? What about English as an academic lingua franca on the one hand and as a hegemonic language on the other?

If you intend to attend the conference, please mail your registration to uni-fem@univie.ac.at not later than Nov 14, 2005. For the detailed conference programme and further informations please see:

<http://www.univie.ac.at/gender/canon>

Tagung: Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen – strukturelle Ansätze der Implementierung

2./3.12.2005, Stiftung Universität Hildesheim

Die Tagung wird von der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter in Kooperation mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst /FH Hildesheim/ Holzminden/Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim veranstaltet und vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert.

Seit 2001 werden an niedersächsischen Hochschulen Mentoringprojekte für Schülerinnen, Studentinnen und Postgraduierte im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms, angeboten. Diese Projekte wurden extern evaluiert und erste Ergebnisse in 2002 auf einem Mentoringworkshop im Kontext anderer Erfahrungen aus dem deutschsprachigen Raum präsentiert.

Mit diesem Tagungsvorhaben „Mentoring für Frauen als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen – strukturelle Ansätze der Implementierung“ wird einerseits die Fokussierung auf die organisationale Dimension von Mentoring beibehalten und vertieft. Andererseits werden Mentoringerfahrungen unmittelbar eingebettet und bezogen auf die aktuellen Umstrukturierungsprozesse an den Hochschulen und mit Blick auf die perspektivischen Hochschulstrukturen thematisiert. Zur Qualitäts- und Standortsicherung ist die Nutzung aller personellen und sächlichen Ressourcen sowie die Erprobung und Implementierung innovativer Lehr-, Studien- und Forschungsangebote an den Hochschulen erforderlich. Mentoring soll dabei als innovatives Instrument zur Förderung des studentischen und wissenschaftlichen Nachwuchses sichtbar gemacht und deren Potenziale zur Organisationsentwicklung ausgelotet werden.

In zwei einführenden Vorträgen sollen die Chancen für Mentoring im Rahmen der Neustrukturierung von Hochschulen erörtert werden und Anregungen aus der Privatwirtschaft für Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen fruchtbar gemacht werden.

In zwei parallel laufenden Workshops werden:

- Best-Practise-Beispiele zur Implementierung von Mentoring an Hochschulen vorgestellt, insbesondere in BA und MA-Studiengänge
- Perspektiven der Organisationsentwicklung und Personalwirtschaft zur Implementierung von Mentoring aufgezeigt

- Erfahrungen aus dem Projektmanagement (vom Projekt in die Struktur) nutzbar gemacht und
- Potenziale zur Bündelung und Vernetzung von Ressourcen innerhalb der Organisation aufgezeigt.

Posterpräsentationen von Mentoringprojekten sollen die Vielfalt der Mentoringansätze, deren Ergebnisse, Erfahrungen und Perspektiven sichtbar machen.

Die Tagung richtet sich an Verantwortliche und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren der Hochschulen (insbesondere: Hochschul- und Institutsleitungen, Studiendekane und Studiendekaninnen, Gleichstellungsbeauftragte, Projektkoordinatorinnen) Teilnehmende und Interessierte am Mentoring sowie an Verantwortliche aus externen Kooperationen.

Ansprechpartnerin:
Stiftung Universität Hildesheim
Dr. Astrid Franzke
Marienburger Platz 22
31141 Hildesheim
Tel.: 05121/883191
E-Mail: franzke@rz.uni-hildesheim.de

**Fachtagung: „Behinderung und Geschlecht –
Perspektiven in Theorie und Praxis“
12.12.2005, Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg**

Eine Veranstaltung des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) an der CvO Universität Oldenburg veranstaltet in Kooperation mit der Frauengleichstellungsstelle der Universität und dem Frauenbüro der Stadt Oldenburg.

In der Genderforschung sind die Lebensrealitäten von Frauen und Männern mit Behinderungen bislang nicht umfassend thematisiert worden. Mit dem Fachtag ist beabsichtigt, dazu beizutragen, diese Lücke zu füllen. Auf der Grundlage sowohl theoretischer Aspekte von Behinderung unter der Genderperspektive und dem aktuellen Forschungsstand als auch praxisbezogener Fragestellungen soll die Veranstaltung Raum zur öffentlichen Auseinandersetzung um Behinderung und Geschlecht bieten und einen Fachdiskurs anregen. Neben der Fokussierung auf den Schwerpunkt einer feministisch orientierten Behindertenforschung ist es ebenso Ziel des Fachtags, Maskulinitätsforschung als Bezugsrahmen für behinderte Männer und Jungen zu thematisieren.

Folgende Zielgruppen sollen angesprochen werden:

PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen aus dem Feld der Frauen- und Geschlechterforschung, der Behinderten- und Sonderpädagogik, der Gesundheits- und Pflegewissenschaften und alle sonstigen mit Behinderung befassten Fachdisziplinen und Einrichtungen sowie die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit und alle Studierenden unterschiedlicher Fächer.

Kontakt: Karola Gebauer,
zfg@uni-oldenburg.de,
Tel.: 0441/7984316,
FAX: 0441/798 5869

**International Interdisciplinary Conference:
Equality and Diversity in Europe: Comparative
Perspectives on Equality Law and Politics
12./13.01.2006, Helsinki, Finland**

Organizers: Association for Social and Legal Studies (OYY) and the Minna Project 'Egalitarian Contentions' (Academy of Finland and the Faculty of Law, University of Helsinki).

Equality and diversity, anti-discrimination and mainstreaming, law and politics are contested dualisms in the European Union today. The current developments raise the question of the uses of concepts, boundaries and disciplinary varied contributions in defining what equality and justice require in regard to gender, religion, ethnicity and sexual identity.

The Nordic Women's Law has for decades assessed the effects of gendered law and politics on women, and as such, the tradition should be helpful in mainstreaming legal politics. Up to the most recent times, issues of diversity have been less openly in the agenda of Scandinavian gender studies in law. It is one of the goals of the conference to raise discussion on how the Nordic tradition relates to the European equality politics and law.

Equality is both a legal principle and a political goal. The participants of the conference are invited to discuss the contested meanings of concepts such as equality, multiculturalism, authenticity, identity, pluralism, intersectionality, diversity and difference. A wide range of disciplinary approaches, both theoretical and applied, are welcome. The conference focuses on issues related to political framing and legal interpretation of European equality agendas.

Further information:

<http://www.stakes.fi/naisnet/Conference12-130106.htm>

Call for Papers

Lesbian Lives XIII: 'Historicising the Lesbian' Friday 10 – Sunday 12 February 2006

International, Interdisciplinary Conference to be held at the Women's Education, Research and Resource Centre (WERRC), University College Dublin, Ireland

Proposals are welcomed on (though are by no means limited to) the following:

Lesbian histories, Historiography, Biographies, Historical Literature, Lesbian and Gay Liberation Movements, Oral Histories, Community and Social Activisms, Histories of Sexualities, Queer Readings of History.

The conference organisers welcome proposals for (A) individual papers, (B) sessions, (C) round table discussions, and (D) workshops.

E-mail proposals to lesbian.lives@ucd.ie

Lesbian Lives XIII:

Women's Education, Research and Resource Centre (WERRC)

Hannah Sheehy-Skeffington Building,

University College Dublin, Dublin 4, Ireland

The closing date for the submission of proposals is Friday 18th November 2005

<http://www.ucd.ie/werrc/events> for conference updates

Arbeitskreis Politik und Geschlecht in der DVPW/ Politics and Gender Section of the German Association for Political Science: Call for Papers für die DVPW Tagung „Staat und Gesellschaft – fähig zur Reform?“, 25. – 29. September 2006, Münster, Germany

Feministische Perspektiven auf den Wandel von Staatlichkeit und Gesellschaft: zwischen globalen Exklusionsprozessen und Transnationalisierung

The transformation of state and society: Feminist perspectives on processes of global exclusion and transnationalisation

In the view of commentators, politicians and probably of a majority of the public, Germany as well as other countries of the Global North go through a severe and multi-level „crisis“. Its most visible compo-

nents are high – and rising – unemployment rates, increasing public budget deficits, and political reforms that have profoundly transformed and even dismantled welfare state structures. More generally speaking, socio-economic and political transformations have resulted in processes of exclusion and have produced precarious living conditions for a growing segment of the population. „Precariousness“ („Prekarisierung“) in this context means not only precarious forms of employment, but a general state of insecurity and vulnerability in all dimensions of life. The need to individual flexibility, mobility, and self-exploitation under conditions of economic pressure and competitiveness has created a „non-class of the marginalized“ (Candeias) as well as the figure of the „entreployee“ („Arbeitskraftunternehmer“), who bears individual responsibility for his/ her social status and personal development (Pongratz and Voß; Bröckling).

These processes are embedded in and connected to international and global developments: the logic of global financial markets and economic competition shapes the conditions for employment and wage levels within nation states. At the same time, the neoliberal notion of economics dominating politics has become a global hegemonic scheme of interpreting society. Many OECD states have intensified their security policies in response to a widespread feeling of insecurity among the population that predominantly results from political and economic de-regulation. This renaissance of national security not only undermines an international order based on multilateralism, but also fosters the polarisation between „cultures“ and thus creates hostility on the global scale. In particular, the construction of „Islam“ as a potential threat to freedom and democracy has created new mechanisms of exclusion for those who „look like terrorists“, and it has helped to legitimise the subordination of individual rights under measures designed to enhance national security.

These processes of capitalist and nationalist exclusion, however, have also created international and transnational reactions. International organizations – and the United Nations in particular – provide a forum for the debate on universal standards of human dignity and develop mechanisms for their implementation. Transnational activists often refer to these standards to protest against inequalities and thus connect universal standards with contextualised struggles for social justice.

In our panels at the DVPW congress, we would like to bring together gender-sensitive perspectives on the transformation of state and society as well as reflections

on governmental capabilities and transnational strategies to correct processes of exclusion. We would like to discuss:

- a) which kinds of masculinities and femininities / gender constructions are used in the design of exclusionary politics (e.g. in legitimising the depreciation of human rights),
- b) what consequences global and national processes of exclusion have on women and men, particularly in combination with other hierarchical dimensions such as nationality, class, and race, and
- c) if and how feminist projects and strategies can contribute to resist exclusion and promote social justice within and beyond national borders.

Contributions may be dedicated (but not limited) to the following sets of questions:

a) Gender constructions

How are the diverse interests of women represented in debates on crisis and political reform? Is a „women’s perspective“ strengthened at all, or is it subordinated to „more pressing“, economic or security issues? In how far does the crisis produce new images of men and women (e.g. male Opel-workers fighting for their rights; migrant female cleaners „destroying“ wages; lazy unemployed men; victimised single mothers on welfare etc.)? How do international politics and national policies, for example security policies, contribute to the construction of men and women, especially in combination with „own“ and „alien“ cultures? How do notions of male foreign fundamentalists or foreign subordinated and submissive women influence the self-construction of male and female identity in post-industrialised societies?

b) Gendered consequences of global and national processes of exclusion

How can the new processes of exclusion be characterised, and how do they affect men and women in different contexts? What impact does the global division of labour have on gender relations within different nation states? To which degree do men and women living in OECD states benefit or suffer from it (e.g. as textile and steel workers losing their jobs due to high domestic wage levels, or as illegal immigrants being de-qualified and forced to perform cheap domestic work)? How are gender relations affected in the home countries of migrants (e.g. „care drain“ based on global care chain)?

How do the political reforms in Germany and other OECD states affect gender relations? Does the transformation mean an unequivocal backlash for

gender equality or does it provide some potential for new and emancipatory gender roles? What can feminists contribute to a gender-sensitive reform of the welfare state?

How can a critical perspective on national processes of exclusion consider more severe forms of deprivation in other parts of the world? How can these be seen as analytically and politically connected phenomena?

c) Transnational visions and strategies for feminist politics

Which ideas of global justice have transnational feminist activists developed? How have they related to global standards, how do they estimate their usefulness (e.g. CEDAW, the BPFA and human rights standards in general)? Were they successful in linking global standards with specific contexts, and what are the obstacles in such strategies?

What is the potential/ organisational strength of transnational feminist movements? How strong are, on the other side, transnational movements that promote gender differences and –hierarchies?

How can processes of exclusion that are not easily attributed to either the national or the international level be analysed and confronted?

Abstracts are welcomed in English *and* German and should not exceed two pages. Please send your proposal until November 30, 2005 to:

Institut für Europ. Ethnologie
 Graduiertenkolleg, Dr. Bettina Roß
 Biegenstr. 9, D – 35037 Marburg / Germany
 ross@staff.uni-marburg.de

Submissions via email are preferred.